

Bản án số: 02/2024/LĐ-ST

Ngày: 23/02/2024

V/v: “Tranh chấp đơn phương
chấm dứt Hợp đồng lao động”

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN 3 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Trịnh Thị H

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Lê Thị XM

2. Bà Đặng Thị NH

-Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn DD – là Thư ký Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh.

-Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 3 tham gia phiên tòa: Bà Ngô Thị TH – Kiểm sát viên.

Ngày 23 tháng 02 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số: 37/2023/TLST-LĐ ngày 12 tháng 10 năm 2023 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 16/2023/QĐXXST-LĐ ngày 07 tháng 12 năm 2023; Quyết định hoãn phiên tòa số: 01/2024/QĐST-LĐ ngày 04 tháng 01 năm 2024 và Quyết định hoãn phiên tòa số: 02/2024/QĐST-LĐ ngày 25 tháng 01 năm 2024, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà Võ Thị TT, sinh năm 1985.

Địa chỉ: Số 1 chung cư TP, TP, thành phố TĐ, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà Trương Thị P, là đại diện theo ủy quyền. Văn bản ủy quyền ngày 28 tháng 4 năm 2023.

(có mặt)

- Bị đơn: CTCP Kỹ thuật J.

Trụ sở: Số 235 VTS, Phường VTS, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ văn phòng: Tòa nhà SB, số 60 TS, Phường H, quận TB, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông Nguyễn TĐ là người đại diện theo ủy quyền – Văn bản ủy quyền ngày 25 tháng 12 năm 2023;

(có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ; Đơn khởi kiện sửa đổi và các lời khai tại Tòa án, nguyên đơn bà Võ Thị TT có bà Trương Thị P là người đại diện theo ủy quyền thống nhất trình bày như sau:

Bà Võ Thị TT là nhân viên có thâm niên trên 14 năm làm việc tại CTCP Kỹ thuật J (gọi tắt là: Công ty JHE), chức danh chuyên môn: thư ký ISO theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn kể từ ngày 06/01/2009 cho đến nay, với mức lương là: 20.100.000 đồng/tháng. Trong thời gian bà T làm việc tại Công ty JHE, bà T luôn tuân thủ đúng nội quy lao động và hoàn thành tốt công việc được giao.

Bất ngờ, ngày 12/01/2023, bà T nhận được email đính kèm quyết định số: 75/2022/QĐ-NV buộc bà T phải nghỉ chờ việc kể từ ngày 14/01/2023 và chỉ trợ cấp: 4.680.000 đồng tháng đầu tiên và không đề cập đến những tháng sau.

Đến tháng 02/2023, Công ty JHE ngưng đóng bảo hiểm cho bà T khi bà T vẫn chưa kết thúc Hợp đồng lao động. Đồng thời tài khoản phần mềm ERP được công ty cấp cho để làm việc cũng bị công ty đơn phương cắt mà không có bất kỳ thông báo nào. Như vậy, kể từ tháng 02/2023 Công ty JHE đã đơn phương buộc bà T phải nghỉ chờ việc không hưởng lương, trên thực tế đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà T trái pháp luật.

Trước đó, trong năm 2022, bà T cùng với những người lao động khác đều làm việc liên tục và đủ 12 tháng nhưng không được hưởng lương tháng 13 và những ngày phép năm mà Công ty buộc chúng tôi phải tạm ứng lương để có tiền chi tiêu trong dịp tết.

Bà T đã nhiều lần liên hệ với Công ty JHE để mong muốn được gặp gỡ Ban giám đốc, trao đổi thỏa thuận về tiền lương, bảo hiểm xã hội và các chế độ trợ cấp khác trong thời gian nghỉ chờ việc nhưng phía Công ty JHE không có thiện chí thỏa thuận mà chỉ giao cho bà T công văn không có số với nội dung chưa thể sắp xếp thời gian gặp mặt như đề nghị. Đồng thời, ông Trần HN (Trưởng phòng Nhân sự) dùng thái độ gay gắt và không tiếp xúc với bà T cùng với các người lao động khác.

