

Số: 821/TB-VKSTC

Hà Nội, ngày 31 tháng 10 năm 2019

THÔNG BÁO RÚT KINH NGHIỆM
Về việc kiểm sát việc giải quyết vụ án lao động

Kinh gửi: - Viện kiểm sát nhân dân cấp cao 1, 2, 3;
- Viện kiểm sát nhân dân tỉnh, thành phố
trực thuộc Trung ương.

Thông qua công tác kiểm sát xét xử giám đốc thẩm các vụ án lao động, Viện kiểm sát nhân dân tối cao (Vụ 10) thông báo đến các Viện kiểm sát nhân dân cấp cao, Viện kiểm sát nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quá trình giải quyết một vụ án cụ thể để nghiên cứu, rút kinh nghiệm nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng công tác kiểm sát việc giải quyết các vụ án lao động.

Vụ án lao động "*Tranh chấp về xử lý kỷ luật sa thải*", giữa:

Nguyên đơn: Chị Đinh Thị Ngọc Ánh, sinh năm 1991 cùng 06 nguyên đơn khác tại tỉnh Hà Nam.

Bị đơn: Công ty TNHH Naria Vina

Địa chỉ: Khu công nghiệp Đồng Văn, huyện Duy Tiên, tỉnh Hà Nam;

I. TÓM TẮT NỘI DUNG VỤ ÁN

Công ty TNHH Naria Vina (sau đây gọi tắt là Công ty) là Công ty có 100% vốn nước ngoài hoạt động tại Việt Nam. Ngày 11/4/2013 Công ty ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng đối với chị Đinh Thị Ngọc Ánh và chị Trần Thị Trang với công việc chính là công nhân, mức lương khởi điểm là 1.944.000đ. Trong các ngày 02/6/2013, 12/9/2013, 26/9/2013, 01/11/2013 và 15/11/2013 Công ty ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng đối với các chị: Bùi Thị Trà Giang, Lưu Thị Thanh Bình, Trần Thị Lan Trang, Cao Thị Phụng, Nguyễn Thị Hà với công việc chính là công nhân lắp ráp, mức lương khởi điểm là 1.944.000đ.

Ngày 24/12/2013, Công ty ban hành các Quyết định kỷ luật sa thải người lao động: Số 02 đối với chị Trần Thị Trang, số 03 đối với chị Đinh Thị Ngọc Ánh, số 05 đối với chị Lưu Thị Thanh Bình, Quyết định số 06 đối với chị Nguyễn Thị Hà, số 07 đối với chị Bùi Thị Trà Giang, số 09 đối với chị Cao Thị Phụng căn cứ vào biên bản phiên họp xử lý kỷ luật ngày 24/12/2013 và với lý do các công nhân trên đã có hành vi biểu tình bất hợp pháp. Riêng chị Trần Thị Lan Trang tại Quyết định số 05/QĐ-NR ngày 24/12/2013 cũng căn cứ vào phiên họp xử lý kỷ luật sa thải ngày 21/12/2013 với lý do đã có hành vi chống đối không làm việc theo hợp đồng đã ký kết với Công ty.

Sau khi bị Công ty ra quyết định sa thải, những người lao động nêu trên đã làm đơn tố cáo gửi đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Nam về việc Công ty sa thải người lao động trái pháp luật và việc Công ty có nhiều hành vi xâm phạm danh dự nhân phẩm đối với người lao động như đặt ra quy định về thời gian đi vệ sinh, công nhân vi phạm quy định này thì Công ty bắt người lao động bằng cách dán ảnh lên tường nhiều lần.

Trên cơ sở thanh tra, kiểm tra, ngày 20/01/2014, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Nam có Kết luận số 01/KL-TTr, trong đó xác định: Việc sa thải người lao động của Công ty Naria Vina là trái pháp luật, yêu cầu phía Công ty thông báo đến những người lao động đã bị sa thải và nhận người lao động trở lại làm việc trong thời gian không quá 10 ngày kể từ ngày ra kết luận thanh tra; Công ty phải trả đủ tiền lương cho người lao động trong những ngày bị sa thải trái pháp luật. Đối với đơn tố cáo của người lao động về việc thực hiện giờ giấc làm việc thì kết luận cũng yêu cầu phía Công ty đảm bảo thời giờ làm việc không quá 08 giờ trong 01 ngày theo quy định của Bộ luật lao động.

Chấp hành Kết luận của Thanh tra, ngày 28/01/2014 Công ty ban hành các Quyết định thu hồi các quyết định xử lý kỷ luật nêu trên và đã bồi thường cho mỗi công nhân 01 tháng lương.

Ngày 08/9/2015, 07 công nhân có tên trên làm đơn khởi kiện đến Tòa án nhân dân tỉnh Hà Nam với nội dung yêu cầu Công ty phải bồi thường các khoản sau: Khoản tiền lương từ ngày bị sa thải (24/12/2013) đến ngày xét xử sơ thẩm (24/02/2016) do Công ty sa thải người lao động trái pháp luật; tiền phụ cấp hàng tháng; tiền công lao động ngoài giờ chưa được trả; Bồi thường danh dự nhân phẩm.

