

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN
HUYỆN THANH TRÌ
TP HÀ NỘI**

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

Bản án số: 01/2018/LĐST
Ngày: 09-02-2018
V/v “Tranh chấp về đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động”

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TOÀ ÁN NHÂN DÂN HUYỆN THANH TRÌ, TP HÀ NỘI
Với thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Đỗ Thị Mai Thu

Các Hội thẩm nhân dân: Ông Nguyễn Tùng Mậu

Ông Vũ Văn Thang

Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: Bà Trần Thị Thu Hiền - Cán bộ Tòa án nhân dân huyện Thanh trì

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân huyện Thanh Trì tham gia phiên tòa: Bà Tô Thu Thủy - Kiểm sát viên

Ngày 09 tháng 02 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân huyện Thanh Trì xét xử sơ thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số 01/2017/TLST-LĐ ngày 11/8/2017 về tranh chấp: “*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 67/2017/QĐST-LĐ ngày 20 tháng 12 năm 2017 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* **Chị Trần Thị K** - SN 1990 (Có mặt)

ĐKKHKT: xã G, huyện G, tỉnh N

Nơi cư trú: số 102 Q9B, ngõ 147/99 phố T, quận H, TP Hà Nội

- *Bị đơn:* **Công ty TNHH S Việt Nam**

Trụ sở chính: lô 2.3, đường số 2, khu Công nghiệp T, phường T, thị xã D, tỉnh Bình Dương.

Đại diện theo pháp luật: Ông J.T - SN 1973; Quốc tịch: Thái Lan

ĐKKHKT: 107 S.C, S 63, K.V, B 10110, Thái Lan.

Chỗ ở hiện tại: lô 2.3, đường số 2, khu Công nghiệp T, phường T, thị xã D, tỉnh Bình Dương

Đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Văn N - SN 1974 (Có mặt)

Nơi cư trú: số 373/24/16 đường T, phường M, quận G, TP Hồ Chí Minh

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện ngày 28/6/2017 và các văn bản tiếp theo, nguyên đơn là chị Trần Thị K trình bày:

Ngày 18/4/2014, chị có ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 279-2014/HĐLĐ-PS140701 với Công ty TNHH S Việt Nam (sau đây gọi là Công ty S), thời hạn hợp đồng từ ngày 20/9/2014 đến ngày 30/6/2016. Trong quá trình thực hiện hợp đồng này, chị luôn cố gắng hoàn thành mọi công việc được giao, chưa bị kỷ luật hay khiển trách. Ngày 01/6/2016, đại diện pháp luật của Công ty S quyết định tiếp tục ký Hợp đồng xác định thời hạn số 100-2016/HĐLĐ-PS140701 với chị, thời hạn từ ngày 01/7/2016 đến ngày 29/6/2019, hợp đồng này có hiệu lực từ ngày 01/7/2016.

Ngày 15/6/2016, chị nhận được mail của ông Lý Vũ Huy D - người quản lý trực tiếp của chị tại Công ty S với nội dung: Công ty không tiếp tục ký kết hợp đồng với chị, ngày làm việc cuối cùng của chị là ngày 30/6/2016. Chị không được giải thích lý do cụ thể về việc chấm dứt hợp đồng và bị yêu cầu phải bàn giao công việc cho đồng nghiệp là chị Phạm Thị Ngọc H. Sau đó chị đã liên hệ với bà Nguyễn Thị Thủy C - Giám đốc hành chính nhân sự để yêu cầu giải thích về sự thay đổi quyết định trên và nhắc đến Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 100-2016/HĐLĐ-PS140701 ngày 01/6/2016, có hiệu lực từ ngày 01/7/2016. Bà C giải thích hợp đồng này coi như vô hiệu vì chưa đến thời hạn thực thi và chị bị sa thải rồi nên khuyên chị hủy bỏ hợp đồng và gửi trả lại Công ty. Trong khi đó, hợp đồng này được ký kết hợp pháp, có chữ ký của các bên, các bên chưa có bất cứ thỏa thuận nào hủy hay không tiếp tục thực hiện hợp đồng.

