TOÀ ÁN NHÂN DÂN QUẬN M **THÀNH PHỐ H**	**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc Lập – Tự Do – Hạnh Phúc**

Bản án số: 89/2019/LĐ-ST
Ngày: 25/11/2019
V/v Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TOÀ ÁN NHÂN DÂN QUẬN M – THÀNH PHỐ H

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

Thẩm phán - Chủ toạ phiên tòa: Bà Đỗ Nguyễn Mai Phương

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Nghiêm Thị Xuân Huê

2. Bà Đinh Thị Ngọc Châu

- Thư ký phiên toà: Bà Bế Thị Phượng - Thư ký Toà án nhân dân Quận M.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Quận M tham gia phiên toà: Bà Nguyễn Kim Oanh - Kiểm sát viên.

Trong ngày 21 và tuyên án ngày 25 tháng 11 năm 2019, tại phòng xử án Toà án nhân dân Quận M, xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 165/2018/TLST-LĐ ngày 03 tháng 12 năm 2018 về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 5505/2019/QĐXXST-LĐ ngày 30 tháng 10 năm 2019 và Quyết định hoãn phiên tòa số 5831/2019/QĐST-LĐ ngày 18 tháng 11 năm 2019 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Nguyễn Tấn T, sinh năm 1983
Địa chỉ: 27/1/154 đường C, Phường M, quận V, Thành phố H.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà Đỗ Thị A, sinh năm 1985
Địa chỉ: 27/1/154 đường C, Phường M, quận V, Thành phố H.
(Theo Giấy ủy quyền số công chứng 019251, ngày 05/11/2019 lập tại Văn phòng Công chứng Dương Thị Cẩm T, quận V, Thành phố H).

2. Bị đơn: Công ty TNHH MTV Thương mại Sản xuất Xuất nhập khẩu N
Địa chỉ: 174 đường T, phường Đ, Quận M, Thành phố H.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Nguyễn Thị U, sinh năm 1981
Địa chỉ: 46C đường V, phường H, quận P, Thành phố H. (Theo Giấy ủy quyền ngày 20/12/2018).

3. Người làm chứng: Ông Nguyễn Trung Th, sinh năm 1976
Địa chỉ: 53/3 đường D, phường M, quận V, Thành phố H.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Tại đơn khởi kiện; bản khai; biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ; biên bản hòa giải và tại phiên tòa, nguyên đơn ông Nguyễn Tấn T trình bày:*

Ngày 05/9/2017, ông Nguyễn Tấn T được Công ty TNHH MTV Thương mại Sản xuất Xuất nhập khẩu N (sau đây gọi là Công ty N) mời làm việc với chức danh Trợ lý Giám đốc sản xuất. Ngày 05/11/2017, ông và Công ty N đã ký Hợp đồng lao động số T979/HĐLĐ/2017, thời hạn hợp đồng 36 tháng, thời giờ làm việc từ thứ hai đến thứ bảy, mức lương 4.013.000 đồng/tháng và phụ cấp theo chính sách của Công ty. Mức lương thực lãnh của ông là 18.000.000 đồng/tháng bao gồm: lương chính, lương thành tích và lương trách nhiệm.

Ngày 16/01/2018, ông Nguyễn Trung Th là Trưởng phòng nhân sự của Công ty N gọi điện thoại thông báo cho ông nghỉ việc, không cần đến Công ty N bàn giao công việc. Ông đã gọi điện thoại và gửi các thư điện tử (email) cho Công ty N từ địa chỉ nguyentant@gmail.com xác nhận việc này với Công ty N và yêu cầu bố trí công việc cho ông nhưng không được chấp nhận. Sau đó Công ty N ngăn cản không cho ông T đến làm việc nữa nhưng ông T không trình báo sự việc bị ngăn cản vào Công ty đến cơ quan có thẩm quyền.

Công ty N nhiều lần thuyết phục ông viết đơn xin nghỉ việc để được giải quyết chế độ nhưng không được ông đồng ý. Ngày 09/02/2018, Công ty N gửi thư mời cho ông đến giải quyết thủ tục nghỉ việc vào ngày 12/02/2018. Ngày 12/02/2018 ông đến Công ty N theo thư mời, hai bên có lập biên bản làm việc tại Công ty N và tại biên bản làm việc ông có ghi ý kiến là "Công ty cho rằng ông có ý định nghỉ việc là không đúng".

