

Bản án số: 35/2022/LĐ-ST

Ngày: 28/10/2022.

V/v tranh chấp về đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN 7, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Đỗ Khắc Dương.

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Nguyễn Như Thủy.
2. Ông Ngô Hữu Quang.

- Thư ký phiên tòa: Bà Lê Thị Thúy Loan là Thư ký của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

Trong ngày 28 tháng 10 năm 2022 tại trụ sở Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số: 20/2022/TLST-LĐ ngày 29 tháng 6 năm 2022 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 368/2022/QĐXXST-LĐ ngày 12 tháng 9 năm 2022 và theo Quyết định hoãn phiên tòa số: 288/2022/QĐST-LĐ ngày 29 tháng 9 năm 2022 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị Kiều P, sinh năm 1980.

Địa chỉ: S, H, thị xã L, tỉnh Tiền Giang.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị M, sinh năm 1981; Địa chỉ: đường G, Phường H, quận N, Thành phố Hồ Chí Minh, theo giấy ủy quyền số công chứng 00007329, quyền số 01/2022TP/CC-SCC/HĐGD ngày 16 tháng 5 năm 2022. (Có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Bùi Thành L, sinh năm 1963, Luật sư của Văn phòng Luật sư L, thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt)

- Bị đơn: Công ty VN.

Địa chỉ: đường A, phường Đ, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông Y, sinh năm 1952, số giấy chứng thực cá nhân: TK5070713, ngày cấp: 26/7/2011, nơi cấp: Nhật bản.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông Phạm Anh V, sinh năm 1984; Địa chỉ: Số B đường T, Phường A, quận V, Thành phố Hồ Chí Minh, theo giấy ủy quyền ngày 26/7/2022. (Có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

1. Yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn như sau:

Ngày 01/7/2005, bà P và Công ty VN ký kết hợp đồng lao động số 057, thời hạn từ 01/7/2005 đến ngày 01/7/2006. Kể từ ngày 01/7/2006, giữa bà P và Công ty VN không ký kết hợp đồng mới mà tiếp tục ký kết các Phụ lục hợp đồng lao động số 001/0118-PLHĐ ký ngày 30/12/2017, số 01/0119-PLHĐ ký ngày 29/12/2018 và số 010120-PLHĐ ký ngày 30/12/2019 để quy định mức lương áp dụng từng thời điểm. Theo phụ lục cuối cùng thì mức lương áp dụng từ 01/01/2020 của bà P là 35.450.000 đồng/tháng. Ngoài ra, trong phiếu chi lương hằng tháng thì Công ty VN đã chi trả thêm các khoản trợ cấp nên mức lương bà P thực nhận từ ngày 01/01/2020 là 36.450.000 đồng/tháng.

Trong thời gian làm việc đến ngày 20/01/2021, bà P sinh con và chính thức nghỉ thai sản theo quy định từ ngày 21/01/2021 đến ngày 20/7/2021. Tuy nhiên, theo yêu cầu của công ty, tính chất công việc không ai thay thế, bắt buộc phải có sự điều hành và làm việc trực tiếp của bà P nên mặc dù nghỉ thai sản ở nhà nhưng bà P vẫn làm việc trực tuyến (online), điều này được thể hiện thông qua các thư điện tử (email) trao đổi công việc cũng như những hồ sơ mà bà P đã ký tại Công ty VN. Vào ngày 31/5/2021, trao đổi qua email, chủ tịch Y cho phép bà P nghỉ đến ngày 31/7/2021.

Tuy nhiên, ngày 28/07/2021, luật sư của ông Y điện thoại cho bà P thông báo rằng ông Y nói thái độ của bà P không tốt nên muốn cho bà nghỉ việc luôn và yêu cầu bà đưa ra con số thỏa thuận để buộc bà P phải nghỉ việc nhưng bà P không đồng ý với lời đề nghị này. Ngày 29/07/2021, bà P gửi email cho ông Y để xác nhận vào ngày 01/08/2021 bà P sẽ quay trở lại làm việc. Tuy nhiên, ông chỉ hồi âm bằng tin nhắn rằng: “Công ty đang gặp khó khăn vì Covid-19, hãy suy nghĩ đi”. Ngày 31/7/2021, luật sư của ông Y liên lạc với bà P và báo cho bà P biết ông Y sẽ chỉ đồng ý chi trả 3 tháng lương để cho bà P nghỉ việc, nhưng bà P không đồng ý và đề nghị được quay lại làm việc sau thời gian nghỉ thai sản.

