

Bản án số: 47/2017/LĐ-ST

Ngày: 24/7/2017

V/v tranh chấp đơn phương chấm dứt
hợp đồng lao động, đòi tiền thưởng

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN TÂN BÌNH – THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Mai Hương

Các hội thẩm nhân dân:

1. Ông Nguyễn Bảo Lâm – Cán bộ tư pháp Phường 6, quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bà Nguyễn Thị Lương – Cán bộ hưu trí (Nguyên Phó chủ tịch Mặt trận tổ quốc quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh).

- Thư ký phiên tòa: Bà Vũ Thị Thu Thủy – Thư ký Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

Vào các ngày 18 và 24 tháng 7 năm 2017 tại trụ sở Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số 12/2017/TLST-LĐ ngày 13 tháng 3 năm 2017 về tranh chấp “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 62/2017/QĐXXST-LĐ ngày 27 tháng 6 năm 2017 giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông Phạm Khắc H – sinh năm 1971 (Có mặt)

Địa chỉ: 80/12/255 D Q H, Phường A, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh

2. *Bị đơn:* Công ty trách nhiệm hữu hạn A C A I S

Trụ sở: 60/44 Y T, Phường B, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Lê Cảnh T – sinh năm 1979

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Thị Kim O – sinh năm 1985

Theo văn bản ủy quyền ngày 30/03/2017.

Văn bản hủy ủy quyền ngày 01/6/2017.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Lê Ly V – sinh năm 1993 (Có mặt)

Địa chỉ: 173/34/3 D Q H, Phường A, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Theo văn bản ủy quyền ngày 01/6/2017.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại Đơn khởi kiện ngày 24/02/2017; Đơn khởi kiện bổ sung ngày 26/4/2017 và trong quá trình tham gia tố tụng, nguyên đơn - ông Phạm Khắc H trình bày: Ngày 02/9/2015 ông thử việc hai tháng tại Công ty trách nhiệm hữu hạn A C A I S (sau đây gọi tắt là Công ty) với chức danh lập trình viên, mức lương thử việc là 20.000.000đ. Ngày 20/11/2015 hai bên ký hợp đồng lao động thời hạn 1 năm, đến ngày 31/12/2015 hai

bên thanh lý hợp đồng; Ngày 01/01/2016 hai bên ký tiếp hợp đồng lao động thời hạn 01 năm, ngày 31/03/2016 hai bên ký phụ lục hợp đồng tăng lương, ngày 01/10/2016 hai bên làm biên bản thanh lý hợp đồng. Ngày 01/10/2016 hai bên ký tiếp hợp đồng lao động thời hạn 2 năm; Chức danh chuyên môn: Trưởng phòng lập trình; Thời giờ làm việc: 8 tiếng/ngày, từ thứ 2 đến thứ 6 hàng tuần; mức lương 5.500.000đ/tháng, cùng ngày hai bên ký phụ lục hợp đồng bổ sung phụ cấp và thưởng cụ thể: Phụ cấp hiệu quả công việc: 500.000đ; Phụ cấp trách nhiệm: 500.000đ; Thưởng hiệu quả công việc: 16.500.000đ; Thưởng hiệu quả công việc (KRD): 5.300.000đ.

Tháng 12/2016 khi trả lương Công ty đột ngột trừ 5.000.000đ và tháng 01/2017 Công ty trừ 5.300.000đ. Ngày 09/01/2017 ông có gửi hộp thư điện tử thắc mắc với Công ty về việc trừ lương thì Công ty cho rằng Công ty trừ 5.000.000đ lương tháng 12/2016 là do khách hàng yêu cầu Công ty phải bồi thường, sau đó ông yêu cầu Công ty cung cấp chứng cứ, Công ty không cung cấp và đưa ra quyết định cho ông nghỉ việc, ông đã nhận quyết định này.