Ngày 27/7/2018, ông gửi thư điện tử yêu cầu Công ty N giải quyết bồi thường thiệt hại cho ông do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông. Ngày 08/8/2018, ông có đơn gửi đơn đề nghị nhờ Liên đoàn lao động giải quyết tranh chấp lao động giữa ông và Công ty N. Ngày 14/8/2018, Công ty N ủy quyền cho Công ty Luật W làm việc với ông, gửi thư mời nói ông là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Ngày 20/8/2018, Liên đoàn lao động Quận M mời ông và Công ty N lên hòa giải nhưng không thành. Từ ngày 16/01/2018 đến nay ông vẫn không tìm được việc phù hợp và không có thu nhập cho bản thân và gia đình. Nay ông cũng không có nguyện vọng quay lại Công ty làm việc. Ông hiện đang giữ sổ bảo hiểm xã hội.

Nay ông khởi kiện yêu cầu Tòa án nhân dân Quận M giải quyết buộc Công ty N có trách nhiệm:

- Bồi thường toàn bộ những tổn thất về kinh tế trong những ngày ông không được làm việc do Công ty N chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông từ ngày 16/01/2018 tạm tính đến ngày Tòa án xét xử 21/11/2019 là 22 tháng 5 ngày x 18.000.000 đồng/tháng tương đương 399.461.535 đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội cho ông từ ngày 16/01/2018 đến ngày xét xử 21/11/2019.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo quy định pháp luật là 4.013.000 đồng/tháng x 2 tháng tương đương 8.026.000 đồng

- Yêu cầu Công ty N ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn đối với ông tính theo ngày Tòa án xét xử vụ án là ngày 21/11/2019.

Tổng cộng Công ty N có trách nhiệm bồi thường cho ông số tiền là 407.487.535 (bốn trăm lẻ bảy triệu, bốn trăm tám mươi bảy nghìn, năm trăm ba mươi lăm) đồng.

Ông yêu cầu thanh toán toàn bộ số tiền trên làm một lần ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Đối với yêu cầu phản tố của Công ty N thì ông không đồng ý vì ông không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty N.

** Tại bản khai; biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ; biên bản hòa giải và tại phiên tòa, bị đơn Công ty TNHH MTV Thương mại Sản xuất Xuất nhập khẩu N có bà Nguyễn Thị U là người đại diện hợp pháp trình bày:*

Công ty TNHH MTV Thương mại Sản xuất Xuất nhập khẩu N (sau đây gọi là Công ty N) và ông Nguyễn Tấn T có ký Hợp đồng lao động số T979/HĐLĐ/2017 ngày 05/11/2017, thời hạn hợp đồng 36 tháng; chức danh chuyên môn: Trợ lý giám đốc; mức lương 4.013.000 đồng/tháng. Mức lương thực lãnh của ông T là 18.000.000 đồng/tháng bao gồm: lương chính 4.013.000 đồng/tháng, lương thành tích 10.987.000 đồng/tháng hưởng theo kết quả đánh giá KPI hàng tháng từ Công ty N, lương trách nhiệm 3.000.000 đồng/tháng hưởng theo đánh giá hàng tháng từ Công ty N.

Ngày 16/01/2018, ông T tự ý nghỉ việc, không tiếp tục đến Công ty N làm việc, không có văn bản thông báo chính thức với Công ty N và cũng không có đơn xin nghỉ việc. Công ty N không có bất kỳ thông báo, quyết định nào đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T, cũng không có việc ngăn cản ông T đến Công ty N làm việc. Công ty cũng đã mời ông T đến để giải quyết vụ việc vào ngày 12/02/2018 nhưng không thành. Mặc dù vậy, Công ty vẫn tiến hành trả lương đầy đủ đến hết ngày 15/01/2018 cho ông T. Việc ông T tự ý nghỉ việc mà không có văn bản thông báo chính thức cho Công ty N là trái với Hợp đồng lao động đã ký, làm ảnh hưởng rất nhiều đến hoạt động của Công ty N.