Từ ngày 15/6/2016 đến nay 30/6/2016, chị hoàn thành công việc được giao theo yêu cầu và nhận được quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 28/6/2016 của Công ty gửi qua mail. Ngày hôm sau, Công ty yêu cầu chị phải nộp lại thẻ nhân viên, sim điện thoại, đồng phục, công dụng cụ và Công ty khóa địa chỉ mail làm việc của chị. Đồng thời chị nhận được mail mời tham dự buổi tiệc chia tay vào ngày 01/7/2016 do Công ty tổ chức cho chị cùng một số nhân viên khác. Sau buổi chia tay ngày 01/7/2016, chị không được tiếp tục làm việc.

Ngày 11/9/2016, sau hơn 3 tháng chị không được đi làm và liên tục liên hệ yêu cầu bồi thường mà không được hồi đáp, Công ty S đã mời chị đến văn phòng tham dự cuộc họp vào ngày 13/9/2016 để giải quyết vấn đề hợp đồng lao động đã ký. Tuy nhiên khi chị đến thì hoãn phiên họp. Ngày 28/9/2016, Công ty có thư mời chị lần hai đến dự

cuộc họp vào ngày 20/9/2016 tại Văn phòng Công ty. Tại cuộc họp, Công ty phổ biến nội dung cuộc họp là xử lý vi phạm kỷ luật bằng hình thức sa thải với chị vì chị không đi làm từ ngày 01/7/2016. Chị không đồng ý và không ký vào biên bản cuộc họp.

Nay chị làm đơn khởi kiện Công ty S vì Công ty đã có hành vi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, xâm phạm đến quyền lợi hợp pháp của chị. Chị yêu cầu cụ thể như sau:

- Buộc Công ty S phải thanh toán tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong thời gian chị không được làm việc là 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 42 - Bộ luật Lao động 2012 (tạm tính từ ngày 01/7/2016 đến hết tháng 01/2017 là 07 tháng) là:

$$(11.880.000 \text{ đồng} \times 07 \text{ tháng}) + (11.880.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng}) = 106.920.000 \text{ đồng}$$

- Công ty phải thanh toán trợ cấp thôi việc cho thời gian không tham gia bảo hiểm thất nghiệp tại Công ty theo quy định tại khoản 2 Điều 42 - Bộ luật Lao động (thời gian thử việc không tính tham gia bảo hiểm thất nghiệp từ 21/7/2014 đến 20/9/2014) là:

$$11.880.000 \text{ đồng} \times \frac{1}{4} = 2.970.000 \text{ đồng}.$$

- Thanh toán tiền tiền thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động bằng 02 tháng lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 - Bộ luật Lao động là:

$$11.880.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 23.760.000 \text{ đồng}$$

- Công ty đã vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động số 100-2016/HĐLD-PS140701 ngày 01/6/2016 với chị (Công ty phải báo trước cho chị 30 ngày theo quy định tại Điều 38 - Bộ luật lao động), do vậy Công ty phải thanh toán tiền bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được quy định tại khoản 4 Điều 42 - Bộ luật lao động là:

$$11.880.000 \text{ đồng} \times 30 \text{ ngày} = 13.707.693 \text{ đồng}$$

Tổng cộng chị yêu cầu Công ty S phải bồi thường số tiền là 147.358.000 đồng; đồng thời, chị yêu cầu Công ty S phải xin lỗi chị do đã có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với chị. Ngoài ra, chị không có yêu cầu gì khác.