Ngày 16/01/2017 ông đã bàn giao xong công việc, từ ngày 20/01/2017 đến ngày 09/02/2017 ông xin nghỉ phép, Công ty đã ký nhận đơn nghỉ phép, Công ty đã chốt sổ bảo hiểm cho ông đến hết tháng 01/2017. Ngày 08/02/2017 ông khiếu nại quyết định cho thôi việc của Công ty, đến ngày 11/02/2017 ông nhận được quyết định giải quyết khiếu nại và thông báo trợ cấp 2 tháng lương, ông không đồng ý với quyết định của Công ty nên đã làm đơn khởi kiện tại Tòa án. Khi Công ty cho ông nghỉ việc ông đã nhận lương hết ngày 09/02/2017, nhận 13.000.000đ là trợ cấp 2 tháng lương của Công ty và đã nhận lại sổ bảo hiểm xã hội. Khoản thưởng hiệu quả công việc KRD là khoản thưởng ghi trong hợp đồng không phải là thưởng theo dự án, khoản thưởng này xuất phát từ sự thay đổi phụ cấp sang thưởng từ hợp đồng ngày 20/11/2015 sang hợp đồng ngày 01/01/2016. Vì vậy, căn cứ vào mức lương thử việc ngày 22/09/2015, Điều 28 về lương thử việc và Điều 103 về tiền thưởng thì khoản này là khoản bổ sung cố định phải trả định kỳ hàng tháng, giữa ông và Công ty không có thỏa thuận nào về việc cắt giảm khoản này. Nay ông có những yêu cầu sau đối với Công ty:

1/ Yêu cầu Công ty trả 10.300.000đ tiền lương đã trừ (tháng 12/2016 là 5.000.000đ, tháng 01/2017 là 5.300.000đ).

2/ Xác định Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

3/ Yêu cầu Công ty phải nhận trở lại làm việc.

4/ Yêu cầu bồi thường 3 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật là: $3 \times 28.300.000\text{đ} = 84.900.000\text{đ}$.

5/ Yêu cầu Công ty trả lương tháng 2/2017 là 21.680.000đ (do lương từ ngày 01-09/02/2017 ông đã nhận là 8.050.000đ).

6/ Yêu cầu trả lương tháng 3/2017 là 29.730.000đ (trong đó có 1.430.000đ tiền bảo hiểm xã hội).

7/ Trả lương tháng 4/2017 đến khi Tòa án xét xử sơ thẩm.

Người đại diện theo ủy quyền của Bị đơn – bà Nguyễn Thị Kim O trình bày: Bà nhất trí nội dung trình bày của Nguyên đơn về việc ký kết hợp đồng lao động, nội dung hợp đồng và thời điểm chấm dứt hợp đồng. Hợp đồng gần nhất mà hai bên ký là hợp

đồng ngày 01/10/2016, thời hạn 24 tháng, lương chính: 5.500.000đ/tháng; công việc: Trưởng nhóm lập trình viên, cùng ngày hai bên ký phụ lục hợp đồng bổ sung phụ cấp và thưởng cụ thể: Phụ cấp hiệu quả công việc: 500.000đ; Phụ cấp trách nhiệm: 500.000đ; Thưởng hiệu quả công việc: 16.500.000đ; Thưởng hiệu quả công việc (KRD): 5.300.000đ.

Công ty làm việc theo dự án từ đối tác nước ngoài, ngày 02/01/2017 đối tác yêu cầu giảm người cho dự án Saent, dự án này Công ty đã thực hiện từ lâu, chiếm tới 70% doanh thu của Công ty. Ngày 10/01/2017 Công ty cho ông H nghỉ việc do: Căn cứ vào hợp thư điện tử khách hàng phản nản quá trình làm việc của lập trình viên không đáp ứng nhu cầu công việc; Do tình hình kinh doanh của Công ty khó khăn nên phải cắt giảm nhân sự (việc này lãnh đạo công ty bàn bạc, trao đổi với nhau, không lập biên bản). Khi ông H bàn giao công việc, Công ty đã chốt sổ, ông H đã nhận sổ bảo hiểm xã hội là ông H đã đồng ý nghỉ việc, khi Công ty ra quyết định cho ông H nghỉ việc có cho ông H 1 tháng để bàn giao công việc nên Công ty đã trả lương cho ông H đến ngày 09/02/2017.

Thưởng hiệu quả công việc (KRD) là do lãnh đạo Công ty quyết định, thông thường căn cứ vào doanh thu trong tháng, thông qua mức độ hài lòng của khách hàng và phụ thuộc vào sự đóng góp xuất sắc của nhân viên, khoản thưởng này không phải nhân viên nào cũng có, khoản này ghi trong hợp đồng để cho biết mức thưởng tối đa của tháng như thế nào. Đối với những yêu cầu của ông H, Công ty có ý kiến như sau:

1/ Đối với số tiền 5.000.000đ Công ty trừ của ông H tháng 12/2016 là do doanh thu giảm, khách hàng không trả tiền, công ty hoạt động không hiệu quả nên không được thưởng hiệu quả công việc. Tháng 01/2017 Công ty trừ 5.300.000đ là do đó là tháng cuối cùng ông H làm việc tại Công ty, ông H không còn đóng góp cho Công ty nên không được thưởng hiệu quả công việc.