II. QUÁ TRÌNH GIẢI QUYẾT CỦA TÒA ÁN

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2016/LĐ-ST ngày 24, 25/02/2016 của Tòa án nhân dân tỉnh Hà Nam đã quyết định:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của 07 người lao động về việc yêu cầu bồi thường tiền lương do bị sa thải trái pháp luật. Buộc Công ty phải trả tiền lương cho người lao động trong thời gian họ bị sa thải trái pháp luật, thời gian từ ngày 24/12/2013 đến ngày 10/02/2014. Tổng cộng, Công ty TNHH Naria Vina phải có trách nhiệm thanh toán, bồi thường cho 07 người lao động số tiền 12.288.000đ; Bác yêu cầu khác của đương sự.

Ngày 03/3/2016, 07 nguyên đơn có đơn kháng cáo toàn bộ nội dung Bản án lao động sơ thẩm.

Tại Bản án lao động phúc thẩm số 98/2017/LĐ-PT ngày 18/4/2017 của Tòa án nhân dân cấp cao tại Hà Nội đã quyết định:

Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn; sửa Bản án lao động sơ thẩm số 01/2016/LĐ-ST ngày 24, 25/02/2016 của Tòa án nhân dân tỉnh Hà Nam, cụ thể: Buộc Công ty TNHH Naria Vina phải bồi thường thêm cho 07 người lao động có tên trên với mức bồi thường cho mỗi người bằng 03 tháng lương theo hợp đồng lao động với mức cụ thể là: 1.944.000đ x 03 tháng =

5.832.000đ; trong đó 02 tháng lương là áp dụng theo Điều 42 Bộ luật lao động; 01 tháng lương là tiền công làm thêm giờ.

Sau khi có Bản án lao động phúc thẩm, chị Đinh Thị Ngọc Ánh (đại diện 06 nguyên đơn) có đơn đề nghị xem xét theo thủ tục giám đốc thẩm đối với Bản án lao động phúc thẩm nêu trên với lý do: Tòa án cấp phúc thẩm chỉ buộc Công ty bồi thường 03 tháng lương là không đúng với quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012, người lao động chưa nhận được Văn bản ngày 28/01/2014 của Công ty về việc thu hồi Quyết định sa thải người lao động.

Ngày 13/6/2019, Chánh án Tòa án nhân dân tối cao ban hành Quyết định kháng nghị số 01/2019/KN-LĐ đối với Bản án lao động phúc thẩm số 98/2017/LĐ-PT ngày 18/4/2017 của Tòa án nhân dân cấp cao tại Hà Nội theo hướng hủy Bản án lao động phúc thẩm; giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân cấp cao tại Hà Nội xét xử phúc thẩm lại theo quy định của pháp luật.

III. NHỮNG VẤN ĐỀ CẦN RÚT KINH NGHIỆM

1. Về việc xác định 07 người lao động đã nhận hay chưa nhận được Quyết định thu hồi quyết định sa thải ngày 28/01/2014 của Công ty Naria Vina

Ngày 17, 18, 20/01/2014, Công ty TNHH Naria Vina đã có Giấy mời 07 người lao động có tên trên đến Công ty vào lúc 9h ngày 22/01/2014 để đối thoại giải quyết, khắc phục những tồn tại còn vướng mắc trong việc sa thải; những công nhân có nguyện vọng quay trở lại Công ty làm việc, Công ty sẽ tiếp nhận và sắp xếp công việc phù hợp. Nội dung giấy mời không thể hiện việc Công ty đã thu hồi quyết định sa thải hay chưa và cũng không có nội dung yêu cầu người lao động quay trở lại làm việc tại Công ty vào thời điểm nào.

Ngày 28/01/2014, Công ty TNHH Naria Vina ban hành các Quyết định thu hồi quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với 07 người lao động nêu trên. Cụ thể nội dung của các quyết định: Thu hồi và hủy bỏ các quyết định sa thải đã ban hành; mời người lao động trở lại Công ty làm việc bắt đầu từ ngày 10/02/2014. Nếu đến ngày 13/02/2014 mà 07 người lao động nêu trên không quay trở lại làm việc thì coi như người lao động tự ý nghỉ việc. Công ty sẽ có trách nhiệm chi trả tiền lương cho người lao động đến hết ngày 10/02/2014.

Tuy nhiên, phía người lao động không thừa nhận đã nhận được Quyết định thu hồi quyết định xử lý kỷ luật sa thải ngày 28/01/2014 của Công ty. Trong khi đó, phía Công ty TNHH Naria Vina thì cho rằng: ngày 06/02/2014 Công ty đã gửi quyết định thu hồi sa thải công nhân theo đường bưu điện (báo phát) và quyết định mời công nhân quay trở lại công ty làm việc từ ngày 13/02/2014 (Công văn số 02/2014 ngày 14/02/2014 của Công ty Naria Vina gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Nam). Trong hồ sơ thể hiện có 02 giấy báo phát, trong đó có 01 giấy báo phát cho bà Cao Thị Phượng ngày 07/02/2014, người ký nhận là ông Lương Công Thung (bố); 01 giấy báo phát cho bà Bùi Thị Trà Giang không có ngày nhận, không có tên người ký nhận. Nội dung của giấy báo phát không thể hiện nội dung gửi gồm những tài liệu gì. Mặt

khác, theo lời khai của ông Chu Văn Đạt là người làm công tác nhân sự tại Công ty TNHH Naria Vina năm 2013-2014 thì thời điểm đó không có quyết định thu hồi các quyết định sa thải ngày 28/01/2014.

