TOÀ ÁN NHÂN DÂN
THỊ XÃ C
TỈNH BÌNH DƯƠNG

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc Lập - Tự Do - Hạnh Phúc

Bản án số: 05/2022/LĐ-ST
Ngày: 06-5-2022
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 THỊ XÃ C, TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Đậu Thị Thảo

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Nguyễn Thị Thắm– Cán bộ hưu trí, nguyên chủ tịch công đoàn cơ sở thuộc Trung tâm y tế thị xã C.

2. Bà Nguyễn Kim Lý – Cán bộ hưu trí, nguyên chủ tịch công đoàn cơ sở thuộc Ủy ban nhân dân phường P.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thắm - Thư ký Tòa án nhân dân thị xã C, tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thị xã C, tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Ông Trần Hoàng Anh - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 29 tháng 4 và ngày 06 tháng 5 năm 2022 tại trụ sở Tòa án nhân dân thị xã C, tỉnh Bình Dương xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số 02/2022/TLST-LĐ ngày 07 tháng 02 năm 2022 về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 160/2022/QĐXXST-LĐ ngày 15/4/2022 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông C, sinh năm 1982; đăng ký thường trú: Tổ 8, ấp Bời Lời, xã Vĩnh Bình Nam, huyện Vĩnh Thuận, tỉnh Kiên Giang – có mặt.

- Bị đơn: Công ty P; địa chỉ trụ sở: Lô B5-CN, đường NA6, khu công nghiệp M, phường P, thị xã C, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn*:*

- Bà Trương Ái Bình, sinh năm 1972; đăng ký thường trú: Số 10/47, đường 277 Minh Phụng, phường 2, quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh, vắng mặt tại phiên tòa ngày 29/4/2022, có mặt khi tuyên án.

- Ông Trần Xuân Sơn, sinh năm 1991; đăng ký thường trú: Số 8, đường Hùng Vương, khu phố Thanh Hà, thị trấn Gò Dầu, huyện Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh. Có mặt tại phiên tòa ngày 29/4/2022, vắng mặt khi tuyên án.

Bà Bình, ông Sơn đều là người đại diện theo ủy quyền (giấy ủy quyền ngày 22/11/2021).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong Đơn khởi kiện ngày 27/10/2021 và lời khai trong quá trình tham gia tố tụng, nguyên đơn ông C trình bày:

Ngày 19/9/2018, ông Hoàng Anh bắt đầu làm việc tại Công ty P (sau đây gọi tắt là Công ty Wei Sheng). Ngày 25/9/2018, ông Hoàng Anh và Công ty Wký với nhau hợp đồng lao động số 4875, thời hạn hợp đồng lao động là 01 năm từ ngày 25/9/2018 đến ngày 24/9/2019, chức vụ: Công nhân, công việc: PU Ca B (pha liệu). Mức lương theo hợp đồng số 4875 là 4.259.000 đồng. Ngày 01/11/2018, hai bên ký phụ lục hợp đồng lao động về việc thay đổi mức lương mới là 4.472.000 đồng/tháng.

Sau khi hết hạn hợp đồng lao động lần thứ nhất thì hai bên tiếp tục ký kết hợp đồng lao động số 5264 vào ngày 25/9/2019, thời hạn xác định 01 năm kể từ ngày 25/9/2019 đến ngày 24/9/2020, công việc theo hợp đồng là: PU Ca B (pha liệu), mức lương theo hợp đồng là 4.937.000 đồng. Ngày 01/01/2020, hai bên ký phụ lục hợp đồng lao động về việc thay đổi mức lương mới là 5.207.000 đồng.

Ngày 25/8/2020, ông C đang làm việc bình thường thì đại diện của Công ty Wgọi ông lên và vận động ông viết đơn xin nghỉ việc rồi sau đó nộp hồ sơ xin việc vào làm lại với vai trò là công nhân mới. Ông Anh không đồng ý khi thấy quyền lợi của mình bị xâm phạm nên không chấp nhận đề nghị này của Công ty.

