TÒA ÁN NHÂN DÂN
HUYỆN SƠN TỊNH
TỈNH QUẢNG NGÃI

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

Bản án số: 01/2022/LĐ-ST
Ngày 27– 6 – 2022
V/v tranh chấp Hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường do nghỉ việc, tiền lương, tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, tiền không báo trước, tiền tổn thất tinh thần và các chi phí khác.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN HUYỆN SƠN TỊNH, TỈNH QUẢNG NGÃI

***- Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có*:**
Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Nga.
Các Hội thẩm nhân dân:
1. Ông Lữ Đình Ba.
2. Bà Đào Thị Thu Đoàn.

***- Thư ký phiên tòa*:** Ông Phạm Công Danh – Thư ký TAND huyện Sơn Tịnh, tỉnh Quảng Ngãi.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Sơn Tịnh, tỉnh Quảng Ngãi tham gia phiên tòa: Bà Lê Thị Chức – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 21 tháng 10 năm 2021, ngày 21 tháng 6 năm 2022 và ngày 27 tháng 6 năm 2022 tại trụ sở Tòa án nhân dân huyện Sơn Tịnh, tỉnh Quảng Ngãi xét xử sơ thẩm công khai vụ án dân sự sơ thẩm thụ lý số: 02/2021/TLST-LĐ ngày 26 tháng 7 năm 2021 về việc "*tranh chấp hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường do nghỉ việc, tiền lương, tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, tiền không báo trước, tiền tổn thất tinh thần và các chi phí khác"*, theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 30/2021/QĐXXST-LĐ, ngày 07 tháng 9 năm 2021; Quyết định hoãn phiên tòa 16/2021/QĐST-LĐ ngày 24/9/2021, Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 01/2021/QĐST-LĐ ngày 21/10/2021, Quyết định tạm đình chỉ số: 01/2021/QĐST-LĐ ngày 19/11/2021, Thông báo số: 01/TB-TA ngày 26/4/20222 về việc mở lại phiên tòa xét xử vụ án dân sự, Quyết định hoãn phiên tòa số 16/2022/QĐST - LĐ ngày 26/5/2022; giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà Ph T M C; sinh năm: 1994
Địa chỉ: Xóm 2, thôn M D, xã T H, huyện S T, tỉnh Q Ng.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông H Q D, sinh năm 1998.(theo Giấy ủy quyền ngày 20/10/2021).

Địa chỉ: Xã T Ấ T, thành phố Q Ng, tỉnh Q Ng.

- *Bị đơn:* Công ty TNHH P Việt Nam.

Người đại diện theo pháp luật: Ông L L F

Địa chỉ: xã T Ph, huyện S T, tỉnh Q Ng.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Ng Th D – Trưởng phòng nhân sự tham gia. (Theo văn bản ủy quyền ngày 29.5.2021).

Người đại diện theo ủy quyền: Bà F C M, sinh năm 1989 – Trưởng phòng Thương mại và bà L Th D , sinh năm 1994 – Nhân viên phiên dịch (Theo văn bản ủy quyền số 22/UQ-PPW ngày 17.6.2022).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn: Luật sư Phạm Thị Kim Phượng, Văn phòng Luật sư K Ph , thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Quảng Ngãi.

Địa chỉ: số 55 đường Trương Quang Trọng, phường Lê Hồng Phong, thành phố Quảng Ngãi, tỉnh Quảng Ngãi.

Người làm chứng:

1/ Bà Ng Th K Nh – Chủ tịch Công đoàn Công ty TNHH P Việt Nam.

2/ Bà B Th L, sinh năm 1993

Địa chỉ: Xã B Ch, huyện B S, tỉnh Q Ng.

3/ Bà T T D M, sinh năm 1992.

Địa chỉ: Xã Ng L, huyện T Ng, tỉnh Q Ng.

4/ Bà V Th Th Ng, sinh năm 1994.

Địa chỉ: Xã B T, huyện B S, tỉnh Q Ng.

5/ Bà P Th Kh L, sinh năm 1999.

Địa chỉ: Xã B H, huyện B S, tỉnh Q Ng.

6/ Ông L V Q, sinh năm 1983.

Địa chỉ: Tổ 21, xã Q Ph, thành phố Q Ng, tỉnh Q Ng.