Ngày 26/8/2021, ông Y gửi email yêu cầu bà P nghỉ việc sau 45 ngày kể từ ngày 27/8/2021, đến ngày 07/10/2021, bà P nhận được Quyết định về việc cho nghỉ việc số 01/2021 đề ngày 27/8/2021 với lý do bà P không có sự cố gắng trong công việc, thường xuyên không hoàn thành trách nhiệm, nghĩa vụ của một tổng quản lý, để xảy ra liên tiếp tình trạng hư hỏng hàng hóa. Đồng thời không đặt lợi ích của công ty lên hàng đầu mà có bằng chứng lợi cá nhân. Mọi quyền lợi, nghĩa vụ có liên quan của bà P được công ty giải quyết đến ngày 12/10/2021 và bà P có trách nhiệm bàn giao công việc, giấy tờ sổ sách cho công ty, hoàn trả lại những tài sản mà công ty giao cho bà P sử dụng khi làm việc. Sau khi nhận được quyết định nghỉ việc, bà P làm việc đến ngày 12/10/2021, sau đó thì bà P không được vào công ty làm việc nữa.

Ngày 24/01/2022, bà P đã gửi đơn yêu cầu giải quyết quyền lợi số 01.2022-ĐYCGQQL-NLDVN để yêu cầu Công ty VN giải quyết các quyền lợi cho bà P trước ngày 28/01/2022 do công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Tuy nhiên, sau thời gian đó, Công ty VN vẫn không có bất cứ phản hồi nào. Đến ngày 22/02/2022, bà P gửi đơn yêu cầu giải quyết quyền lợi lần thứ 2 số 02.2022-ĐYCGQQL-NLDVN để yêu cầu công ty nghiêm túc giải quyết tất cả những nghĩa vụ, trách nhiệm đối với người lao động nhưng bà P vẫn không nhận được bất cứ phản hồi nào từ phía công ty.

Ngày 01/3/2022, bà P có nộp đơn khiếu nại lên Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh nhưng họ xét thấy công ty không có động thái để giải quyết tranh chấp nên hướng dẫn bà P khởi kiện lên Tòa án nhân dân có thẩm quyền.

Căn cứ pháp lý và yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

Căn cứ quy định tại điểm b khoản 1, khoản 2, Điều 22 Bộ Luật lao động năm 2012 về Loại hợp đồng lao động thì hợp đồng lao động số 057 ngày 01/7/2005 giữa bà P và Công ty VN trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn, quyền và nghĩa vụ giữa các bên được quy định theo pháp luật lao động hiện hành.

Việc Công ty VN đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà P không thuộc các trường hợp tại Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019 về quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động. Bà P là người lao động đang nuôi con nhỏ dưới 36 tháng tuổi. Trong quá trình làm việc, bà P không vi phạm nội quy công ty, luôn hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. Công ty VN yêu cầu bà P nghỉ việc cùng với lý do theo Quyết định cho nghỉ việc số 01/2021 ngày 27/8/2021 mà không có lý do chính đáng, không thông qua ý kiến người lao động. Như vậy, Công ty VN đã vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 17, khoản 3 Điều 37, Điều 39, khoản 1 Điều 94, khoản 3 Điều 137 Bộ Luật lao động năm 2019 và Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/02/2020.

Vì những căn cứ trên, bà P khởi kiện bị đơn để yêu cầu những quyền lợi của bà Phương.

Tại đơn khởi kiện bà P có các yêu cầu khởi kiện để hai bên có hướng thương lượng hòa giải để chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng đến nay hai bên không thỏa thuận được nên nguyên đơn yêu cầu bị đơn nhận trở lại làm việc và thực hiện nghĩa vụ giải quyết các quyền lợi theo quy định của pháp luật đối với việc bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Nguyên đơn không yêu cầu bị đơn trả tiền lương còn thiếu của tháng 8 và tháng 9 năm 2021; Không yêu cầu Công ty VN bồi thường thêm 12 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019 (tại phiên tòa nguyên đơn đưa ra yêu cầu bồi thường 06 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động nhưng bị đơn không đồng ý); Không yêu cầu về tiền trợ cấp mất việc.