2/ Đối với yêu cầu xác định Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, do Công ty đã cho ông H nghỉ việc đúng theo quy định của pháp luật nên Công ty không đồng ý yêu cầu này của ông H.

3/ Đối với yêu cầu cầu Công ty phải nhận trở lại làm việc. Nếu Tòa án xác định Công ty cho ông H nghỉ việc sai thì Công ty đồng ý nhận ông H trở lại làm việc.

4/ Đối với yêu cầu bồi thường 3 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật là $3 \times 28.300.000\text{đ} = 84.900.000\text{đ}$. Công ty không đồng ý yêu cầu này của ông H do khi cho ông H nghỉ việc Công ty đã thanh toán 2 tháng lương trợ cấp thôi việc là 13.000.000đ.

5/ Đối với yêu cầu thanh toán tiền lương từ ngày 10/02/2017 cho đến nay, Công ty không đồng ý do Công ty đã cho ông H nghỉ việc, đã chốt sổ bảo hiểm xã hội từ tháng 1/2017, ông H không còn là nhân viên Công ty, đã bàn giao công việc.

Tòa án đã tiến hành hòa giải nhưng không thành.

Tại phiên tòa hôm nay:

Nguyên đơn – ông Phạm Khắc H trình bày: Ngày 20/11/2015 sau 2 tháng thử việc, ông và Công ty ký hợp đồng lao động thời hạn 1 năm, đến ngày 31/12/2015 thanh lý hợp đồng; Ngày 01/01/2016 hai bên ký tiếp hợp đồng thời hạn 1 năm, ngày 31/03/2016 ký phụ lục hợp đồng tăng lương, ngày 01/10/2016 hai bên làm biên bản

thanh lý hợp đồng. Ngày 01/10/2016 hai bên ký tiếp hợp đồng lao động thời hạn 2 năm; Chức danh chuyên môn: Trưởng phòng lập trình; Thời giờ làm việc: 8 tiếng/ngày, từ thứ 2 đến thứ 6 hàng tuần; mức lương 5.500.000đ/tháng, cùng ngày hai bên ký phụ lục hợp đồng bổ sung phụ cấp và thưởng cụ thể: Phụ cấp hiệu quả công việc: 500.000đ; Phụ cấp trách nhiệm: 500.000đ; Thưởng hiệu quả công việc: 16.500.000đ; Thưởng hiệu quả công việc (KRD): 5.300.000đ.

Ngày 10/01/2017 Công ty hợp giải quyết khiếu nại của ông đối với việc trừ 5.000.000đ thưởng hiệu quả công việc của tháng 12/2016, tại cuộc họp Công ty cho rằng do khách hàng yêu cầu Công ty bồi thường nên Công ty trừ thưởng của ông, khi ông yêu cầu Công ty cung cấp chứng cứ, Công ty không cung cấp được chứng cứ chứng minh việc bị khách hàng yêu cầu bồi thường và tại cuộc họp Công ty đã ban hành quyết định số: QĐNV/HCNS/APAC/01-2017 cho ông nghỉ việc. Ông đã gửi hộp thư điện tử trao đổi với quản lý phía đối tác là ông T, ông T khẳng định Seant đã không thực hiện tốt về mặt tài chính và phản nản chung về chất lượng chứ không phải là lời khiếu nại chống lại bất kỳ cá nhân nào. Từ ngày 10/01/2017 đến ngày 19/01/2017 ông đã bàn giao công việc theo yêu cầu của Công ty, sau đó ông nghỉ phép năm, nghỉ tết đến ngày 09/02/2017 thì ông không còn làm tại Công ty, khi nghỉ việc ông đã nhận lương đến ngày 09/02/2017, nhận 13.000.000đ và nhận sổ BHXH. Theo bảng chấm công của tháng 1/2017 ông có 21,5 ngày công nên Công ty không thể nói là ông không đi làm để trừ 5.300.000đ. Do Công ty đã trừ thưởng tháng 12/2016, tháng 1/2017 và cho ông nghỉ việc trái pháp luật nên ông có những yêu cầu sau đối với Công ty:

1/ Yêu cầu Công ty trả 10.300.000đ tiền đã trừ (tháng 12/2016 là 5.000.000đ, tháng 01/2017 là 5.300.000đ).

2/ Xác định Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và Hủy quyết định số QĐNV/HCNS/APAC/01-2017 ngày 10/01/2017.

3/ Yêu cầu Công ty phải nhận trở lại làm việc.

4/ Yêu cầu bồi thường 3 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật là $3 \times 28.300.000\text{đ} = 84.900.000\text{đ}$.

5/ Yêu cầu Công ty trả lương từ ngày 10/02/2017 đến nay (mức lương 28.300.000đ/tháng).

6/ Yêu cầu Công ty tiếp tục đóng Bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/02/2017 cho đến nay.

Người đại diện theo ủy quyền của Bị đơn – bà Lê Ly V trình bày: Bà xác nhận thời gian làm việc của ông H tại Công ty cũng như việc ký kết hợp đồng lao động giữa hai bên. Tháng 12/2016 Công ty trừ 5.000.000đ tiền thưởng hiệu quả công việc (KRD) của ông H là do ông H không hoàn thành công việc, khách hàng phản nản; Tháng 1/2017 trừ 5.300.000đ là do ông H đã bàn giao công việc, không đóng góp cho Công ty. Ngày 10/01/2017 Công ty ban hành Quyết định số: QĐNV/HCNS/APAC/01-2017 cho ông H nghỉ việc, căn cứ để Công ty cho ông H nghỉ việc là do doanh thu giảm, có nhiều khoản nợ mà khách hàng chưa thanh toán, khách hàng phản nản về sản phẩm không hoàn thành tốt nên khách hàng không trả các chi phí và khách hàng yêu cầu cắt giảm nhân sự. Khi cho ông H nghỉ việc Công ty đã báo trước 30 ngày, Công ty đã thanh toán lương cho ông

H đến hết ngày 09/02/2017, trợ cấp 2 tháng lương là 13.000.000đ, chốt sổ BHXH đến tháng 1/2017. Công ty cho ông H nghỉ việc đúng quy định của pháp luật nên không đồng ý các yêu cầu của ông H, nếu Tòa án buộc Công ty nhận ông H trở lại làm việc thì Công ty đồng ý nhưng không phải theo mức lương trong hợp đồng lao động đã ký vì hiện nay Công ty đang rất khó khăn phải cắt giảm nhân sự, thuê mặt bằng khác nhỏ hơn, từ đầu tháng 7/2017 đối tác lớn nhất của Công ty đã kết thúc hợp đồng.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thẩm quyền giải quyết: Ông Phạm Khắc H khởi kiện về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty TNHH A C A I S có trụ sở tại số 60/44 Y T, Phường B, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh. Theo quy định tại Khoản 1 Điều 32; điểm c Khoản 1 Điều 35; điểm a Khoản 1 Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 thì thẩm quyền giải quyết yêu cầu khởi kiện của ông H thuộc thẩm quyền của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

[2] Về điều kiện khởi kiện và quan hệ pháp luật tranh chấp:

Ngày 24/02/2017 Nguyên đơn khởi kiện về Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và ngày 26/4/2017 có đơn khởi kiện bổ sung yêu cầu trả lại tiền thưởng đã trừ của tháng 12/2016 và tháng 1/2017. Ngày 10/4/2017 Hòa giải viên lao động của Liên đoàn lao động quận Tân Bình đã lập biên bản hòa giải tranh chấp lao động, hai bên hòa giải không thành. Căn cứ quy định tại điểm a Khoản 1, Khoản 5 Điều 32 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015 thì yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn là đủ điều kiện khởi kiện và quan hệ pháp luật tranh chấp là Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, đòi tiền thưởng.

[3] Về thành phần tham gia tố tụng: Quá trình giải quyết vụ án Bị đơn ủy quyền cho bà Nguyễn Thị Kim O tham gia tố tụng, ngày 01/06/2017 Bị đơn có văn bản hủy ủy quyền đối với bà O, việc ủy quyền và hủy ủy quyền của Công ty cho bà O đúng theo quy định của pháp luật và được Tòa án chấp nhận. Ngày 01/6/2017 Bị đơn ủy quyền cho bà Lê Ly V, giấy ủy quyền đúng theo quy định của pháp luật và được Tòa án chấp nhận.

Tại phiên tòa Nguyên đơn, người đại diện theo ủy quyền của Bị đơn có mặt.