Do vậy, Quyết định kháng nghị của Chánh án TAND tối cao nhận định trong trường hợp Công ty TNHH Naria Vina không chứng minh được đã thông báo cho người lao động biết việc thu hồi quyết định sa thải và thời gian yêu cầu người lao động quay lại làm việc thì Công ty TNHH Naria Vina phải bồi thường cho người lao động khoản tiền lương tương ứng với thời gian không được làm việc theo hợp đồng đã ký kết từ ngày bị sa thải đến ngày kết thúc hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động là có cơ sở. Việc Tòa án cấp sơ thẩm và phúc thẩm chấp nhận việc Công ty TNHH Naria Vina trả lương cho người lao động trong những ngày không được làm việc tính từ ngày bị xử lý kỷ luật lao động đến ngày 10/02/2014 (là thời điểm nêu trong các quyết định thu hồi quyết định xử lý kỷ luật lao động ngày 28/01/2014) khi chưa xác minh làm rõ việc người lao động có nhận được quyết định thu hồi quyết định xử lý kỷ luật sa thải hay không là chưa đủ căn cứ.

2. Việc xác định mức lương để làm căn cứ tính bồi thường cho người lao động

Theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì:

"1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động".

Căn cứ vào quy định trên thì ngoài việc Công ty TNHH Naria Vina phải trả cho người lao động tiền lương tương ứng với thời gian không được làm việc theo hợp đồng đã ký kết từ ngày bị sa thải đến ngày kết thúc hợp đồng lao động được ghi trong hợp đồng lao động, thì còn phải trả cho người lao động tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Tòa án cấp sơ thẩm và Tòa án cấp phúc thẩm không xác định và tuyên trả khoản tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội cho người lao động là trái pháp luật.

Tòa án cấp sơ thẩm và Tòa án cấp phúc thẩm căn cứ vào mức lương chính 1.944.000 đồng/tháng mà người lao động đã ký kết trong hợp đồng lao động là chưa đảm bảo quyền lợi hợp pháp cho người lao động. Bởi lẽ, theo quy định tại khoản 1 Điều 90 Bộ luật lao động thì *"Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác"*. Ngoài mức lương mà người lao động được hưởng thì theo Phụ lục hợp đồng kèm theo các Hợp đồng lao động, các công nhân còn được hưởng các khoản như: Phụ cấp chuyên cần, phụ cấp xăng xe, phương tiện đi lại, phụ cấp công việc. Do vậy, mức lương để làm căn cứ tính bồi thường cho

người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động phải bao gồm cả phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

3. Việc bồi thường tiền công lao động ngoài giờ cho người lao động

Trong quá trình giải quyết vụ án, người lao động còn có yêu cầu Công ty phải bồi thường tiền công lao động ngoài giờ chưa trả. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn. Tòa án cấp phúc thẩm tuy chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn nhưng lại buộc Công ty bồi thường 01 tháng lương đối với mỗi nguyên đơn là không đúng mà cần phải căn cứ vào thời gian làm việc cụ thể của từng người để quyết định mức bồi thường mới đảm bảo đúng quy định.

Từ vụ án cụ thể nêu trên, Viện kiểm sát nhân dân tối cao thông báo đến các Viện kiểm sát nhân dân cấp cao, Viện kiểm sát nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương để tham khảo, rút kinh nghiệm./. *HL*

Nơi nhận:

- Như trên;
- Đ/c Lê Minh Trí, VTKSTC (thay b/c);
- Đ/c Trần Công Phán, PVT VKSTC (thay b/c);
- Đ/c Lê Thành Dương - KSVVKSTC (để b/c);
- Lãnh đạo Vụ và công chức Vụ 10;
- Văn phòng VKSTC (Phòng TM-TH) (để theo dõi);
- Lưu: VT, V10, HSKS.

TL. VIỆN TRƯỞNG
VỤ TRƯỞNG VỤ KIỂM SÁT VIỆC GIẢI QUYẾT
CÁC VỤ ÁN HÀNH CHÍNH, VỤ VIỆC KINH DOANH,
THƯƠNG MẠI, LAO ĐỘNG VÀ NHỮNG VIỆC KHÁC
THEO QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT



Phan Văn Tâm

VIỆN KIỂM SÁT NHÂN DÂN
TỈNH PHÚ THỌ

Số: 163/SL

Nơi nhận:

- Lãnh đạo;
- Phòng 9, P10;
- 13 đơn vị cấp huyện;
- P. TKTP đăng trang Web;
- Lưu VP.

SAO Y BẢN CHÍNH
Phú Thọ, ngày 11 tháng 11 năm 2019

TL. VIỆN TRƯỞNG
CHÍNH VĂN PHÒNG



Lê Anh Thọ