Tại văn bản ngày 21/8/2017 và các văn bản tiếp theo, bị đơn là Công ty TNHH S Việt Nam do ông Nguyễn Văn N đại diện theo ủy quyền trình bày:

Công ty TNHH S Việt Nam (sau đây gọi tắt là Công ty S) thành lập năm 1995 theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 3700226914 đăng ký lần đầu ngày 30/9/2015 do Sở kế hoạch và Đầu tư tỉnh B cấp. Ngành nghề hoạt động chính của Công ty là sản xuất sơn, vecni và các chất sơn quét tương tự, ma tít... Năm 2015, Công ty S

thành lập chi nhánh tại TP Hà Nội, địa chỉ tại Lô CN2, cụm công nghiệp N, huyện T, TP Hà Nội.

Năm 2014, Công ty S có tuyển dụng bà Trần Thị K vào làm việc với chức danh Nhân viên kỹ thuật dự án - Khu vực Hà Nội. Các bên đã ký Hợp đồng lao động số 279-2014/HĐLĐ-PS140701 ngày 18/9/2014 với thời hạn làm việc từ ngày 20/9/2014 đến ngày 30/6/2016; địa điểm làm việc tại Chi nhánh Hà Nội; mức lương chính: 5.900.000 đồng/tháng; mức lương thực tế: 11.880.000 đồng/tháng (gồm lương cơ bản là 8.800.000 đồng, phụ cấp chức vụ là 1.500.000 đồng, phụ cấp kỹ thuật là 1.500.000 đồng).

Ngày 01/6/2016, Công ty S và bà K ký Hợp đồng lao động số 100-2016/HĐLĐ-PS140701. Hợp đồng này sẽ có hiệu lực ngày 01/7/2016 với thời hạn là 03 năm kể từ ngày 01/7/2016 đến ngày 29/6/2019.

Trong thời gian thực hiện Hợp đồng lao động số 279-2014/HĐLĐ-PS140701 ngày 18/9/2014; ngày 26/5/2016, người quản lý trực tiếp của bà K là ông Lý Vũ Huy D và Tổng Giám đốc điều hành Công ty S là ông U.PI đã đánh giá công việc của bà K và quyết định không tiếp tục thực hiện ký hợp đồng mới đối với bà K. Do vậy ông 15/6/2016, ông D đã báo với bà K là Công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với bà và bà K sẽ kết thúc công việc tại Chi nhánh Công ty từ ngày 01/7/2016.

Căn cứ phiếu đánh giá công việc ngày 25/6/2016 và căn cứ thời hạn Hợp đồng lao động số 279-2014/HĐLĐ-PS140701 ngày 18/9/2014 nên ngày 28/6/2016, Công ty S đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 59-2016/QĐNS-TOA, theo đó bà K chấm dứt làm việc tại Chi nhánh Công ty từ ngày 01/7/2016.

Bà K đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động và để thực hiện quyết định của Công ty, bà K đã bàn giao cho nhân viên kế nhiệm và nghỉ việc tại Chi nhánh Công ty từ ngày 01/7/2016.

Ngày 05/7/2016, Phòng nhân sự và Trưởng bộ phận đã cùng bà K ký xác nhận bàn giao công việc theo Bảng kiểm tra bàn giao công việc để bà K nghỉ việc.

Trước khi nghỉ việc vào ngày 01/7/2016, ngày 30/6/2016 bà K đã viết email gửi cho tất cả nhân viên đồng nghiệp và lãnh đạo Công ty S để chia tay và thông báo đến mọi người là bà K sẽ nghỉ việc tại Công ty từ ngày 01/7/2016. Qua email, bà K cảm ơn lãnh đạo Công ty S và mọi người đã tạo cơ hội cho bà K làm việc tại Công ty trong 02 năm qua và vui vẻ nghỉ việc.

Khi nghỉ việc, Chi nhánh Công ty đã tổ chức tiệc chia tay, bà K vui vẻ tham dự tiệc này và chia tay mọi người.

Công ty S đã thanh toán đầy đủ tiền lương tháng 6/2016 cho bà K. Ngày 15/7/2016, Công ty trả sổ BHXH (sổ đã được BHXH tỉnh B chốt ngày 06/7/2017) và quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cho bà K qua đường bưu điện để bà K làm thủ tục trợ cấp bảo hiểm theo quy định.