Ngày 03/9/2020, Công ty ra Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông Hoàng Anh và thông báo thời gian bàn giao công việc từ ngày 03/9/2020 đến ngày 24/9/2020 và được dán trên bảng Thông báo của Công ty, ông Anh thấy thông báo này nên đã gỡ bỏ thông báo này đem về nhà. Ngày 24/9/2020, Công ty thông báo cho ông Anh thôi việc vì lý do hết hạn hợp đồng lao động, ông Hoàng Anh có đến bàn giao toàn bộ công việc cho tổ trưởng Công ty.

Ngày 25/9/2020, Công ty ra Quyết định thôi việc, ngày 10/10/2020, ông Anh nhận được Quyết định thôi việc số 4843/QĐ/WS ngày 25/9/2020 của Công ty. Như vậy, việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông Anh là trái pháp luật vì không đảm bảo thời hạn báo trước 30 ngày (thiếu 9 ngày). Ngoài ra, Công ty yêu cầu ông viết đơn xin nghỉ việc để nộp đơn xin việc vào để làm công nhân mới là trái pháp luật. Do đó, ông C khởi kiện yêu cầu Toà án buộc Công ty Wphải bồi thường tổng số tiền 97.014.978 đồng, cụ thể:

- Bồi thường 02 tháng tiền lương: 10.414.000 đồng;

- Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế: 17.107.555 đồng;

- Tiền độc hại 02 năm làm việc: 14.400.000 đồng;

- Tiền lương những ngày không được làm việc: 67.691.000 đồng.

- Bồi thường tiền vi phạm thời hạn báo trước: 1.802.423 đồng.

Tại biên bản lấy lời khai đề ngày 04/3/2022, tờ tường trình ngày 03/3/2022 và lời khai trong quá trình tham gia tố tụng, người đại diện hợp pháp của Công ty Trách nhiệm hữu hạn Weisheng Việt Nam trình bày:

Công ty Wthống nhất với lời trình bày của ông C về việc giao kết 02 hợp đồng lao động loại xác định thời hạn 01 năm như ông Anh trình bày, cụ thể: Ngày 19/9/2018, ông Anh bắt đầu làm việc tại Công ty Wei Sheng. Ngày 25/9/2018, giữa ông Anh và Công ty Wký kết hợp đồng lao động số 4875 (sau đây gọi tắt là hợp đồng lao động số 4875), thời hạn hợp đồng lao động là 01 năm từ ngày 25/9/2018 đến ngày 24/9/2019, chức vụ: Công nhân, công việc: PU Ca B (pha liệu). Mức lương theo hợp đồng số 4875 là 4.259.000 đồng. Ngày 01/11/2018, hai bên ký phụ lục hợp đồng lao động về việc thay đổi mức lương mới là 4.472.000 đồng/tháng. Ngày 01/01/2019 hai bên ký Phụ lục hợp đồng lao động về việc thay đổi mức lương mới là 4.692.000 đồng/tháng. Cả hai phụ lục hợp đồng lao động đều là một bộ phận của hợp đồng lao động số 4875.

Ngày 25/9/2019, hai bên tiếp tục ký hợp đồng lao động số 5264 (sau đây gọi tắt là hợp đồng lao động số 5264), thời hạn xác định 01 năm kể từ ngày 25/9/2019 đến ngày 24/9/2020, công việc: PU Ca B (pha liệu), mức lương theo hợp đồng là 4.937.000 đồng. Ngày 01/01/2020, hai bên ký phụ lục hợp đồng lao động số 4843/01/2019 về việc thay đổi mức lương mới là 5.207.000 đồng. Phụ lục hợp đồng lao động 4843/01/2019 là một bộ phận của hợp đồng lao động số 5264.

Hợp đồng lao động số 5264 giữa ông C và Công ty Wsẽ hết hạn vào ngày 24/9/2020 nên ngày 03/9/2020, Công ty Wra Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động NO: 08-08/TBWS-2020 để thông báo cho ông Anh biết thời điểm Công ty Wchấm dứt hợp đồng lao động đối với ông C là hết ngày 24/9/2020 với lý do phía Công ty Wsẽ không tái ký hợp đồng lao động đối với ông Anh, đồng thời thông báo để ông Anh chuẩn bị bàn giao công việc đang phụ trách để bàn giao cho Công ty. Ông C đã nhận được Thông báo này của Công ty thông qua việc Công ty niêm yết thông báo trên bảng tin nội bộ của Công ty.