Tại phiên tòa ngày 21/10/2021 có mặt bà Ph T M C, ông Huỳnh Quang Duy, bà Ng Th D, bà P Th K Ph, bà Ng Th K Nh, bà B Th L, bà T Th D M, bà V Th Th Ngân, bà P Th K L, ông L V Qu. Tại phiên tòa ngày 21/6/2022 có mặt bà F C M, bà L Th D, bà Ph Th K Ph, bà Ng Th K Nh, bà B Th L, bà T Th D M, bà V Th Th Ng, bà Ph Th Kh L, ông L V Qu. Tại phiên tòa ngày 27/6/2022 có mặt bà Ph T M C, bà FENG CHAO MEI, bà Ng T Nh, bà Ph Th K Ph.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện đề ngày 09/4/2021 và các văn bản tố tụng nguyên đơn bà Ph T M C trình bày: Ngày 24/12/2018 bà C vào làm việc tại Công ty TNHH P Việt Nam (sau đây gọi tắt là Công ty), đến ngày 24/02/2019 Công ty và bà C đã ký Hợp

đồng lao động số PPW-D4-178 với chức danh chuyên môn: Công nhân, làm việc tại bộ phận: Phòng hoàn thiện X4, loại Hợp đồng lao động xác định thời hạn, mức lương 4.000.000,đồng/tháng. Quá trình thực hiện hợp đồng đến khoảng đầu tháng 5 năm 2020 Công ty thông báo cho tất cả nhân viên nữ đang mang thai, trong đó có bà C đến họp và ký văn bản tạm hoãn thực hiện hợp đồng trong 2 tháng (biên bản này công ty giữ), đến khoảng gần cuối tháng 5 Công ty thông báo cho bà C cùng toàn bộ số lao động nữ đang mang thai như bà C nghỉ việc và đến khoảng một tuần sau thì bà C nhận được Thông báo số D4-178/CDHĐ-PPW đề ngày 01/5/2020 và Quyết định số D4-178/QĐNV-PPW đề ngày 01/6/2020 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với bà C từ ngày 01/6/2020 với lý do "Công ty thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ".

Nay bà C khởi kiện Công ty vì đã có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với người lao động, cụ thể:

1/ Lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: Theo nội dung Quyết định số D4-178/QĐNV-PPW đề ngày 01/6/2020 của Công ty về việc chấm dứt Hợp đồng lao động số PPW - D4-178 với bà C ghi lý do "Công ty thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ". Thực tế trong suốt thời gian làm việc cho đến thời điểm Công ty ban hành Quyết định số D4-178/QĐNV-PPW, bà C và Công ty không có bất kỳ thỏa thuận nào về việc chấm dứt Hợp đồng lao động. Như vậy, việc Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động với bà C với lý do "Công ty thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ" là không có cơ sở. Hơn nữa tại thời điểm Công ty ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số D4-178/QĐNV-PPW bà C đang mang thai tháng thứ tư và trước đó có báo cáo cho Công ty biết, cho nên việc Công ty ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động với bà C trong giai đoạn này là trái với các quy định của pháp luật.

2/ Vi phạm thời hạn thông báo trước: Theo Thông báo về việc chấm dứt Hợp đồng lao động báo số D4-178/CDHĐ-PPW đề ngày 01/5/2020 và Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số D4-178/QĐNV-PPW đề ngày 01/6/2020 của Công ty về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với bà C kể từ ngày 01/6/2020 nhưng thực tế mãi đến cuối tháng 5 năm 2020 bà C mới nhận được hai vản bản này. Do đó có cơ sở khẳng định Công ty vi phạm thời hạn thông báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật. Ngoài ra Công ty còn vi phạm một số quy định pháp luật về lao động như không gửi cho bà C Hợp đồng lao động cũng như bất kỳ phụ lục/ văn bản/hồ sơ liên quan đến việc thực hiện lao động tại Công ty.

Vì vậy bà C yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau:

1. Hủy Quyết định số D4-178/QĐNV-PPW đề ngày 01/6/2020 của Công ty vì đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà C.

2. Buộc Công ty phải bồi thường thiệt hại cho bà C theo quy định của pháp luật trong thời gian bà C bị nghỉ việc gồm các khoản sau:

+ Tiền vi phạm thời hạn thông báo trước 30 ngày, số tiền 4.000.000,đồng.

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, số tiền là 8.000.000,đồng.

+ Trả tiền Bảo hiểm xã Hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc, với số tiền là: 11.280.000,đồng.

+ Tiền Bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo Điều 42 Bộ Luật Lao động 2012 (nay là Điều 41 Bộ Luật Lao động 2019), tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày xét xử, tạm tính đến ngày 01/5/2021 là 12 tháng, số tiền là 48.000.000,đồng.

+ Bồi thường tổn thất về tinh thần do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 30.000.000,đồng.

Tổng cộng các khoản trên là 101.280.000,đồng.

Tại phiên tòa ngày 21/6/2022 bà C vắng mặt, bà C không có Đơn xin rút một phần yêu cầu nhưng tại Bản trình bày ý kiến đề ngày 18/5/2022 gửi kèm theo Đơn đề nghị xét xử vắng mặt, bà Ph T M C có một số thay đổi về khoản tiền bồi thường như sau, bà C chỉ yêu cầu Công ty bồi thường cho bà tổng số tiền là 85.220.000,đồng, gồm có khoản sau:

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, số tiền là 8.000.000,đồng.