Tuy nhiên giữa tháng 8/2016, bà K gửi mail cho lãnh đạo Công ty S và cho rằng Công ty không cho bà thực hiện hợp đồng lao động ký ngày 01/6/2016 có thời hạn làm việc từ ngày 01/7/2016. Bà K cho rằng Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà. Các ngày 16/8/2016 và 23/02/2017, bà K còn gửi mail đến lãnh đạo Công ty và rất nhiều người trong Công ty, xúc phạm người quản lý trực tiếp của bà Khuyên là ông Lý Vũ Huy D khi bà còn làm việc tại Công ty. Bà còn gửi thư phản ánh đến “Báo Đời sống và Pháp luật” đăng bài phẫn diện vào ngày 10/02/2017 để hạ uy tín của Công ty khi chưa có kết luận chính thức của cơ quan chức năng về vụ việc.

Nay bà K khởi kiện đến Tòa án yêu cầu các vấn đề nêu trên, Công ty S có quan điểm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà K vì những lý do sau:

- Việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Trần Thị K theo Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 59-2016/QĐNS-TOA ngày 28/6/2016 và chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà K từ ngày 01/7/2016 là đúng theo quy định tại khoản 1 Điều 36 - Bộ luật lao động 2012. Khi hết hạn hợp đồng lao động thì Công ty có quyền chấm dứt hợp đồng và không tái ký với người lao động. Ngày 26/5/2016, Tổng Giám đốc điều hành của Công ty đã đánh giá công việc của bà K trong quá trình làm việc theo Hợp đồng lao động số 279-2014/HĐLĐ-PS140701 ngày 18/9/2014 và quyết định không tái ký hợp đồng mới đối với bà K. Tiếp đó, ngày 15/6/2016, ông Lý Vũ Huy D là quản lý trực tiếp của bà K đã báo với bà K là Công ty sẽ không tái ký hợp đồng với bà.

- Về ý chí nghỉ việc của bà K thì bà hoàn toàn thống nhất với việc kết thúc hợp đồng và nghỉ việc từ ngày 01/7/2016, thể hiện như sau:

- + Ngày 15/6/2016 khi ông D thông báo Hợp đồng lao động số 279-2014/HĐLĐ-PS140701 ngày 18/9/2014 sẽ kết thúc vào ngày 30/6/2016, Công ty sẽ không tái ký hợp đồng lao động và bà K sẽ nghỉ việc từ ngày 01/7/2016 thì bà K không thắc mắc, không khiếu nại gì về việc chấm dứt hợp đồng lao động này.

- + Từ ngày 15/6/2016, bà K đã bàn giao các khách hàng của Công ty khu vực phía Bắc cho đồng nghiệp là cô H

- + Ngày 30/6/2016, bà K đã gửi email đến tất cả các đồng nghiệp và lãnh đạo Công ty để chia tay và bàn giao công việc tại Chi nhánh cho Trưởng bộ phận kinh doanh là cô

Lê Thị Huỳnh N

+ Ngày 05/7/2016, bà K ký biên bản kết thúc và bàn giao công việc với đại diện Công ty

+ Ngày 15/7/2016, bà K nhận được quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và nhận sổ BHXH do Công ty gửi qua đường bưu điện; bà K không thắc mắc, không khiếu nại gì về vấn đề thôi việc tại Công ty.

+ Bà K cho rằng từ ngày 01/7/2016, Công ty không cho bà trở lại làm việc tại Chi nhánh Công ty S, nhưng bà không chứng minh được việc Công ty đã cản trở như thế nào khi bà quay lại làm việc, mà chỉ có diễn tiến sự việc là bà đã không trở lại làm việc vì ý chí của bà là đã chấp thuận nghỉ việc tại Công ty. Do vậy Hợp đồng lao động số 100-2016/HĐLĐ-PS140701 ký ngày 01/6/2016 giữa bà K và Công ty mặc nhiên không phát sinh hiệu lực kể từ ngày 01/7/2016.

