

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
HUYỆN ĐỨC HÒA
TỈNH LONG AN**

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

Bản án: 02/2022/LĐ-ST

Ngày: 22-8-2022

*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 HUYỆN ĐỨC HÒA, TỈNH LONG AN**

Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Hải An.

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông La Văn Việt – Cán bộ hưu trí thị trấn Hậu Nghĩa
2. Bà Nguyễn Thị Rạt – Nguyên Trưởng phòng Lao động – Thương binh xã hội huyện Đức Hòa

Thư ký phiên tòa: Bà Phạm Thị Huỳnh Như – Thư ký Tòa án nhân dân huyện Đức Hòa, tỉnh Long An.

Ngày 22 tháng 8 năm 2022, tại trụ sở Tòa án Nhân dân huyện Đức Hòa, tỉnh Long An xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 03/2022/TLST-LĐ ngày 03 tháng 3 năm 2022 về tranh chấp “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 03/2022/QĐXXST-LĐ ngày 11 tháng 7 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 03/2022/QĐST-LĐ ngày 02 tháng 8 năm 2022, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Nguyễn Văn U, sinh năm 1970. (có mặt)

Thường trú: Ấp N, xã P, huyện Đ, tỉnh Cà Mau.

Tạm trú: Ấp T, xã N, huyện Đ, tỉnh Long An.

- *Bị đơn:* Công ty TNHH A (vắng mặt)

Địa chỉ trụ sở: Nhà xưởng 4, 5, 6; Đường số 4, Cụm CN M, ấp B, xã H, huyện Đ, tỉnh Long An.

Người đại diện theo pháp luật: Ông MA, SHI J.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 22 tháng 6 năm 2021 và những lời khai tiếp theo, ông Nguyễn Văn U trình bày:

Ông là công nhân của công ty TNHH A theo Hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm từ ngày 01/6/2021 đến ngày 31/5/2022 theo Hợp đồng lao động ngày 01/6/2021.

Ngày 20/6/2021, do phải tăng ca 4 ngày/tuần, do sức khỏe không tốt nên ông có xin về để khám bệnh. Nhưng khi đến công ty để làm việc thì ông bị bảo vệ không cho vào và nói rằng ông đã bị công ty đuổi việc. Ngày 21/6/2021, ông nhận được Quyết định số 206/QĐNV Allen về việc thôi việc với lý do ông không có thái độ phối hợp trong công việc. Nhưng trong quá trình làm việc, ông luôn tuân thủ theo đúng nội quy công ty, không có việc có thái độ không tốt khi làm việc và cũng không bị công ty xử lý kỷ luật lao động lần nào.

Việc Công ty TNHH A đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông mà không báo trước là trái quy định pháp luật. Do đó, ông yêu cầu:

- Công ty TNHH A nhận ông trở lại làm việc. Trong trường hợp không nhận ông trở lại làm việc thì phải bồi thường cho ông 02 tháng tiền lương với mức lương theo hợp đồng đã ký kết là 7.537.267 đồng x 02 tháng = 15.074.534 đồng.

- Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 21/6/2021 đến ngày đưa vụ án ra xét xử sơ thẩm và bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái luật theo quy định tại Điều 42 Luật lao động với mức lương 7.537.267 đồng/tháng.

Tại phiên tòa, ông U xác định không yêu cầu về việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc và tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

Ông U đồng ý với mức lương được áp dụng là mức lương theo hợp đồng lao động là 4.473.000 đồng và thời gian những ngày không làm việc được tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày ông có công việc mới vào ngày 14/3/2022.

Ngoài ra, ông không còn yêu cầu gì khác.

Sau khi thụ lý vụ án, Tòa án đã tiến hành tổng đạt thông báo thụ lý, các văn bản tố tụng cần thiết, đã tiến hành phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và các thủ tục theo pháp luật quy định nhưng bị đơn công ty TNHH A vẫn vắng mặt, cũng không có văn bản ghi ý kiến đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn nên Tòa án đưa vụ án ra xét xử.

Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Đức Hòa, tỉnh Long An:

- Về tố tụng: Từ khi thụ lý vụ án đến thời điểm xét xử vụ án, những người tiến hành tố tụng, nguyên đơn, bị đơn đã tuân thủ đúng theo quy định của Bộ

luật Tố tụng dân sự. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử đã thực hiện đúng trình tự, thủ tục theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

- Về nội dung: Bị đơn vắng mặt trong suốt quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn cung cấp được chứng cứ là hợp đồng lao động và quyết định v/v thôi việc chứng minh cho yêu cầu khởi kiện do đó yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ nên đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ Điều 39, 41 Bộ luật Lao động, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

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, căn cứ các kết quả xét hỏi tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. Về tố tụng:

Quan hệ pháp luật tranh chấp là “*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”, theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 Luật Tố tụng dân sự;

Bị đơn Công ty TNHH A có trụ sở tại địa chỉ: ấp B, xã H, huyện Đ, tỉnh Long An nên Tòa án nhân dân huyện Đức Hòa thụ lý giải quyết vụ án là đúng thẩm quyền theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Tại phiên tòa, bị đơn Công ty TNHH A đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai nhưng vẫn vắng mặt, căn cứ vào điểm b khoản 2 Điều 227; khoản 3 Điều 228 Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án vẫn tiến hành xét xử vắng mặt bị đơn.

[2]. Về nội dung:

[2.1]. Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ do đương sự giao nộp và lời trình bày của đương sự thể hiện:

Ngày 01/6/2021, Công ty TNHH A và ông Nguyễn Văn U có giao kết hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm. Công việc của ông U là công nhân phun sơn. Như vậy các bên có xác lập hợp đồng lao động có xác định thời hạn.

Ông U làm việc đến ngày 21/6/2021 thì nhận được Quyết định về việc thôi việc số 206/QĐNV Allen của Công ty TNHH A cho ông U được nghỉ việc từ ngày 19/6/2021.

Xét thấy, lý do thôi việc nêu tại Quyết định về việc thôi việc số 206 không thuộc các trường hợp quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 và Quyết định về việc thôi việc số 206 cũng không nêu rõ lý do thôi việc thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nào theo quy định pháp luật lao động; trong khi trong suốt quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa, bị đơn Công ty TNHH A không có bất cứ ý kiến phản hồi nào cũng không cung cấp chứng cứ nào.

Từ phân tích trên, có cơ sở xác định việc công ty TNHH A đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông U là vi phạm Điều 36 Bộ luật Lao động 2019, do đó thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo Điều 39 Bộ luật Lao động 2019 và công ty TNHH A phải thực hiện các nghĩa vụ theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động 2019.

Do đó, cần xem xét lại các yêu cầu của ông U cho phù hợp với Điều 41 Bộ luật Lao động.

Theo hợp đồng lao động mà các bên đã ký kết có ghi: mức lương là 4.473.000 đồng/tháng. Các khoản phải trích nộp gồm: Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp: theo quy định của luật bảo hiểm về mức đóng và tỷ lệ đóng.

Quyết định về việc thôi việc nêu ông U được nghỉ việc từ ngày 19/6/2021 nhưng tại Đơn khởi kiện và tại phiên tòa ông U xác định ông không được vào công ty làm việc từ ngày 21/6/2021, đồng thời đến ngày 14/3/2022 ông đã có công việc mới nên thời gian nghỉ việc của ông U được tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày 14/3/2022.

Ông U có đề nghị Công ty tiếp nhận ông trở lại làm việc, công ty không có ý kiến về việc nhận ông U trở lại làm việc, tại phiên tòa ông U xác định đã có công việc mới nên không có yêu cầu được tiếp tục làm việc nên HĐXX không buộc bị đơn phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

Như vậy, buộc Công ty TNHH A phải thanh toán cho ông U các khoản cụ thể như sau:

- Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày 14/3/2022 là 8 tháng 21 ngày x mức lương 4.473.000 đồng/tháng = 38.915.100 đồng (khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động)

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động, cụ thể: 02 tháng tiền lương x mức lương 4.473.000 đồng/tháng = 8.946.000 đồng. (khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động)

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng do không nhận lại làm việc, cụ thể: 02 tháng tiền lương x mức lương 4.473.000 đồng/tháng = 8.946.000 đồng. (khoản 3 Điều 41 Bộ luật lao động)

[2.2]. Về khoản Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp và tiền lương những ngày không được báo trước: ông U không có yêu cầu nên HĐXX không xem xét.

[2.3]. Về trợ cấp thôi việc: theo Điều 46 Bộ luật lao động năm 2012 khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại Điều 34 Bộ luật lao động thì người sử dụng lao động chỉ trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, thời gian làm việc của ông U chưa đủ 12 tháng do đó HĐXX không xem xét.

Tổng cộng các khoản Công ty TNHH A có nghĩa vụ bồi thường cho ông Nguyễn Văn U là: 56.807.100 đồng.

[3]. Xét quan điểm của Kiểm sát viên là phù hợp nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

[4]. Về án phí: Công ty TNHH A phải chịu án phí lao động sơ thẩm theo khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Điều 32, 35, 39, 63, 147, 184, 186, 227, 271, 273 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ Điều 36, 39, 41 Bộ Luật lao động;

Căn cứ Điều 357, 468 Bộ luật dân sự 2015;

Căn cứ khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Văn U về việc tranh chấp “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” đối với Công ty TNHH A.

Buộc Công ty TNHH A phải bồi thường cho ông Nguyễn Văn U số tiền là 56.807.100 đồng – Năm mươi sáu triệu tám trăm lẻ bảy ngàn một trăm đồng, gồm các khoản sau:

- Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày 14/3/2022 (8 tháng 21 ngày) là 38.915.100 đồng (khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động)

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 8.946.000 đồng (khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động)

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng do không nhận lại làm việc, cụ là 8.946.000 đồng. (khoản 3 Điều 41 Bộ luật lao động)

Khi án có hiệu lực pháp luật, kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, bên có nghĩa vụ chậm thi hành sẽ phải chịu thêm khoản tiền lãi tính trên số tiền chậm trả theo quy định tại Điều 357, khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự số 91/2015/QH13 tương ứng với thời gian chưa thi hành án, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác.

2. Về án phí:

- Buộc Công ty TNHH A phải nộp án phí lao động sơ thẩm với số tiền là 1.704.200 đồng sung ngân sách Nhà nước.

- Ông Nguyễn Văn U không phải nộp án phí lao động sơ thẩm.

3. Về quyền kháng cáo: Án xử sơ thẩm và tuyên án công khai, đương sự có mặt được quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án. Đương sự vắng mặt được quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản án hoặc kể từ ngày bản án được niêm yết công khai.

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 án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- TAND tỉnh Long An;
- VKSND huyện Đức Hòa;
- Chi cục THADS huyện Đức Hòa;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ, án văn.

(Đã ký)

Nguyễn Hải An