Ngày 24/9/2020, ông C lên bàn giao công việc, sau đó ông C ra về vì lý do Công ty không tái ký hợp đồng lao động. Ngày 02/11/2020, ông C đến Công ty nhận sổ bảo hiểm xã hội và Quyết định thôi việc số 4843/QĐ/WS ngày 25/9/2020 của Công ty Wei Sheng. Khi chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty Wđã thanh toán toàn bộ tiền lương và các chế độ của người lao động cho ông Anh trước khi ông Anh nghỉ việc tại Công ty, hiện nay Công ty Wkhông còn nghĩa vụ nào đối với ông Anh. Về căn cứ trong Quyết định thôi việc số

4843/QĐ/WS ngày 25/9/2020 của Công ty Wcó ghi căn cứ vào đơn xin thôi việc là do nhầm lẫn trong khâu đánh máy của nhân viên khi soạn thảo, căn cứ ông C nghỉ việc là do hết hạn hợp đồng mà không phải là căn cứ vào đơn xin thôi việc.

Như vậy, ngày 24/9/2020 là thời điểm hết hạn hợp đồng lao động số 5264 được ký kết giữa Công ty Wvà ông C. Công ty không đồng ý tiếp tục ký hợp đồng lao động tiếp theo đối với ông Hoàng Anh nên đã thông báo trước cho ông Anh biết về việc này vào ngày 03/9/2020 là đúng quy định của pháp luật. Do đó, Quyết định thôi việc số 4843/QĐ/WS ngày 25/9/2020 của Công ty Wđối với ông C là đúng pháp luật nên bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa:

- Nguyên đơn bổ sung thêm yêu cầu khởi kiện, cụ thể: yêu cầu Công ty Wphải nhận ông C trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 5264 đã giao kết ngày 25/9/2019. Ngoài ra, nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu đã trình bày tại đơn khởi kiện và trong quá trình tố tụng và không cung cấp, bổ sung thêm tài liệu, chứng cứ gì mới.

- Người đại diện hợp pháp của bị đơn giữ nguyên các ý kiến đã trình bày như trên và cung cấp, bổ sung thêm tài liệu, chứng cứ bản chính Giấy ủy quyền ngày 02/01/2018 giữa bên ủy quyền là ông Chao Ling Chuan và bà Lin Mei Chuan.

- Kiểm sát viên đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thị xã C có ý kiến:

+ Về tố tụng: Việc thụ lý vụ án, thu thập chứng cứ là đúng theo quy định; nguyên đơn, người đại diện hợp pháp của bị đơn và những người tiến hành tố tụng đã tuân thủ đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

+ Về nội dung: Căn cứ vào các Điều 15, 22, 36, 192, 202 của Bộ luật lao động năm 2012 xác định yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là hoàn toàn không có căn cứ và phù hợp nên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bồi thường các khoản tiền lương do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; Bị đơn có trụ sở tại lô B5-CN, đường NA6, khu công nghiệp Mỹ Phước 2, phường P, thị xã C, tỉnh Bình Dương. Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, xác định đây là tranh chấp lao động thuộc trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và thuộc thẩm quyền giải quyết của Toà án nhân dân thị xã C, tỉnh Bình Dương.

[2] Về thời hiệu khởi kiện: Ông C cho rằng ngày 25/9/2020, Công ty Wcho ông nghỉ việc và đến ngày 10/10/2020 ông nhận được Quyết định thôi việc số 4843/QĐ/WS ngày 25/9/2020 của Công ty W. Ngày 09/11/2021, Tòa án nhân dân thị xã C, tỉnh Bình Dương nhận được đơn khởi kiện của ông C nộp trực tiếp tại Tòa án. Như vậy, căn cứ theo Đơn khởi kiện của nguyên đơn ông C thì ông Anh nộp đơn khởi kiện khi đã hết thời hiệu khởi kiện (thời điểm kết thúc quyền khởi kiện của nguyên đơn là ngày 25/9/2021) và ông C cho rằng lý do nộp đơn khởi kiện khi hết thời hiệu khởi kiện là do tình hình dịch Covid-19 và thực hiện theo Chỉ thị 16 của Thủ tướng Chính phủ để giãn cách xã hội nên ông Anh không thể thực hiện việc nộp đơn khởi kiện theo đúng thời hạn luật định.