Sau đó, bà T cũng đã làm đơn khiếu nại đến Liên đoàn lao động quận 03 và được mời lên giải làm việc vào ngày 14/04/2023 tuy nhiên phía công ty vẫn không đưa ra phương án giải quyết cho bà T theo đúng quy định pháp luật.

Việc Công ty JHE buộc người lao động phải nghỉ chờ việc nhưng không được hưởng lương và tự ý giảm lương không thỏa thuận với người lao động là trái pháp luật. Nhận thấy, trong quá trình công tác 14 năm tại Công ty JHE, bà T luôn được cấp quản lý trực tiếp đánh giá cao là nhân sự có năng lực, được đánh giá điểm tốt trong phiếu đánh giá hàng năm của công ty, đem lại lợi ích cao nhất có thể cho công ty trong công tác mua hàng.

Nay bà T khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết như sau:

1. Yêu cầu Tòa án tuyên bố quyết định nghỉ chờ việc số: 75-2022/QĐ-NV ngày 09/01/2023 của Công ty JHE đối với bà Võ Thị TT là trái quy định pháp luật. Việc

Công ty JHE cho nghỉ chờ việc không xác định thời hạn, không thanh toán tiền lương, không đóng bảo hiểm xã hội quá thời hạn quy định nhưng không điều chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Buộc Công ty JHE phải thanh toán một lần cho bà T các khoản tiền sau:

2.1. Tiền lương những ngày bà T không được nhận lương và không được làm việc tạm tính từ ngày nhận được quyết định nghỉ chờ việc trái pháp luật là ngày 12/01/2023 đến ngày khởi kiện là (06 tháng): $20.100.000 \text{ đồng} \times 06 \text{ tháng} = 120.600.000 \text{ đồng}$;

2.2. Tiền BHXH, BHYT, BHTN (08 tháng): $20.100.000 \text{ đồng} \times 21,5\% = 4.321.500 \text{ đồng/tháng} \times 05 \text{ tháng} = 34.572.000 \text{ đồng}$.

2.3. Tiền lương tháng 13 của năm 2022 là: 20.100.000 đồng do bà T đã làm việc đủ 12 tháng nhưng chưa được nhận.

2.4. 20% lương tháng 12/2022: 4.020.000 đồng do Công ty tự ý cắt giảm lương mà không thỏa thuận với bà T theo quy định pháp luật.

2.5. Tiền trợ cấp thôi việc: $\frac{1}{2} \times 20.100.000 \times 1,5 = 15.075.000 \text{ đồng}$.

2.6. Tiền vi phạm nghĩa vụ báo trước là: 32.662.500 đồng.

2.7. Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: $20.100.000 \times 02 \text{ tháng} = 40.200.000 \text{ đồng}$.

Tại đơn đề ngày 30 tháng 11 năm 2023, bà Võ Thị TT có bà Trương Thị P đại diện rút một phần yêu cầu khởi kiện, cụ thể rút yêu cầu về buộc Công ty JHE trả tiền lương tháng 13 của năm 2022 là: 20.100.000 đồng do bà T đã làm việc đủ 12 tháng nhưng chưa được nhận.

Tại các lời khai tại Tòa án, bị đơn bị đơn Công ty JHE có ông Nguyễn Đức HT, ông Trần QH và ông Nguyễn TĐ là người đại diện theo ủy quyền thống nhất trình bày:

Bà Võ Thị TT vào làm việc tại CTCP Kỹ thuật J (sau đây gọi tắt là: Công ty JHE) từ ngày 06 tháng 01 năm 2009 với hình thức là Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, tính đến thời điểm bà T ngừng việc là gần 14 năm. Trong quá trình làm việc tại Công ty JHE, Công ty JHE luôn tuân thủ đầy đủ các quy định pháp luật cũng như thực hiện đầy đủ các chế độ lao động cho bà T. Trong thời gian gần đây, đỉnh điểm là thời điểm cuối năm 2022, Công ty JHE gặp nhiều khó khăn nên JHE phải ra một số quyết định về việc tạm ngưng công việc của một số nhân sự mang tính tạm thời để vượt qua thời điểm khó khăn. Vì vậy, ngày 28 tháng 11 năm 2022, Công ty JHE ra thông báo về việc điều chỉnh cơ cấu nhân sự số 25/2022/TB-JHE. Vào ngày 30/11/2022, Công ty JHE có gửi mail kèm Thông báo số 25/2022/TB-JHE về việc điều chỉnh cơ cấu nhân sự, trong danh sách điều chỉnh cơ cấu nhân sự có bà Võ Thị TT. Để việc điều chỉnh không ảnh hưởng tới các nhân sự ngưng việc thì ngày 07/12/2022, Phòng Hành chính nhân sự của Công ty JHE đã có Phiếu trình kèm theo ý kiến của BCH CĐCS đến Ban Giám đốc Công ty và Công ty cũng đã xem xét thêm các phương án hỗ trợ người lao động bị ngưng việc. Ngày 09/01/2023, Công ty JHE

ra Thông báo nghỉ chờ việc cho bà Võ Thị TT theo Quyết định nghỉ chờ việc số 75-2022/QĐ-NV. Đây là quyết định mang tính tạm thời, đối ứng trong tình huống khó khăn, nhân sự nhận quyết định này không phải bị nghỉ việc mà chỉ chờ việc trong thời gian tạm thời. Tuy nhiên sau đó bà T đã khiếu nại nội dung quyết định trên và đưa vụ việc trở thành tranh chấp. Mặc dù đã có sự đối thoại với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, Liên đoàn lao động địa phương nhưng chưa tìm được điểm thống nhất giữa hai bên. Sau đó bà T đã đưa tranh chấp trên ra Tòa án Quận 3.

Vào cuối năm 2022 và đầu năm 2023, Công ty JHE rất khó khăn, buộc phải giảm chỗ làm việc. Bà T là một trong những nhân sự không bố trí được công việc nên chúng tôi đành phải ra quyết định nghỉ chờ việc. Để đưa ra quyết định này thì Phòng Hành chính nhân sự đã làm việc với bà T và cấp trưởng của bà T. Trong quá trình làm việc Phòng hành chính nhân sự cũng đã chia sẻ rất nhiều và đưa ra những hướng lựa chọn cho bà T như sau: 1- Tự nguyện nộp đơn nghỉ việc và hưởng trợ cấp 01 tháng. 2. Hưởng lương căn bản 03 tháng và đóng bảo hiểm theo lương căn bản trong 03 tháng, nếu sau đó vẫn không bố trí được công việc thì chờ việc không hưởng lương. 3. Hưởng lương căn bản 1 tháng và đóng bảo hiểm đầy đủ 03 tháng. Đây là phương án rất nhân văn do công ty chúng tôi đưa ra nhằm cân đối hài hòa lợi ích của các bên nhưng bà T không hợp tác.

Việc Công ty JHE ra Quyết định số 75/2022/QĐ-NV về việc tạm ngưng công việc là một biện pháp tạm thời để xử lý cấp bách tại thời điểm đó để giúp công ty vượt qua khó khăn. Đây không phải là quyết định thôi việc.

Việc không đóng bảo hiểm xã hội: Ngay khi bà T ngừng việc và những ngày sau đó diễn ra tranh chấp vụ việc thì Công ty JHE có liên hệ cơ quan Bảo hiểm xã hội Quận 3 thì được chuyên viên trả lời là nếu người lao động không đi làm, không hưởng lương thì không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội của tháng đó, căn cứ trên nội dung này thì Công ty JHE không đóng bảo hiểm xã hội cho bà T trong thời gian không đi làm và không hưởng lương sau đó. Điều này hoàn phù hợp với quy định theo Điều 38, Quyết định 959/BHXH, cụ thể: "...1.7. Người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng bảo hiểm xã hội tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng bảo hiểm xã hội, trừ trường hợp nghỉ việc hưởng chế độ thai sản.