+ Trả tiền Bảo hiểm xã Hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc, với số tiền là: 10.320.000,đồng (21,5% x 4.000.000,đồng x 12 tháng).

+ Tiền lương trong những ngày không được làm việc theo khoản 1 Điều 42 Bộ Luật Lao động 2012 (tạm tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày 31/5/2021 là 12 tháng, số tiền là 48.000.000,đồng.

+ Tiền vi phạm thời hạn thông báo trước theo khoản 5 Điều 42 BLLĐ 2012: 30 ngày, số tiền 4.000.000,đồng.

+ Bồi thường tổn thất về tinh thần theo quy định tại Điều 584 BLDS 2015 là 14.900.000,đồng (10 tháng x 1.490.000đồng/tháng).

Bị đơn Công ty TNHH P Việt Nam, Người đại diện theo ủy quyền bà Nguyễn Thị Dung, bà FENG CHAO MEI trình bày:

Từ đầu năm 2020 dịch bệnh Covid-19 bùng phát, lan rộng trên thế giới và Việt Nam với diễn biến hết sức phức tạp, khiến tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty bị ảnh hưởng nặng nề. Cụ thể về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh trước diễn biến phức tạp của đại dịch đơn hàng sản xuất của Công ty giảm từ

gần hai triệu đôi xuống còn gần một triệu đôi mỗi năm (tương ứng giảm khoảng 50%), giai đoạn này công ty gặp khó khăn về nguồn hàng hóa sản xuất, Công ty đã họp nhiều lần để bàn kế hoạch sắp xếp lại lao động cho phù hợp với kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty trong thời gian tháng 3, 4, 5/2020. Công ty buộc phải có những điều chỉnh phù hợp để duy trì hoạt động sản xuất. Công ty không thể đưa ra dự đoán chính xác về thời gian phục hồi của đơn hàng, vì vậy để giảm tổn thất, Công ty quyết định xem xét, sắp xếp lại lao động với phương án sử dụng lao động như sau:

+ Số lượng lao động đưa đi đào tạo: 0 người.

+ Số lượng lao động nghỉ hưu: 0 người.

+ Sắp xếp lao động chuyển sang công việc khác: 0 người (vì đơn hàng rất ít và các công việc khác không đủ vị trí làm việc).

+ Số lượng lao động chấm dứt hợp đồng lao động: Dự kiến khoảng 800 người, số lượng lao động tiếp tục sử dụng theo đơn hàng hiện tại: khoảng 1.800 người.

Đối với lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động Công ty sẽ tuân thủ theo đúng pháp luật. Tùy theo tình hình dịch bệnh trong thời gian sắp tới Công ty sẽ có sự điều chỉnh hợp lý, nhưng vẫn đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Trên cơ sở bàn bạc, thảo luận trong các cuộc họp, Công ty đi đến thống nhất:

+ Việc dịch bệnh là ngoài ý muốn chủ quan của Công ty, tất cả người lao động trong Công ty phải có trách nhiệm, chia sẻ, đồng hành cùng Công ty vượt qua giai đoạn khó khăn này. Giải pháp để đảm bảo duy trì hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty và đảm bảo thu nhập đủ sống cho người lao động là phải tinh giảm số lượng lao động cho phù hợp với kế hoạch sản xuất trong giai đoạn còn dịch bệnh. Khi dịch bệnh dần được kiểm soát, hoạt động sản xuất của Công ty ổn định như trước thì Công ty sẽ tạo điều kiện thuận lợi nhất để cho tất cả người lao động quay trở lại làm việc theo nguyện vọng.

+ Để thực hiện kế hoạch tinh giảm số lượng lao động, giao Phòng nhận sự của Công ty lên danh sách dự kiến người lao động thuộc diện tinh giảm, phối hợp cùng với chủ tịch công đoàn là đại diện cho tập thể người lao động, đại diện Ban phụ nữ phối hợp rà soát để có kế hoạch gặp gỡ, trao đổi, lắng nghe nguyện vọng của người lao động.