- Ngày 20/9/2016, tại buổi làm việc với Công ty S để xử lý Hợp đồng lao động số 100-2016/HĐLĐ-PS140701, bà K cũng xác nhận rõ từ ngày 01/7/2016 bà đã không quay trở lại làm việc cho Công ty. Như vậy, tính từ ngày 01/7/2016 đến ngày 16/8/2016 (là ngày bà K bắt đầu khiếu nại) thì bà K đã bỏ việc 1,5 tháng.

- Căn cứ biên bản họp ngày 20/8/2016 (mặc dù tại buổi họp này, bà K tự ý bỏ về và không ký biên bản họp) và căn cứ khoản 3 Điều 126 - Bộ luật lao động 2012; ngày 24/9/2016, Công ty S đã ban hành Quyết định về việc sa thải nhân viên số 5-2016/QĐST-TOA để sa thải bà Trần Thị K theo Hợp đồng lao động số 100-2016/HĐLĐ-PS140701 ngày 01/6/2016.

Từ những lý do trên, Công ty S bác bỏ các yêu cầu khởi kiện của bà K, đồng thời bị đơn đề nghị Tòa án tuyên hủy Hợp đồng lao động số 100-2016/HĐLĐ-PS140701 ngày 01/6/2016, giữ nguyên Quyết định về việc sa thải nhân viên số 5-2016/QĐST-TOA ngày 24/9/2016 của Công ty S.

Tại phiên tòa:

Nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu như đã trình bày trên. Chị K yêu cầu Công ty S phải bồi thường Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 100-2016/HĐLĐ-PS140701 ngày 01/6/2016 do đã bị đơn phương chấm dứt trái pháp luật, đồng thời Công ty phải xin lỗi chị và nhận chị trở lại làm việc tại Công ty. Chị xác nhận kể từ ngày 01/7/2016 trở đi, chị đã không đến Công ty làm việc do không được vào làm việc. Tuy nhiên, chị không có chứng cứ để chứng minh việc từ ngày 01/7/2016, Công ty không cho chị vào làm việc. Ngày 15/7/2016 chị đã nhận được sổ bảo hiểm và Quyết định chấm dứt hợp đồng lao

động số 59-2016/QĐNS-TOA ngày 28/6/2016 do Công ty gửi cho chị qua đường bưu điện. Sau đó trong khoảng thời gian từ ngày 17/8/2016 đến ngày 16/11/2016, chị đã nhận trợ cấp thất nghiệp tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền vì do không có việc làm nên chị buộc phải nhận trợ cấp thất nghiệp. Đối với yêu cầu bồi thường tiền hoa hồng của Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 279-2014/HĐLĐ-PS140701 ngày 18/9/2014, trong quá trình giải quyết vụ án, chị có yêu cầu Công ty phải bồi thường tiền hoa hồng này, nhưng tại phiên tòa chị không yêu cầu nữa. Nếu sau này có căn cứ, chị sẽ khởi kiện bằng vụ án khác.