Đối với nội dung: khóa tài khoản phần mềm ERP được công ty cấp để làm việc thì do tình hình kinh doanh đi xuống, công ty chúng tôi bị khó khăn nên yêu cầu công việc tại thời điểm đó không có bất cứ sự cần thiết để sử dụng phần mềm trên, và các vị trí nhân sự không làm việc thì chúng tôi phải khóa tài khoản là điều phù hợp.

Đối với nội dung ông Trần HN (Trưởng phòng Nhân sự) dùng thái độ gay gắt và không tiếp xúc với bà T: Phía Công ty và Công đoàn cơ sở đã tổ chức nhiều cuộc đối thoại gặp mặt bà T, và cuộc họp đã diễn ra nhiều lần. Tuy nhiên, trong một số cuộc gặp phía bà T và một số lao động khác đi cùng người tự xưng là luật sư của bà T (tự xưng là luật sư nhưng không xuất trình được giấy uỷ quyền cho Công ty JHE

khi có yêu cầu), và trong buổi làm việc này do không xuất trình được giấy uỷ quyền nên chúng tôi không có cơ sở làm việc, bên cạnh đó một số người lao động có nhiều hành vi không chuẩn mực và to tiếng với phía Công ty JHE nên chúng tôi đã phải phản ứng để yêu cầu tuân thủ đúng văn hoá làm việc. Vậy nên nội dung ông Trần HN (Trưởng phòng Nhân sự) dùng thái độ gay gắt và không tiếp xúc với bà T và các người lao động khác là hoàn toàn không có thật, điều này có nhiều nhân sự của Công ty JHE tại thời điểm đó chứng kiến.

Đối với vấn đề bà T yêu cầu trả lương tháng 13: Hiện nay không có một quy định nào bắt buộc doanh nghiệp phải trả tháng lương thứ 13 cho người lao động. Tiền lương tháng thứ 13 là khoản tiền thưởng căn cứ trên kết quả kinh doanh của công ty. Như đã trình bày ở trên, trong thời điểm cuối năm 2022 thì Công ty JHE rơi vào tình hình kinh doanh không tốt, vì vậy không thể đáp ứng được khoản lương tháng thứ 13 như những năm trước theo yêu cầu của người lao động.

Đối với việc khiếu nại tại Liên đoàn lao động cũng như Phòng lao động địa phương nhưng không đưa phương án giải quyết, về việc này chúng tôi có ý kiến như sau: Thực tế, tất cả các đợt làm việc tại Phòng lao động địa phương cũng như Liên đoàn lao động thì Công ty JHE đều tham gia đầy đủ, tại Liên đoàn lao động đều tham gia đầy đủ và có văn bản của buổi tiếp xúc, tuy nhiên một số buổi gặp tại Phòng lao động quận thì do người đại diện công ty đi công tác dài ngày, nên công ty có bố trí nhân sự thay thế để tham gia nhưng chúng tôi không hiểu vì sao phía phòng lao động không chấp thuận ý kiến của chúng tôi, nên một số ý kiến từ Công ty JHE khi làm việc đã không được ghi nhận. Từ những sự trình bày trên đây, Công ty JHE không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Võ Thị TT.

Tại phiên tòa:

Nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với yêu cầu về trả tiền lương tháng 13 là 20.100.000 đồng.

Nguyên đơn xác nhận lại các yêu cầu sau:

1. Yêu cầu Tòa án tuyên bố Quyết định nghỉ chờ việc số: 76-2022/QĐ-NV ngày 09/01/2023 của Công ty JHE đối với bà Võ Thị TT là trái quy định pháp luật. Việc Công ty JHE cho nghỉ chờ việc không xác định thời hạn, không thanh toán tiền lương, không đóng bảo hiểm xã hội và quá thời hạn quy định nhưng không điều chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Yêu cầu Tòa án buộc Công ty JHE thanh toán cho bà Võ Thị TT các khoản tiền như sau:

2.1. Tiền lương trong những ngày bà Võ Thị TT không được làm việc tính từ ngày 01/02/2023 đến ngày mở phiên tòa xét xử vụ án là ngày 23/02/2024 là (20.100.000 đồng x 12 tháng 22 ngày là 259.625.000 đồng).

