TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN 6 **Thành phố Hồ Chí Minh**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 02/2018/LĐ-ST
Ngày: 04-5-2018
V/v tranh chấp tiền lương, 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 6 – THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thanh Nhàn

Các Hội thẩm nhân dân:

Bà Võ Ngọc Thúy

Ông Lư Khánh Thành

- Thư ký phiên tòa: Bà Lê Thị Mỹ Quí – Thư ký Tòa án nhân dân Quận 6, Thành phố Hồ Chí Minh

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Quận 6, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Dịu Thùy – Kiểm sát viên

Ngày 04 tháng 5 năm 2018 tại trụ sở Tòa án nhân dân Quận 6, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số: 04/2016/TLST- LĐ ngày 10 tháng 5 năm 2016 về " Tranh chấp tiền lương, tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 113/2018/QĐXXST- LĐ ngày 05 tháng 3 năm 2018 và Quyết định hoãn phiên tòa số: 07/2018/QĐST-HPT ngày 05 tháng 4 năm 2018 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Bà Trương Lê C (Trương Lệ C) – Sinh năm: 1975; địa chỉ: 249 đường L, Phường B, Quận F, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

- *Bị đơn:* Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thương mại dịch vụ sản xuất P; địa chỉ: 001 Lô C1 đường K, Phường G, Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Phạm Tân T - Sinh năm: 1991; cư trú tại: Số 9 đường B, phường Đ, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh là người đại diện theo ủy quyền của Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thương mại dịch vụ sản xuất P (Văn bản ủy quyền số ngày 06/10/2016) (có mặt).

- Người làm chứng:

1/ Bà Bùi Thị Trang Đ – Sinh năm: 1991; địa chỉ: 766/16/19/16 đường T, Phường E, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

2/ Bà Nguyễn Thị Ngọc H – Sinh năm: 1984; địa chỉ: 001 Lô C1 đường K, Phường G, Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh.

3/ Ông Phùng Minh T, sinh năm: 1984; địa chỉ: 001 Lô C1 đường K, Phường G, Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh.

4/ Ông Giang Bảo T, sinh năm: 1987; địa chỉ: 001 Lô C1 đường K, Phường G, Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh.

5/ Bà Bùi Cảnh V, sinh năm: 1980; địa chỉ: 001 Lô C1 đường K, Phường G, Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Các ông bà Đ, H, T, T, V có đơn xin vắng mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện ngày 20/5/2015, đơn khởi kiện bổ sung đề ngày 30/3/2016 (nộp cho Tòa án vào ngày 27/6/2016), đơn khởi kiện bổ sung ngày 29/8/2017, bản tự khai, biên bản hòa giải, nguyên đơn bà Trương Lê C trình bày: Tháng 9/2014, bà vào làm việc tại Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ Sản xuất P (viết tắt là Công ty P). Đến ngày 01/11/2014 thì bà và Công ty P có ký hợp đồng lao động số 13/06/2014/HĐLĐ-LP ngày 01/11/2014. Đây là Hợp đồng lao động xác định, thời hạn làm việc là 12 tháng tính từ ngày 01/11/2014 đến ngày 31/10/2015 với mức lương cơ bản là 4.050.000 đồng. Sau khi làm được một thời gian bà cảm thấy môi trường làm việc không phù hợp nên vào ngày 15/12/2014 bà đã thông báo trực tiếp với bà Lê Thị Anh T (bà Lê Thị Anh T là Giám đốc công ty P) về việc bà sẽ xin nghỉ việc vào đầu tháng 4/2015 bà dùng địa chỉ email: truongphongnhansu@escort.com.vn (là email công ty cấp cho bà để sử dụng làm việc mỗi ngày) gửi đến mail anhthoa@escort.com.vn (là email bà T dùng làm việc với bà mỗi ngày) để xin nghỉ việc.

Bà T nhận được email của bà thì không có phản hồi mà bà Anh T chỉ trực tiếp trả lời miệng với bà rằng vị trí trưởng phòng nhân sự của bà không có người thay thế nên đề nghị bà cố gắng làm.

Ngày 13/01/2015 bà có gửi email cho bà T để chốt công việc, vào thời điểm này bà chưa làm đơn xin nghỉ việc vì thời gian bà nghỉ việc còn xa đến đầu tháng 04/2015 nên bà chỉ gửi email cho bà T.

Vào ngày 14/01/2015, bà T cho bà Nguyễn Thị Ngọc H là trợ lý Giám đốc thông báo cho bà là nghỉ việc sớm vào ngày 17/01/2015. Sau khi được bà H thông báo bà đã liên lạc với bà T để xác nhận nội dung bà H thông báo nhưng bà nhắn tin, điện thoại bà T điều không nghe, không trả lời. Đồng thời từ khoảng đầu tháng 01/2015 bà T cũng đã không làm việc trực tiếp với bà, mọi thông báo công việc bà T nói bà cứ làm việc với H. Do vậy bà thực hiện theo thông báo của bà H.

Trong cùng ngày 14/01/2015 bà bàn giao hệ thống quản lý chất lượng ISO cho bà Nguyễn Thị Ngọc H – trợ lý giám đốc, bàn giao hệ thống lương cho bà Bùi Cảnh V – Kế toán công ty, bàn giao hệ thống Hành chính nhân sự cho bà

Bùi Thị Trang Đ – nhân viên nhân sự mới của công ty, bàn giao hệ thống camera, máy tính cho ông Phùng Minh T – nhân viên IT của công ty. Ngay sau đó hệ thống máy tính của bà bị khóa, không đăng nhập được vào các hệ thống của công ty nữa.

Khi tiến hành bàn giao toàn bộ sổ sách, chứng từ, hồ sơ cho bà H, bà V, bà Đ, ông T thì bà có làm biên bản bàn giao đưa cho bà H; bà V; bà Đ; ông T nhưng những người này không ký vào biên bản bàn giao bà đưa vì theo trình tự bàn giao tại công ty từ khi bà vào làm tại công ty P là Giám đốc phải ký vào biên bản bàn giao trước thì những người nhận bàn giao công việc mới ký.

Biên bản bàn giao đề ngày 16/01/2015 do bà đánh máy gồm 11 trang, bà có tìm bà Anh T để bà Anh T xem ký xác nhận. Tuy nhiên, bà không tìm gặp được bà Anh T, do vậy bà đã đưa biên bản này cho bà Trang Đ nhờ trình cho bà Anh T xem.

Từ sau ngày 17/01/2015 bà không đến công ty P làm việc nữa vì công ty đã cho bà nghỉ. Ngày 10/2/2015 bà có đến công ty P để nhận lương tháng 01/2015, bà có gặp chị H và bà H nói bà xóa dữ liệu của công ty nên công ty không trả lương tháng 01/2015 cho bà.

Bà không biết gì buổi họp của công ty P với công đoàn vào ngày 24/01/2015, bà không nhận được bất kỳ thông báo nào của công ty P về buổi làm việc này nên bà không tham dự được.

Công ty P trả lương cho tất cả nhân viên của công ty bằng hình thức là một phần chuyển vào tài khoản và phần còn lại thì nhận tiền mặt tại công ty. Hàng tháng, mỗi nhân viên đều nhận 01 (một) phiếu lương của công ty và mặt sau của phiếu lương là bảng chấm công.

Từ tháng 9/2014 đến tháng 11/2014, theo phiếu lương của Công ty P thì công ty trả lương cho bà như sau: lương căn bản là 4.050.000 đồng, phụ cấp trách nhiệm là 1.000.000 đồng, phụ cấp chức vụ là 1.500.000 đồng và các khoản trợ cấp khác là 4.800.000 đồng. Từ tháng 12/2014, theo phiếu lương của Công ty P thì công ty trả lương cho bà như sau: lương căn bản là 9.000.000 đồng, phụ cấp trách nhiệm là 1.000.000 đồng và các khoản trợ cấp khác là 948.795 đồng.

Nay bà yêu cầu Tòa án nhân dân Quận 6 buộc Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ Sản xuất P thanh toán cho bà các khoản sau:

- Tiền lương từ ngày 01/01/2015 đến hết ngày 16/01/2015 (13 ngày) là 5.484.000 đồng (Năm triệu, bốn trăm tám mươi bốn ngàn đồng).

- Tiền phép năm mà Công ty P chưa thanh toán cho bà từ tháng 9/2014 đến ngày 16/01/2015 là 04 tháng 16 ngày, mỗi tháng sẽ được hưởng 01 ngày phép năm, 16 ngày cũng được làm tròn để hưởng 01 ngày phép năm. Tổng cộng là 05 ngày phép năm. Số tiền phép năm công ty phải thanh toán cho bà là 1.923.077 đồng (Một triệu chín trăm hai mươi ba ngàn không trăm bảy mươi bảy đồng).

- Yêu cầu công ty P phải chính thức xin lỗi bà bằng văn bản vì đã vu khống liên quan đến việc bàn giao, ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín, quyền lợi của bà

Do Công ty P đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà nên bà yêu cầu công ty P phải:

- Bồi thường thiệt hại 02 (hai) tháng tiền lương cơ bản với số tiền là 8.100.000 đồng.

- Bồi thường khoản tiền lương và phụ cấp trong thời gian không được làm việc từ ngày 17/01/2015 đến 31/10/2015 là 09 tháng 13 ngày với số tiền là: 38.475.000 đồng.

- Tiền lãi của các khoản bồi thường tính từ tháng 02/2015 cho đến thời điểm hiện nay theo lãi suất cơ bản của ngân hàng nhà nước với số tiền là: 53.982.077 đồng

- Tiền thưởng tết năm 2015 với số tiền là 2.115.380 đồng.

Tại đơn phản tố ngày 18/9/2015 và trong quá trình giải quyết vụ án bị đơn – Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ Sản xuất P do bà Phạm Tân T là đại diện theo ủy quyền trình bày:

Tháng 9/2014, Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ Sản xuất P (sau đây viết là Công ty P) có nhận bà Trương Lệ C vào làm với chức vụ trưởng phòng nhân sự. Đến ngày 01/11/2014 Công ty P và bà C có ký hợp đồng lao động số 13/06/2014/HĐLĐ-LP ngày 01/11/2014. Đây là hợp đồng lao động xác định thời hạn làm việc là 12 tháng, tính từ ngày 01/11/2014 đến ngày 31/10/2015.

Việc bà C cho rằng có gửi email cho bà T vào ngày 13/01/2015 với nội dung chốt công việc trước khi nghỉ là không có, giám đốc công ty P không nhận được bất kỳ email nào của bà C từ ngày 13/01/2015 cho đến nay.

Công ty P không có yêu cầu bà Nguyễn Thị Ngọc H – Trợ lý giám đốc thông báo cho bà C nghỉ việc vào ngày 17/01/2015, vì đây không phải phạm vi trách nhiệm của bà H.

Phía công ty P không nhận được bất kỳ biên bản bàn giao nào từ phía bà C, việc bà C có giao các biên bản bàn giao cho bà H, Bùi Cảnh V, Bùi Thị Trang Đ, Phùng Minh T hay không thì công ty không biết. Vì theo quy định của công ty P thì để bàn giao công việc, người bàn giao, người nhận bàn giao phải thực hiện theo sự chỉ đạo của giám đốc công ty với quyết định của giám đốc nêu rõ bàn giao cho ai về lĩnh vực gì.

Ngày 24/01/2015 công ty P tổ chức họp xử lý kỷ luật việc bà C tự ý nghỉ việc, công ty có gửi thư mời cho bà C bằng đường bưu điện (gửi thư thường nên không có chứng cứ cung cấp cho Tòa án) và có nhắn tin, gọi điện thoại thông báo cho bà C biết ngày 24/01/2015 đến họp để xử lý kỷ luật nhưng bà C không đến. Công ty cũng không có chứng cứ về việc nhắn tin điện thoại với bà C đến tham gia buổi họp xử lý kỷ luật. Sau buổi họp công ty cũng không ban hành

quyết định xử lý kỷ luật nguyên nhân là do lúc đó công ty không có nhân viên pháp lý nên không biết về quy trình xử lý kỷ luật lao động.

Bà C đã tự ý nghỉ việc, đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Bà C nghỉ việc tại công ty P từ ngày 17/01/2015 mà không có bất kỳ thông báo xin nghỉ việc cho công ty P, cũng không thực hiện bàn giao công việc cho công ty dù công ty đã nhiều lần yêu cầu bà C bàn giao. Công ty P không có bất kỳ cản trở nào về việc bà C không đến làm việc mà tự ý bà C không đi làm.

Do vậy Công ty P yêu cầu bà C bồi thường như sau:

- Bồi thường cho công ty P ½ tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: 4.050.000đ/tháng lương cơ bản x ½ = 2.025.000đ

- Bồi thường cho công ty P khoảng tiền lương tương ứng với tiền lương của những ngày không báo trước là 30 ngày, tương ứng số tiền là: 4.050.000đ

Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc thanh toán tiền lương từ ngày 01/01/2015 đến ngày 16/01/2015 thì bà đại diện cho Công ty P đồng ý thanh toán 13 ngày lương cho bà C theo bảng lương tháng 12/2014 mà công ty P đã cung cấp cho Tòa án. Theo hợp đồng thì lương căn bản của bà C là 4.050.000đ/ tháng, tiền phụ cấp trách nhiệm là: 1.000.000 đ/tháng, ngoài ra bà C còn được thêm tiền cơm trưa, tiền xăng (tiền cơm trưa và tiền xăng là phát sinh theo thực tế) vào tháng 12/2014 thì bà C nhận được tổng cộng là: 7.076.314 đồng

Về tiền nghỉ phép năm thì bà đại diện cho Công ty P cũng đồng ý sẽ trả cho bà C 05 ngày nghỉ phép năm

Đối với yêu cầu khởi kiện bổ sung của bà C, gồm tiền bồi thường thiệt hại 02 (hai) tháng tiền lương cơ bản; tiền bồi thường khoản tiền lương và phụ cấp trong thời gian không được làm việc từ ngày 17/01/2015 đến 31/10/2015; tiền lãi của các khoản bồi thường nêu trên từ tháng 02/2015 cho đến thời điểm hiện nay theo lãi suất cơ bản của Ngân hàng Nhà nước và tiền thưởng tết năm 2015 thì bà đại diện cho Công ty P không đồng ý với các yêu cầu này của bà C vì bà C là người đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật.

Tại bản tự khai ngày 17/4/2017 người làm chứng ông Phùng Minh T trình bày: Công việc của ông là sửa chữa các lỗi phát sinh trong quá trình nhân viên sử dụng máy tính, mạng internet. Công việc của ông không liên quan đến công việc của bà C nên ông không nhận bàn giao của bà C, bà C cũng không bàn giao cho ông bất kỳ thông tin dữ liệu nào. Sau khi bà C nghỉ việc, ông đã tìm cách khôi phục các dữ liệu trên máy tính của bà C đã xóa trước khi nghỉ việc nhưng có nhiều thông tin dữ liệu ông không thể khôi phục được. Công ty có gọi điện yêu cầu bà C đến khôi phục thực hiện bàn giao nhưng bà C không đến.

Tại bản tự khai đề ngày 20/4/2017 người làm chứng bà Nguyễn Thị Ngọc H trình bày: Bà không nhận được yêu cầu từ Giám đốc và không yêu cầu bà C nghỉ việc sớm như bà C đã khai. Bà C có khai là bà C đã bàn giao hồ sơ pháp lý, ISO khi nghỉ việc lời khai của bà C là không đúng bà không nhận bất kỳ sự bàn

giao nào từ bà C. Bà C cũng không đến công ty thực hiện bàn giao. Sau khi bà C nghỉ việc giám đốc công ty P đã giao cho bà gọi điện thoại yêu cầu bà C đến bàn giao công việc vì bà C đã xóa toàn bộ dữ liệu về nhân sự và hệ thống ISO nhưng bà C không đến.

Tại bản tự khai đề ngày 17/4/2017 ông Giang Bảo T trình bày: Bà C khai ông là người trực tiếp giám sát bà C bàn giao dữ liệu máy tính cho ông Phùng Minh T là không đúng sự thật. Bà C tự ý nghỉ việc không bàn giao lại cho ông T hay bất cứ nhân viên nào khác. Ông cũng không giám sát bà C bàn giao công việc.

Tại bản tự khai đề ngày 18/4/2017 bà Bùi Cảnh V trình bày: Bà C có lời khai bà đã nhận bàn giao hệ thống lương và hướng dẫn cách tính lương tháng 01/2015 là sai sự thật. Bà và những người khác trong công ty không nhận sự bàn giao nào từ bà C. Bà C không đến Công ty thực hiện bàn giao cũng không gửi biên bản bàn giao như bà C đã trình bày. Bà C đã xóa toàn bộ dữ liệu trên máy tính khiến cho công việc của bà gặp nhiều khó khăn.

Tại bản tự khai ngày 22/6/2017 người làm chứng bà Bùi Thị Trang Đ trình bày: thời gian từ đầu năm 2015 đến khi nghỉ việc bà làm việc với vai trò là nhân viên hành chính nhân sự, khoảng thời gian làm việc dưới quyền quản lý trực tiếp của bà C gần hai tháng giữa bà và bà C không xảy ra xích mích gì. Thời điểm bà C nghỉ việc bà C có bàn giao cho bà một phần công việc, bà chỉ được bàn giao công việc hành chánh như văn thư, bảo hiểm cho nhân viên. Bà được chỉ đạo nhận bàn giao một số công việc từ bà C, biên bản bàn giao có được lập nhưng chưa ký nhận và những người nhận bàn giao thời điểm đó cũng chưa ký xác nhận biên bản và bà cũng không được giữ bản nào nên cũng không nhớ nội dung cụ thể là gì. Bà Anh T chỉ đạo bà nhận bàn giao một phần công việc. Quá trình bàn giao thường là giữa bên nhận và bên bàn giao sẽ ký ngoài ra người bàn giao phải gửi cho Giám đốc một bản để xem xét. Việc bà C gửi cho sếp chưa thì bà không nắm. Trong lúc bàn giao bà có thắc mắc một số vấn đề thì được biết phần khác sẽ do người khác nhận. Thời điểm đó bà có thấy trợ lý giám đốc và kế toán qua gặp bà C, cụ thể bàn giao hay không hay về vấn đề gì thì bà không rõ.

Tại phiên tòa hôm nay:

- Nguyên đơn bà Trương Lê C (Trương Lệ C) xin rút lại một phần yêu cầu khởi kiện là không yêu cầu công ty P phải trả tiền thưởng tết 2015 với số tiền là: 2.115.380 đồng

Nay bà chỉ yêu cầu Công ty P phải thanh toán cho bà 13 ngày lương của tháng 01/2015 (từ ngày 01/01/2015 đến ngày 16/01/2015) theo phiếu lương của tháng 12/2014 mà bà đã được nhận với số tiền là: 10.076.314 đồng và tiền lãi do chậm trả lương cho bà theo mức lãi suất cơ bản do Ngân hàng Nhà nước quy định; Công ty P phải thanh toán cho bà 05 ngày nghỉ phép năm từ tháng 9/2014 đến ngày 16/01/2015; yêu cầu công ty P phải công khai xin lỗi bà bằng văn bản

vì công ty P đã vu khống bà là tự ý xóa các dữ liệu, không bàn giao và tự ý nghỉ việc. Việc vu khống này đã làm mất uy tín, danh dự và làm ảnh hưởng đến tinh thần của bà

Từ ngày 17/01/2015 thì bà đã biết việc Công ty P đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà nhưng khi khởi kiện thì bà không khởi kiện Công ty P về hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật mà bà chỉ khởi kiện đòi tiền lương, tiền nghỉ phép năm. Tuy nhiên, qua buổi đối chất với bà T là giám đốc của công ty P tại Tòa án nhân dân Quận 11 thì bà T đã thách thức bà nên bà mới nộp đơn khởi kiện bổ sung về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Nay bà yêu cầu Công ty P phải bồi thường cho bà hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và bồi thường khoản tiền lương, phụ cấp trong thời gian bà không được làm việc từ ngày 17/01/2015 đến ngày 31/10/2015 và tiền lãi.

Theo hợp đồng thì lương căn bản của bà là 4.050.000 đồng, ngoài ra do bà giữ chức vụ trưởng phòng nhân sự nên mỗi tháng bà còn được nhận thêm tiền phụ cấp trách nhiệm là: 1.000.000đ/tháng, các khoản khác phát sinh theo thực tế như: tiền xăng xe, tiền điện thoại, tiền cơm trưa. Ngoài ra không còn khoản phụ cấp nào khác.

- Bị đơn là Công ty P do bà Phạm Tân T đại diện theo ủy quyền trình bày: Ngoài tiền lương căn bản của bà C là 4.050.000 đồng, thì do bà giữ chức vụ trưởng phòng nhân sự nên mỗi tháng bà C còn được nhận thêm tiền phụ cấp trách nhiệm là: 1.000.000đ/tháng ngoài ra không còn khoản tiền phụ cấp nào khác, còn tiền xăng xe, điện thoại, tiền cơm trưa là phát sinh theo thực tế. Nay công ty P đồng ý trả 13 ngày lương tháng 01/2015 cho bà C theo bảng lương tháng 12/2014 được tính trên tiền lương căn bản và tiền phụ cấp trách nhiệm; đồng ý trả cho bà C tiền nghỉ hàng năm với số ngày là 05 ngày.

Công ty P vẫn giữ nguyên yêu cầu phản tố. Ngoài ra Công ty P không chấp nhận các yêu cầu còn lại của bà C.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 6 phát biểu ý kiến: Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán và của Hội đồng xét xử kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử vào nghị án đã đảm bảo các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự. Việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng: các đương sự đã chấp hành đúng các quy định của pháp luật. Việc đưa vụ án ra xét xử đúng theo quy định của pháp luật.

Về việc giải quyết vụ án: Bà Trương Lệ C vào làm việc tại Công ty P từ tháng 9/2014. Đến tháng 11/2014 thì Công ty P và bà Trương Lệ C đã ký hợp đồng lao động xác định thời hạn số 13/06/2014/HĐLĐ-LP ngày 01/11/2014, thời hạn là 12 tháng. Trong tháng 01/2015 bà C đã làm việc từ ngày 01/01/2015 đến ngày 16/01/2015 nhưng Công ty P chưa trả tiền lương cho bà C, đồng thời Công ty P cũng chưa thanh toán ngày nghỉ hàng năm cho C. Nay bà C khởi kiện

yêu cầu Công ty P phải thanh toán 13 ngày lương và 05 ngày nghỉ hàng năm là hoàn toàn có cơ sở chấp nhận. Về mức lương làm căn cứ để tính đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ vào mức lương trên hợp đồng lao động mà hai bên đã ký kết làm cơ sở để tính tiền lương và ngày nghỉ hàng năm cho bà C.

Đối với yêu cầu của bà C về việc yêu cầu Công ty P phải công khai xin lỗi bằng văn bản vì đã vu khống bà về việc tự ý nghỉ việc, không bàn giao công việc nhận thấy vào ngày 07/01/2015 bà C nghỉ việc mà không được sự đồng ý bằng văn bản của công ty P. Đồng thời bà C cũng không cung cấp chứng cứ nào chứng minh Công ty P đã vu khống bà làm ảnh hưởng đến uy tín, danh dự và gây tổn thất về mặt tinh thần cho bà Châu. Vì vậy, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu này của bà C.

Đối với yêu cầu của bà C yêu cầu Công ty P phải bồi thường thiệt hại 02 (hai) tháng tiền lương cơ bản với số tiền là 8.100.000 đồng; bồi thường khoản tiền lương và phụ cấp trong thời gian không được làm việc từ ngày 17/01/2015 đến 31/10/2015 là 09 tháng 13 ngày với số tiền là: 38.475.000 đồng và tiền lãi của các khoản bồi thường từ tháng 02/2015 cho đến thời điểm hiện nay theo lãi suất cơ bản của Ngân hàng Nhà nước quy định do Công ty P đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Tại phiên tòa hôm nay bà C xác nhận ngày 17/01/2015 bà C đã biết việc Công ty Lê Phát cho bà nghỉ việc là Công ty P đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà, như vậy ngày 17/01/2015 bà C đã biết quyền và lợi ích hợp pháp của bà C bị xâm phạm nhưng bà C không nộp đơn khởi kiện. Theo quy định tại khoản 2 Điều 202 bộ luật lao động 2012 quy định về thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân quy định: " thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm". Đến ngày 27/6/2016 bà C mới nộp đơn khởi kiện tranh chấp đơn phương chấp dứt hợp đồng lao động là đã hết thời hiệu khởi kiện. Vì vậy, đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ yêu cầu khởi kiện này của bà C.

Tại phiên tòa hôm nay, bà Trương Lệ C rút yêu cầu khởi kiện yêu cầu công ty P trả tiền thưởng tết 2015, việc rút yêu cầu này là hoàn toàn tự nguyện, đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ yêu cầu này của bà C.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng và thẩm quyền giải quyết:

Bà Trương Lê C khởi kiện công ty P về tranh chấp tiền lương, tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Đây là tranh chấp về lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm đ khoản 1 Điều 40 của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về thời hiệu khởi kiện: Ngày 20/5/2015 bà Trương Lê C nộp đơn khởi kiện, ngày 27/6/2016 bà C nộp đơn khởi kiện bổ sung tại Tòa án. Theo quy định tại Điều 2 Nghị quyết 103/2015/QH13 ngày 25/11/2015 quy định: "Đối với các

tranh chấp, yêu cầu về dân sự, hôn nhân và gia đình, kinh doanh thương mại, lao động phát sinh trước ngày 01/01/2017 thì áp dụng quy định về thời hiệu tại Điều 159 và điểm h khoản 1 Điều 192 của Bộ luật tố tụng dân sự số 24/2004/QH11 đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật số 65/2011/QH12". Do vậy, Tòa án sẽ áp dụng quy định về thời hiệu theo Bộ luật tố tụng dân sự 2011 để giải quyết vụ án

Xét tại hợp đồng lao động số: 13/06/2014/HĐLĐ-LP ngày 01/11/2014 thể hiện bà Lê Thị Anh T ký kết hợp đồng lao động với bà Trương Lê C, sinh ngày 21/11/1975, số CMND: 022803144 cấp ngày 19/6/2003. Bà C trình bày tên thật của bà là Trương Lệ C, tuy nhiên khi lập hợp đồng lao động thì lại ghi là Trương Lê C, và bà cũng ký tên là Trương Lê C lý do là do thói quen của bà không thêm dấu dưới chữ Lê. Hội đồng xét xử xét thấy, căn cứ vào Sổ hộ khẩu gia đình và chứng minh nhân dân mà bà Châu cung cấp cho Tòa án thì đều ghi tên là Trương Lệ C, sinh ngày 21/11/1975, có số CMND: 022803144 cấp ngày 19/6/2003. Như vậy, ngày sinh và số CMND là hoàn toàn trùng khớp với số CMND trên hợp đồng lao động mà hai bên đã ký ký. Vì vậy, có cơ sở xác định bà Trương Lê C và Trương Lệ C là một người.

[2] Xét yêu cầu của nguyên đơn tại đơn khởi kiện đề ngày 20/5/2015 về việc yêu cầu công ty P trả tiền lương từ ngày 01/01/2015 đến hết ngày 16/01/2015, tiền nghỉ hàng năm, công khai xin lỗi bằng văn bản vì đã có hành vi vu khống

- Hội đồng xét xử xét thấy, theo sự thừa nhận của nguyên đơn và bị đơn thì bà C có đến công ty P làm việc từ ngày 01/01/2015 đến hết ngày 16/01/2015 nhưng công ty P chưa thanh toán tiền lương cho bà C trong thời gian này. Theo quy định của công ty thì thời gian làm việc trong tuần bắt đầu từ thứ hai đến thứ bảy công ty chỉ cho nhân viên nghỉ ngày chủ nhật. Như vậy, từ ngày 01/01/2015 đến hết ngày 16/01/2015 bà C đã làm việc được 13 ngày. Nay bà C khởi kiện yêu yêu cầu Công ty P phải thanh toán tiền lương trong những ngày đã làm việc là hoàn toàn có cơ sở chấp nhận

Tuy nhiên, bà C căn cứ vào phiếu lương tháng 12/2014 do bà C cung cấp làm căn cứ để tính trả lương 13 ngày làm việc trong tháng 01/2015 cụ thể: lương căn bản là: 9.000.000 đồng + phụ cấp: 1.000.000 đồng + tiền xăng xe: 200.000 đồng + tiền điện thoại: 300.000 đồng + tiền cơm trưa: 468.000 đồng/26 ngày x 13 ngày = 5.484.000 đồng

Công ty P không đồng ý cách tính lương của bà C mà chỉ đồng ý tính lương trên mức lương cơ bản là 4.050.000 đồng, tiền phụ cấp trách nhiệm là: 1.000.000đ/ tháng và chỉ thừa nhận tiền lương tháng 12/2014 mà bà C được nhận là: 7.476.583 đồng (có kèm theo danh sách chi trả lương qua tài khoản tại Ngân hàng TMCP Sài Gòn Thương Tín – chi nhánh Hoa Việt), số tiền này đã bao gồm tất cả các khoản mà bà C được nhận là: tiền lương căn bản, tiền phụ cấp trách nhiệm, tiền xăng xe, tiền cơm trưa, tiền điện thoại.

Do các bên không thống nhất được với nhau về mức lương nên Hội đồng xét xử sẽ căn cứ theo quy định của pháp luật để xem xét giải quyết:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 90 của Bộ luật lao động và khoản 1 Điều 21 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động thì tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Tại phiên tòa hôm nay thì cả nguyên đơn và người đại diện theo ủy quyền của bị đơn đều thừa nhận mức lương căn bản của bà C theo hợp đồng lao động là 4.050.000đ/ tháng, tiền phụ cấp trách nhiệm là: 1.000.000đ/ tháng, còn các khoản thu nhập khác như: tiền xăng xe, tiền cơm trưa, tiền điện thoại là phát sinh theo thực tế

Do vậy, bà Châu đưa khoản tiền hỗ trợ xăng xe, tiền điện thoại, tiền cơm trưa vào làm căn cứ tính tiền lương là không có cơ sở vì theo hợp đồng lao động mà hai bên đã ký kết thì không có thỏa thuận về khoản bổ sung cố định tiền xăng xe, tiền điện thoại, tiền cơm trưa đồng thời các khoản này là phát sinh theo thực tế. Do vậy, Hội đồng xét xử không xem khoản tiền hỗ trợ xăng xe và tiền điện thoại, tiền cơm trưa làm căn cứ tính vào tiền lương.

Như vậy, Hội đồng xét xử xác định tiền lương bà C được nhận làm căn cứ để tính tiền lương 13 ngày làm việc trong tháng 01/2015 gồm tiền lương theo hợp đồng lao động là 4.050.000đ/ tháng, tiền phụ cấp trách nhiệm là: 1.000.000đ/ tháng. Tổng cộng là: 5.050.000 đồng

Như vậy số tiền lương mà bà C được nhận từ ngày 01/01/2015 đến hết ngày 16/1/2015 là 13 ngày:

5.050.000 đồng : 26 ngày x 13 ngày = 2.525.000 đồng (Hai triệu năm trăm hai mươi lăm ngàn đồng) (2)

Theo quy định tại khoản 2 Điều 47 Bộ luật lao động năm 2012 thì *"Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày"*. Công ty P đã không thanh toán tiền lương cho bà C đúng hạn vì vậy công ty P phải " trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương" theo Điều 96 Bộ luật lao động 2012. Do vậy Tòa án chấp nhận đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn phải trả thêm tiền lãi theo quy định.

Theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 24 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của bộ luật lao động thì lãi suất huy động tiền gửi là lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do Ngân hàng Nhà nước công bố tại thời điểm trả lương. Theo Thông tư số 07/2014/TT-NHNN ngày 17/3/2014 quy định lãi suất đối với tiền gửi bằng đồng Việt Nam của tổ chức, cá nhân tại tổ chức tín dụng và khoản 2 Điều 1 Quyết định số: 2173/QĐ-NHNN ngày 28/10/2014 quy định: "*Mức lãi suất tối đa áp dụng đối với tiền gửi có kỳ hạn từ 1 tháng đến dưới 6 tháng là 5,5%/năm; riêng Quỹ tín dụng nhân dân và tổ chức tài chính vi mô áp*

dụng mức lãi suất tối đa đối với tiền gửi kỳ hạn từ 01 tháng đến dưới 06 tháng là 6,0%/ năm". Như vậy, Tòa án áp dụng mức lãi suất tối đa là 6%/năm cho việc tính tiền lãi do chậm thanh toán tiền lương mà không tính lãi suất cơ bản do Ngân hàng Nhà nước công bố theo yêu cầu của nguyên đơn. Thời gian tính tiền lãi được tính từ thời hạn cuối cùng mà bị đơn phải thanh toán theo khoản 2 Điều 47 Bộ luật lao động là ngày 17/02/2015 đến ngày xét xử sơ thẩm là: 38 tháng 17 ngày. Số tiền lãi mà công ty P phải thanh toán cho bà C là:

2.525.000đ x (6% :12)/ tháng x (38 +17/30) tháng = 487.000đ (làm tròn) (Bốn trăm tám mươi bảy ngàn đồng) (2)

- Đối với khoản tiền nghỉ hàng năm: Theo quy định tại Điều 114 Bộ luật lao động, điểm b khoản 3, khoản 4 Điều 26 Nghị định 05/2015//NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động; Điều 6, 7 Nghị định 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi… thì bà C làm việc tại Công ty P bắt đầu từ tháng 9/2014 đến hết ngày 16/01/2015. Như vậy, số ngày nghỉ hàng năm của bà C là 05 ngày.

Số tiền bà C được nhận tương ứng với những ngày chưa nghỉ là:

4.050.000đ: 26 ngày x 5 ngày = 778.846đ (Bảy trăm bảy mươi tám ngàn tám trăm sáu mươi bốn đồng) (3)

- Đối với yêu cầu công ty P phải công khai xin lỗi bằng văn bản vì đã vu khống bà liên quan đến việc bàn giao công việc làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín, danh dự của bà

Hội đồng xét xử xét thấy, vào ngày 17/01/2015 bà C tự ý nghỉ việc mà chưa được sự đồng ý bằng văn bản của công ty P. Mặc dù bà C có cung cấp cho Tòa án biên bản bàn giao công việc nhưng trên biên bản bàn giao không có chữ ký của người có thẩm quyền của Công ty P nhận bàn giao. Những người làm chứng như ông T, ông T, bà H, bà V đều cho rằng bà C tự ý nghỉ việc và không bàn giao công việc và các ông bà cũng không nhận bàn giao công việc gì từ bà C. Người làm chứng là bà Trang Đ thì trình bày là có nhận bàn giao từ bà C một số công việc, tuy nhiên biên bản bàn giao cũng không có chữ ký của bà Trang Đ và người đại diện theo ủy quyền của công ty P cũng cho rằng không có chỉ đạo cho bà Trang Đ nhận bàn giao từ bà C. Mặc khác bà C cho rằng công ty P đã vu khống về việc bà không bàn giao công việc, tự ý nghỉ việc làm ảnh hưởng đến danh dự, uy tín và gây tổn thất về tinh thần cho bà nhưng bà C không cung cấp được chứng cứ chứng minh Công ty P đã có hình thức vu khống bà như thế nào và bà C cũng không chứng minh được thiệt hại đã gây ra cho bà từ hành vi vu khống của công ty P. Do vậy, việc bà C yêu công ty P phải công khai xin lỗi bằng văn bản là không có cơ sở để chấp nhận.

[3] Xét đơn khởi kiện bổ sung ngày 27/6/2016 của nguyên đơn về việc yêu cầu Công ty P phải bồi thường thiệt hại 02 (hai) tháng tiền lương cơ bản với số tiền là 8.100.000 đồng; bồi thường khoản tiền lương và phụ cấp trong thời gian không được làm việc từ ngày 17/01/2015 đến 31/10/2015 là

09 tháng 13 ngày với số tiền là: 38.475.000 đồng và tiền lãi của các khoản bồi thường từ tháng 02/2015 cho đến thời điểm hiện nay theo lãi suất cơ bản của ngân hàng nhà nước quy định do Công ty P đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Hội đồng xét xử xét thấy, theo như bà C trình bày thì vào ngày 14/01/2015 bà H là trợ lý giám đốc của bà Anh T đã thông báo cho bà nghỉ việc chính thức vào ngày 17/01/2015 và buộc bà phải rời khỏi công ty. Từ ngày 17/01/2015 thì bà cũng không đến công ty để làm việc nữa. Đến ngày 10/2/2015 khi bà đến Công ty để nhận lương những ngày bà đã làm việc từ ngày 01/01/2015 đến hết ngày 16/01/2015 thì Công ty đã không cho bà vào Công ty và không đồng ý trả lương cho bà với lý do là bà tự ý nghỉ việc, không bàn giao công việc. Tại phiên tòa hôm nay thì bà cũng xác nhận là từ ngày 17/01/2015 khi Công ty P cho bà nghỉ việc thì bà đã biết Công ty P đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật đối với bà nhưng lúc đó bà không nộp đơn khởi kiện công ty P về vấn đề đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Hội đồng xét xử xét thấy, theo quy định tại khoản 2 Điều 202 bộ luật lao động 2012 quy định về thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân quy định: " thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm , kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm"

Như vậy, từ ngày 17/01/2015 thì bà C đã biết quyền và lợi ích của mình bị xâm phạm. Tuy nhiên, đến ngày 27/6/2016 thì bà C mới nộp đơn khởi kiện bổ sung tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với công ty P và yêu cầu các khoản bồi thường. Như vậy, yêu cầu khởi kiện này của C đã hết thời hiệu khởi kiện. Căn cứ vào điểm h khoản 1 Điều 192 Bộ luật tố tụng dân sự 2004, sửa đổi bổ sung năm 2011 Tòa án đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu này của bà C do đã hết thời hiệu khởi kiện

[4] Xét đơn khởi kiện bổ sung ngày 29/8/2017 của nguyên đơn yêu cầu Công ty P phải trả tiền thưởng tết năm 2015 với số tiền là 2.115.380 đồng.

Tại phiên tòa hôm nay bà Trương Lê C đã tự nguyện rút yêu cầu này, đây là sự tự nguyện của đương sự nên Hội đồng xét xử căn cứ vào Điều 244 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 đình chỉ xét xử đối với yêu cầu này của bà C

[5] Xét đơn phản tố ngày 18/9/2015 của Công ty P yêu cầu bà C phải bồi thường nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 2.025.000 đồng và bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương của những ngày không báo trước là: 4.050.000 đồng do bà C đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Hội đồng xét xử xét thấy, vào ngày 17/1/2015 bà C tự ý nghỉ việc mà chưa được sự đồng ý bằng văn bản của công ty P . Ngày 24/01/2015 công ty P đã tiến hành phiên họp xử lý kỷ luật nhân viên tự ý nghỉ việc. Tuy nhiên, theo quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 30 Nghị định 05/2015//NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật

lao động thì: *" 1. Người sử dụng lao động gửi thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở, người lao động…ít nhất năm ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp" " 2. Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động được tiến hành khi có mặt đầy đủ các thành phần tham dự. Trong trường hợp người sử dụng lao động đã 03 lần thông báo bằng văn bản mà một trong các thành phần tham dự không có mặt thì người sử dụng lao động tiến hành xử lý kỷ luật lao động…".* Bà C trình bày bà hoàn toàn không nhận được bất kỳ văn bản nào từ phía công ty P thông báo cho bà tham dự buổi họp xử lý kỷ luật lao động đối với bà. Người đại diện theo ủy quyền của Công ty P trình bày là có điện thoại cho bà C nhưng bà C không đến nhưng Công ty P cũng không chứng minh được việc đã thông báo cho bà C đến tham dự buổi họp xử lý kỷ luật. Sau khi bà C nghỉ việc được 07 ngày thì công ty P đã tiến hành họp xử lý kỷ luật bà C mà không tiến hành theo đúng trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động, vi phạm về thủ tục không thông báo bằng văn bản cho bà C. Mặc khác, sau khi họp xử lý kỷ luật lao động thì Công ty P cũng không ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với bà C.

Do công ty P đã vi phạm nghiêm trọng về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động đối với bà C đồng thời trong suốt quá trình giải quyết vụ án công ty P cũng không chứng minh được thiệt hại từ việc bà C đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Do vậy, công ty P yêu cầu bà C phải bồi thường nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 2.025.000 đồng và bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương của những ngày không báo trước là: 4.050.000 đồng do bà C đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không có cơ sở để chấp nhận.

[6] Về án phí lao động sơ thẩm:

Số tiền Công ty P phải thanh toán cho bà C là: 2.525.000đ + 487.000đ + 778.846đ = 3.790.846 đồng x 3% = 113.725 đồng . Tuy nhiên theo quy định của pháp lệnh, án phí lệ phí năm 2009 thì giá trị tranh chấp từ 4.000.000 đồng đến 400.000.000 đồng mức án phí là 3% của giá trị tranh chấp, nhưng không dưới 200.000 đồng. Do vậy, mức án phí lao động Công ty P phải nộp là: 200.000 đồng

Ngoài ra Công ty P phải nộp án phí trên số tiền mà công ty P không được chấp nhận là: 2.025.000đ + 4.050.000đ = 6.075.000đ x 3% = 182.250 đồng. Như nhận định về mức án phí ở phần trên nên Công ty P phải nộp án phí lao động sơ thẩm là: 200.000 đồng

Tổng cộng số tiền án phí lao động mà Công ty P phải nộp là: 400.000 đồng

Bà Trương Lê C không được miễn nộp toàn bộ tiền án phí lao động sơ thẩm

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm đ khoản 1 Điều 40, khoản 4 Điều 70, khoản 2 Điều 71, khoản 2 Điều 210, Điều 243, Điều 244, Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự 2015; Điều 159 và điểm h khoản 1 Điều 192 của Bộ luật tố tụng dân sự 2004 sửa đổi, bổ sung năm 2011; Điều 2 Nghị quyết 103/2015/QH13 ngày 25/11/2015 của Quốc Hội; Điều 37, khoản 2 Điều 47, Điều 90, Điều 114, Điều 123 Bộ luật lao động 2012; Điều 357 Bộ luật dân sự 2015; Nghị định 05/2015//NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động; Điều 6, 7 Nghị định 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi…; Thông tư số 07/2014/TT-NHNN ngày 17/3/2014 quy định lãi suất đối với tiền gửi bằng đồng Việt Nam của tổ chức, cá nhân tại tổ chức tín dụng và khoản 2 Điều 1 Quyết định số: 2173/QĐ-NHNN ngày 28/10/2014 của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam; Pháp lệnh án phí, lệ phí năm 2009; Điều 26 Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1/ Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Trương Lê C (Trương Lệ C) về việc thanh toán tiền lương, tiền nghỉ hàng năm

- Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thương mại Dịch vụ sản xuất P phải trả cho bà Trương Lê C (Trương Lệ C) tiền lương từ ngày 01/01/2015 đến ngày 16/01/2015 (13 ngày) với số tiền là: 2.525.000đ (Hai triệu năm trăm hai mươi lăm ngàn đồng), tiền lãi do chậm thanh toán tiền lương là: 487.000đ (Bốn trăm tám mươi bảy ngàn đồng), tiền nghỉ hàng năm (05 ngày) với số tiền là: 778.846đ (Bảy trăm bảy mươi tám ngàn tám trăm bốn mươi sáu đồng). Tổng cộng là: 3.790.000đ (Ba triệu bảy trăm chín mươi ngàn đồng).

- Thời gian thanh toán làm một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày bà Trương Lê C (Trương Lệ C) có đơn yêu cầu thi hành án nếu Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thương mại Dịch vụ P không thanh toán hoặc thanh toán không đầy đủ khoản tiền nêu trên thì Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thương mại Dịch vụ sản xuất P còn phải trả cho bà C khoản tiền lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả.

Lãi suất phát sinh do chậm trả tiền được xác định theo thỏa thuận của các bên nhưng không được vượt quá mức lãi suất quy định tại khoản 1 Điều 468 Bộ luật dân sự 2015; nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự 2015.

2/ Không chấp nhận phần yêu cầu khởi kiện của bà Trương Lê C (Trương Lệ C) về việc yêu cầu Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thương mại Dịch vụ sản xuất P phải công khai xin lỗi bằng văn bản,

3/ Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của bà Trương Lê C (Trương Lệ C) về việc yêu cầu Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thương mại Dịch vụ sản xuất P phải bồi thường thiệt hại 02 (hai) tháng tiền lương cơ bản với số tiền là 8.100.000 đồng; bồi thường khoản tiền lương và phụ cấp trong thời gian không được làm việc từ

ngày 17/01/2015 đến 31/10/2015 là 09 tháng 13 ngày với số tiền là: 38.475.000 đồng và tiền lãi của các khoản bồi thường từ tháng 02/2015 cho đến thời điểm hiện nay theo lãi suất cơ bản của ngân hàng nhà nước quy định do đã hết thời hiệu khởi kiện

4/ Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu của bà Trương Lê C (Trương Lệ C) về việc yêu cầu Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thương mại Dịch vụ sản xuất P trả tiền thưởng tết 2015 với số tiền là: 2.115.380 đồng

5/ Không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thương mại Dịch vụ sản xuất P về việc yêu cầu bà Trương Lê C (Trương Lệ C) phải bồi thường nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 2.025.000 đồng và bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương của những ngày không báo trước là: 4.050.000 đồng do bà C đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

6/ Về án phí lao động sơ thẩm:

- Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thương mại Dịch vụ sản xuất P phải nộp án phí là 400.000đ (Bốn trăm ngàn đồng) nhưng được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí mà Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thương mại Dịch vụ sản xuất P đã nộp là 200.000đ (Hai trăm ngàn đồng) theo biên lai thu số 09181 ngày 18/9/2015 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh.

Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thương mại Dịch vụ sản xuất P còn phải nộp thêm 200.000đ (Hai trăm ngàn đồng) tiền án phí.

- Bà Trương Lê C (Trương Lệ C) được miễn nộp toàn bộ tiền án phí

7/ Về quyền kháng cáo: Các đương sự được quyền kháng cáo trong thời hạn 15 (mười lăm) ngày kể từ ngày tuyên án.

8/ Trong 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 yêu cầu 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:
- Đương sự;
- Viện kiểm sát nhân dân Quận 6
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 6
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Thị Thanh Nhàn