Nay, đối với yêu cầu khởi kiện của ông T, Công ty N không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T, vì Công ty hoàn toàn không chấm hợp đồng trái pháp luật mà do ông T tự ý nghỉ việc.

Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho ông T từ tháng 11/2017 đến tháng 01/2018. Nay Công ty N cũng không đồng ý ông T quay lại làm việc do ông T đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật từ ngày 16/01/2018.

Công ty N có yêu cầu phản tố yêu cầu ông T bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật các khoản tiền sau:

- Bồi thường nửa tháng tiền lương là 2.006.500 đồng.

- Bồi thường một khoản tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước là 4.430.380 đồng (154.346 đồng/ngày x 30 ngày).

Tổng số tiền ông T phải bồi thường là 6.430.380 đồng.

** Tại bản khai, người làm chứng ông Nguyễn Trung Th trình bày:*

Ngày 16/01/2018, ông T có ý nghỉ việc vì lúc đó mẹ ông T bệnh nặng phải nhập viện. Ông có gọi điện hỏi thăm thì ông T có nói là chắc phải nghỉ việc vì mẹ bệnh nên ông đã hướng dẫn cho ông T về quy định nghỉ việc phải làm đơn xin nghỉ việc. Thời điểm này ông chỉ là người phụ giúp Công ty N về mặt nhân sự chứ không phải là

Giám đốc nhân sự. Về sau xảy ra sự tranh chấp giữa ông T và Công ty N thì bà L là Chủ tịch Công ty N mới ủy quyền ông thay mặt giải quyết sự việc. Ông khẳng định ông không có bất cứ thông báo nào về việc Công ty N cho ông T nghỉ việc. Vì vậy ông T cho rằng Công ty N đơn phương chấm dứt hợp đồng với ông T là không có căn cứ. Địa chỉ thư điện tử: thanh.n@doctorloan.vn là của ông. Ông có gửi thư điện tử qua địa chỉ này hướng dẫn ông T các thủ tục nếu ông T muốn nghỉ việc.

Tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn bổ sung ý kiến: Nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu Tòa án giải quyết các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn tính đến thời điểm xét xử. Các thư điện tử trao đổi giữa ông T và Công ty N đã thể hiện việc Công ty N cho ông T nghỉ việc. Mặt khác, buổi làm việc ngày 12/02/2018 với đại diện Công ty N và ông T, biên bản thể hiện nội dung: "Sau ngày anh T điện thoại em nghỉ việc" nghĩa là có sự việc Công ty N yêu cầu ông T nghỉ việc và ông T đã khẳng định "Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông". Vì vậy yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ.

Bị đơn giữ nguyên ý kiến và yêu cầu phản tố như đã trình bày.

Người làm chứng bổ sung ý kiến: Phiên họp ngày 12/02/2018 giữa ông T và Công ty N ông không tham gia vì đi công tác. Biên bản này là sự tóm tắt quá trình tranh chấp giữa ông T và Công ty N. Cho đến nay Công ty N cũng không có văn bản, quyết định nào cho ông T thôi việc nhưng ông T lại cho rằng Công ty N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T.

** Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Quận M phát biểu ý kiến:*

Về việc chấp hành pháp luật tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử đã chấp hành đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự về việc thụ lý vụ án, xác định quan hệ pháp luật tranh chấp, tư cách đương sự, tiến hành thủ tục cấp, tống đạt, thông báo văn bản tố tụng, thời hạn chuyển hồ sơ cho Viện Kiểm sát cùng cấp nghiên cứu, thời gian mở phiên tòa, thành phần Hội đồng xét xử và nguyên tắc xét xử. Đương sự đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự về quyền, nghĩa vụ của các đương sự khi tham gia tố tụng.

Về nội dung vụ án: Căn cứ các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ thể hiện Công ty TNHH MTV Thương mại Sản xuất Xuất nhập khẩu N (sau đây gọi là Công ty N) và ông Nguyễn Tấn T có xác lập Hợp đồng lao động số T979/HĐLĐ/2017 ngày 05/9/2017, thời hạn hợp đồng 36 tháng, mức lương 4.013.000 đồng/tháng. Mức lương thực lãnh là 18.000.000 đồng/tháng.