Theo kết quả cung cấp của Phòng y tế thị xã C, tỉnh Bình Dương tại Công văn phúc đáp số 08/PYT ngày 31/3/2022 thể hiện: thời gian thực hiện giãn cách xã hội trên địa bàn thị xã C, tỉnh Bình Dương theo chỉ thị 16/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ áp dụng từ 00 giờ ngày 19/7/2021 và liên tục đến hết ngày 30/9/2021. Như vậy, việc ông C nộp đơn khởi kiện trễ hạn là 01 tháng 15 ngày tính từ ngày 25/9/2021 đến 09/11/2021. Thời gian thực hiện giãn cách xã hội trên địa bàn thị xã C, tỉnh Bình Dương theo Chỉ thị 16/CT-TTg của Thủ tướng chính phủ áp dụng từ 00 giờ ngày 19/7/2021 và liên tục đến hết ngày 30/9/2021 là 02 tháng 11 ngày. Do đó, thời gian thực hiện giãn cách xã hội từ ngày 19/7/2021 đến 30/9/2021 được xem là trở ngại khách quan theo Điều 156 của Bộ Luật dân sự năm 2015 nên không tính vào thời hiệu khởi kiện. Vì vậy, việc ông C khởi kiện tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là vẫn còn trong thời hiệu khởi kiện theo quy định tại Điều 190 của Bộ luật lao động năm 2019.

[3] Về người tham gia tố tụng: Trong đơn khởi kiện của nguyên đơn có yêu cầu bị đơn thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Xét thấy, theo kết quả trả lời tại công văn số 101/CV-BHXH ngày 28/4/2022 của Bảo hiểm xã hội thị xã C xác định Công ty W đã đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông C từ tháng 10/2018 đến tháng 9/2020. Hiện nay trên dữ liệu quản lý của cơ quan bảo hiểm xã hội chưa giải quyết chế độ bảo hiểm thất nghiệp cho ông C. Như vậy, việc cung cấp thông tin về bảo hiểm xã hội đối với ông C đã đầy đủ. Do đó, Hội đồng xét xử xét thấy không cần thiết đưa Bảo hiểm xã hội thị xã C vào tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trong vụ án.

[4] Về pháp luật áp dụng: Các bên tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Quyết định thôi việc số 4843/QĐ/WS ngày 25/9/2020 của Công ty Wei Sheng. Sự kiện pháp lý này xảy ra trước ngày Bộ luật lao động năm 2019 có hiệu lực thi hành (hiệu lực thi hành của Bộ luật lao động năm 2019 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021). Như vậy, trong vụ án này cần áp dụng các quy định của Bộ luật lao động năm 2012 để giải quyết tranh chấp của các bên.

[5] Về yêu cầu khởi kiện: Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn bồi thường các khoản tiền do bị Công

ty W đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với tổng số tiền yêu cầu bồi thường là 97.014.978 đồng. Bị đơn không có yêu cầu phản tố. Do đó trong vụ án này, Hội đồng xét xử chỉ xem xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[6] Về quan hệ lao động và tính hợp pháp của hợp đồng lao động: Xét thấy trong quá trình tham gia tố tụng, nguyên đơn và bị đơn đều thống nhất trình bày: Ngày 19/9/2018 ông C bắt đầu vào làm việc tại Công ty P. Hai bên có ký Hợp đồng lao động số 4875 ngày 25/9/2018 và Hợp đồng lao động số 5264 ngày 25/9/2019 và các phụ lục hợp đồng lao động để điều chỉnh tăng mức lương. Như vậy, quan hệ lao động và việc giao kết hợp đồng được nguyên đơn trình bày và phía bị đơn thừa nhận nên Hội đồng xét xử xác định đây là sự thật không phải chứng minh theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Xét việc giao kết hợp đồng lao động số 4875 và 5264 dựa trên sự thỏa thuận, tự nguyện giữa hai bên và đúng trình tự, thẩm quyền nên các Hợp đồng lao động số 4875 và 5264 này phù hợp với các quy định tại Điều 15, 16, 17 và Điều 22 của Bộ luật lao động năm 2012 và Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015. Do đó, xác định các Hợp đồng lao động số 4875 và 5264 hợp pháp và có hiệu lực pháp luật.

