TÒA ÁN NHÂN DÂN **QUẬN BÌNH THẠNH** **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 2238/2023/LĐ -ST
Ngày 15 tháng 11 năm 2023
V/v: Tranh chấp đơn phương chấm hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN BÌNH THẠNH, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thiện Liên Hương

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Nguyễn Thị Tuyết Thanh
2. Ông Vũ Hữu Phú

- Thư ký phiên tòa: Ông Trần Xuân Trường, là Thư ký Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát tham gia phiên tòa: Bà Đặng Thị Phương Thảo - Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

Trong các ngày 10 tháng 11 năm 2023 và ngày 15 tháng 11 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai đối với vụ án lao động thụ lý số 1254/2020/TLST-DS ngày 12 tháng 8 năm 2020 về việc: "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 610/2023/QĐXXST-LĐ ngày 18 tháng 9 năm 2023 và Quyết định hoãn phiên tòa số 510/2023/QĐST-LĐ ngày 16 tháng 10 năm 2023 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông **Hồ A**, sinh năm: 1991
Địa chỉ: Thôn T, xã X, huyện C, tỉnh Đồng Nai
Người đại diện theo ủy quyền: Ông Đặng H, sinh năm: 1987 (Giấy ủy quyền số công chứng 024017, quyển số 24/TP/CC-SCC ngày 06 tháng 11 năm 2019 lập tại Phòng công chứng Đông Thành Phố).
Địa chỉ: 41 T, Phường K, quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn: **Công ty TNHH B**
Địa chỉ: 135 N, Phường X, quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh
Người đại diện theo pháp luật: Ông T - Tổng giám đốc

Người đại diện theo ủy quyền:
1. Ông Nguyễn C, sinh năm: 1980
Địa chỉ: 73 L, phường T, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.
2. Bà Mai D, sinh năm: 1988
Địa chỉ: 280/29 B, Phường C, quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh.
(Giấy ủy quyền số 01 ngày 10 tháng 11 năm 2023).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, các bản tự khai và các biên bản tại Tòa án, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là ông Đặng H trình bày:

Ngày 01/9/2019, ông Hồ A và Công ty TNHH B (sau đây gọi tắt là Công ty B) ký hợp đồng lao động số 050 không xác định thời hạn. Theo đó ông A làm việc tại Công ty B với vị trí là nhân viên kinh doanh, mức lương cơ bản là 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng, phụ cấp điện thoại là 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng và phụ cấp công tác phí là 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng. Ngoài ra ông A còn được hưởng hoa hồng theo phần trăm doanh số bán hàng.

Trước khi ký hợp đồng lao động số 050, ông A đã ký với Công ty B hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm vào ngày 01/9/2017 và ngày 01/9/2018.

Ngày 31/10/2019, ông A nhận được Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 với nội dung ông A được nghỉ việc từ ngày 31/10/2019.

Nhận thấy Quyết định thôi việc nêu trên không có căn cứ và trái pháp luật, ông A vẫn tiếp tục đến Công ty B làm việc vào ngày 04/11/2019 (ngày 02 và 03 tháng 11 năm 2019 là ngày thứ bảy và chủ nhật nên Công ty B không làm việc). Tuy nhiên, khi được ông A thông báo lịch làm việc với khách hàng thì ông T - Đại diện theo pháp luật của Công ty B đã khẳng định ông A không còn là nhân viên của Công ty B.

Ngày 05 và 06 tháng 11 năm 2019, ông A vẫn tiếp tục đến Công ty B làm việc nhưng Công ty B không mở cửa cho ông A vào. Ông A đã chính thức không đến làm việc tại Công ty B kể từ ngày 07 tháng 11 năm 2019.

Hiện, Công ty B vẫn chưa thanh toán lương tháng 10/2019 cho ông A, Công ty B chỉ đồng ý thanh toán khoản tiền lương này cho ông A với điều kiện ông A không được khiếu nại, khiếu kiện gì liên quan đến việc Công ty B cho ông A thôi việc. Ông A không đồng ý với điều kiện này nên vẫn chưa nhận được tiền lương tháng 10/2019 là 29.541.132 (hai mươi chín triệu, năm trăm bốn mươi mốt ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng.

Ông A không có nhu cầu quay trở lại làm việc tại Công ty B. Ngày 01/4/2022, ông A đã làm việc tại Công ty TNHH C, địa chỉ 381 L, phường T, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh theo hợp đồng lao động số 0104/2022/HĐLĐ ngày 01/4/2022.