Ông T cho rằng Công ty N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông trái pháp luật. Căn cứ của yêu cầu là thông báo qua điện thoại của ông Th – Trưởng phòng nhân sự vào ngày 16/01/2018, các thư điện tử (email) trao đổi giữa ông T và Công ty N.

Xét lời trình bày của nguyên đơn không được bị đơn thừa nhận. Quá trình tố tụng không có tài liệu, chứng cứ cho thấy Công ty N có văn bản hoặc quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Thư điện tử ngày 17/01/2018 của ông Tấn T gửi cho ông Th đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty. Hai bên có các thư điện tử trao đổi về việc đề nghị ông T viết đơn xin nghỉ việc để phòng nhân sự trình Công ty ra quyết định, nhưng đến ngày 09/02/2018 ông T không có sự phản hồi như đã trao đổi qua thư điện tử. Đến ngày 12/02/2018 giữa hai bên mở cuộc họp và ông T cho rằng ông không có ý định nghỉ việc và không đồng ý với nội dung cuộc

họp. Như vậy Công ty N đã làm đúng theo thư điện tử trao đổi giữa ông Tấn T và ông Th. Vì vậy không có căn cứ cho rằng Công ty N đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Do đó yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không có cơ sở chấp nhận.

Công ty N có đơn phản tố ngày 14/01/2019 yêu cầu ông T bồi thường số tiền 6.430.380 đồng. Xét ông T đã tự ý nghỉ việc, không có văn bản thông báo chính thức với Công ty N là trái với hợp đồng lao động đã ký kết. Do đó yêu cầu phản tố của Công ty N là có cơ sở chấp nhận.

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, căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa và ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Tranh chấp giữa các đương sự là tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động. Bị đơn Công ty TNHH MTV Thương mại Sản xuất Xuất nhập khẩu N có địa chỉ trụ sở tại Quận M. Căn cứ 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, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Toà án nhân dân Quận M, Thành phố H.

Tại phiên tòa, nguyên đơn bổ sung yêu cầu bị đơn thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc, đóng bảo hiểm xã hội và ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động tính đến ngày xét xử sơ thẩm (21/11/2019). Hội đồng xét xử xét thấy việc bổ sung yêu cầu về thời hạn tính đến ngày xét xử sơ thẩm là không vượt quá phạm vi khởi kiện ban đầu và không thuộc trường hợp phải đóng tạm ứng án phí, do đó chấp nhận việc bổ sung yêu cầu của nguyên đơn, tiếp tục xem xét giải quyết vụ án theo quy định tại khoản 1 Điều 244 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu bị đơn bồi thường toàn bộ những tổn thất về kinh tế trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 16/01/2018 tạm tính đến ngày Tòa án xét xử 21/11/2019 là 399.461.535 đồng, Hội đồng xét xử nhận định:

Ông Nguyễn Tấn T và Công ty TNHH MTV Thương mại Sản xuất Xuất nhập khẩu N (sau đây gọi là Công ty N) ký Hợp đồng lao động số T979/HĐLĐ/2017 ngày 05/11/2017, thời hạn hợp đồng 36 tháng, chức danh: Trợ lý Giám đốc sản xuất, thời giờ làm việc từ thứ hai đến thứ bảy, mức lương 4.013.000 đồng/tháng và phụ cấp theo chính sách của Công ty. Mức lương thực lãnh của ông T là 18.000.000 đồng/tháng bao gồm: lương chính 4.013.000 đồng/tháng; lương thành tích 10.987.000 đồng/tháng hưởng theo kết quả đánh giá KPI hàng tháng từ Công ty; lương trách nhiệm 3.000.000 đồng/tháng hưởng theo đánh giá hàng tháng từ Công ty.

Hợp đồng lao động được hai bên ký kết trên cơ sở tự nguyện, phù hợp với quy định của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động nên hợp đồng có giá trị pháp lý ràng buộc quyền và nghĩa vụ giữa hai bên.

Nguyên đơn ông Nguyễn Tấn T trình bày: Vào ngày 16/01/2018, ông Nguyễn Trung Th là Trưởng phòng nhân sự của Công ty N gọi điện thoại thông báo cho ông T nghỉ việc, không cần đến Công ty N bàn giao công việc. Ông T đã gọi điện thoại và gửi các thư điện tử cho Công ty N từ địa chỉ nguyentant@gmail.com xác nhận việc này với Công ty N và yêu cầu bố trí công việc cho ông T nhưng không được chấp

nhận. Sau đó Công ty N ngăn cản không cho ông T đến làm việc nữa nhưng ông T không trình báo sự việc bị ngăn cản vào Công ty đến cơ quan có thẩm quyền.

Bị đơn Công ty N không xác nhận sự việc ông T trình bày. Công ty N trình bày Công ty không có điện thoại hoặc ban hành văn bản nào thông báo cho ông T nghỉ việc, cũng như không có việc ngăn cản ông T đến Công ty N. Ngày 16/01/2018 ông T gọi điện thoại cho ông Th muốn nghỉ việc nên ông Th hướng dẫn ông T quy trình nghỉ việc phải có đơn xin nghỉ việc. Ông T không thực hiện và sau đó cho rằng Công ty N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông T.

Người làm chứng ông Nguyễn Trung Th trình bày: Ông có gọi điện cho ông T vào ngày 16/01/2018 chỉ hỏi thăm tình hình mẹ ông T bệnh nặng và ông T trao đổi với ông muốn xin nghỉ việc nên ông chỉ hướng dẫn ông T quy trình nghỉ việc phải có đơn.

Xét nội dung trình bày của nguyên đơn ông Nguyễn Tấn T về việc bị Công ty N thông báo miệng việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không được bị đơn và người làm chứng thừa nhận. Công ty N cũng không ban hành văn bản nào về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Ông T cũng không xuất trình tài liệu, chứng cứ nào thể hiện Công ty N ngăn cản ông đến Công ty làm việc.

Nội dung thư điện tử (email) ngày 17/01/2018 của ông T từ địa chỉ nguyentant@gmail.com gửi cho ông Nguyễn Trung Th địa chỉ thanh.n@doctorloan.vn có nội dung: "Theo thông báo của anh về việc công ty chấm dứt hợp đồng với em vào ngày 16/01/2018. Để không phát sinh vấn đề về sau cũng như trách nhiệm và nghĩa vụ của em với công ty. Đề nghị anh xác nhận ngày công ty cho em thôi việc để xác định thời điểm em không còn nghĩa vụ và trách nhiệm với công ty".

Nội dung thư điện tử (email) ngày 17/01/2018 của ông Th từ địa chỉ Thanh.n@doctorloan.vn gửi cho ông T địa chỉ nguyentant@gmail.com có nội dung: "Anh đã nhận email của em. Anh sẽ tất toán những ngày công làm việc còn lại của em. Vậy, để làm thủ tục chốt sổ BHXH, em gửi đơn xin nghỉ việc để anh trình Công ty ra quyết định nhé".

Như vậy, nội dung thư điện tử của ông Th hướng dẫn ông T nộp đơn xin nghỉ việc để ông Th trình Công ty ra quyết định, hướng dẫn việc chấm dứt hợp đồng lao động dựa trên đơn xin nghỉ việc của người lao động. Nội dung thư điện tử không thể hiện việc Công ty N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.

Xét các thư điện tử (email) tiếp theo giữa ông T và ông Th ngày 10/02/2018, ngày 12/02/2018, ngày 27/7/2018, ngày 17/8/2018, ngày 14/8/2018 là sự trao đổi giữa hai bên về việc ông T cho rằng Công ty N đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông và Công ty N phản hồi Công ty N không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T, Công ty N đề nghị ông T phải thực hiện trách nhiệm của người lao động đối với Công ty khi muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty. Nội dung các thư điện tử (email) nêu trên của Công ty N không thể hiện việc Công ty N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.

Công ty N có thư mời ông T đến Công ty N giải quyết tranh chấp và có lập biên bản làm việc ngày 12/02/2018.