Bị đơn là Công ty S do ông Nguyễn Văn N đại diện theo ủy quyền có quan điểm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Do sự phối hợp giữa các bộ phận trong Công ty chưa có sự đồng bộ nên ngày 30/6/2016, Công ty đã ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 100-2016/HĐLĐ-PS140701 với chị K, mặc dù trước đó, ngày 26/5/2016, người quản lý trực tiếp của chị K là ông Lý Vũ Huy D và Tổng Giám đốc điều hành Công ty S là ông U.P đã đánh giá công việc của chị K và quyết định không tái ký hợp đồng mới đối với chị. Từ ngày 15/6/2016 trở đi, sau khi được đại diện Công ty thông báo không tiếp tục hợp đồng, chị K đã vui vẻ bàn giao công việc, liên hoan chia tay, viết thư chào mọi người trong Công ty mà không có bất cứ ý kiến nào; chị K thừa nhận đã không đến Công ty làm việc kể từ ngày 01/7/2016. Do đó về mặt ý chí, chị K đã tự nguyện không thực hiện Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 100-2016/HĐLĐ-PS140701 ký ngày 01/6/2016.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Thanh Trì có quan điểm: Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, Thẩm phán và Hội đồng xét xử tuân theo đúng quy định của pháp luật tố tụng; nguyên đơn, bị đơn chấp hành đúng pháp luật tố tụng. Thẩm phán đưa vụ án ra xét xử đảm bảo thời hạn chuẩn bị xét xử. Về nội dung: không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn; đề nghị Hội đồng xét xử tuyên Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 100-2016/HĐLĐ-PS140701 ký ngày 01/6/2016 giữa Công ty TNHH S Việt Nam và chị Trần Thị K là vô hiệu.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa; căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa; trên cơ sở xem xét đầy đủ, toàn diện chứng cứ, ý kiến của các bên đương sự và của Đại diện Viện Kiểm sát; sau khi nghị án, Hội đồng xét xử sơ thẩm nhận định:

[1] Về quan hệ pháp luật: xét yêu cầu kiện của nguyên đơn, quan điểm phản đối

của bị đơn, xét các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ, Hội đồng xét xử xác định quan hệ pháp luật giải quyết của vụ án là “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 - Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

[2] Về thẩm quyền giải quyết vụ án: vụ án này thuộc thẩm quyền giải quyết của TAND huyện Thanh Trì theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 35; khoản 1 Điều 36, điểm a khoản 1 Điều 39 - Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

[3] Về thời hiệu khởi kiện: trong vụ án này, ngày 24/9/2016, Công ty S ban hành Quyết định về việc sa thải nhân viên số 5-2016/QĐST-TOA để sa thải chị Trần Thị K theo Hợp đồng lao động số 100-2016/HĐLĐ-PS140701 ký ngày 01/6/2016. Ngày 30/6/2017, chị K nộp đơn khởi kiện tại TAND huyện Thanh Trì, TP Hà Nội. Như vậy theo quy định tại khoản 2 Điều 202 - Bộ luật lao động 2012 thì vụ án vẫn còn thời hiệu khởi kiện.

[4] Về nội dung: Ngày 18/9/2014, Công ty TNHH S Việt Nam (Công ty S) có ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 279-2014/HĐLĐ-PS140701 với chị Trần Thị K, thời hạn lao động từ ngày 20/9/2014 đến ngày 30/6/2016, địa điểm làm việc tại Văn phòng Đại diện tại Hà Nội và các chi nhánh tại Việt Nam (khi có yêu cầu). Các điều khoản khác đã được các bên thống nhất trong hợp đồng. Trên thực tế, sau khi ký hợp đồng lao động, chị K đã làm việc tại Chi nhánh Công ty S tại địa chỉ Lô CN2, Cụm công nghiệp N, xã N, huyện T, TP Hà Nội. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động này, ngày 26/5/2016, Tổng Giám đốc điều hành toàn quốc của Công ty S là ông U.P và Quản lý bộ phận trực tiếp của chị K tại Công ty S là ông Lý Vũ Huy D đã đánh giá và không tái ký hợp đồng lao động đối với bà K. Tuy nhiên, ngày 01/6/2016, Công ty S và chị K vẫn ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 100-2016/HĐLĐ-PS140701, theo đó thời hạn lao động của chị K tại Công ty S xác định từ ngày 01/7/2016 đến ngày 29/6/2019; địa điểm làm việc ở tại Chi nhánh Công ty Sơn Toa tại địa chỉ Lô CN2, Cụm công nghiệp N, xã N, huyện T, TP Hà Nội; hợp đồng này bắt đầu có hiệu lực từ ngày 01/7/2016. Nhưng sau khi ký hợp lao động đồng này thì hợp đồng đã không được thực hiện. Công ty S cho rằng từ ngày 01/7/2016, chị K đã không đến Công ty làm việc. Công ty S có xuất trình tại Tòa án Bảng chấm công tháng 6 và 7/2016, trong đó thể hiện từ ngày 01/7/2016 chị K đã không đến Công ty làm việc. Về phía chị K thừa nhận kể từ ngày 01/7/2016 chị đã không làm việc tại Chi nhánh của Công ty, lý do là ngày 01/7/2016, chị K có đến chi nhánh Công ty S tại Khu Công nghiệp N để làm việc nhưng Công ty S đã đóng cổng không cho chị vào nên những ngày sau đó, chị đã không đi làm nữa. Tuy nhiên, chị K không xuất