Do Công ty B đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông A nên ông A đã khởi kiện Công ty B. Tại đơn khởi kiện ngày 07/8/2023, ông A đã yêu cầu Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh giải quyết các vấn đề sau:

1. Tuyên bố Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 do ông T - Tổng giám đốc Công ty B ký ngày 31/10/2019 với nội dung ông Hồ A được nghỉ việc kể từ ngày 31/10/2019 là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Buộc Công ty B phải:

- Thanh toán cho ông A tiền lương trong thời gian không được làm việc theo mức lương là 10.200.000 đồng/tháng và phụ cấp lương là 800.000 đồng/tháng tạm tính từ ngày 01/11/2019 đến ngày 31/10/2020 là 132.000.000 (một trăm ba mươi hai triệu) đồng.

- Thanh toán cho ông A tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong thời gian không được làm việc tạm tính từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 31/10/2020 là 26.400.000 (hai mươi sáu triệu, bốn trăm ngàn) đồng.

- Thanh toán cho ông A 02 tháng tiền lương và phụ cấp là 11.000.000 đồng x 2 tháng = 22.000.000 (hai mươi hai triệu) đồng.

- Thanh toán cho ông A tiền lương tháng 10/2019 là 29.541.132 (hai mươi chín triệu, năm trăm bốn mươi mốt ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng.

Tổng số tiền mà Công ty B phải thanh toán cho ông A tạm tính đến ngày 31/10/2020 là 209.941.132 (hai trăm lẻ chín triệu, chín trăm bốn mươi mốt ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng, yêu cầu thanh toán một lần ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật và các khoản tiền được tính đến thời điểm bản án có hiệu lực thi hành và được thi hành trên thực tế.

Nay, ông A rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với yêu cầu buộc Công ty B thanh toán khoản tiền lương trong thời gian không được làm việc, thanh toán khoản tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế tính từ ngày 01/4/2022 cho đến thời điểm bản án có hiệu lực thi hành và được thi hành trên thực tế. Ông A chỉ yêu cầu tuyên bố Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ký ngày 31/10/2019 là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và Công ty B phải thanh toán cho ông A tiền lương; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong thời gian không được làm việc

tính từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 31/3/2022 (tròn 29 tháng), đồng thời phải thanh toán tiền lương tháng 10 năm 2019 và thanh toán 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Cụ thể như sau:

1. Tuyên bố Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 do ông T - Tổng giám đốc Công ty B ký ngày 31/10/2019 với nội dung ông Hồ A được nghỉ việc kể từ ngày 31/10/2019 là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Buộc Công ty B phải thanh toán cho ông A một lần ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật các khoản tiền sau:

- Thanh toán cho ông A tiền lương trong thời gian không được làm việc từ ngày 01/11/2019 đến ngày 31/3/2022 (tròn 29 tháng) là 319.000.000 (ba trăm mười chín triệu) đồng, cụ thể: (10.200.000 đồng + 800.000 đồng) x 29 tháng = 319.000.000 (ba trăm mười chín triệu) đồng.

- Thanh toán cho ông A 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là (10.200.000 đồng + 800.000 đồng) x 2 tháng = 22.000.000 (hai mươi hai triệu) đồng.

- Thanh toán cho ông A tiền lương tháng 10/2019 là 29.541.132 (hai mươi chín triệu, năm trăm bốn mươi mốt ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông A trong thời gian không được làm việc tính từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 31/3/2022 (tròn 29 tháng) với mức lương làm căn cứ đóng là 10.200.000 đồng. Cụ thể: số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội là 10.200.000 đồng x 17% x 29 tháng = 50.286.000 (năm mươi bốn triệu, hai trăm tám mươi sáu ngàn) đồng, số tiền đóng bảo hiểm y tế là 10.200.000 đồng x 3% x 29 tháng = 8.874.000 (tám triệu, tám trăm bảy mươi bốn ngàn) đồng.

Ngoài ra, ông A không còn bất kỳ yêu cầu nào khác.