Đối với nhóm lao động nữ đặc thù, nếu trường hợp người lao động muốn nghỉ ngơi sớm, đảm bảo sức khỏe sinh con, phòng chống dịch Covid-19 thì xem xét kịp thời, nhưng phải đảm bảo chế độ thai sản cho người lao động. Sau khi ban giám đốc họp và các phòng ban họp thống nhất thì Công ty giao cho phòng nhân sự cùng với Công đoàn cơ sở xem xét trong đợt đầu cắt giảm 168 người công nhân vào cuối tháng 3/2020. Đến tháng 4/2020 thì dịch bắt đầu bùng phát mạnh, chính quyền tỉnh Quảng Ngãi ra các văn bản áp dụng Chỉ thị 16 của Chính phủ Việt Nam. Đứng trước những khó khăn, Công ty lại có cuộc họp khẩn với các phòng, ban chủ chốt và tiếp tục xem xét một số công nhân, người lao động trong diện nghỉ và có nguyện vọng xin nghỉ vì sức khỏe thai sản. Sau khi họp giao cho phòng nhân sự của Công ty, cùng Công đoàn, Ban phụ nữ gặp gỡ, trao đổi, làm việc với người lao động để người lao động hiểu, thông C, chia sẻ khó khăn với Công ty trong đợt dịch này và lắng nghe ý kiến, nguyện

vọng của người lao động khi Công ty thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, báo cáo lại cho Công ty để xem xét, thông báo cho người lao động nghỉ trong đợt hai cho đúng quy định của pháp luật.

Ngày 14/4/2020 Công ty nhận báo cáo của phòng nhân sự, Công đoàn cơ sở, trên cơ sở đó Công ty có Thông báo số D4-178/CDHĐ-PPW đề ngày 01/5/2020 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với 32 người lao động trong đó có chị Ph T M C kể từ ngày 01/6/2020. Lý do: Do ảnh hưởng của dịch Covid-19 nên Công ty phải thu hẹp sản xuất, cắt giảm nhân sự.

Ngày 01/6/2020 Công ty có Quyết định số D4-178/QĐNV-PPW về việc chấm dứt Hợp đồng lao động số PPW- D4-178 ngày 24/02/2019 đối với chị Ph T M C với lý do: Công ty và người lao động đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 01/6/2020. Công ty quyết toán tiền lương theo quy định tiền lương của Công ty. Thông báo và Quyết định đã gửi cho chị Ph T M C.

Tại thời điểm tháng 4/2020 việc giãn cách xã hội ở tỉnh Quảng Ngãi bắt đầu được thực hiện, đối với Công ty thì sắp xếp cho một số người lao động nghỉ ngưng việc, một số làm việc luân phiên. Đến đầu tháng 5, số người lao động có trong danh sách cắt giảm đợt 2 được nghỉ ngưng việc ở nhà có trả lương không đi làm cho đến khi nhận quyết định trong đó có chị Ph T M C.

Về quá trình công ty ký hợp đồng lao động với bà Ph T M C như sau: Ngày 24/02/2019 Công ty ký Hợp đồng lao động với bà Ph T M C số PPW-D4-178-1 thời hạn là 01 năm từ ngày 24/02/2019 đến 31/3/2020, mức lương chính và phụ cấp xăng, xe gần 4.000.000,đồng. Đến cuối tháng 3 Công ty vẫn xem xét ký Hợp đồng lao động với bà C tiếp 01 năm bằng phụ lục Hợp đồng lao động số PPW-D4-178-1/PLGH ngày 01/4/2020 thời gian từ 01/4/2020 đến 31/03/2021. Tuy nhiên sau khi ký hợp đồng, tình hình dịch bệnh bùng phát và diễn biến ngày càng phức tạp, biện pháp giãn cách xã hội được UBND tỉnh Quảng Ngãi ra các văn bản, quyết định áp dụng Chỉ thị 16 của Chính phủ Việt Nam, đơn hàng thì bị cắt giảm, nên Công ty bàn với các phòng ban trong Công ty xem xét trao đổi với người lao động để thỏa thuận nghỉ việc trong đợt này. Phòng nhân sự chịu trách nhiệm cùng với Công đoàn gặp gỡ người lao động trao đổi, lắng nghe ý kiến của họ, nhất là lao động nữ đặc thù. Khi nào tình hình ổn định hơn, dịch bệnh lắng xuống, Công ty được nhiều đơn hàng hơn, ai có nhu cầu làm lại thì Công ty ký hợp đồng lại với người lao động. Sau khi thỏa thuận với người lao động phòng nhân sự lên danh sách báo cho Công ty biết để thông báo cho người lao động nghỉ và chấm dứt hợp đồng lao động.