2.2. 20% lương tháng 12/2022: 4.020.000 đồng do Công ty tự ý cắt giảm lương mà không thỏa thuận với bà T theo quy định pháp luật.

2.3. Tiền trợ cấp thôi việc: $\frac{1}{2} \times 20.100.000 \times 1,5 = 15.075.000$ đồng.

2.4. Tiền vi phạm nghĩa vụ báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật căn cứ theo điểm a, khoản 2 điều 36 Bộ luật lao động 2019 là: 32.662.500 đồng.

2.5. Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: $20.100.000 \times 02 \text{ tháng} = 40.200.000$ đồng.

Yêu cầu Công ty JHE phải trả cho bà Võ Thị TT một lần tổng số tiền tạm tính đến ngày 23/02/2023 là: 351.582.500 đồng (ba trăm năm mươi một triệu năm trăm tám mươi hai ngàn năm trăm đồng).

Yêu cầu Công ty JHE phải đóng Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và chốt sổ bảo hiểm cho bà Võ Thị TT và cho cơ quan bảo hiểm trong những ngày bà Võ Thị TT không được làm việc, không được hưởng lương và chưa được đóng bảo hiểm.

Bị đơn giữ nguyên ý kiến trình bày trong quá trình giải quyết và không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn vì Công ty JHE chỉ cho bà T nghỉ chờ việc chứ không chấm dứt Hợp đồng lao động với bà T. Tháng 7 năm 2023, Công ty đã gửi Email mời bà T quay trở lại Công ty tiếp tục làm việc nên chỉ đồng ý trả lương cho bà T từ các tháng 2, 3, 4, 5, 6 và tháng 7 năm 2023 và đồng ý đóng Bảo hiểm xã hội cho bà Võ Thị TT với mức lương theo Hợp đồng lao động.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 3 phát biểu ý kiến:

Về thủ tục tố tụng: Quá trình giải quyết vụ án, Tòa án đã tiến hành đầy đủ, đảm bảo thủ tục tố tụng; tại phiên tòa, Hội đồng xét xử và những người tiến hành tố tụng khác đã tuân thủ đúng qui định của pháp luật tố tụng dân sự; các đương sự chấp hành đúng quy định của pháp luật.

Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử đối với yêu cầu của nguyên đơn về buộc bị đơn trả tiền lương tháng 13 là 20.100.000 đồng; Không chấp nhận yêu cầu tuyên bố quyết định nghỉ chờ việc là trái quy định pháp luật; Tuyên bố hành vi của Công ty là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, chấp nhận các yêu cầu khởi kiện còn lại của nguyên đơn bà Võ Thị TT.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] *Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết Tòa án:*

Nguyên đơn bà Võ Thị TT khởi kiện Công ty JHE về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được quy định tại điểm b khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự. Do bị đơn Công ty JHE có địa chỉ trụ sở tại Quận 3 nên vụ án

thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 3 được quy định tại điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Xét nguyên đơn rút yêu cầu buộc Công ty JHE trả tiền lương tháng 13 là 20.100.000 đồng. Hội đồng xét xử nhận thấy yêu cầu trên là tự nguyện nên Hội đồng xét xử chấp nhận và đình chỉ xét xử đối với phần yêu cầu đã rút theo quy định tại khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[3] *Xét quan hệ lao động giữa bà Võ Thị TT và Công ty JHE:*

Căn cứ lời khai thống nhất của hai bên đương sự, đối chiếu với tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, có cơ sở xác định Bà Võ Thị TT và Công ty JHE có ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 76/09, ngày 06/01/2009. Bà T làm việc tại Công ty JHE với chức danh chuyên môn: thư ký ISO, mức lương 20.100.000 đồng/tháng. Quá trình làm việc bà luôn thực hiện đúng nghĩa vụ thỏa thuận trong hợp đồng lao động và nội quy Công ty.