trình được chứng cứ để chứng minh việc Công ty S không cho chị vào làm việc kể từ ngày 01/7/2016. Về vấn đề này, Hội đồng xét xử xét thấy:

[5] Ngày 15/6/2016, quản lý trực tiếp của chị K là ông Lý Vũ Huy D thông báo qua email cho chị K biết việc Công ty S sẽ không tái ký hợp đồng lao động với chị K (với lý do chị Khuyên không thay đổi cách làm việc và ứng xử) và yêu cầu chị bàn giao công việc cho người kế nhiệm là chị H. Cùng ngày, chị K đã nhận được thông báo này và đã hỏi thủ tục chia tay gồm những gì để chị hoàn thành cho kịp. Sau đó, chị K đã gửi email cho chị H yêu cầu chị H bố trí nhận bàn giao công việc trong 2 tuần tiếp theo.

[6] Ngày 30/6/2016, chị K viết “Thư chào tạm biệt” qua email của mình gửi tới tất cả các đồng nghiệp và lãnh đạo Công ty S, trong đó chị K tỏ thái độ vui vẻ và khẳng định đây là ngày làm việc cuối cùng của chị tại Công ty; chị mong muốn có cơ hội làm việc khác tốt hơn. Chị cảm ơn lãnh đạo Công ty đã tạo cơ hội cho chị làm việc tại Công ty trong suốt hai năm qua.

[7] Ngày 01/7/2016, Công ty S đã tổ chức liên hoan chia tay chị K và một số đồng nghiệp khác. Chị K đã vui vẻ tham gia liên hoan chia tay mọi người.

[8] Ngày 05/7/2016, chị K và đại diện Công ty S đã ký Bảng kiểm tra trước khi thôi việc, trong đó thể hiện chị K đã bàn giao tất cả mọi công việc cho Công ty như bàn giao dụng cụ làm việc, có biên bản bàn giao công việc, laptop, thẻ nhân viên, phép năm, thẻ Bảo hiểm y tế ...

[9] Ngày 06/7/2016, Bảo hiểm xã hội tỉnh B đã chốt sổ bảo hiểm của chị K, trong đó xác định thời gian chị K đã làm việc tại Công ty S là 01 năm 09 tháng kể từ tháng 10/2014 đến tháng 6/2016. Chị K xác nhận chị đã nhận sổ bảo hiểm xã hội ngày 15/7/2016.

[10] Trong quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án Thanh Trì, chị K có đưa người làm chứng là anh Phan Thanh N (Sinh năm 1978, trú tại số 72 tổ dân phố V, phường C, quận B, TP Hà Nội; là người đã cùng làm tại Công ty với chị) để làm chứng cho việc Công ty S không cho chị vào làm việc kể từ ngày 01/7/2016. Tuy nhiên, anh N chỉ xác nhận ngày 01/7/2016, anh và chị K cùng một số đồng nghiệp khác đã liên hoan chia tay vui vẻ với Công ty tại hồ câu gần Khu công nghiệp N; đã được nhận quà do đại diện Công ty gửi tặng. Ngoài ra anh không biết việc gì khác.

