

Bản án số: 02/2019/LĐ-ST
Ngày 24/4/2019
V/v Tranh chấp về đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THỊ XÃ DĨ AN, TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Lê Thị Mỹ Hạnh.

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Nguyễn Thị Thu Vân – Cử nhân Luật.
2. Ông Từ Anh Tuấn.

- Thư ký phiên tòa: Bà Trần Thị Hồng – Thư ký Tòa án nhân dân thị xã Dĩ An, tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân thị xã Dĩ An tham gia phiên tòa: Ông Phan Văn Tuấn- Kiểm sát viên

Ngày 24 tháng 4 năm 2019 tại trụ sở Tòa án nhân dân thị xã Dĩ An xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động sơ thẩm thụ lý số 36/2018/TLST-LĐ ngày 05 tháng 9 năm 2018 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 02/2019/QĐXXST-LĐ ngày 14 tháng 3 năm 2019 giữa các đương sự.

- Nguyên đơn: Anh Lê Thanh P, sinh năm 1979; địa chỉ: 121/8A đường L, phường L, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh. (Có yêu cầu giải quyết vắng mặt ngày 19/3/2019).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Phạm Văn V, sinh năm 1971; địa chỉ: Số 35/1 V, phường 3, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt).

- Bị đơn: Công ty cổ phần T; địa chỉ: Số 5, đường số 5, Khu công nghiệp S, phường D, thị xã Dĩ An, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Ông Lê Văn D, sinh năm 1953; địa chỉ: Số 273/40/1 đường N, phường 11, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh là người đại diện ủy quyền theo văn bản ủy quyền ngày 11/9/2018. (Có mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện đề ngày 31/8/2018, đơn xác định lại yêu cầu khởi kiện ngày 23/4/2019 và lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Lê Thanh P trình bày:

Ông Lê Thanh P bắt đầu vào làm việc tại Công ty Cổ phần T (viết tắt là Công ty T) từ tháng 3/2011. Ngày 01/6/2011 Công ty T và ông P ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm (từ 01/6/2011 đến ngày 30/5/2012). Sau khi hết hợp đồng lần 1,

ông P và Công ty T ký hợp đồng lần hai thời hạn 36 tháng (từ ngày 01/6/2012 đến 31/5/2015). Hết thời hạn hợp đồng lần hai, hai bên thỏa thuận ký hợp đồng không xác định thời hạn số 888/HĐLD-TĐA, thời hạn hợp đồng kể từ ngày 01/6/2015. Ngày 01/01/2016, Công ty T ký phụ lục hợp đồng với ông P điều chỉnh phụ cấp chức vụ mà ông P đang đảm nhiệm. Mức lương 6 tháng liền kề trước khi ông P nghỉ việc là 27.500.000 đồng. Trong quá trình làm việc ông P luôn hoàn thành công việc được giao, được Công ty T bổ nhiệm lần lượt các chức vụ: Quyền Trưởng phòng nhân sự - hành chính, Trưởng phòng nhân sự - hành chính, Quyền Giám đốc nhân sự hành chính, Giám đốc nhân sự - hành chính đồng thời giao kiêm nhiệm Trưởng phòng hành chính 2. Tuy nhiên ngày 03/03/2017, Tổng Giám đốc Công ty T ký quyết định miễn nhiệm chức vụ Giám đốc nhân sự hành chính của ông P, ông P chỉ còn giữ chức vụ Trưởng phòng hành chính nhân sự 2. Sau khi Công ty TNHH MTV T được thành lập (công ty con của Công ty T), ngày 13/11/2017, Công ty T ban hành thông báo số 60/2017/TB-TĐA điều chuyển ông P về giữ chức vụ Trưởng phòng điều vận tại Công ty con này kể từ ngày 15/11/2017. Nhận thấy việc điều chuyển vị trí công tác này không phù hợp với khả năng và kinh nghiệm làm việc của ông P, không phù hợp với nội dung hợp đồng đã ký kết nên ông P không đồng ý việc điều chuyển nên không chấp hành. Ngày 16/11/2017, ông P nhận được thông báo số 59/2017/-TB-TĐA ngày 16/11/2017 nội dung giải quyết cho ông P kể từ 20/11/2017 đến hết ngày 18/01/2018 Công ty T đồng ý cho ông P nghỉ phép hưởng nguyên lương. Ngày 03/01/2018 Công ty T ban hành quyết định số 02/2018/QĐTV-TĐA đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông P. Việc Công ty T cho ông P nghỉ việc mà không có lý do chính đáng là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên ông P khởi kiện yêu cầu Công ty T phải bồi thường tiền đến ngày xét xử sơ thẩm với mức lương làm căn cứ bồi thường là 27.500.000 đồng/tháng:

- Bồi thường tiền lương trong khoảng thời gian bị mất việc làm, kể từ ngày bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đến ngày Tòa án đưa vụ án ra xét xử là ngày 24/4/2019: $15,5 \text{ tháng lương} \times 27.500.000 \text{ đồng/tháng} = 426.250.000 \text{ đồng}$;

- Bồi thường 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật: $02 \text{ tháng} \times 27.500.000 \text{ đồng/tháng} = 55.000.000 \text{ đồng}$;

- Ông P yêu cầu Công ty T nhận lại làm việc, nếu Công ty T không đồng ý nhận ông P trở lại làm việc ông P cũng đồng ý, tuy nhiên Công ty T phải bồi thường tiền lương cho ông P số tiền tương đương 02 tháng lương do không nhận người lao động trở lại làm việc là: $02 \text{ tháng} \times 27.500.000 \text{ đồng} = 55.000.000 \text{ đồng}$.

Tổng cộng các khoản yêu cầu bồi thường tạm tính là 536.250.000 đồng.

- Quá trình tố tụng và tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện theo ủy quyền của Công ty T là ông Lê Văn D trình bày: Thống nhất với trình bày của ông P về thời gian làm việc. Về mức lương ông P cho rằng là 27.500.000 đồng, Công ty T không thống nhất, mức lương của ông P chỉ bao gồm lương chính 5.580.000 đồng/tháng và các khoản phụ cấp là 8.443.500 đồng/tháng, các khoản khác là tiền ông P làm ngoài giờ, vì ông P phụ trách bộ phận nhân sự không phải ngồi một chỗ tại văn phòng nên ông P phải thường xuyên đi công tác ngoài giờ hành chính về tại các bộ phận phụ trách nên Công ty T trả lương ngoài giờ cho ông P. Do nhu cầu công việc nên Công ty T có điều chuyển ông P về làm việc tại Chi nhánh công ty tại Thành phố T, tỉnh Bình Dương. Ông P không chấp hành việc điều động vì lý do hoàn cảnh gia đình, xa nhà, không đúng chuyên môn nên ngày 15/11/2017 ông P có thông báo và đề nghị Công ty T cho ông P nghỉ việc. Ngày 16/11/2017, Công ty T có thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông P kể từ ngày 03/01/2018, ông P được hưởng nguyên lương và các chế độ khác do đã được thông báo từ ngày 16/11/2017 đến ngày 03/01/2018. Do đó trước yêu cầu khởi kiện của ông P,

Công ty T không đồng ý bồi thường và không đồng ý nhận ông P trở lại Công ty T để làm việc. Về số tiền ông P yêu cầu là 536.250.000 đồng là vượt quá yêu cầu khởi kiện ban đầu (khởi kiện ban đầu là 330.000.000 đồng) nên yêu cầu Hội đồng xét xử xem xét.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của ông P là ông Phạm Văn V trình bày: Thống nhất với trình bày của ông P về toàn bộ nội dung sự việc. Công ty T cho rằng ông P tự ý làm đơn xin nghỉ việc là không có căn cứ vì đơn xin nghỉ việc ngày 15/11/2017 không phải do ông P ký ra, việc này đã có kết luận giám định chữ ký của ông P của tổ chức giám định Bộ Công an. Do đó đề nghị Hội đồng xét xử xem xét chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông P. Về mức lương của ông P thể hiện từ tháng 7/2017 đến tháng 12/2017, ông P nhận mức lương bình quân là 27.500.000 đồng/ tháng, số ngày công thể hiện rõ ràng không bao gồm làm việc ngoài giờ nên yêu cầu Hội đồng xét xử xem xét.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thị xã Dĩ An tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến: Quá trình giải quyết vụ án từ khi thụ lý cho đến tại phiên tòa, Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa, nguyên đơn, bị đơn đã tuân theo và thực hiện đầy đủ, đúng pháp luật về tố tụng dân sự. Về nội dung vụ án: Công ty T cho rằng Công ty T ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông P là trên cơ sở đơn xin nghỉ việc của ông P. Ông P không thừa nhận đơn xin nghỉ việc này. Trên cơ sở kết quả giám định chữ ký của ông P số 4508/C09B ngày 28/01/2019 của Phân viện Khoa học hình sự Bộ Công an tại Thành phố Hồ Chí Minh có cơ sở xác định việc Công ty T cho ông P nghỉ việc là trái pháp luật. Về mức lương áp dụng làm căn cứ bồi thường chỉ có cơ sở áp dụng mức lương cơ bản là 5.580.000 đồng/tháng + phụ cấp là 8.443.500 đồng/tháng = 14.023.500 đồng/tháng, đối với lương ngoài giờ không có căn cứ áp dụng để làm cơ sở bồi thường. Do đó đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đề nghị chấp nhận một phần đối với các khoản tiền như sau:

1/ Tiền lương và phụ cấp lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 03/01/2018 đến ngày 24/4/2019 là 15,5 tháng lương là 217.364.200 đồng.

2/ Tiền bồi thường 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 14.023.500 đồng/tháng x 2 tháng = 28.047.000 đồng.

3/ Công ty T không đồng ý nhận ông P trở lại làm việc, ông P đồng ý nghỉ việc với điều kiện bồi thường 02 tháng lương là phù hợp quy định của pháp luật nên buộc Công ty T bồi thường cho ông P 02 tháng lương là 28.047.000 đồng.

Tổng cộng số tiền bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn là: 273.458.200 đồng.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về điều kiện thụ lý vụ án: Nguyên đơn là ông P khởi kiện yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bị đơn là công ty T có địa chỉ trụ sở tại số 5, đường số 5, Khu công nghiệp S, phường D, thị xã D, tỉnh Bình Dương nên đây là vụ án tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thị xã D, tỉnh Bình Dương theo quy định tại Điểm a Khoản 1 Điều 32 và điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng Dân sự.

[2] Về nội dung vụ án: Ông P cho rằng bắt đầu vào làm việc tại Công ty T từ tháng 3/2011 nhưng không xuất trình chứng cứ chứng minh. Căn cứ vào bảng lương do bị đơn xuất trình có cơ sở xác định ngày vào làm của ông P tại Công ty T là ngày 13/4/2011. Trong thời gian làm việc tại Công ty T, giữa ông P và Công ty T đã xác lập với nhau 03 hợp đồng lao động, trong đó hợp đồng lao động lần 1 xác định thời hạn 01 năm (từ 01/6/2011 đến ngày 30/5/2012), hợp đồng lao động lần hai thời hạn 03 năm (từ ngày 01/6/2012 đến 31/5/2015) và hợp đồng lao động lần sau cùng (lần 3) là hợp đồng

không xác định thời hạn số 888/HĐLĐ-TĐA, thời hạn hợp đồng bắt đầu tính từ ngày 01/6/2015. Công việc phải của ông P là làm theo bảng mô tả công việc và theo sự phân công của Công ty, chức danh chuyên môn là Giám đốc nhân sự hành chính, địa điểm làm việc tại trụ sở Công ty tại số 5, đường số 5, khu công nghiệp Sóng Thần 1, phường Dĩ An, thị xã Dĩ An, tỉnh Bình Dương. Thời gian làm việc 48 giờ/tuần. Mức lương theo hợp đồng lao động: 5.415.000 đồng/tháng. Ngoài ra hàng tháng ông P được hưởng phụ cấp theo quy định của công ty. Ngày 01/06/2016, ông P được điều chỉnh mức lương thành 5.580.000 đồng/tháng, phụ cấp 8.443.500 đồng/tháng theo phụ lục hợp đồng số 888/PL1.HĐLĐ-TĐA.

Ngày 13/11/2017, Công ty T ban hành thông báo số 60/2017/TB-TĐA điều chuyển ông P về giữ chức vụ Trưởng phòng điều vận tại Công ty TNHH MTV T (là công ty thành viên trực thuộc Công ty T) kể từ ngày 15/11/2017. Không đồng ý việc điều chuyển này nên ngày 16/11/2017, ông P nhận được thông báo số 59/2017/-TB-TĐA ngày 16/11/2017 của Công ty T về việc thông báo chấm dứt hợp đồng lao động có báo trước đối với ông P. Theo nội dung thông báo Công ty T giải quyết cho ông P hưởng nguyên lương trong thời hạn 45 ngày kể từ ngày 20/11/2017 đến ngày 03/01/2018, ngoài ra ông P được Công ty T hỗ trợ thêm 15 ngày nguyên lương từ ngày 04/01/2018 đến ngày 18/01/2018. Ngày 03/01/2018 Công ty T ban hành quyết định số 02/2018/QĐTV-TĐA về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông P mà không nêu rõ lý do trong quyết định. Cho rằng việc chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật nên ông P khởi kiện yêu cầu bị đơn bồi thường số tiền 536.250.000 đồng.

[3] Xem xét yêu cầu khởi kiện của ông P thấy rằng: quá trình tố tụng đại diện bị đơn thừa nhận việc ngày 03/01/2018 Công ty T đã ban hành quyết định số 02/2018/QĐTV-TĐA về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông P là xuất phát từ đơn xin nghỉ việc ngày 15/11/2017 của ông P. Tuy nhiên căn cứ vào kết luận giám định số 4508/C09B ngày 28/01/2019 của Phân viện Khoa học hình sự Bộ Công an tại Thành phố Hồ Chí Minh có cơ sở xác định ông P không ký tên vào đơn xin nghỉ việc ngày 15/11/2017. Mặt khác, tại nội dung thông báo số 59/2017/-TB-TĐA ngày 16/11/2017 của Công ty T về việc thông báo chấm dứt hợp đồng lao động có báo trước đối với ông P có nội dung thể hiện *“xem xét về sự không phù hợp năng lực của ông đối với yêu cầu của Công ty hiện nay, nay công ty thông báo hợp đồng lao động số 888/HĐLĐ –TĐA đã ký kết ngày 01/6/2015 với ông Lê Thanh P sẽ chấm dứt kể từ ngày 03/01/2018”*. Như vậy trên cơ sở Thông báo số 59/2017/-TB-TĐA và kết luận giám định số 4508/C09B ngày 28/01/2019 có căn cứ xác định không có việc ông P tự nguyện làm đơn xin nghỉ việc nên bị đơn tự ý ban hành quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông P mà không có lý do chính đáng là không phù hợp theo quy định tại Điều 38 Bộ Luật lao động nên hành vi này của Công ty T là trái pháp luật nên ông P khởi kiện yêu cầu bồi thường là có căn cứ để chấp nhận.

[4] Ông P và Công ty T không thống nhất về mức lương bình quân 6 tháng liền kề trước khi ông P nghỉ việc. Ông P cho rằng mức lương của ông P là 27.500.000 đồng/tháng, Công ty T cho rằng mức lương là 14.023.500 đồng/tháng. Trên cơ sở hợp đồng lao động đã ký kết ngày 01/6/2015, phụ lục hợp đồng ngày 01/06/2016, bảng lương do bị đơn xuất trình, sao kê lương từ tháng 7/2017 đến tháng 1/2018 và xác nhận quá trình tham gia bảo hiểm xã hội của ông P chỉ có cơ sở xác định mức lương làm căn cứ bồi thường cho ông P là mức lương bình quân 6 tháng liền kề trước khi nguyên đơn nghỉ việc bao gồm mức lương cơ bản + phụ cấp chức vụ là: 5.580.000 đồng + 8.443.500 đồng = 14.023.500 đồng, đối với lương ngoài giờ không có căn cứ áp dụng để làm cơ sở bồi thường. Tại đơn khởi kiện ngày 31/8/2018, ông P xác định yêu cầu khởi kiện của ông P

đến ngày xét xử sơ thẩm, tuy nhiên do thời điểm xét xử sơ thẩm không thể xác định chính xác là vào ngày nào khi ông P nộp đơn khởi kiện nên ông P đã thể hiện nội dung giải quyết đến ngày 03/01/2019 là 330.000.000 đồng nên Hội đồng xét xử xem xét yêu cầu khởi kiện của ông P đến ngày 24/4/2019 là vẫn trong phạm vi khởi kiện ban đầu.

Theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động 2012 thì Công ty T phải có trách nhiệm bồi thường cho ông P thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật bao gồm:

1/ Tiền lương và phụ cấp lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 03/01/2018 đến ngày 24/4/2019 là 15,5 tháng lương: 217.364.200 đồng.

2/ Tiền bồi thường 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 28.047.000 đồng.

3/ Ông P yêu cầu bị đơn nhận lại làm việc, Công ty T không nhận lại và không đồng ý thỏa thuận mức bồi thường để chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Tại phiên tòa người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn xác định ông P đồng ý không trở lại làm việc nếu được Công ty T bồi thường 02 tháng lương. Như vậy theo quy định tại Điều 42 Luật lao động có cơ sở buộc Công ty T phải thanh toán cho ông P 2 tháng lương về việc chấm dứt hợp đồng lao động là 28.047.000 đồng.

Tổng cộng số tiền Công ty T phải thanh toán cho ông P là: 273.458.200 đồng.

Lời đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân thị xã D là phù hợp nên chấp nhận. Lời đề nghị của người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn là phù hợp một phần như những phân tích ở trên.

[5] Từ những phân tích trên, có căn cứ chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[6] Về án phí lao động sơ thẩm, chi phí giám định chữ ký: Nguyên đơn không phải chịu, bị đơn phải chịu theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Khoản 1 Điều 147, Điều 271 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng Dân sự; Các Điều 22, 24, 38, 42 Bộ Luật Lao động 2012; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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.

1/ Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Lê Thanh P đối với Công ty cổ phần T về việc tranh chấp bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

- Chấm dứt hợp đồng lao động giữa ông Lê Thanh P và Công ty Cổ phần T.

- Buộc Công ty Cổ phần T có trách nhiệm thanh toán cho ông Lê Thanh P 273.458.200 đồng tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án nếu người phải thi hành án không thi hành thì hàng tháng phải chịu tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại Khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

2/ Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Lê Thanh P về việc buộc Công ty Cổ phần T bồi thường số tiền 262.791.800 đồng.

3/ Về án phí lao động sơ thẩm: Ông Lê Thanh P không phải chịu. Công ty Cổ phần T phải chịu 8.203.700 đồng tiền án phí lao động sơ thẩm.

4/ Chi phí giám định chữ ký: Ông Lê Thanh P không phải chịu. Công ty Cổ phần T phải chịu 2.730.000 đồng. Ông Lê Thanh P đã tạm ứng số tiền 2.730.000 đồng nên Công ty Cổ phần T phải nộp số tiền 2.730.000 đồng để hoàn trả cho ông Lê Thanh P.

5/ Án xử công khai, tuyên án vắng mặt ông Lê Thanh P, có mặt ông Phạm Văn V và ông Lê Văn D.

6/ Đương sự có mặt được quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 (mười lăm) ngày kể từ ngày tuyên án. Đương sự vắng mặt được quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 (mười lăm) ngày kể từ ngày nhận được bản án hoặc niêm yết bản án.

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 dân sự, người phải thi hành 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 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.

Nơi nhận:

- VKSND TX D;
- Thi hành án TX D;
- TAND tỉnh Bình Dương;
- Đương sự;
- Lưu VT, HS.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa

Lê Thị Mỹ Hạnh