Nguyên đơn cho rằng biên bản làm việc ngày 12/02/2018 giữa ông T và đại diện Công ty N có đoạn: "Sau ngày anh Th điện thoại em nghỉ việc" nghĩa là có sự việc Công ty N yêu cầu ông T nghỉ việc.

Xét nội dung biên bản làm việc ngày 12/02/2018 giữa ông T và đại diện Công ty N, ông T trình bày ý kiến: "Công ty đơn phương chấm dứt từ 15/01/2018, đề nghị Công ty làm thủ tục đối với người lao động theo pháp luật". Đại diện Công ty trình bày ý kiến: "Buổi họp giao ban Công ty thì trong buổi họp giữa Chủ tịch và phòng sản xuất, phòng giám đốc có nhận thông tin T nhắn hẹn gặp chị P. Chị T và anh Th có gặp tại phòng họp, ông T có ý định nghỉ việc, chị T, anh Th động viên em làm việc. Sau ngày anh Th điện thoại em nghỉ việc, em có nhắn chị X chị T làm thủ tục bàn công việc…".

Như vậy, nội dung biên bản làm việc ngày 12/02/2018 là tóm tắt sự việc tranh chấp giữa ông T và Công ty N. Nội dung biên bản không thể hiện việc Công ty N có văn bản chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.

Như vậy, các tài liệu, chứng cứ do nguyên đơn cung cấp không thể hiện Công ty N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Đại diện Công ty N cũng không thừa nhận sự việc này. Do không có cơ sở xác định Công ty N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông T theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động nên không có cơ sở buộc Công ty N phải bồi thường cho ông T theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động.

Do đó không chấp nhận yêu cầu của ông T về việc buộc Công ty N bồi thường toàn bộ những tổn thất về kinh tế trong những ngày ông T không được làm việc tính từ ngày 16/01/2018 đến ngày Tòa án xét xử 21/11/2019 là 22 tháng 5 ngày x 18.000.000 đồng/tháng là 399.461.535 đồng.

[3] Về yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu bị đơn đóng bảo hiểm xã hội từ ngày 16/01/2018 đến ngày xét xử 21/11/2019, Hội đồng xét xử nhận định:

Theo công văn số 1667/BHXH ngày 02/10/2019 của Bảo hiểm xã hội Quận M, Thành phố H thể hiện Công ty N đã đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho ông T từ tháng 11/2017 đến tháng 01/2018.

Ông Ti không đến Công ty N làm việc từ ngày 16/01/2018 đến nay. Như vậy, Công ty N đã thực hiện việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho ông T đến tháng 01/2018 là đúng quy định pháp luật.

Do Công ty N cũng không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông T, do đó không chấp nhận yêu cầu của ông T buộc Công ty N đóng bảo hiểm xã hội cho ông T từ ngày 16/01/2018 đến ngày xét xử 21/11/2019.

[4] Về yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu bị đơn bồi thường 02 tháng tiền lương là 8.026.000 đồng, Hội đồng xét xử nhận định:

Công ty N không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông Ti, do đó không phát sinh nghĩa vụ bồi thường theo Điều 42 của Bộ luật Lao động. Vì vậy không có cơ sở buộc Công ty N bồi thường 02 tháng tiền lương là 8.026.000 đồng.

[5] Về yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu bị đơn ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T vào ngày Tòa án xét xử vụ án là ngày 21/11/2019, Hội đồng xét xử nhận định:

Ông T không đến Công ty N làm việc từ ngày 16/01/2018. Công ty N cũng không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông T, vì vậy không

có cơ sở buộc Công ty N ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T vào ngày 21/11/2019.

[6] Về yêu cầu phản tố của bị đơn:

Xét từ ngày 16/01/2018 đến nay ông T không đến Công ty N làm việc và không có thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty N là không phù hợp với quy định tại Điều 37 của Bộ luật Lao động. Do đó ông T đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với Công ty N theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động.

Công ty N có yêu cầu phản tố yêu cầu ông T bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật các khoản tiền sau: Bồi thường nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và Bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước là phù hợp với quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 43 của Bộ luật Lao động, nên chấp nhận.