** Bị đơn - ông Nguyễn C và bà Mai D là người đại diện theo ủy quyền trình bày:*

Ngày 01/9/2019, ông Hồ A và Công ty B ký hợp đồng lao động số 050 không xác định thời hạn. Theo đó ông A làm việc tại Công ty B với vị trí là nhân viên kinh doanh, mức lương cơ bản là 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng, phụ cấp điện thoại là 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng và phục cấp công tác phí là 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng. Ngoài ra ông A còn được hưởng hoa hồng theo phần trăm doanh số bán hàng.

Trong quá trình làm việc tại Công ty B, ông A không thực hiện đúng chính sách, quy định của Công ty B trong việc bán hàng, nâng khống tiền bán hàng để thu

lợi, xác lập hóa đơn không đúng đối tượng khách hàng, thu tiền khách hàng về tài khoản cá nhân sau đó mới nộp cho Công ty B. Sau khi phát hiện sai phạm của ông A, Công ty B không thực hiện thủ tục xử lý đối với những sai phạm của ông A mà các bên chỉ trao đổi qua điện thoại xác nhận những vi phạm của ông A. Công ty B đã thông báo để ông A đến Công ty vào ngày 30/10/2029 để thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với ông A. Tại buổi làm việc, ông A có mặt nhưng lại không thừa nhận những sai phạm nêu trên và cũng không đồng ý ký vào Văn bản thỏa thuận chấm dứt tuyển dụng. Do những sai phạm nêu trên của ông A, ngày 31/10/2019, Công ty B ban hành Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 với nội dung ông A được nghỉ việc từ ngày 31/10/2019. Ngày 01/11/2019, Công ty B đã gởi Quyết định thôi việc này cho ông A bằng đường bưu điện.

Sở dĩ, Công ty B không tiến hành xử lý kỷ luật đối với những sai phạm của ông A và không nêu những sai phạm của ông A vào Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ngày 31/10/2019 vì muốn các bên chấm dứt hợp đồng lao động trong êm đẹp, không muốn làm cho sự việc nặng nề hơn, nếu ghi những sai phạm vào Quyết định thôi việc sẽ ảnh hưởng đến quá trình làm việc sau này của ông A.

Kể từ khi có Quyết định thôi việc đến nay ông A không có bất kỳ văn bản nào phản hồi đối với quyết định thôi việc, ông A cũng không đến Công ty để thực hiện các thủ tục thôi việc như bàn giao khách hàng, không trả các tài sản, giấy tờ do Công tyB giao cho ông A.

Công ty B đã đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội cho ông A đến hết tháng 10/2019.

Công ty B đề nghị phương án hòa giải với ông A như sau: Công ty B đồng ý thanh toán cho ông A 06 tháng tiền lương do không được làm việc từ tháng 1/2020 đến tháng 6/2020 với số tiền là 10.200.000 đồng x 6 tháng = 61.200.000 (sáu mươi mốt triệu, hai trăm ngàn) đồng; bồi thường cho ông A 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động với số tiền là 10.200.000 đồng x 2 tháng = 20.400.000 (hai mươi triệu, bốn trăm ngàn) đồng; thanh toán tiền lương tháng 10/2019 cho ông A với số tiền là 29.541.132 (hai mươi chín triệu, năm trăm bốn mươi mốt ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho nguyên đơn từ tháng 11/2019 đến tháng 6/2020 với mức lương là 10.200.000 đồng/tháng. Nếu ông A đồng ý hòa giải thì Công ty B sẽ thanh toán các khoản tiền này cho ông A ngay lập tức. Giữa năm 2020 là thời điểm dịch Covid, Công ty B không có thu nhập nên không đồng ý thanh toán cho các tháng còn lại cho ông A.

Tại phiên tòa,

Nguyên đơn rút yêu cầu đưa tiền phụ cấp điện thoại 400.000 đồng/tháng và tiền phụ cấp công tác phí 400.000 đồng/tháng vào tiền lương căn bản theo hợp đồng lao động làm cơ sở tính bồi thường. Nguyên đơn yêu cầu bị đơn thanh toán các khoản tiền bồi thường, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế căn cứ trên mức lương là 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng.

Nguyên đơn xác định yêu khởi kiện cụ thể như sau:

1. Tuyên bố Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 do ông T - Tổng giám đốc Công ty B ký ngày 31/10/2019 với nội dung ông Hồ A được nghỉ việc kể từ ngày 31/10/2019 là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Buộc Công ty B phải thanh toán cho ông Hồ A một lần ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật các khoản tiền sau:

- Thanh toán cho ông A tiền lương trong thời gian không được làm việc từ ngày 01/11/2019 đến ngày 31/3/2022 (tròn 29 tháng) là 295.800.000 (hai trăm chín mươi lăm triệu, tám trăm ngàn) đồng, cụ thể: 10.200.000 đồng x 29 tháng = 295.800.000 (hai trăm chín mươi lăm triệu, tám trăm ngàn) đồng.