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ và trình bày của các đương sự có cơ sở xác định Công ty JHE ban hành Quyết định nghỉ chờ việc số: 75/2022/QĐ-NV ngày 12/01/2023 và buộc bà T nghỉ chờ việc từ ngày 14/01/2023. Nội dung quyết định nghỉ chờ việc với mức trợ cấp 4.680.000 đồng trong tháng đầu tiên, Công ty đóng bảo hiểm xã hội tháng đầu tiên theo mức áp dụng điều chỉnh năm 2022 và không có thời hạn nghỉ chờ việc. Công ty chưa có thỏa thuận nào với bà T về việc cho bà T nghỉ chờ việc.

Ngày 30 tháng 01 năm 2023, khi bà T quay lại công việc thì Công ty đã đơn phương cắt tài khoản phần mềm ERP (là tài khoản trước đây công ty cấp cho bà T để làm việc) mà không có bất kỳ thông báo hay thỏa thuận nào. Điều này đã gián tiếp làm cho bà T không thể tiếp tục công việc.

Xét, lời trình bày của bị đơn và các tài liệu do bị đơn cung cấp thể hiện bị đơn đang gặp nhiều khó khăn về kinh tế. Việc ban hành Quyết định nghỉ chờ việc là biện pháp tạm thời trong lúc công ty gặp nhiều khó khăn nên việc bị đơn ban hành Quyết định nghỉ chờ việc số: 75/2022/QĐ-NV ngày 12/01/2023 là phù hợp với quy định tại Điều 99 Bộ luật Lao động. Tuy nhiên Hội đồng xét xử xét thấy cần dựa trên cơ sở hợp đồng hoặc sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động nhưng các đương sự xác nhận không có cuộc họp hay thỏa thuận nào giữa Công ty và bà T về quyết định nghỉ chờ việc này. Đồng thời, sau khi Công ty ban hành Quyết định nghỉ chờ việc cho người lao động không quy định thời hạn nghỉ chờ việc, mức lương nghỉ chờ việc không có sự thỏa thuận với người lao động. Sau khi kết thúc tháng đầu tiên nghỉ chờ việc Công ty không có thông báo về việc tiếp tục nghỉ chờ việc hoặc tiếp tục công việc sau khi hết thời hạn là không đảm bảo quyền lợi của người lao động.

Theo lời trình bày của nguyên đơn và Kết quả đóng bảo hiểm xã hội của Bảo hiểm xã hội Quận 3, sau khi nhận được quyết định nghỉ chờ việc, Công ty không

đóng bảo hiểm xã hội cho bà T từ tháng 2/2023 đến nay. Điều này vi phạm quy định điểm d khoản 2 Điều 6 Bộ luật Lao động năm 2019, Điều 18 Luật Bảo hiểm xã hội.

Trên cơ sở phân tích trên, xét thấy sau khi ban hành quyết định nghỉ chờ việc, Công ty JHE có hành vi khóa phần mềm ERP là phần mềm công ty cấp cho bà T từ khi bắt đầu vào làm việc để làm việc, không thỏa thuận với bà T về mức lương nghỉ chờ việc, không thông báo thời hạn nghỉ chờ việc, không trả lương, không đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động từ tháng 02/2023 đến ngày xét xử sơ thẩm, hết tháng đầu tiên nghỉ chờ việc Công ty không có thông báo tiếp tục nghỉ chờ việc hoặc điều chuyển làm công việc khác theo hợp đồng lao động là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 39 Bộ luật Lao động năm 2019.

[4] *Về yêu cầu của nguyên đơn bà Võ Thị TT:*

[4.1] Buộc Công ty JHE thanh toán cho bà T tiền lương trong những ngày bà T không được làm việc tính từ ngày 01/02/2023 đến ngày mở phiên tòa xét xử vụ án là ngày 23/02/2024 là (20.100.000 đồng x 12 tháng 22 ngày là 259.625.000 đồng.

Căn cứ khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì người sử dụng lao động phải trả tiền lương những ngày người lao động không được làm việc.