[4] Về nội dung:

Theo thừa nhận của ông H và Công ty thì Hợp đồng (ngắn hạn) ngày 22/9/2015 là hợp đồng thử việc hai tháng. Sau hai tháng thử việc ngày 20/11/2015 hai bên ký hợp đồng lao động thời hạn 1 năm, đến ngày 31/12/2015 hai bên thanh lý hợp đồng; Ngày 01/01/2016 hai bên ký tiếp hợp đồng lao động thời hạn 1 năm, ngày 31/03/2016 hai bên ký phụ lục hợp đồng tăng lương, ngày 01/10/2016 hai bên làm biên bản thanh lý hợp đồng. Ngày 01/10/2016 hai bên ký tiếp hợp đồng lao động thời hạn 2 năm, như vậy sau khi hết thời gian thử việc giữa ông H và Công ty đã ký kết 3 hợp đồng xác định thời hạn. Do đó, quan hệ pháp luật giữa ông H và Công ty là quan hệ lao động.

Khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b (xác định thời hạn) và điểm c khoản 1 (hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng) Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc, thì trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b Khoản 1 điều này trở thành hợp đồng không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c

khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng.

Trường hợp hai bên ký hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.”.

Theo quy định nêu trên, đồng thời căn cứ vào quá trình làm việc của ông H tại Công ty thì ngày 01/10/2016 hai bên có Biên bản thỏa thuận thanh lý hợp đồng lao động của hợp đồng lao động thứ hai. Cùng ngày hai bên ký tiếp hợp đồng lao động thứ ba số: ENG15026/HĐLĐ có thời hạn 24 tháng, nên hợp đồng này phải là hợp đồng không xác định thời hạn.

[4.1] Đối với yêu cầu của ông H yêu cầu Công ty phải trả 5.000.000đ đã trừ của tháng 12/2016.

5.000.000đ mà Công ty đã trừ của ông H tháng 12/2016 là khoản thưởng hiệu quả công việc (KRD), Công ty trừ của ông H 5.000.000đ với lý do ông H không hoàn thành công việc nên khách hàng phàn nàn, theo sao kê thu nhập Công ty gửi cho Tòa án thể hiện số tiền khách hàng của dự án Seant phải thanh toán của tháng 12/2016 là 12.500 USD, nhưng khách hàng chỉ thanh toán 9.000 USD, số tiền 3.500 USD còn thiếu này hiện khách hàng vẫn chưa thanh toán.

Theo ông H, Công ty trừ 5.000.000đ tháng 12/2016 với lý do ông quản lý dự án không tốt, không được khách hàng hài lòng dẫn đến khách hàng yêu cầu bồi thường. Theo ông đối với công việc lập trình viên thì sai sót là bình thường những lỗi này đã được ông khắc phục sau khi phía khách hàng kiểm tra, tại cuộc họp ngày 10/01/2017 ông yêu cầu Công ty phải đưa ra chứng cứ về việc khách hàng yêu cầu bồi thường, Công ty đã không đưa ra được chứng cứ chứng minh nên Công ty trừ của ông 5.000.000đ là không đúng, nên Công ty phải trả lại ông khoản này.

Hội đồng xét xử xét thấy: Theo nội dung của hợp thư điện tử ngày 08/12/2016 do ông D W trưởng phòng kiểm tra sản phẩm của dự án Seant gửi cho ông Lê Cảnh T thì Seant cũng có những phàn nàn đối với ông H như: “... Cũng có nhiều trường hợp mà H hay nhóm của Apac chỉ có thể đáp ứng một cách chọn lọc một yêu cầu. Chúng tôi muốn anh ấy hết sức cẩn thận và đặt tinh thần trách nhiệm cao cho các thẻ được đánh dấu cột mốc “Giao hàng cho khách hàng...”. Thực tế nội dung hợp thư điện tử này thể hiện các giải pháp mà Seant đưa ra để hai bên hiểu nhau cũng như lời hứa của Seant, yêu cầu của Seant đối với Công ty. Và theo thừa nhận của đôi bên đương sự và các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ thể hiện tháng 12/2016 ông H đi làm đầy đủ (22 ngày công), việc đối tác chưa thanh toán 3.500 USD cho Công ty là thanh toán thiếu của tháng 1/2017 nên các căn cứ của Công ty đưa ra để trừ 5.000.000đ tiền thưởng hiệu quả công việc của tháng 12/2016 của ông H là không có cơ sở, do đó Công ty phải có trách nhiệm trả lại cho ông H 5.000.000đ tiền thưởng hiệu quả công việc Công ty đã trừ của ông H tháng 12/2016.

[4.2] Đối với yêu cầu của ông H yêu cầu Công ty phải trả 5.300.000đ đã trừ của tháng 1/2017. Hội đồng xét xử xét thấy số tiền này là khoản thưởng hiệu quả công việc (KRD), theo thừa nhận của đôi bên đương sự thì ông H làm việc tại Công ty từ ngày 01-10/01/2017, sau đó là khoảng thời gian bàn giao công việc (từ ngày 11-19/01/2017) và nghỉ phép, nghỉ tết (từ ngày 20/01/2017 đến ngày 09/02/2017). Như vậy, thời gian làm việc, cống hiến cho Công ty trong thời gian này của ông H không nhiều nên việc Công ty trừ của ông H 5.300.000đ thưởng hiệu quả công việc là có cơ sở do đó Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu của ông H yêu cầu Công ty phải trả lại 5.300.000đ tiền thưởng hiệu quả công việc đã trừ của ông H trong tháng 1/2017.

[4.3] Đối với yêu cầu của ông H yêu cầu xác định Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và Hủy quyết định số: QĐNV/HCNS/APAC/01-2017 ngày 10/01/2017.

Hội đồng xét xử xét thấy: Ngày 10/01/2017 Công ty có quyết định số: QĐNV/HCNS/APAC/01-2017 về việc “Nghỉ việc của nhân viên” đối với ông H. Theo trình bày của Công ty thì căn cứ Công ty cho ông H nghỉ việc là do doanh thu của Công ty giảm; Các sản phẩm không hoàn thành tốt nên Công ty có nhiều khoản nợ khách hàng chưa thanh toán nên Công ty gặp khó khăn trong việc chi trả các chi phí; Phía đối tác yêu cầu cắt giảm nhân sự và do có phản nản của khách hàng. Do là Công ty nhỏ, không có công đoàn nên các lãnh đạo chỉ ngồi bàn bạc, thống nhất cho ông H nghỉ việc không lập biên bản, khi cho ông H nghỉ việc Công ty đã báo trước 30 ngày (từ ngày 10/01/2017 đến ngày 10/02/2017).

Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động, nội dung:

1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ...;

c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;

d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 (Nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động) của Bộ luật này.

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:

a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

...”.

Đối chiếu với các quy định của pháp luật nêu trên thì việc Công ty cho ông H nghỉ việc không thuộc một trong các trường hợp quy định tại Khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012, nên việc Công ty ban hành quyết định cho ông H nghỉ việc là Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật do đó Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu của ông H, hủy quyết định số: QĐNV/HCNS/APAC/01-2017 về việc “Nghỉ việc của nhân viên” mà Công ty đã ký ngày 10/01/2017.

[4.4] Đối với yêu cầu của ông H yêu cầu Công ty phải nhận trở lại làm việc. Hội đồng xét xử xét thấy:

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, nội dung: “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.”.

Quá trình giải quyết vụ án người đại diện Công ty khẳng định nếu Tòa án xác định Công ty Đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật thì Công ty sẽ nhận ông H trở lại làm việc, nhưng Công ty đang gặp khó khăn nên không thể trả ông H theo mức lương đã ký trong hợp đồng lao động được.

Như trên đã phân tích, ngày 10/01/2017 Công ty ban hành quyết định số: QĐNV/HCNS/APAC/01-2017 về việc “Nghỉ việc của nhân viên” đối với ông H là Đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, nên yêu cầu của ông H yêu cầu Công ty phải nhận trở lại làm việc theo hợp đồng lao động số: ENG15026/HĐLĐ ngày 01/10/2016 và Phụ lục hợp đồng lao động số: ENG15026/PLHD-01/2016 ngày 01/10/2016 đã ký kết giữa ông H và Công ty là có cơ sở, nên Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu của ông H.

[4.5] Đối với yêu cầu của ông H yêu cầu Công ty trả lương từ ngày 10/02/2017 đến nay (mức lương 28.300.000đ/tháng). Hội đồng xét xử xét thấy:

Căn cứ vào hợp đồng lao động số: ENG15026/HĐLĐ ngày 01/10/2016 và Phụ lục hợp đồng lao động số: ENG15026/PLHD-01/2016 ngày 01/10/2016 đã ký giữa ông H và Công ty thì hàng tháng ông H được hưởng các khoản sau:

Mức lương chính hoặc tiền công: 5.500.000đ

Phụ cấp hiệu quả công việc: 500.000đ

Phụ cấp trách nhiệm: 500.000đ

Thưởng hiệu quả công việc: 16.500.000đ

Thưởng hiệu quả công việc (KRD): 5.300.000đ.

Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: “Tiền lương

1. 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.

Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định.

2. Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc.

...”

Điểm a Khoản 5 Điều 4 Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động, quy định: “Mức lương, phụ cấp lương, các khoản bổ sung khác xác định theo quy định tại Khoản 1 Điều 21 Nghị định này;”

Điều 21 Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động, quy định: “Tiền lương theo Khoản 1 và Khoản 2 Điều 90 của Bộ luật lao động được quy định như sau:

1. Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động để thực hiện công việc nhất định, bao gồm:

a) Mức lương theo công việc hoặc chức danh là mức lương trong thang lương, bảng lương do người sử dụng lao động xây dựng ...;

b) Phụ cấp lương là khoản tiền bù đắp các yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp của công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ trong mức lương theo công việc hoặc chức danh;

c) Các khoản bổ sung khác là khoản tiền bổ sung, ngoài mức lương, phụ cấp lương và có liên quan đến việc thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng lao động, trừ tiền thưởng, tiền ăn giữa ca, các khoản hỗ trợ, trợ cấp của người sử dụng lao động không liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng lao động.

2.....”

Từ những căn cứ trên, Hội đồng xét xử chỉ chấp nhận một phần yêu cầu của ông H, xác nhận mức lương Công ty phải trả cho ông H trong thời gian không được làm việc

là: Mức lương chính hoặc tiền công: 5.500.000đ + Phụ cấp hiệu quả công việc: 500.000đ + Phụ cấp trách nhiệm: 500.000đ = 6.500.000/tháng.

Theo thừa nhận của đôi bên đương sự thì ông H đã nhận lương đầy đủ đến hết ngày 09/02/2017, do đó Công ty có trách nhiệm thanh toán lương cho ông H từ ngày 10/02/2017 cho đến ngày 24/07/2017 (tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm), là 5 tháng 15 ngày. Tiền lương được tính cụ thể như sau:

$6.500.000đ \times 5 \text{ tháng } 15 \text{ ngày} = 35.750.000đ.$

[4.6] Đối với yêu cầu của ông H yêu cầu Công ty phải bồi thường 3 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật là: $3 \text{ tháng} \times 28.300.000đ = 84.900.000đ.$

Như trên đã phân tích, do Công ty đã Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật với ông H nên căn cứ Khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 Hội đồng xét xử chỉ chấp nhận một phần yêu cầu của ông H buộc Công ty phải có trách nhiệm thanh toán cho ông H 02 tháng lương theo mức lương 6.500.000đ/tháng = 13.000.000đ.

Theo thừa nhận của đôi bên đương sự thì khi Công ty cho ông H nghỉ việc Công ty đã thanh toán cho ông H trợ cấp thôi việc là 2 tháng lương, số tiền 13.000.000đ. Ông H xác nhận đã nhận chuyển khoản từ Công ty số tiền này. Do đó, Công ty không phải thanh toán cho ông H 02 tháng lương do Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật là 13.000.000đ.

[4.7] Đối với yêu cầu của ông H yêu cầu Công ty tiếp tục đóng Bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/02/2017 cho đến nay. Hội đồng xét xử xét thấy: Theo thừa nhận của đôi bên đương sự thì Công ty đã chốt sổ bảo hiểm xã hội của ông H vào tháng 1/2017, ông H đã nhận lại sổ bảo hiểm xã hội.

Căn cứ Khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 thì yêu cầu này của ông H là có cơ sở nên Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu của ông H, buộc Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông H không được làm việc.

[5] Về thời hạn thi hành án: Ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

[6] Về địa điểm thi hành án: Thi hành tại Chi cục Thi hành án Dân sự có thẩm quyền.

[7] Về án phí: Căn cứ điểm a Khoản 1 Điều 12; khoản 2 Điều 26 của Nghị quyết số 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, lệ phí Tòa án, Công ty phải chịu 1.222.500đ tiền án phí.

Ông H phải chịu 300.000đ án phí đối với yêu cầu Công ty trả lại 5.300.000đ tiền thưởng tháng 1/2017 không được chấp nhận. Ông H được miễn án phí đối với phần không được chấp nhận của yêu cầu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ vào Khoản 1 Điều 32; điểm c Khoản 1, Khoản 5 Điều 35; điểm a Khoản 1 Điều 39; Khoản 1 Điều 273; Khoản 1 Điều 280 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;
- Căn cứ vào Điều 357 Bộ luật Dân sự năm 2015;
- Căn cứ Điều 38, Khoản 1 Điều 42; Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2012;
- Căn cứ điểm a Khoản 5 Điều 4; Điều 21 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động;
- Căn cứ vào Luật Thi hành án Dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014);

- Căn cứ vào điểm a Khoản 1 Điều 12; Khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 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, lệ phí Tòa án;

1/ Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn - ông Phạm Khắc H.

a/ Buộc Công ty TNHH A C A I S phải trả lại ông Phạm Khắc H 5.000.000đ (Năm triệu đồng) tiền thưởng hiệu quả công việc đã trừ của tháng 12/2016.

b/ Không chấp nhận yêu cầu của ông Phạm Khắc H yêu cầu Công ty TNHH A C A I S phải trả lại 5.300.000đ (Năm triệu ba trăm ngàn đồng) tiền thưởng hiệu quả công việc đã trừ của tháng 1/2017.

c/ Xác định Hợp đồng lao động số: ENG15026/HĐLĐ ngày 01/10/2016 và Phụ lục hợp đồng lao động số: ENG15026/PLHĐ-01/2016 ngày 01/10/2016 giữa ông Phạm Khắc H và Công ty TNHH A C A I S là Hợp đồng không xác định thời hạn.

d/ Hủy quyết định số: QĐNV/HCNS/APAC/01-2017 ngày 10/01/2017 của Công ty TNHH A C A I S về việc “Nghỉ việc của nhân viên” đối với ông Phạm Khắc H.

đ/ Buộc Công ty TNHH A C A I S phải nhận ông Phạm Khắc H trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số: ENG15026/HĐLĐ ngày 01/10/2016 và Phụ lục hợp đồng lao động số: ENG15026/PLHĐ-01/2016 ngày 01/10/2016.

e/ Buộc Công ty TNHH A C A I S phải bồi thường cho ông Phạm Khắc H một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không được làm việc; từ ngày 10/02/2017 đến ngày 24/7/2017 (tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm vụ án); theo mức lương 6.500.000đ/tháng; số tiền 35.750.000đ (Ba mươi lăm triệu bảy trăm năm mươi ngàn đồng).

f/ Buộc Công ty TNHH A C A I S phải bồi thường cho ông Phạm Khắc H 02 tháng tiền lương là 13.000.000đ (Mười ba triệu đồng), số tiền này ông Phạm Khắc H đã nhận nên Công ty TNHH A C A I S không phải thanh toán cho ông Phạm Khắc H khoản này.

g/ Buộc Công ty TNHH A C A I S phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông Phạm Khắc H trong thời gian không được làm việc theo quy định của Luật hiểm xã hội, Luật bảo hiểm y tế.

2/ Về thời hạn thi hành án: Ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

3/ Về địa điểm thi hành án: Thi hành tại Chi cục Thi hành án Dân sự có thẩm quyền.

4/ Về án phí:

Án phí lao động sơ thẩm là 1.222.500đ (Một triệu hai trăm hai mươi hai ngàn năm trăm đồng) do Công ty TNHH A C A I S chịu.

Ông Phạm Khắc H phải chịu 300.000đ (Ba trăm ngàn đồng) án phí Lao động sơ thẩm đối với yêu cầu Công ty TNHH A C A I S trả lại 5.300.000đ (Năm triệu ba trăm ngàn đồng) tiền thưởng tháng 1/2017 không được chấp nhận.

Ông Phạm Khắc H được miễn án phí lao động sơ thẩm đối với phần không được chấp nhận của yêu cầu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

5/ Trường hợp Công ty TNHH A C A I S chậm trả tiền thì Công ty TNHH A C A I S phải trả lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả. Lãi suất phát

sinh do chậm trả được xác định theo thỏa thuận của các bên nhưng không được vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015; Nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

6/ Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án Dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014) thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa 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 (sửa đổi, bổ sung năm 2014); thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án Dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014).

7/ Về quyền kháng cáo: Các đương sự được quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận :

- Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân quận Tân Bình;
- Chi cục Thi hành án Dân sự quận Tân Bình;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

**T.M HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

(Đã ký)

Nguyễn Thị Mai Hương