- Thanh toán cho ông A 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 10.200.000 đồng x 2 tháng = 20.400.000 (hai mươi triệu bốn trăm ngàn) đồng.

- Thanh toán cho ông A tiền lương tháng 10/2019 là 29.541.132 (hai mươi chín triệu, năm trăm bốn mươi mốt ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông A trong thời gian không được làm việc tính từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 31/3/2022 (tròn 29 tháng) với mức lương làm căn cứ đóng là 10.200.000 (mươi triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng.

Nguyên đơn không đồng ý với phương án hòa giải mà bị đơn đề nghị.

Bị đơn đề nghị phương án hòa giải với nguyên đơn như sau: Bị đơn đồng ý thanh toán cho nguyên đơn 6 tháng tiền lương do không được làm việc từ tháng 1/2020 đến tháng 6/2020 với số tiền là 10.200.000 đồng x 6 tháng = 61.200.000 (sáu mươi mốt triệu, hai trăm ngàn) đồng; bồi thường cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động với số tiền là 10.200.000 đồng x 2 tháng = 20.400.000 (hai mươi triệu, bốn trăm ngàn) đồng; thanh toán tiền lương tháng 10/2019 cho nguyên đơn với số tiền là 29.541.132 (hai mươi chín triệu, năm trăm bốn mươi mốt ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho nguyên đơn từ tháng 11/2019 đến tháng 6/2020 với mức lương là 10.200.000 đồng/tháng. Nếu nguyên đơn đồng ý hòa giải thì bị đơn sẽ thanh toán các khoản tiền này cho nguyên đơn ngay lập tức. Giữa năm 2020 là thời điểm dịch

Covid, bị đơn không có thu nhập nên không đồng ý thanh toán cho các tháng còn lại cho nguyên đơn.

Tại phần tranh luận,

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn - ông Đặng H phát biểu ý kiến tranh luận như sau:

Chứng cứ và căn cứ pháp lý để chứng minh Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ngày 31/10/2019, là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2012 gồm:

Thứ nhất: Quyết định thôi việc không có căn cứ pháp luật vì không đúng nội dung quy định tại Khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012.

Thứ hai: Vi phạm quy định về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012.

Quyết định thôi việc nêu trên, có nhiều sai phạm về căn cứ pháp lý khi căn cứ vào khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động để ban hành quyết định thôi việc. Quyết định thôi việc, đã dùng thuật ngữ "Chấp nhận" - Là một thuật ngữ chỉ được dùng trong những trường hợp mà Người lao động đưa ra đề nghị được chấm dứt Hợp đồng lao động trước thời hạn và Công ty chấp nhận đề nghị này. Nhưng cho đến giờ phút này, ông A chưa đưa ra bất kỳ lời đề nghị nào nhằm yêu cầu Công ty B chấm dứt Hợp đồng lao động trước thời hạn.

Công ty B trình bày ông A không thực hiện đúng chính sách, quy chế, nội quy công ty của Công ty nhưng không có tài liệu, chứng cứ gì để chứng minh nên không cơ sở để chấp nhận. Vì đây chỉ là lời trình bày một phía từ Công tyB, mặt khác trong quyết định thôi việc nêu lý do cho ông A thôi việc là căn cứ vào tổ chức công ty, năng lực nhân viên và nhu cầu công tác, không hề đề cập đến bất cứ vi phạm nào của ông A.

Nếu ông A có vi phạm nội quy, kỷ luật lao động như phía Công ty B trình bày, thì Quyết định chấm dứt quan hệ lao động đối với ông A phải là Quyết định kỷ luật sa thải, trước khi ban hành quyết định kỷ luật sa thải Công ty B phải thực hiện các thủ tục kỷ luật sa thải người lao động theo đúng quy định của Bộ luật lao động, chứ không phải ban hành một quyết định thôi việc dưới hình thức là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Công ty B cho rằng do ông A không ký vào biên bản "Thỏa Thuận Chấm Dứt Tuyển Dụng" và cũng không có bất kỳ phản hồi nào về biên bản thỏa thuận đó nên Công ty buộc phải cho ông A thôi việc do những sai phạm mà ông A đã gây ra là không khách quan và mâu thuẫn, vì ngày 30/10/2019 Công ty B đưa ra văn bản thỏa thuận chấp dứt hợp đồng lao động, ông A không đồng ý thì ngay ngày hôm sau 31/10/2019 Công ty B đã ban hành

quyết định thôi việc, Công ty B không cho ông A thời gian để xem xét đề nghị thỏa thuận chấm dứt tuyển dụng mà phía Công ty B đưa ra.

Ngày 31/10/2029, Công ty B ban hành quyết định thôi việc nhưng biên bản xác nhận v/v không mua hàng hóa của Trung tâm mâm - lốp ô tô T được lập ngày 30/11/2019, đây chính là việc hợp thức hóa cho việc vội vàng ra quyết định cho thôi việc.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn - ông Nguyễn C và bà Mai D phát biểu ý kiến tranh luận:

Sau khi phát hiện sai phạm của ông A, Công ty B đã trao đổi với ông A qua điện thoại xác nhận những vi phạm của ông A. Công ty B đã thông báo để ông A đến để thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, ông A đã biết trước ngày 30/10/2019 sẽ đến Công ty để thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty B đã chấm dứt hợp đồng lao động với ông A đúng theo quy định của Bộ luật lao động và nội quy của Công ty đã đăng ký với Sở lao động. Khi Công ty B trực tiếp làm việc với ông A về những sai phạm của ông A thì ông A đã tham dự buổi làm việc nhưng hoàn toàn không hợp tác trong việc ký các giấy tờ, cũng không gởi bất kỳ văn bản phản hồi nào cho Công ty B sau ngày 31/10/2019. Công ty B không đi vào vấn đề sa thải ông A là để tạo điều kiện thuận lợi cho ông A làm việc sau ngày.

Trong quá trình kiểm tra, Công ty B phát hiện có việc có 8 hóa đơn giá trị gia tăng xuất cho Trung tâm mâm - lốp ôtô T trong khi Công ty B không bán hàng cho Trung tâm mâm - lốp ôtô T theo như nội dung 8 hóa đơn này và phát hiện có việc bán hàng nhưng lại chuyển tiền bán hàng vào tài khoản cá nhân. Công ty B đã thực hiện việc kiểm tra, đối chiếu nên đến ngày 30/11/2019 mới có văn bản xác nhận của Trung tâm mâm - lốp ôtô T về việc không mua hàng hóa. Công ty B không thể nào phát hiện sai phạm kịp thời.

Đối với các khoản lương, chế độ của nhân viên thì Công ty B phải ký các bản lương và chốt sổ chuyển cho Cơ quan có thẩm quyền để làm báo cáo. Đến nay ông A không hề tiếp xúc, làm việc, trao đổi, không có thông tin phản hồi nên Công ty B đang giữ khoản tiền lương tháng 10/2019 của ông A.

Bị đơn đề nghị nguyên đơn xem xét, chấp nhận đối với phương án hòa giải mà bị đơn đã đưa ra.

Kiểm sát viên tham gia phiên tòa phát biểu:

- Về việc tuân theo pháp luật tố tụng:

* Việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán:

Thông qua kiểm sát việc giải quyết vụ án từ khi thụ lý vụ án đến thời điểm này thấy rằng Thẩm phán đã chấp hành đúng quy định tại Điều 48 Bộ luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án. Cụ thể: Thẩm phán xác định đúng thẩm quyền giải quyết của Tòa án, xác định vụ kiện thuộc trường hợp Viện kiểm sát tham gia phiên tòa; Việc cấp, tống đạt, thông báo các văn bản tố tụng cho đương sự và Viện kiểm sát thực hiện theo đúng quy định từ Điều 170 đến Điều 181 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; Tòa án tổ chức phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ đúng theo quy định tại Điều 209, 210, 211 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Tuy nhiên thẩm phán còn vi phạm về thời hạn chuẩn bị xét xử theo quy định tại Điều 203 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

* Việc tuân theo pháp luật của Hội đồng xét xử, Thư ký tại phiên tòa:

Hội đồng xét xử đã tuân theo đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 về việc xét xử sơ thẩm vụ án.

* Về việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng:

Đối với nguyên đơn: Từ khi thụ lý vụ án đến phiên tòa hôm nay nguyên đơn đã thực hiện các quyền và nghĩa vụ theo đúng quy định tại các Điều 70, Điều 71 Bộ luật tố tụng dân sự.

Đối với bị đơn: Từ khi thụ lý vụ án đến phiên tòa hôm nay bị đơn đã thực hiện các quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định tại các Điều 70, Điều 72 Bộ luật tố tụng dân sự.

Đối với người đại diện theo ủy quyền: Từ khi thụ lý vụ án đến nay thực hiện đúng các quy định tại Điều 86 Bộ luật tố tụng dân sự.

- Về nội dung:

Căn cứ quy định tại Điều 36, 38, 41, 42, 90, 123 của Bộ luật lao động 2012; khoản 2 Điều 244 Bộ luật tố tụng dân sự 2015, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn tuyên bố Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ngày 31/10/2019 là đơn phương chấp dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Yêu cầu bị đơn bồi thường cho nguyên đơn các khoản sau: 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc từ 01/11/2019 đến 31/3/2022; thanh toán tiền lương tháng 10/2019; buộc bị đơn phải đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho nguyên đơn từ tháng 01/11/2019 đến hết tháng 31/3/2022 trên mức lương 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng. Đình chỉ xét xử đối với những yêu cầu phía nguyên đơn đã tự nguyện rút.

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 nguyên đơn được miễn tiền tạm ứng án phí.

Về án phí sơ thẩm: Căn cứ vào Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự thì bị đơn phải đóng án phí theo quy định pháp luật đối với phần yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, lời trình bày của đương sự tại phiên tòa, phát biểu của đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Bình Thạnh tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Quan hệ pháp luật và thẩm quyền giải quyết vụ án:

Quan hệ tranh chấp trong vụ án là tranh chấp lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Bị đơn có địa chỉ tại quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh. Căn cứ khoản 3 Điều 26, điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 thì vụ kiện thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

[2] Về tư cách đương sự:

Tại phiên tòa, bị đơn có sự thay đổi người đại diện theo ủy quyền, theo giấy ủy quyền số 01 ngày 10/11/2023, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn là ông Nguyễn C và bà Mai D.

[3] Về yêu cầu của đương sự:

[3.1] Xét hợp đồng lao động số 050 được ký kết ngày 01/9/2019 giữa ông Hồ A và Công ty B cũng như lời trình bày của các bên xác định hợp đồng lao động số 050 ký ngày 01/9/2019 là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, có nội dung và hình thức với quy định tại Điều 15, Điều 16, Điều 17, Điều 22, Điều 23, Điều 24, Điều 25 Bộ luật lao động 2012 nên hợp đồng lao động này có hiệu lực pháp luật. Theo nội dung hợp đồng, ông A làm việc tại Công ty B với vị trí là nhân viên kinh doanh, mức lương cơ bản là 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng, phụ cấp điện thoại là 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng và phụ cấp công tác phí là 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng. Đồng thời, ông A còn được hưởng hoa hồng theo phần trăm doanh số bán hàng.

[3.2] Xét quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ngày 31/10/2019 của Công ty B:

Công ty B cho rằng do những sai phạm của ông A trong quá trình làm việc tại Công ty B, ngày 31/10/2019, Công tyB đã ban hành Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 chấp nhận cho ông A được nghỉ việc kể từ ngày 31/10/2019 căn cứ vào quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012. Tuy nhiên, tại Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ngày 31/10/2019 hoàn toàn không đề cập đến việc cho ông A nghỉ việc là do ông A có sai phạm trong quá trình làm việc mà lại căn cứ vào tổ chức công ty, năng lực nhân viên và nhu cầu công tác. Công ty B không cung cấp được các tài liệu, chứng cứ thể hiện việc Công ty B đã thực hiện các hình thức nhắc nhở hoặc lập biên bản sự việc ông A có sai phạm trong quá trình làm việc theo trình tự luật định. Người đại diện hợp pháp của Công ty B thừa nhận Công ty B không tiến hành xử lý kỷ luật lao động đối với những sai phạm của ông A theo đúng trình tự thủ tục do pháp luật quy định mà các bên chỉ trao đổi qua điện thoại xác nhận những vi phạm của ông A. Đồng thời, Công ty B cũng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ thể hiện cho ông A nghỉ việc là căn cứ vào tổ chức công ty, năng lực nhân viên và nhu cầu công tác.

Xét lý do để bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là không có căn cứ, không phù hợp với quy định tại Điều 36 và khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012. Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử có cơ sở kết luận: Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ngày 31/10/2019 của Công ty B là trái pháp luật, thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định của Điều 41 Bộ luật lao động năm 2012. Nguyên đơn đã làm việc tại Công ty TNHH C từ ngày 01/4/2022 nên nguyên đơn không muốn quay trở lại làm việc cho Công ty B theo hợp đồng lao động đã ký, xét là sự tự nguyện nên chấp nhận.

[3.3] Về thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: Tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trong trường hợp này, khi chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, bị đơn đã không thông báo trước cho nguyên đơn theo đúng quy định tại điểm a khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 mà chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn ngay khi ban hành Quyết định thôi việc (ngày 31/10/2019) là vi phạm về thời hạn báo trước theo quy định của điều luật đã viện dẫn ở trên.

[3.4] Về mức tiền lương làm căn cứ tính bồi thường: người đại diện của nguyên đơn và người đại diện của bị đơn đều thống nhất khai mức lương mà bị đơn thanh toán cho nguyên đơn hàng tháng là 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn)

đồng theo đúng mức lương mà hai bên đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động số 050 ngày 01/9/2019, đây cũng là mức lương bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho nguyên đơn. Lời khai này của các bên đương sự phù hợp với nội dung công văn số 4229/BHXH-TST ngày 11/8/2023 của Cơ quan Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh. Tại phiên tòa, nguyên đơn yêu cầu áp dụng mức lương căn bản theo hợp đồng là 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng để làm căn cứ tính bồi thường, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, yêu cầu này của phía nguyên đơn đúng với nội dung mà hai bên đã thỏa thuận tại khoản 1 Điều 3 của Hợp đồng lao động số 050 ngày 01/9/2019, trùng khớp với lời khai xác nhận của phía bị đơn đồng thời cũng phù hợp với quy định tại Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012 và Điều 21 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ nên có cơ sở chấp nhận.

[3.5] Về yêu cầu bị đơn trả tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc, tính từ ngày 01/11/2019 đến ngày 31/3/2022 (tròn 29 tháng), cụ thể: 10.200.000 đồng x 29 tháng = 295.800.000 (hai trăm chín mươi lăm triệu, tám trăm ngàn) đồng và bồi thường 02 tháng tiền lương do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 10.200.000 đồng/tháng x 02 tháng = 20.400.000 (hai mươi triệu, bốn trăm ngàn) đồng, theo nhận định ở trên do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và nguyên đơn không muốn quay lại làm việc do đã làm việc tại Công ty TNHH C từ ngày 01/4/2022 nên yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ để Hội đồng xét xử chấp nhận theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2012.

[3.6] Về yêu cầu bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định cho nguyên đơn trong thời gian nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/11/2019 đến 31/3/2022 theo mức lương 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng, yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ để Hội đồng xét xử chấp nhận theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2012.

[3.7] Đối với yêu cầu thanh toán tiền lương tháng 10/2019, yêu cầu này cũng được người đại diện phía bị đơn thừa nhận, bị đơn vẫn chưa thanh toán tiền lương tháng 10/2019 cho nguyên đơn với số tiền là 29.541.132 (hai mươi chín triệu, năm trăm bốn mươi mốt ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng nên yêu cầu này có cơ sở để chấp nhận.

[3.8] Đối với các yêu cầu khởi kiện do nguyên đơn rút yêu cầu như:

- Yêu cầu bị đơn thanh toán khoản tiền lương trong thời gian không được làm việc, thanh toán khoản tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế tính từ ngày 01/4/2022 cho đến thời điểm bản án có hiệu lực thi hành và được thi hành trên thực tế.

- Yêu cầu đưa tiền phụ cấp điện thoại 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng và tiền phụ cấp công tác phí 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng vào tiền lương căn bản theo hợp đồng lao động làm cơ sở tính bồi thường.

Xét, việc rút yêu cầu khởi kiện xuất từ ý chí tự nguyện của nguyên đơn nên Hội đồng xét xử ghi nhận và đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu này.

Như vậy, tổng số tiền bị đơn phải thanh cho nguyên đơn do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 345.741.132 (ba trăm bốn mươi lăm triệu, bảy trăm bốn mươi mốt ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng, bao gồm những khoản tiền sau: tiền lương những ngày không được làm việc là 295.800.000 (hai trăm chín mươi lăm triệu, tám trăm ngàn) đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 20.400.000 (hai mươi triệu, bốn trăm ngàn) đồng; tiền lương tháng 10/2019 mà bị đơn chưa thanh toán cho nguyên đơn là 29.541.132 (hai mươi chín triệu, năm trăm bốn mươi mốt ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng. Đồng thời, bị đơn phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông A trong thời gian không được làm việc tính từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 31/3/2022 với mức lương làm căn cứ đóng là 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng tại Cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử xét thấy toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn là có cơ sở chấp nhận như lời đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Bình Thạnh.

[4] Về án phí:

Căn cứ quy định của Điều 147 của Bộ luật tố tụng dân sự và khoản 2 Điều 26 của 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. bị đơn phải chịu án phí với số tiền nguyên đơn được chấp nhận là 10.372.234 (mười triệu, ba trăm bảy mươi hai ngàn, hai trăm ba mươi bốn) đồng.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 235, khoản 2 Điều 244, Điều 266, Điều 271, Điều 273, Điều 280 khoản 2 Điều 244 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 15, Điều 16, Điều 17, Điều 22, Điều 23, Điều 24, Điều 25, Điều 36, Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 90, Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015;

Căn cứ vào Luật thi hành án dân sự;

Căn cứ vào khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 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 yêu cầu khởi kiện của ông Hồ A:

Tuyên bố Quyết định thôi việc số Q/2019-3110/03 ngày 31/10/2019 của Công ty TNHH B là trái pháp luật thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Buộc Công ty TNHH B phải trả cho ông Hồ A tổng số tiền là 345.741.132 (ba trăm bốn mươi lăm triệu, bảy trăm bốn mươi mốt ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng, bao gồm những khoản tiền sau: tiền lương những ngày không được làm việc là 295.800.000 (hai trăm chín mươi lăm triệu, tám trăm ngàn) đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 20.400.000 (hai mươi triệu, bốn trăm ngàn) đồng; tiền lương tháng 10/2019 mà Công ty TNHH B chưa thanh toán cho ông A là 29.541.132 (hai mươi chín triệu, năm trăm bốn mươi mốt ngàn, một trăm ba mươi hai) đồng.

Công ty TNHH B phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông A trong thời gian không được làm việc tính từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 31/3/2022 với mức lương làm căn cứ đóng là 10.200.000 (mười triệu, hai trăm ngàn) đồng/tháng tại Cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

Thi hành một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày ông Hồ A có đơn yêu cầu thi hành án, Công ty TNHH B còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất được quy định tại Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian chậm thi hành.

2. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của ông Hồ A về việc:

- Yêu cầu Công ty TNHH B thanh toán khoản tiền lương trong thời gian không được làm việc, thanh toán khoản tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế tính từ ngày 01/4/2022 cho đến thời điểm bản án có hiệu lực thi hành và được thi hành trên thực tế.

- Yêu cầu đưa tiền phụ cấp điện thoại 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng và tiền phụ cấp công tác phí 400.000 (bốn trăm ngàn) đồng/tháng vào tiền lương căn bản theo hợp đồng lao động làm cơ sở tính bồi thường.

3. Về án phí: Án phí lao động sơ thẩm là 10.372.234 (mười triệu, ba trăm bảy mươi hai ngàn, hai trăm ba mươi bốn) đồng, Công ty TNHH B phải chịu.

4. Án xử công khai. Nguyên đơn và bị đơn có quyền kháng cáo trong hạn 15 (mười lăm) ngày kể từ ngày tuyên án.

5. Trong trường hợp quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự được 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, Điều 7, Điều 7a, Điều 7b và Điều 9 Luật Thi hành án dân sự được sửa đổi, bổ sung năm 2014; thời hiệu yêu cầu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự được sửa đổi, bổ sung năm 2014.

Nơi nhận:
- TAND TP.Hồ Chí Minh;
- VKSND quận Y;
- Chi Cục THADS quận Y;
- Các đương sự;
- Lưu VP; Hồ sơ

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

Nguyễn Thiện Liên Hương

HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM

HỘI THẨM NHÂN DÂN **THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**