[7] Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Nguyên đơn khởi kiện cho rằng Quyết định thôi việc số 4843/QĐ/WS ngày 25/9/2020 của Công ty W ban hành là trái pháp luật vì hai lý do: thứ nhất, ngày 03/9/2020 Công ty ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn và đến ngày 25/9/2020 Công ty ban hành Quyết định thôi việc là không đủ thời gian báo trước là 30 ngày theo quy định của pháp luật lao động; Thứ hai, Công ty yêu cầu nguyên đơn viết đơn xin nghỉ việc để nộp đơn xin việc vào làm công nhân mới là trái pháp luật. Do đó, nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn phải nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo vị trí công việc tại Hợp đồng lao động số 5264 và bồi thường tổng số tiền 97.014.978 đồng.

Bị đơn cho rằng Hợp đồng lao động số 5264 giữa Công ty và ông Anh hết hạn vào ngày 24/9/2020, do đó vào ngày 03/9/2020, Công ty ban hành Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động số 08-08/TBWS-2020 để thông báo thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động với ông C kể từ ngày 25/9/2020 với lý do không tái ký hợp đồng lao động là không vi phạm pháp luật. Như vậy, việc xác định tính pháp lý của Quyết định thôi việc số 4843/QĐ/WS ngày 25/9/2020 của Công ty Wnhằm xác định có hay không hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật của bị đơn, từ đó làm căn cứ để giải quyết yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Hội đồng xét xử xét thấy, trong quá trình giải quyết vụ án, các đương sự đều thừa nhận và thống nhất trình bày ngày 25/9/2018 giữa ông Anh và Công ty Wcó ký hợp đồng lao động số 4875, loại xác định thời hạn 01 năm từ ngày 25/9/2018 đến ngày 24/9/2019. Sau khi hết hạn hợp đồng lao động thứ nhất thì vào ngày 25/9/2019 giữa ông C và Công ty W tiếp tục ký Hợp đồng lao động số

5264, loại xác định thời hạn 01 năm từ ngày 25/9/2019 đến 24/9/2020. Ngoài ra, hai bên còn thừa nhận có ký các phụ lục hợp đồng để điều chỉnh tăng mức lương mà không phải sửa đổi về thời hạn của hợp đồng lao động. Như vậy, việc các bên ký kết 02 hợp đồng lao động, loại xác định thời hạn 01 năm là phù hợp với khoản 1, 2 Điều 22 của Bộ luật lao động năm 2012 quy định về loại hợp đồng lao động.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 36 của Bộ luật lao động năm 2012 quy định các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, trong đó có trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do hết hạn hợp đồng lao động. Đối chiếu với trường hợp của nguyên đơn ông C thì ngày 25/9/2019 giữa ông C và Công ty ký Hợp đồng lao động số 5264, loại xác định thời hạn 01 năm từ ngày 25/9/2019 đến 24/9/2020. Do vậy, thời hạn cuối cùng cả hai bên chấm dứt hợp đồng lao động số 5264 là hết ngày 24/9/2020. Ông C làm việc tại Công ty Wđến ngày 24/9/2020 và bàn giao công việc lại cho Công ty và bắt đầu nghỉ làm tại Công ty là ngày 25/9/2020.

Xét ý kiến của nguyên đơn về việc Công ty vi phạm thời hạn báo trước, Hội đồng xét xử xét thấy: Việc báo trước 30 ngày pháp luật lao động chỉ đặt ra đối với người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi có đủ các căn cứ theo các điểm a, b, c, d khoản 1 Điều 38 của Bộ luật lao động năm 2012. Đối với trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động khi hết hạn hợp đồng thì người sử dụng lao động báo trước ít nhất 15 ngày theo quy định tại khoản 1 Điều 47 của Bộ luật lao động năm 2012. Đối chiếu quy định của pháp luật với nội dung tranh chấp của các bên thì thấy, ngày 03/9/2020, Công ty Wban hành Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động số 08-08/TBWS-2020 với nội dung thông báo sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với ông C vào ngày 25/9/2020 và thông báo không tiếp tục ký kết hợp đồng lao động với ông Anh. Thông báo này được dán niêm yết trên bảng tin của Công ty. Quá trình tham gia tố tụng và tại phiên tòa ông C đều thừa nhận ngày 03/9/2020 ông Anh có nhận được thông báo này trên bảng tin của Công ty và ông đã gỡ bỏ thông báo này đem cất. Mặt khác, ông C là một bên trong giao kết hợp đồng, ông Anh phải biết được thời điểm kết thúc của Hợp đồng lao động số 5264 là ngày 24/9/2020. Do đó, đối với ý kiến của nguyên đơn cho rằng việc bị đơn chấm dứt hợp đồng nhưng không báo trước cho nguyên đơn 30 ngày là không phù hợp với khoản 1 Điều 47 của Bộ luật lao động năm 2012 nên Hội đồng xét xử không chấp nhận.