Nay, bà P yêu cầu đối với bị đơn như sau:

- Bà P yêu cầu Công ty VN phải nhận bà P trở lại làm việc theo hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động đã ký giữa hai bên.

- Do bà P làm việc đến ngày 12/10/2021 nên bà P chỉ yêu cầu Công ty VN trả lương con thiếu của tháng 10, tính từ ngày 01/10/2021 đến ngày 12/10/2021 (trừ đi số tiền lương đã nhận là 1.694.000 đồng) là: 12.886.000 đồng.

- Yêu cầu Công ty VN trả tiền lương trong những ngày bà P không được làm việc, tính từ 13/10/2021 đến ngày nhận trở lại làm việc, tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm (28/10/2022) với mức lương 36.450.000 đồng/tháng: $36.450.000 \text{ đồng} \times 12,5 \text{ tháng} = 455.625.000 \text{ đồng}$.

- Trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động, cụ thể: $36.450.000 \text{ đồng} \times 2 = 72.900.000 \text{ đồng}$.

- Công ty VN phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc (tính từ tháng 10/2021 đến thời điểm Công ty VN nhận bà P trở lại làm việc với mức lương tính đóng bảo hiểm xã hội là 29.800.000 đồng/tháng).

- Yêu cầu Công ty VN trả lương tháng 13 năm 2021: 36.450.000 đồng.

** Bị đơn có người đại diện theo ủy quyền là ông V trình bày:*

Công ty VN có ký hợp đồng lao động với bà P từ ngày 01/07/2005 với thời hạn 01 năm, hết thời hạn hợp đồng này giữa Công ty VN và bà P không ký thêm hợp đồng lao động nào khác mà thực hiện ký các phụ lục hợp đồng lao động. Sau một thời gian làm việc thì bà P được người đại diện theo pháp luật của công ty là ông Y giao nhiệm vụ là tổng quản lý của công ty đồng thời ông Y đã làm giấy ủy quyền để ủy quyền cho bà P thay mặt ông quản lý, điều hành, ký tên trên các giấy tờ, hợp đồng, sổ sách của công ty (kể cả làm thủ tục kê khai thuế).

Đến đầu năm 2021 bà P nghỉ thai sản, Công ty VN đã cử người khác để thay bà P làm việc, khi có nhân viên mới thay bà P làm tổng quản lý thì đã phát hiện trong suốt thời gian bà P là tổng quản lý đã để xảy ra các sai phạm trong quản lý, cụ thể như sau:

- Có bằng chứng về việc tư lợi cá nhân;

- Có hành vi thực hiện việc trốn thuế thu nhập cá nhân tại công ty, với thời gian trốn thuế rất dài, với nhiều người và số tiền trốn thuế lên đến gần 150.000.000 đồng;

- Quá trình làm việc tại Công ty VN, bà P đã thực hiện việc lập hai loại sổ sách kế toán khác nhau, một sổ ghi số tiền chi lương thực tế cho toàn bộ cán bộ nhân viên công ty, một sổ chi lương giả tạo để kê khai thuế (số tiền kê khai trên sổ giả tạo này thấp hơn nhiều so với số tiền chi thực tế) nhằm mục đích trốn thuế thu nhập cá nhân cho toàn bộ cán bộ, nhân viên trong công ty, sự việc này diễn ra từ năm 2012 đến nay. Tuy nhiên, bị đơn chưa cung cấp cho Tòa án các văn bản về việc này vì bị đơn cần chuẩn bị đầy đủ tài liệu, chứng cứ và sẽ cung cấp cho cơ quan công an.

- Ngoài ra, trong quá trình làm việc bà P không cố gắng trong công việc, thường xuyên không hoàn thành trách nhiệm, nghĩa vụ của một tổng quản lý, để xảy ra liên tiếp tình trạng hư hỏng hàng hóa...