Trên cơ sở đó Công ty mới ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động trong đó có bà Ph T M C vào ngày 01/5/2020 và ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 01/6/2020. Người lao động nhận Thông báo và nhận quyết định của Công ty sau đó đến nhận lương và không ai có ý kiến gì. Bà C đã nhận lương, nhận bảo hiểm thất nghiệp và đã nhận trợ cấp chế độ thai sản. Nay bà C khởi kiện Công ty với các yêu cầu như đã nêu của bà C, Công ty không chấp nhận yêu cầu của bà C, đề nghị Tòa án xét xử bác đơn khởi kiện của bà C, vì bà C cho rằng Công ty vi phạm thời hạn thông báo trước là không đúng vì Phòng nhận sự của Công ty đã làm

việc để báo trước cho người lao động, cùng với Công đoàn gặp gỡ lắng nghe ý kiến của người lao động tại các phân xưởng, phòng làm việc để thỏa thuận thì người lao động không có ý kiến phản đối về việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Vì vậy sau đó Công ty mới Thông báo và Quyết định cho người lao động nghỉ. Trong thời gian thông báo tại thời điểm đó, mặc dù Công ty đã cho người lao động nghỉ làm cả tháng 5/2020 nhưng Công ty vẫn trả lương tháng 5 cho người lao động, đến ngày 01/6/2020 có quyết định cho nghỉ việc gồm 32 người lao động, trong đó có bà C. Theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012, là điểm c khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động 2019: Trong trường hợp dịch bệnh nguy hiểm bùng phát không có hàng sản xuất, người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng buộc phải giảm người làm. Công ty đã báo trước cho cơ quan liên quan, người lao động biết thì việc công ty cắt giảm người lao động nhằm duy trì hoạt động của Công ty là đúng quy định của pháp luật. Hơn nữa, việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà C là trên tình thần trao đổi, thỏa thuận trước, việc này được giao cho phòng nhân sự và Công đoàn làm việc, trên cơ sở đó Công ty mới ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà C theo quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động 2012 và là khoản 3 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019 "Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động".

** Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Sơn Tịnh, tỉnh Quảng Ngãi tham gia tại phiên tòa:*

- *Về tố tụng:* Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án đều thực hiện đúng theo qui định của Bộ luật Tố tụng Dân sự về thẩm quyền thụ lý, về xác định quan hệ pháp luật tranh chấp, về tư cách của những người tham gia tố tụng, về thu thập chứng cứ, về thời hạn chuẩn bị xét xử, thời hạn gửi hồ sơ cho Viện kiểm sát nghiên cứu và tống đạt các văn bản tố tụng cho những người tham gia tố tụng.

Đối với người tham gia tố tụng thì nguyên đơn và bị đơn đều đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự.

- Về giải quyết vụ án: Theo quyết định chấm dứt hợp đồng số D4- 178/QĐNV-PPW ngày 01/6/2020 của Công ty P về vệc chấm dứt hợp đồng với bà Ph T M C kể từ ngày 01/6/2020, với lý do thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, Công ty P không có bất kỳ tài liệu nào thể hiện việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với Ph T M C. Tại thời điểm Công ty có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà C, công ty biết bà C đang mang thai (ngày 28/3/2020, Công ty có Thông báo về việc xác nhận thuộc lao động nữ đặc thù với Ph T M C thuộc đối tượng lao động nữ mang thai). Vì vậy việc Công ty P chấm dứt hợp đồng lao động với chị Ph T M C Theo quyết định chấm dứt hợp đồng số D4- 178/QĐNV-PPW ngày 01/6/2020 của Công ty P về vệc chấm dứt hợp đồng với bà Ph T M C kể từ ngày 01/6/2020 là trái pháp luật. Nên nguyên đơn chị Ph T M C yêu cầu hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng số D4- 178/QĐNV-PPW ngày 01/6/2020 của Công ty P về vệc chấm dứt hợp đồng với bà Ph T M C kể từ ngày 01/6/2020 là có căn cứ.

Bởi các lẽ trên: Đề nghị HĐXX Điều 21, Điều 32, 35, Điều 39, Điều 147, Điều 262 BLTTDS. Điều 37, 39, 41, 45, 46, 137 Bộ luật lao động. Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội đề nghị HĐXX tuyên xử:

- Chấp nhận yêu cầu của bà Ph T M C buộc Công ty P hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng số D4- 178/QĐNV-PPW ngày 01/6/2020.

Buộc Công ty P Việt Nam phải bồi thường cho bà Ph T M C các khoản sau:

+ Nộp bổ sung các chế độ theo quy định của pháp luật cho bà C (bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp) cho khoản thời gian từ ngày 01/6/2020 đến 08/11/2020

+ Tiền lương và phụ cấp lương trong những ngày bà C không được làm việc từ ngày 01/6/2020 đến 08/11/2020.

+ 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động

+ Bồi thường tiền lương vi phạm thời hạn báo trước.

- Án phí: Giải quyết theo quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng:

Đây là vụ án tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động, thuộc trường hợp bị chấm dứt hợp đồng lao động, bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động giữa nguyên đơn là chị Ph T M C và bị đơn: Công ty TNHH P Việt Nam, địa chỉ: xã T Ph, huyện S T, tỉnh Quảng Ngãi. Nguyên đơn khởi kiện thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân huyện Sơn Tịnh, tỉnh Quảng Ngãi theo quy định tại khoản 1 Điều 32, Điều 39 Bộ luật Tố tụng Dân sự.