Xét ý kiến của nguyên đơn cho rằng bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật vì lý do phía bị đơn yêu cầu ông viết đơn xin nghỉ việc để nộp đơn xin việc vào làm công nhân mới: Tại phiên tòa nguyên đơn trình bày Công ty chỉ vận động nguyên đơn viết đơn xin nghỉ việc và nộp hồ sơ xin việc để vào làm công nhân mới, việc này là do Công ty vận động mà không có hành vi, hành động nào cưỡng ép, xúi dục hay đe dọa để ép buộc nguyên đơn phải nghỉ việc. Xét đây chỉ là sự vận động của Công ty mà không phải bằng hành vi hay quyết định nào làm cho ông C phải nghỉ việc tại Công ty, việc vận động này chỉ là một phía và không được ông C chấp nhận và trên thực tế việc

này cũng chưa xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn. Việc bị đơn vận động nguyên đơn viết đơn xin nghỉ việc để nộp đơn xin việc vào làm công nhân mới không có tính liên quan đến Quyết định thôi việc số 4843/QĐ/WS ngày 25/9/2020 của Công ty W. Do đó, ý kiến này của nguyên đơn là không có cơ sở để chấp nhận.

Tại Quyết định thôi việc số 4843/QĐ/WS ngày 25/9/2020 có ghi: *căn cứ vào đơn thôi việc*, xét thấy tại phiên tòa nguyên đơn trình bày không viết đơn xin thôi việc, bị đơn trình bày việc ban hành Quyết định thôi việc số 4843/QĐ/WS ngày 25/9/2020 không phải căn cứ vào đơn xin thôi việc mà đây là nhầm lẫn trong khâu đánh máy. Do đó, Hội đồng xét xử xác định Quyết định thôi việc số 4843/QĐ/WS ngày 25/9/2020 ban hành không dựa trên căn cứ đơn xin thôi việc như quyết định nêu mà xác định đây là nhầm lẫn do quá trình soạn thảo, đánh máy văn bản.

Như vậy, từ những phân tích ở trên cho thấy: Việc Công ty W ban hành Quyết định thôi việc số 4843/QĐ/WS ngày 25/9/2020 là thuộc trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do hết hạn hợp đồng lao động được quy định tại khoản 1 Điều 36 của Bộ luật lao động năm 2012, không thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được quy định tại Điều 39 và Điều 41 của Bộ luật lao động năm 2012. Ông C không thuộc trường hợp là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn và không thuộc trường hợp được gia hạn hợp đồng quy định tại khoản 6 Điều 192 của Bộ luật lao động năm 2012. Do đó, không có căn cứ chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[8] Xét ý kiến của đại diện viện kiểm sát nhân thị xã C, tỉnh Bình Dương là phù hợp.

[9] Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy Ban Thường vụ Quốc hội. Bị đơn không phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm do toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn không được Tòa án chấp nhận.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 147; Điều 266; 273; 280 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng Điều 15; Điều 22; khoản 1 Điều 36; khoản 1 Điều 47; khoản 6 Điều 192 của Bộ luật lao động năm 2012; Điều 190 của Bộ luật lao động năm 2019.

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy Ban Thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông C đối với bị đơn Công ty P về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Án phí lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn ông C được miễn theo quy định của pháp luật.

Bị đơn Công ty P không phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm.

3. Về quyền kháng cáo: Nguyên đơn, bị đơn có mặt có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG XÉT XỬ **THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**