[11] Như vậy, bắt đầu từ ngày 15/6/2016, sau khi nhận được thông báo qua email về việc Công ty S không tái ký hợp đồng lao động (thực chất là không thực hiện Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 100-2016/HĐLĐ-PS140701 ký ngày 01/6/2016), chị

K đã tự nguyện chấp hành mọi yêu cầu của phía Công ty như bàn giao công việc, bàn giao dụng cụ làm việc, thậm chí chị K còn viết thư chia tay với mọi người và tham gia liên hoan chia tay. Điều đó thể hiện: về mặt ý chí thì chị K và Công ty S đã có thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 100-2016/HĐLĐ-PS140701 ký ngày 01/6/2016, chị K đã nghỉ việc từ ngày 01/7/2017 tại Công ty S. Việc thỏa thuận này tự nguyện, không bị ép buộc, không trái đạo đức xã hội, thể hiện ý chí của các bên và phù hợp với quy định tại khoản 3 Điều 36 - Bộ luật lao động 2012. Do Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 100-2016/HĐLĐ-PS140701 ngày 01/6/2016 chưa được thực hiện ngày nào nên quan hệ lao động không phát sinh.

[12] Đối với Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 279-2014/HĐLĐ-PS140701 ký ngày 18/9/2014 giữa chị K và Công ty S, tại phiên tòa chị K không yêu cầu gì về hợp đồng này nên Hội đồng xét xử không xem xét.

[13] Từ những phân tích trên, có đủ căn cứ để xác định Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 100-2016/HĐLĐ-PS140701 ký ngày 01/6/2016 giữa chị K và Công ty S đã chấm dứt từ ngày 01/7/2016. Do đó, hiện nay hợp đồng này là vô hiệu và không có cơ sở để chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị K.

[14] Đối với Quyết định về việc sa thải nhân viên số 5-2016/QĐST-TOA ngày 24/9/2016 của Công ty S, có nội dung sa thải chị Trần Thị K do không thực hiện Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 100-2016/HĐLĐ-PS140701 ký ngày 01/6/2016 (sa thải với lý do chị K nghỉ việc 5 ngày không phép cộng dồn trong tháng), xét Quyết định sa thải này ban hành sau khi chị K và Công ty S thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 100-2016/HĐLĐ-PS140701 ngày 01/6/2016 nên quyết định sa thải này không có giá trị pháp lý.

* Về án phí: theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 - 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 và lệ phí Tòa án thì chị K không phải chịu án phí lao động sơ thẩm

* Về quyền kháng cáo: các đương sự có quyền kháng cáo bản án theo quy định tại các Điều 271, 273 - Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ:

- Điểm a khoản 1 Điều 32; điểm a khoản 1 Điều 35; khoản 1 Điều 36; điểm a

khoản 1 Điều 39; khoản 1 Điều 184; Điều 185; các Điều 271, 273 - Bộ luật tố tụng dân sự 2015

- Khoản 3 Điều 36; khoản 1 Điều 52; khoản 2 Điều 202 - Bộ luật lao động 2012

- Điểm a khoản 1 Điều 12 - 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 và lệ phí Tòa án

- Điều 26 - Luật Thi hành án

Xử:

1/ Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và đòi bồi thường thiệt hại của chị Trần Thị K đối với Công ty TNHH S Việt Nam

2/ Tuyên bố Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 100-2016/HĐLĐ-PS140701 ký ngày 01/6/2016 giữa chị Trần Thị K và Công ty TNHH S Việt Nam và Quyết định về việc sa thải nhân viên số 5-2016/QĐST-TOA ngày 24/9/2016 của Công ty S đối với chị Trần Thị K là vô hiệu

* Về án phí: Chị Trần Thị K không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

* Về quyền kháng cáo: chị Trần Thị K và Công ty TNHH S Việt Nam có quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án

* Về việc thi hành án: Trường hợp bản án, quyết định của tòa án 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 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./.

HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM:

Thành viên Hội đồng xét xử

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa

