

Bản án số: 547/2018/LĐ-ST

Ngày: 31/05/2018

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 Trần Thị Mỹ Ngọc

Các Hội thẩm nhân dân : 1/- Bà Võ Thị Kim Thành
2/- Bà Nguyễn Thị Ánh Nguyệt

Thư ký phiên tòa : Ông Lê Anh Quân – Thư ký Tòa án nhân dân Q.3,
Thành phố Hồ Chí Minh.

*Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh tham
gia phiên tòa :*

Bà Lê Mộng Điệp – Kiểm sát viên.

Ngày 31 tháng 5 năm 2018, tại phòng xử án Tòa án nhân dân Quận 3,
Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số
1364/2017/TLST-LĐ ngày 03 tháng 11 năm 2017 về “Tranh chấp đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động”, theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử sơ thẩm số
108/2018/QĐST-LĐ ngày 14 tháng 5 năm 2018 giữa các đương sự :

Nguyên đơn: Ông Chu Z, sinh năm 1984.

Địa chỉ: Ấp T, xã R, huyện Hón Quản, tỉnh Bình Phước.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn : Ông Đặng W (Giấy ủy quyền
ngày 28/9/2017).

Bị đơn: Công ty X.

Địa chỉ: Số YY đường UU, Phường OO, Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Hồ ZY (Giấy ủy quyền số
02/2017 ngày 14/12/2017).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Bà Nguyễn UU – Luật
sư của Công ty Luật TNHH MTV KK, thuộc đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí
Minh.

(Các bên đương sự cùng có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện và các bản tự khai, biên bản hòa giải nguyên đơn ông Chu Z có ông Đặng W là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ngày 09/5/2016, ông Chu Z bắt đầu vào làm thử việc cho Công ty X, theo thư điện tử mời nhận việc gửi đi từ địa chỉ mail của Công ty . Địa điểm ông Z làm việc là tại nhà máy của Công ty tại số RA TT, Phường TT, Thủ Đức Trình với chức danh: Quản lý xưởng, trình độ chuyên môn là Kỹ sư cơ khí.

Trong thư mời nhận việc có ghi rõ: Thử việc từ: 09/5/2016 đến 09/7/2016, mức lương 16.000.000 đồng, mức lương chính thức: 18.800.000 đồng.

Ông Z làm thử việc đến ngày 01/08/2016, thì được ký hợp đồng lao động chính thức có thời hạn 01 năm, từ 01/08/2016 đến 31/07/2017.

Tuy nhiên trong hợp đồng chỉ ghi mức lương của ông Z là 6.500.000 đồng, cũng chính là mức lương tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Nhưng hàng tháng ông Z đều lãnh lương tiền mặt thực nhận là 18.800.000 đồng.

Vào ngày 22/11/2016, đột nhiên Trưởng phòng nhân sự mời ông Z vào làm việc và đưa cho ông Z một Thông báo vi phạm, và chấm dứt hợp đồng lao động ngay lập tức. Yêu cầu ông Z đến 17 giờ ngày 22/11/2016 phải bàn giao hết công việc cho 1 người nhân viên khác tiếp nhận.

Nội dung Thông báo nêu:

1. Ông đã vi phạm đi ra ngoài trong giờ làm việc, mà không thông qua phòng nhân sự và khi không có sự chỉ đạo yêu cầu của Ban giám đốc công ty.

2. Trong quá trình làm việc, ông đã không tập trung về chuyên môn và chuyên cần, theo như thỏa thuận trong hợp đồng lao động tại Điều 3 khoản 2 là “Trong thời gian hợp đồng lao động theo quy định, người lao động sẽ cống hiến toàn bộ thời gian và sự tập trung vào công việc của Công ty và sẽ không làm cho bất kỳ Công ty nào khác trong giờ làm việc”.

Ngay trong cuộc họp, ông Z đã có giải thích về hai nội dung trên:

1. Nội dung thứ nhất : Với vị trí quản lý Nhà máy, trong suốt thời gian làm việc, ông vẫn có những lần phải ra ngoài mua vật tư gấp, có những vật tư công cụ khó, Phòng vật tư không biết mua nên nhờ ông Z chạy ra ngoài tìm mua dùm. Tất cả những lần đi ra ngoài đều báo với Phòng Hành chính nhân sự. Thông báo ghi như vậy nhưng không có bất cứ một bằng chứng để xác định ông Z đã vi phạm điều này.

2. Nội dung thứ hai : Người nhân viên hành chính nhân sự này nói thấy tấm namecard của ông ghi chức danh “Giám đốc kỹ thuật của một Công ty Công ty XYZ, trên bàn làm việc của ông Z” vì vậy Công ty nói ông vi phạm và đuổi việc ông.