Theo lời trình bày thống nhất của các bên, thời gian Công ty ban hành Quyết định nghỉ chờ việc là ngày 09/01/2023, Theo Quyết định thì bà T phải nghỉ chờ việc từ ngày 14/01/2023. Tuy nhiên, thời gian Công ty đơn phương cắt tài khoản phần mềm ERP là tài khoản để bà T làm việc tại Công ty, không đóng bảo hiểm xã hội là từ ngày 30/01/2023. Do đó, Tòa án xác định thời gian người lao động không được làm việc bắt đầu là từ ngày 30/01/2023.

Tại phiên tòa, nguyên đơn yêu cầu bị đơn trả lương những ngày không được làm việc từ ngày 01/02/2023 đến ngày xét xử là 259.625.000 đồng. Xét yêu cầu này của nguyên đơn là không vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện ban đầu được quy tại khoản 1 Điều 244 của Bộ luật tố tụng dân sự nên được chấp nhận.

Căn cứ lời khai thống nhất của hai bên đương sự; Văn bản xác minh thông tin đóng bảo hiểm xã hội; Sao kê giao dịch của số tài khoản số 31010000680386 và đối chiếu với tài liệu, chứng cứ trong hồ sơ vụ án. Hội đồng xét xử có cơ sở để xác định mức lương trước khi bà T nghỉ việc là 20.100.000 đồng.

Do đó, bà T yêu cầu Công ty JHE có trách nhiệm trả cho bà T tiền lương những ngày không được làm việc là 20.100.000 đồng x 12 tháng 22 ngày = 259.625.000 đồng là có cơ sở.

[4.2] Buộc Công ty JHE thanh toán cho bà T 20% lương tháng 12/2022: 4.020.000 đồng do Công ty JHE tự ý cắt giảm lương, không lý do và cũng không thỏa thuận với bà T theo quy định pháp luật.

Căn cứ lời trình bày của các đương sự và bản sao kê tài khoản nhận lương của bà T có cơ sở xác định bà T không được thanh toán đầy đủ lương theo thỏa thuận tại Hợp đồng lao động. Công ty không phản hồi lý do tự ý giảm lương và không được sự đồng ý của bà T. Do đó, yêu cầu Công ty thanh toán số tiền 4.020.000 đồng là có cơ sở nên được chấp nhận.

[4.3] Tiền trợ cấp thôi việc: $20.100.000 \text{ đồng} \times \frac{1}{2} = 15.075.000 \text{ đồng}$.

Căn cứ khoản 2 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

“Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền phải trả quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này để chấm dứt hợp đồng lao động.”

Bà T làm việc cho Công ty JHE từ ngày 06/01/2009 đến ngày 30/01/2023 là hơn 12 tháng. Do bà T không muốn tiếp tục làm việc nên việc bà T yêu cầu trả trợ cấp thôi việc với số tiền là 15.075.000 đồng là có cơ sở nên được chấp nhận.

[4.4] Tiền vi phạm nghĩa vụ báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 32.662.500 đồng.

Xét việc vi phạm thời hạn báo trước: Ngày 12/01/2023, bà T nhận được mail có đính kèm quyết định nghỉ chờ việc ngày 09/01/2023. Đến ngày 30/01/2023, Công ty vô hiệu hóa các tài khoản ERP và không cho bà T làm việc. Như vậy, xác định công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà T vào ngày 30/01/2023.

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019 thì Công ty JHE phải báo trước 45 ngày. Do vi phạm thời hạn báo trước, bà T yêu cầu Công ty trả khoản tiền tương ứng với thời gian báo trước trong những ngày người lao động không được báo trước là phù hợp quy định tại khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019. Do vậy, bà T yêu cầu số tiền 32.662.500 đồng là có cơ sở nên chấp nhận.

[4.5] Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động $20.100.000.000 \times 02 \text{ tháng}$ là 40.200.000 đồng.

Căn cứ khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động, Công ty JHE phải trả cho bà T số tiền 40.200.000 đồng là có cơ sở nên được chấp nhận.

[4.6] Công ty JHE phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc (Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp) và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà Võ Thị TT tại Cơ quan Bảo hiểm có thẩm quyền theo quy định của pháp luật. Mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc là 20.100.000 đồng/tháng, thời gian đóng từ ngày 01/02/2023 đến ngày xét xử sơ thẩm là ngày 23/02/2024.

Xét yêu cầu Công ty JHE phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho bà T của nguyên đơn không vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện ban đầu được quy tại khoản 1 Điều 244 của Bộ luật tố tụng dân sự nên được xem xét.

Căn cứ Điều 19, Điều 21 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014, được sửa đổi bổ sung năm 2015, năm 2018 quy định đóng bảo hiểm xã hội là nghĩa vụ bắt buộc của

người sử dụng lao động và người lao động. Do đó, nguyên đơn và bị đơn phải có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn tại cơ quan có thẩm quyền, mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm là 20.100.000 đồng/tháng, thời gian đóng từ ngày 01/02/2023 đến ngày 23/02/2024.

[5] *Về án phí lao động sơ thẩm*: Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 147 của Bộ luật Tố tụng dân sự và khoản 2 Điều 26 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 thì bị đơn Công ty JHE phải chịu án phí Lao động sơ thẩm là 10.547.475 đồng.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ điểm b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39; khoản 1 Điều 147, điểm b khoản 2 Điều 227, điểm b khoản 2 Điều 227 và khoản 1 Điều 228, Điều 266, Điều 267, khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ Điều 35, 36, 39, 41, 46, 48 Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ Điều 19, 21 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014

Căn cứ Luật phí và lệ phí năm 2015 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội;

Căn cứ Điều 26 Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu tuyên Quyết định nghỉ chờ việc số: 75/2022/QĐ-NV ngày 09/01/2023 của Công ty JHE là trái quy định pháp luật.

2. Tuyên bố hành vi vô hiệu hóa phần mềm ERP trên máy tính, không thỏa thuận với người lao động về mức lương nghỉ chờ việc, không thông báo thời hạn nghỉ chờ việc, không trả lương, không đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động từ tháng 02/2023 đến ngày xét xử sơ thẩm, hết tháng đầu tiên nghỉ chờ việc không có thông báo tiếp tục nghỉ chờ việc hoặc điều chuyển làm công việc khác theo hợp đồng lao động của Công ty JHE đối với người lao động bà Võ Thị TT là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà Võ Thị TT.

3. Buộc Bị đơn Công ty JHE thanh toán số tiền là 351.582.500 đồng (Ba trăm năm mươi một triệu năm trăm tám mươi hai ngàn năm trăm đồng). Trong đó gồm:

- Tiền lương trong những ngày bà T không được làm việc tính từ ngày 01/02/2023 đến ngày mở phiên tòa ngày 23/02/2023 (tương đương 12 tháng 22 ngày) là 259.625.000 đồng.

- 20% lương tháng 12/2022: 4.020.000 đồng.

- Tiền trợ cấp thôi việc: 15.075.000 đồng.

- Tiền vi phạm nghĩa vụ báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 32.662.500 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 40.200.000 đồng.

- Buộc Công ty JHE và bà Võ Thị TT phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc (bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp) cho bà Võ Thị TT tại Cơ quan Bảo hiểm có thẩm quyền, mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc là 20.100.000 đồng/tháng, thời gian đóng từ ngày 01/02/2023 đến ngày xét xử sơ thẩm là ngày 23/02/2024.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án, bên phải thi hành án còn phải chịu tiền lãi được tính theo lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương trên số tiền còn phải thi hành án cho đến khi thi hành án xong.

4. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu buộc Công ty JHE trả tiền lương tháng 13 là 20.100.000 đồng.

5. Về án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn Công ty JHE phải chịu án phí là 10.547.475 đồng (mười triệu năm trăm bốn mươi bảy ngàn bốn trăm bảy mươi lăm đồng).

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền 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 được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

6. Về quyền kháng cáo: Nguyên đơn bà Võ Thị TT và bị đơn Công ty JHE có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:

- TAND Tp.HCM;
- VKSND Quận 3;
- Chi cục THA DS Quận 3;
- Các đương sự;
- Lưu VP, Hồ sơ.

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

Trịnh Thị Hoa