- Thời hiệu khởi kiện: Ngày 01/5/2020 Công ty P có Thông báo số D4-178/CDHĐ-PPW Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với chị Ph T M C kể từ ngày 01/6/2020 (BL 13) đến ngày 01/6/2020 Công ty P có Quyết định số D4-178/QĐNV-PPW Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số PPW-D4-178 ngày 24/02/2019 đối với Ph T M C kể từ ngày 01/6/2020. Như vậy, kể từ ngày 01/6/2020 quyền và lợi ích của bà C bị vi phạm nên ngày 12/4/2021, Tòa án nhân được đơn khởi kiện của bà C. Căn cứ vào Điều 187 và khoản 3 Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019, thời hiệu khởi kiện của bà C làm trong hạn luật định.

[2] Về nội dung:

[2.1] Nguyên đơn và bị đơn đều thừa nhận ngày 24/12/2018 bà C vào làm việc tại Công ty TNHH P Việt Nam (sau đây gọi tắt là Công ty), đến ngày 24/02/2019 Công ty và bà C đã ký Hợp đồng lao động số PPW-D4-178-1 với chức danh chuyên môn: Công nhân, làm việc tại bộ phận: Phòng hoàn thiện X4, loại Hợp đồng lao động xác định thời hạn 1 năm từ ngày 24/02/2019 đến ngày 31/3/2020, mức lương và phụ cấp xăng xe gần 4.000.000,đồng/tháng. Đến ngày 01/4/2020 Công ty ký Phụ lục hợp đồng lao động số PPW-D4-178-1/PLGH ngày 01/4/2020 với bà C theo đó thời hạn hợp đồng: Gia hạn hợp đồng từ ngày 01/4/2020 đến ngày 31/3/2021.

Căn cứ Điều 24 Bộ luật Lao động năm 2012 Hợp đồng lao động giữa Công ty và bà Ph T M C là Hợp đồng lao động xác định thời hạn.

[2.2] Ngày 01/5/2020, Công ty có Thông báo số D4-178/CDHĐ-PPW, Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng với bà Ph T M C. Lý do: Do ảnh hưởng của dịch covid – 19, Công ty phải thu hẹp sản xuất, cắt giảm nhân sự.

Ngày 01/6/2020, Công ty có Quyết định số D4- 178/QĐNV-PPW về việc chấm dứt hợp đồng lao động số PPW-D4-178 ngày 24/02/2019 đối với bà Ph T M C, lý do Công ty thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

Xét thấy: Trong thời gian tháng 4/2020 trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi áp dụng các biện pháp chống dịch đặc thù trong thời gian có dịch Covid-19, áp dụng Chỉ thị 16/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ. Công ty cũng nằm trong địa bàn tỉnh Quảng Ngãi nên phải chấp hành theo chủ trương chung, việc Công ty gặp khó khăn như đơn hàng bị giảm, phải cắt giảm nhân sự để duy trì Công ty, tuy nhiên việc cắt giảm nhân sự của Công ty phải chấp hành theo các quy định của pháp luật Việt Nam.

Bà C cho rằng thực tế trong suốt thời gian làm việc cho đến thời điểm Công ty ban hành Quyết định số D4-178/QĐNV-PPW về việc chấm dứt hợp đồng lao động, bà C và Công ty không có bất kỳ thỏa thuận nào về việc chấm dứt Hợp đồng lao động.

Còn Công ty cho rằng: Công ty đã có cuộc họp khẩn với các phòng, ban chủ chốt và tiếp tục xem xét một số công nhân, người lao động trong diện nghỉ và có nguyện vọng xin nghỉ vì sức khỏe thai sản. Sau khi họp giao cho phòng nhân sự của Công ty, cùng Công đoàn, Ban phụ nữ gặp gỡ, trao đổi, làm việc với người lao động để người lao động hiểu, thông C, chia sẻ khó khăn với Công ty trong đợt dịch này và lắng nghe ý kiến, nguyện vọng của người lao động khi Công ty thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, báo cáo lại cho Công ty để xem xét, thông báo cho người lao động nghỉ trong đợt hai cho đúng quy định của pháp luật. Ngày 14/4/2020 Công ty nhận báo cáo của phòng nhân sự, Công đoàn cơ sở, trên cơ sở đó Công ty có Thông báo số D4-178/CDHĐ-PPW đề ngày 01/5/2020 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với 32 người lao động trong đó có chị Ph T M C kể từ ngày 01/6/2020. Lý do: Do ảnh hưởng của dịch Covid-19 nên Công ty phải thu hẹp sản xuất, cắt giảm nhân sự và ngày 01/6/2020 Công ty có Quyết định số D4-178/QĐNV-PPW về việc chấm dứt Hợp đồng lao động số PPW- D4-178 ngày 24/02/2019 đối với chị Ph T M C với lý do:

Công ty và người lao động đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 01/6/2020.

Tuy nhiên phía Công ty không cung cấp bất cứ một văn bản nào thể hiện Công đoàn và phòng nhân sự của Công ty đã làm việc với bà C về vấn đề chấm dứt Hợp đồng lao động, cũng như ý chí của bà C về thỏa thuận với Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Tại thời điểm này Công ty biết bà C là lao động nữ có thai và pháp luật có quy định riêng về chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động đang mang thai.

[2.3] Xét thấy: Công ty cho rằng giữa Công ty và bà C thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, tuy nhiên các văn bản Công ty cung cấp cho Tòa án không có văn bản nào thể hiện bà C đã tự nguyện thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động. Công ty và những người làm chứng mà Công ty cung cấp tại Tòa án cũng chỉ thể hiện việc Công ty gặp gỡ bà C là riêng một mình bà C và những người làm chứng họ không biết về nội dung mà Công ty đã làm việc với bà C. Còn phía Công ty cho rằng chỉ làm việc thông qua trao đổi, không ghi biên bản. Vì vậy theo quy định tại Điều 36, 38 và 39 Bộ Luật Lao động năm 2012 (Điều 34, 36, 37 Bộ luật Lao động năm 2019) việc Công ty ra Quyết định số D4-178/QĐNV-PPW ngày 01/6/2020 chấm dứt Hợp đồng lao động số PPW- D4-178 ngày 24/02/2019 đối với bà Ph T M C với lý do: Công ty và người lao động đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động trong khi người lao động không có thỏa thuận là trái quy định của pháp luật.

[2.4] Từ những phân tích nêu trên có căn cứ chấp nhận yêu cầu của bà C: Quyết định số D4-178/QĐNV-PPW ngày 01/6/2020 của Công ty TNHH P Việt Nam về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với bà Ph T M C là trái quy định của pháp luật, nên bị hủy.

[2.5] Đối với yêu cầu bồi thường thiệt hại: Xét thấy: Theo đơn khởi kiện bà C buộc Công ty phải bồi thường thiệt hại cho bà C theo quy định của pháp luật trong thời gian bà C bị nghỉ việc với số tiền là 101.280.000,đồng. Tuy nhiên tại Đơn xin xét xử vắng mặt và bản trình bày gửi kèm theo đơn bà C chỉ yêu cầu Công ty bồi thường cho bà tổng số tiền là 85.220.000,đồng. Mặc dù bà C không có đơn xin rút một phần yêu cầu khởi kiện, tuy nhiên việc bà C có quyền thay đổi yêu cầu khởi kiện và việc thay đổi này không vượt quá phạm vi khởi kiện ban đầu nên Hội đồng xét xử xem xét yêu cầu sau cùng này của bà C về yêu cầu buộc Cty phải bồi thường cho bà C tổng số tiền là 85.220.000,đồng.

Xét về từng khoản bồi thường như sau: Căn cứ Điều 41, 42 Bộ luật Lao động năm 2012 và là Điều 39, 41 Bộ luật Lao động năm 2019, buộc Công ty phải trả cho bà C các khoản tiền sau: Do Công ty và bà C ký phụ lục hợp đồng thời hạn hợp đồng từ ngày 01/4/2020 đến ngày 31/3/2021, ngày 01/6/2020 Công ty ra Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động với bà C nên từ ngày 01/6/2020 bà C không được làm việc, đến ngày 31/3/2021 là hết hạn hợp đồng giữa Công ty và bà C, nên thời gian xem xét yêu cầu của bà C không được làm việc là từ ngày 01/6/2020 đến ngày 31/3/2021, tuy nhiên từ ngày 09/11/2020 đến ngày 8/5/2021 bà C nhận chế độ thai sản theo quy định,

vì vậy trong thời gian bà C nhận tiền thai sản thì không được nhận lương tại Công ty, nên Công ty không phải trả khoản tiền lương từ 09/11/2020 đến ngày 31/3/2021, vì vậy khoản tiền lương trong những ngày bà C không được làm việc được tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày 08/11/2020 (5 tháng 8 ngày): 4.000.000,đồng/tháng x 5 tháng 8 ngày = 21.066.700,đồng.

+ Đối với khoản tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc: Xét thấy theo quy định tại khoản 2 Điều 39 Luật Bảo hiểm Xã hội thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội, người lao động và người sử dụng lao động không phải đóng bảo hiểm xã hội. Như vậy có căn cứ chấp nhận yêu cầu của bà C đối với khoản tiền này là 4.529.300,đồng {thời gian phải đóng bảo hiểm tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày 08/11/2020 (5 tháng 8 ngày): 4.000.000,đồng/tháng x 21,5% x 5 tháng 8 ngày}.

+ Trả cho bà C 02 tháng tiền lương số tiền là 8.000.000,đồng.

+ Trả tiền vi phạm thời hạn thông báo trước 30 ngày, số tiền 4.000.000,đồng.

Tổng cộng chấp nhận một phần yêu cầu của bà C, buộc Công ty phải trả cho bà C số tiền là 37.596.000,đồng đồng (ba mươi bảy triệu, năm trăm chín mươi sáu ngàn đồng).

Còn những khoản khác của bà C yêu cầu không đúng quy định của pháp luật nên không được chấp nhận với tổng số tiền là: 47.624.000,đồng.

[3] Quan điểm giải quyết vụ án của đại diện Viện Kiểm sát là phù hợp được chấp nhận.

[4] Về án phí lao động sơ thẩm: Các đương sự phải chịu án phí theo quy định của pháp luật.

[5] Kháng cáo: Các đương sự có quyền kháng cáo bản án theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, các Điều 35, 39, 147, 227, 228, 266; 271 và 273 của Bộ luật Tố tụng Dân sự; Điều 36, 38, 39, 41, 42 Bộ luật Lao động năm 2012 (tương ứng với các Điều 34, 36, 37, 39, 41 Bộ luật Lao động năm 2019); khoản 2 Điều 39 Luật Bảo hiểm Xã hội; điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Ph T M C:

1/ Quyết định số D4-178/QĐNV-PPW ngày 01/6/2020 của Công ty TNHH P Việt Nam về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với bà Ph T M C là trái quy định của pháp luật nên bị hủy.

2/ Buộc Công ty TNHH P Việt Nam phải bồi thường cho bà Ph T M C số tiền là: 37.596.000,đồng (ba mươi bảy triệu, năm trăm chín mươi sáu ngàn đồng), gồm các khoản sau:

+ Khoản tiền lương từ được tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày 08/11/2020 (5 tháng 8 ngày): 21.066.700,đồng (4.000.000,đồng/tháng x 5 tháng 8 ngày).

+ Khoản tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày 08/11/2020 (5 tháng 8 ngày): 4.529.300,đồng [4.000.000,đồng/tháng x 21,5% x 5 tháng 8 ngày].

+ Khoản tiền 02 tháng tiền lương là 8.000.000,đồng.

+ Trả tiền vi phạm thời hạn thông báo trước 30 ngày, số tiền 4.000.000,đồng.

3/ Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Phan Thị C về yêu cầu buộc Công ty TNHH P Việt Nam phải trả cho bà số tiền 47.624.000,đồng.

4/ Về án phí**:** Buộc Công ty TNHH P Việt Nam phải chịu 300.000,đồng tiền án phí dân sự sơ thẩm không có giá ngạch và 1.879.800,đồng tiền án phí phần bồi thường. Tổng cộng Công ty TNHH P Việt Nam phải chịu 2.179.800,đồng tiền án phí.

Bà Ph T M C được miễn tiền án phí. Hoàn trả lại cho bà Ph T M C số tiền: 2.532.000,đồng (hai triệu năm trăm ba mươi hai ngàn đồng) tiền tạm ứng án phí dân sự sơ thẩm đã nộp theo Biên lai thu tiền số: AA/2018/0006309 ngày 21/7/2021 của Chi cục Thi hành án Dân sự huyện Sơn Tịnh.

Kể từ ngày bên được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án mà bên phải thi hành án không thi hành khoản tiền trên thì hàng tháng bên phải thi hành án phải trả cho bên được thi hành án khoản tiền lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm thi hành án cho đến khi thi hành xong. Lãi suất phát sinh chậm trả tiền được xác định theo thỏa thuận của các bên nhưng không vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1 Điều 468 của Bộ luật dân sự; nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

Trường hợp bản án, quyết định 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 các Điều 6, 7, 7a, 7b và 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.

5/ Kháng cáo: Đương sự có mặt tại phiên tòa có quyền kháng cáo bản án này trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án sơ thẩm.

Đương sự vắng mặt tại phiên tòa thì thời hạn kháng cáo được tính từ ngày nhận được bản án hoặc bản án được niêm yết.

***Nơi nhận*:**
- VKSND huyện Sơn Tịnh**;**
- Chi cục THADS huyện Sơn Tịnh*;*
- TAND tỉnh Quảng Ngãi;
- Các đương sự;
- Lưu: Hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Thị Nga