Ông đã có giải thích rõ tấm name card này là trước khi vào Công ty X, ông có làm một thời gian ngắn ở Công ty Công ty XYZ, Công ty in name card để hỗ trợ công việc trước đây. Trước khi vào làm cho Công ty X ông đã nghỉ việc ở Công ty cũ nên không có chuyện làm cho hai Công ty cùng lúc.

Mặc dù đã giải thích rất nhiều và nói rõ nguyện vọng vẫn còn muốn được làm việc, nhưng Công ty X vẫn buộc ông Z phải nghỉ việc ngay lập tức mà không ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động và quyết định chấm dứt hợp đồng lao động mà chỉ thông báo bằng miệng.

Nay ông Z yêu cầu Công ty X phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật số tiền tạm tính đến 30/11/2017 là 279.580.000 đồng, bao gồm:

Lương của 12 tháng không được làm việc (tạm tính từ ngày 01/12/2016 đến 30/11/2017) là 12 tháng x 18.800.000 đồng = 225.600.000 đồng.

Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: 2 tháng x 18.800.000 đồng = 37.600.000 đồng.

Về khoản tiền ông Z còn nợ Công ty X số tiền là 50.000.000 đồng, ông xác định là có nợ khoản tiền trên. Tuy nhiên Công ty X đã trừ khoản tiền này vào tháng lương 11/2016, vậy nay ông chỉ còn nợ số tiền là 31.200.000 đồng. Ông đồng ý căn trừ khoản tiền trên vào tiền bồi thường Công ty X phải trả cho ông, do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và đề nghị Tòa án ghi nhận sự thỏa thuận này giữa hai bên. Do việc Công ty X chấm dứt hợp đồng lao động với ông là trái pháp luật nên Hợp đồng giữa ông và Công ty X vẫn còn hiệu lực, yêu cầu Công ty X nhận ông trở lại làm việc.

Công ty X cho rằng, mức lương 18.800.000 đồng bao gồm nhiều khoản như tiền trách nhiệm, tiền chuyên cần, tiền phụ cấp chức vụ, tiền điện thoại,... là không có cơ sở. Vì thực tế hàng tháng Công ty trả lương bằng tiền mặt, trên phiếu trả lương chỉ ghi nội dung tổng số tiền lương nhận hàng tháng, không hề liệt kê các khoản tiền như Công ty X trình bày.

Bị đơn Công ty X có bà Hồ ZY là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Công ty X xác nhận có giao kết hợp đồng lao động với ông Chu Z, thời hạn hợp đồng từ 01/8/2016 đến 31/7/2017, mức lương là 6.500.000 đồng, lương cơ bản cũng là lương đóng BHXH.

Thực tế ông Z đã thử việc 02 tháng tại Công ty X, đến 01/8/2016 ký hợp đồng chính thức.

Lương quy định theo hợp đồng là 6.500.000 đồng nhưng thực tế Công ty X trả cho ông Z tiền lương 02 tháng thử việc là 16.000.000 đồng, lương từ khi ký hợp đồng chính thức (từ tháng 08/2016) là 18.800.000 đồng. Tuy nhiên lương cơ bản chỉ là 6.500.000 đồng, nếu đi làm đầy đủ ngày giờ và không vi phạm nội quy Công ty thì thực lãnh mới là 18.800.000 đồng, số tiền này bao gồm BHYT, BHXH, tiền chuyên cần, trách nhiệm, xăng xe,... cụ thể bao gồm các khoản như sau:

Lương cơ bản: 6.500.000 đồng

Tiền trách nhiệm: 3.000.000 đồng

Tiền chuyên cần: 650.000 đồng

Tiền cơm trưa: 800.000 đồng

Tiền điện thoại: 1.000.000 đồng

Tiền xăng: 850.000 đồng

Phụ cấp chức vụ: 2.000.000 đồng

Phụ cấp công việc: 4.000.000 đồng.

Nếu ông Z không đi làm thì không được hưởng đủ các khoản nói trên.

Đến tháng 11/2016 Công ty X chấm dứt hợp đồng lao động với ông Z.

Công ty thừa nhận chấm dứt hợp đồng lao động với ông Z vì phạm thời hạn báo trước, là không báo trước 30 ngày.

Công ty X đồng ý chi trả cho ông Z các khoản tiền sau:

- Thời gian ông Z không được làm việc từ tháng 12/2016 đến 31/7/2017 là 08 tháng.

- Bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật bằng 02 tháng tiền lương.

- Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 01 tháng lương.

Mức lương làm căn cứ chi trả là mức lương thỏa thuận trong hợp đồng là 6.500.000 đồng. Như vậy tổng cộng số tiền mà công ty đồng ý bồi thường cho ông Z là 6.500.000 đồng x 11 tháng = 71.500.000 đồng.

Tuy nhiên do ông Z còn nợ lại Công ty X số tiền 31.200.000 đồng (Ông Z nợ Công ty 50.000.000 đồng nhưng Công ty đã cắt trừ lương tháng 11/2016 của ông Z là 18.800.000 đồng, còn nợ lại 31.200.000 đồng). Đề nghị Tòa án ghi nhận việc hai bên đồng ý cắt trừ khoản nợ của ông Z còn thiếu Công ty vào khoản tiền mà Công ty phải bồi thường cho ông Z. Do đó, Công ty X chỉ còn phải trả cho ông Z số tiền 71.500.000 đồng – 31.200.000 đồng = 40.300.000 đồng.

Do Hợp đồng lao động của ông Z đã hết hạn từ 31/7/2017 và thực tế ông Z đã nghỉ việc từ tháng 11/2016, nên Công ty không đồng ý nhận ông Z trở lại làm việc.

Tại phiên tòa hôm nay :

* Nguyên đơn ông Chu Z có ông Đặng W đại diện rút 1 phần yêu cầu khởi kiện đề nghị Tòa án xem xét :

Về yêu cầu bồi thường, ông yêu cầu Công ty X bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật số tiền là 175.600.000 đồng, bao gồm:

Lương của 8 tháng không được làm việc (tính từ ngày 01/12/2016 đến ngày hết hạn hợp đồng 31/7/2017) là 8 tháng x 18.800.000 đồng = 150.400.000 đồng.

Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: 2 tháng x 18.800.000 đồng = 37.600.000 đồng.

Bồi thường số tiền do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày là 18.800.000 đồng. Tổng cộng : 206.800.000 đồng , trừ đi số tiền ông còn nợ Công ty X 31.200.000 đồng , còn lại là 175.600.000 đồng.

Công ty X có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho ông theo qui định của pháp luật.

Yêu cầu Công ty X phải nhận ông Z trở lại làm việc.

* Bị đơn Công ty X có bà Hồ ZY đại diện theo ủy quyền trình bày:

Công ty thừa nhận chấm dứt Hợp đồng lao động với ông Z vi phạm thời hạn báo trước là 30 ngày.

Công ty X đồng ý chi trả cho ông Z các khoản tiền sau:

- Thời gian ông Z không được làm việc từ tháng 12/2016 đến 31/7/2017 là 08 tháng.

- Bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật bằng 02 tháng tiền lương.

- Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 01 tháng lương.

Mức lương làm căn cứ chi trả là mức lương thỏa thuận trong hợp đồng là 6.500.000 đồng. Như vậy tổng cộng số tiền mà công ty đồng ý bồi thường cho ông Z là 6.500.000 đồng x 11 tháng = 71.500.000 đồng.

Tuy nhiên do ông Z còn nợ lại Công ty X số tiền 31.200.000 đồng (Ông Z nợ Công ty 50.000.000 đồng nhưng Công ty đã căn trừ lương tháng 11/2016 của ông Z là 18.800.000 đồng, còn nợ lại 31.200.000 đồng) nên Công ty X chỉ còn phải trả cho ông Z số tiền 71.500.000 đồng – 31.200.000 đồng = 40.300.000 đồng.

Do Hợp đồng lao động của ông Z đã hết hạn từ 31/7/2017 và thực tế ông Z đã nghỉ việc từ tháng 11/2016, nên Công ty không đồng ý nhận ông Z trở lại làm việc.

Nếu có thỏa thuận thì bị đơn chỉ đồng ý mức bồi thường cho nguyên đơn số tiền là 110.000.000 đồng. Nếu không thỏa thuận thì bị đơn vẫn giữ nguyên ý kiến như đã trình bày ở trên.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn đề nghị Tòa án xem xét cho bị đơn vì thực tế là ông Z có vi phạm nội quy Công ty. Tuy nhiên, do Bộ phận nhân sự của Công ty còn có thiếu sót khi ra Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động với ông Z mà không lập biên bản vi phạm và đã vi phạm thời hạn báo trước. Luật sư đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận theo nội dung và ý kiến của bị đơn tại phiên tòa.

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

Việc tuân theo pháp luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán là đúng thủ tục tố tụng qui định. Việc chấp hành pháp luật của Hội đồng xét xử và những người tham gia tố tụng được thực hiện đúng theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về quan điểm giải quyết vụ án, đại diện Viện Kiểm Sát đề nghị Tòa án chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục tố tụng, quan hệ tranh chấp và thẩm quyền: Nguyên đơn là ông Chu Z, khởi kiện Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn Công ty X, tại thời điểm Tòa án thụ lý có địa chỉ Trụ sở tại Quận 3 – Thành phố Hồ Chí Minh. Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm

a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng Dân sự, xét là tranh chấp về lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 3.

[2] Xét yêu cầu của nguyên đơn, Hội đồng xét xử nhận định:

Căn cứ vào điều 38 Bộ luật lao động 2012 thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

“a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

.....
d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 của Bộ luật này.”

Xét việc bị đơn có văn bản thông báo cho nguyên đơn về việc chấm dứt hợp đồng lao động, do nguyên đơn vi phạm giờ giấc làm việc, không tập trung về chuyên môn và chuyên cần theo như thỏa thuận trong hợp đồng, nhưng không có căn cứ chứng minh vi phạm của nguyên đơn. Trong suốt quá trình giải quyết cũng không cung cấp cho Tòa án, văn bản nào chứng minh việc nguyên đơn đã vi phạm giờ giấc làm việc, không tập trung chuyên môn và chuyên cần, hoặc văn bản xử lý kỉ luật đối với nguyên đơn. Do đó việc bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là không đúng theo quy định tại điều 38 Bộ luật Lao động về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động như đã viện dẫn ở trên.

Căn cứ vào quy định tại điều 42 của bộ luật lao động 2012 thì nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: *“Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động”*. Do đó việc nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc cộng với 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và tiền vi phạm thời hạn báo trước là có cơ sở nên được chấp nhận.

Đồng thời do hợp đồng lao động đã hết hiệu lực , bị đơn không có thỏa thuận tiếp tục kí kết hợp đồng lao động với nguyên đơn nên việc nguyên đơn yêu cầu bị đơn nhận trở lại làm việc là không có căn cứ chấp nhận.

Về mức tiền lương làm căn cứ tính tiền bồi thường Hội đồng xét xử nhận định: Căn cứ vào Hợp đồng lao động đã ký kết giữa hai bên, căn cứ vào Giấy xác nhận mức lương thì hai bên cùng xác nhận mức lương chính thực nhận là 18.800.000 đồng , trong đó lương cơ bản là 6.500.000 đ nên bị đơn phải có trách nhiệm trả cho nguyên đơn trên số tiền thực tế đã nhận.

Tổng số tiền các khoản trên là: 206.800.000 đồng.

Ghi nhận sự tự nguyện thỏa thuận giữa hai bên về việc cản trừ khoản tiền 31.200.000 đồng mà nguyên đơn còn nợ bị đơn vào khoản tiền mà bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn.

Như vậy số tiền mà bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn là: 175.600.000 đồng.

Căn cứ Khoản 2 Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội và khoản 1 Điều 15 Luật bảo hiểm y tế thì người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng tiền bảo hiểm cho người lao động. Do đó, bị đơn phải có trách nhiệm đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn từ tháng 12/2016 đến tháng 7/2017.

[3] *Về án phí :*

Bị đơn phải chịu án phí đối với một phần yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận số tiền là 5.268.000 đồng.

Nguyên đơn không phải chịu án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015.

Căn cứ khoản 1 Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; Điều 48 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về án phí, lệ phí Tòa án.

Căn cứ Khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2012.

Căn cứ Khoản 2 Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội và khoản 1 Điều 15 Luật bảo hiểm y tế.

Căn cứ khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Căn cứ Điều 26 Luật Thi hành án dân sự.

Xử :

1. Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn ông Chu Z.

- Công ty X có nghĩa vụ thanh toán cho ông Chu Z tiền lương trong những ngày không được làm việc từ tháng 12/2016 đến tháng 07/2017 cộng với 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và 01 tháng tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước số tiền là: 206.800.000 đồng.

- Ghi nhận sự tự nguyện thỏa thuận của hai bên về việc cân trừ số tiền 31.200.000 mà ông Chu Z còn nợ Công ty X.

Tổng số tiền còn lại mà Công ty X phải thanh toán cho ông Chu Z là: 175.600.000 đồng.

Công ty X phải đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông Chu Z từ tháng 12/2016 đến tháng 07/2017.

Thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày ông Chu Z có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty X không thực hiện nghĩa vụ giao tiền, thì hàng tháng Công ty X còn phải chịu lãi đối với số tiền chậm trả theo qui định tại Điều 357 Bộ luật dân sự.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn ông Chu Z về việc yêu cầu Tòa án buộc Công ty X phải nhận ông Z trở lại làm việc.

3. Về án phí sơ thẩm:

Công ty X phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 5.268.000 đồng.

Ông Chu Z không phải chịu án phí.

4. Về quyền kháng cáo:

Các bên đương sự được quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo qui 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 qui định tại các Điều 6, 7, 9 Luật Thi hành án Dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui 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 TP HCM
- VKSND Quận 3
- Chi cục THA Dân sự Quận 3
- Các đương sự
- Lưu VP, Hồ sơ (...)

Trần Thị Mỹ Ngọc