Số tiền ông T có trách nhiệm bồi thường cho Công ty N như sau:

- Bồi thường nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: 4.013.000 đồng/tháng : 2 = 2.006.500 đồng.

- Bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày là: 154.346 đồng/ngày x 30 ngày = 4.630.380 đồng.

Tổng cộng số tiền là 6.636.880 đồng.

Công ty N yêu cầu ông T bồi thường nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 2.006.500 đồng và bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày là 4.430.380 đồng, tổng cộng Công ty N yêu cầu ông T bồi thường số tiền là 6.430.380 (sáu triệu, bốn trăm ba mươi nghìn, ba trăm tám mươi) đồng, thấp hơn mức bồi thường theo quy định là có lợi cho nguyên đơn, nên chấp nhận.

[7] Hợp đồng lao động số T979/HĐLĐ/2017 ngày 05/11/2017 giữa Công ty N và ông Nguyễn Tấn T chấm dứt từ ngày 16/01/2018.

[8] Về án phí dân sự sơ thẩm:

Bị đơn không phải chịu án phí dân sự sơ thẩm, hoàn lại cho bị đơn tạm ứng án phí đã nộp.

Nguyên đơn tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thuộc trường hợp được miễn nộp án phí theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 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. Do đó miễn nộp án phí cho nguyên đơn.

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, Điều 147, khoản 2 Điều 229, khoản 1 Điều 244, Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Điều 36, Điều 37, Điều 41, Điều 43 của Bộ luật Lao động năm 2012;

- Luật Thi hành án dân sự;

- 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. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Tấn T về việc buộc bị đơn Công ty TNHH MTV Thương mại Sản xuất Xuất nhập khẩu N có trách nhiệm: Bồi thường toàn bộ những tổn thất về kinh tế những ngày ông Nguyễn Tấn T không được làm việc từ ngày 16/01/2018 tính đến ngày Tòa án xét xử 21/11/2019 là 399.461.535 đồng; Đóng bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Tấn T từ ngày 16/01/2018 đến ngày xét xử 21/11/2019; Bồi thường 02 tháng tiền lương là 8.026.000 đồng và có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn vào ngày 21/11/2019.

2. Chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty TNHH MTV Thương mại Sản xuất Xuất nhập khẩu N về việc buộc nguyên đơn ông Nguyễn Tấn T có trách nhiệm: Bồi thường nửa tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 2.006.500 đồng và bồi thường một khoản tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước là 4.430.380 đồng; tổng cộng số tiền ông Nguyễn Tấn T phải bồi thường cho Công ty TNHH MTV Thương mại Sản xuất Xuất nhập khẩu N là 6.430.380 (sáu triệu, bốn trăm ba mươi nghìn, ba trăm tám mươi) đồng.

Thanh toán một lần ngay khi án có hiệu lực pháp luật.

Thi hành tại Chi cục Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Kể từ ngày Công ty TNHH MTV Thương mại Sản xuất Xuất nhập khẩu N có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong, ông T còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

3. Hợp đồng lao động số T979/HĐLĐ/2017 ngày 05/11/2017 giữa Công ty TNHH MTV Thương mại Sản xuất Xuất nhập khẩu N và ông Nguyễn Tấn T chấm dứt từ ngày 16/01/2018.

4. Về án phí dân sự sơ thẩm:

Công ty TNHH MTV Thương mại Sản xuất Xuất nhập khẩu N không phải chịu án phí dân sự sơ thẩm, hoàn lại Công ty TNHH MTV Thương mại Sản xuất Xuất nhập khẩu N số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 300.000 (ba trăm nghìn) đồng theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí số 0007079 ngày 25/01/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận M, Thành phố H.

Ông Nguyễn Tấn T được miễn nộp án phí dân sự sơ thẩm.

5. Về quyền kháng cáo:

Nguyên đơn, bị đơn được quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

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 thoả 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, Điều 7 và Điều 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:
- VKSND Quận M;
- Chi cục THADS Quận M;
- Đương sự;
- Lưu: VP, HS.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TOẠ PHIÊN TOÀ

(đã ký)

Đỗ Nguyễn Mai Phương

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

Đỗ Nguyễn Mai Phương