Do đó, ngày 26/8/2021 Công ty VN gửi email yêu cầu bà P nghỉ việc sau 45 ngày kể từ ngày 27/8/2021. Vào ngày 07/10/2021, Công ty VN đã có quyết định cho nghỉ việc đối với bà P bằng Quyết định V/v cho nghỉ việc số 01/2021 đề ngày 27/8/2021, nội dung của quyết định xác định lý do bà P không có sự cố gắng trong công việc, thường xuyên không hoàn thành trách nhiệm, nghĩa vụ của một tổng quản lý, để xảy ra liên tiếp tình trạng hư hỏng hàng hóa. Đồng thời không đặt lợi ích của công ty lên hàng đầu mà có bằng chứng lợi cá nhân. Mọi quyền lợi, nghĩa vụ có liên quan của bà P được công ty giải quyết đến ngày 12/10/2021 và bà P có trách nhiệm bàn giao công việc, giấy tờ sổ sách cho công ty, hoàn trả lại những tài sản mà công ty giao cho bà P sử dụng khi làm việc. Tuy nhiên, đến nay chưa có các biên bản về việc vi phạm của bà P để cung cấp cho Tòa án, do đó đề nghị hội đồng xét xử theo quy định của pháp luật.

Đối với các yêu cầu khởi kiện của bà P, bị đơn có ý kiến như sau:

Công ty VN đã chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà P là do bà P đã có nhiều vi phạm trong quá trình làm tổng quản lý tại Công ty VN, do đó Công ty không chấp nhận việc nhận bà P lại làm việc đồng thời chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà P, thực chất của việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà P là sa thải vì bà P đã có nhiều vi phạm như đã trình bày.

Về các khoản tiền bà P yêu cầu, bị đơn có ý kiến như sau:

- Đối với yêu cầu trả lương tháng 10 năm 2021:

Vào các tháng 8, 9 và 10 năm 2021, do đại dịch Covid bùng nổ ở Thành phố Hồ Chí Minh nên toàn bộ thành phố đã có quyết định phong tỏa, Công ty VN đã đóng cửa ngừng hoạt động, đây là lý do bất khả kháng nên những tháng này phía Công ty VN đã có thống nhất với người lao động toàn công ty là sẽ hỗ trợ cho toàn bộ các cán bộ, nhân viên một khoản tiền và các nhân viên trong công ty đều đồng ý nhận mức lương hỗ trợ trong thời gian dịch bệnh. Do đó, các tháng 8, 9 và tháng 10 năm 2021, Công ty VN đã thanh toán đầy đủ tiền hỗ trợ cho bà P như sau: Tháng 8/2021 hỗ trợ 3.263.000 đồng; tháng 9/2021 hỗ trợ 3.652.000 đồng, tháng 10/2021 bà P có làm việc khoảng 10 ngày nên công ty hỗ trợ một nửa tháng là 1.694.000 đồng. Do đó, bà P không có cơ sở để đòi khoản tiền lương tháng 10 năm 2021.

- Đối với khoản tiền những ngày không được làm việc:

Bà P không có cơ sở để yêu cầu bồi thường khoản tiền này do bà P đã bị Công ty VN chấm dứt hợp đồng vì những vi phạm nghiêm trọng về pháp luật trong quá trình quản lý tại công ty.

Về mức lương yêu cầu tại đơn khởi kiện của bà P là không phù hợp với quy định của pháp luật (Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/02/2020). Mức lương trên hợp đồng lao động của bà P tại thời điểm cho thôi việc là 35.450.000 đồng/tháng, không phải là 36.450.000 đồng/tháng.

- Đối với khoản tiền trả thêm bằng ít nhất 2 tháng tiền lương và yêu cầu đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thì bà P không có cơ sở để yêu cầu bồi thường khoản tiền này do bà P đã bị Công ty VN chấm dứt hợp đồng vì những vi phạm nghiêm trọng về pháp luật trong quá trình quản lý tại công ty.

- Đối với yêu cầu trả lương tháng 13 năm 2021: Về cơ sở pháp luật thì tháng lương thứ 13 không được quy định, bản chất đây là khoản tiền thưởng cuối năm và không bắt buộc, phụ thuộc vào chế độ chính sách từng công ty cũng như kết quả sản xuất, kinh doanh của công ty đó trong năm. Hơn nữa, do tình hình dịch bệnh covid 19 trong năm 2021 buộc Công ty VN phải đóng cửa, ngừng hoạt động, công ty chính thức làm việc lại từ ngày 18/10/2021. Do đó, việc bà P yêu cầu tháng lương thứ 13 là không có cơ sở.

Từ những nhận định trên, Công ty VN không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của bà P.

** Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày:*

Công ty VN đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà P, trong khi bà P đã có 16 năm làm việc cống hiến cho Công ty VN, hiện bà P hơn 40 tuổi và đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, cơ hội tìm kiếm công việc ở trình độ quản lý cấp cao như hiện tại và có thu nhập tương đương công việc hiện tại là vô cùng khan hiếm. Thực tế kể từ khi bị cho nghỉ việc đến nay, bà P cũng không tìm được công việc tương đương nào, bị từ chối ở rất nhiều đơn vị tuyển dụng khiến cho kinh tế gia đình suy sụp và con đường sự nghiệp của bà P bị trở ngại đáng kể. Công ty VN đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà P không thuộc các trường hợp theo quy định tại Điều 36 của Bộ Luật lao động năm 2019. Bà P là người lao động đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. Trong quá trình làm việc, bà P không vi phạm nội quy công ty, luôn hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. Công ty VN yêu cầu bà P nghỉ việc cùng với lý do theo Quyết định cho nghỉ việc số 01/2021 ký ngày 27/8/2021 mà không có lý do chính đáng, không thông qua ý kiến người lao động. Như vậy, Công ty đã vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 17, khoản 3 Điều 37, Điều 39, khoản 1 Điều 94, khoản 3 Điều 137 Bộ Luật lao động năm 2019. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] *Về pháp luật tố tụng dân sự:*

[2] Bà P khởi kiện về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Công ty VN; Địa chỉ: đường số A, phường Đ, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh. 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, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

[3] *Về pháp luật nội dung:*

[4] Bà P và Công ty VN giao kết hợp đồng lao động số 057 ngày 01/7/2005, thời hạn từ 01/7/2005 đến ngày 01/7/2006, chức danh chuyên môn: nhân viên. Kể từ ngày 01/7/2006, giữa bà P và Công ty VN không giao kết hợp đồng mới mà tiếp tục

giao kết các Phụ lục hợp đồng lao động số 001/0118-PLHD ngày 30/12/2017, phụ lục số 01/0119-PLHD ngày 29/12/2018, phụ lục số 01/0120-PLHD ngày 30/12/2019. Tại Phụ lục hợp đồng lao động số 01/0120-PLHD ngày 30/12/2019 có nội dung như sau: Chức danh: tổng quản lý; điều chỉnh tăng lương từ mức cũ 33.150.000 đồng/tháng thành mức mới là 35.450.000 đồng/tháng; thời gian thực hiện từ ngày 01/01/2020. Như vậy, hai bên thỏa thuận giao kết hợp đồng lao động và các phụ lục hợp đồng lao động như trên là đúng quy định pháp luật, được xác định là hợp đồng lao động không xác định thời hạn theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 22 của Bộ luật Lao động năm 2012 (tương ứng điểm b khoản 2 Điều 20 của Bộ luật Lao động năm 2019); hình thức và nội dung phù hợp với quy định tại các Điều 15, 16, 17, 18, 23, 24 và 25 của Bộ luật Lao động năm 2012 nên có hiệu lực thực hiện.

[5] Trong quá trình thực hiện hợp đồng đến ngày 20/01/2021, bà P sinh một con và chính thức nghỉ thai sản từ ngày 21/01/2021 (Theo Giấy khai sinh số 06/2021 ngày 27/01/2021 của Ủy ban nhân dân xã H, thị xã L, tỉnh Tiền Giang thì bà P sinh một con vào ngày 20/01/2021).

[6] Theo các đương sự trình bày thì ngày 26/8/2021 bà P được thông báo qua mail yêu cầu nghỉ việc sau 45 ngày kể từ ngày 27/8/2021, đến ngày 07/10/2021, bà P nhận được Quyết định về việc cho nghỉ việc số 01/2021 đề ngày 27/8/2021, theo quyết định thì bà P được nghỉ việc sau 45 ngày kể từ ngày 27/8/2021 (ngày không còn là nhân viên của công ty nữa là ngày 12/10/2021), lý do bà P không có sự cố gắng trong công việc, thường xuyên không hoàn thành trách nhiệm, nghĩa vụ của một tổng quản lý, để xảy ra liên tiếp tình trạng hư hỏng hàng hóa. Đồng thời không đặt lợi ích của công ty lên hàng đầu mà có bằng chứng lợi cá nhân. Mọi quyền lợi, nghĩa vụ có liên quan của bà P được công ty giải quyết đến ngày 12/10/2021 và bà P có trách nhiệm bàn giao công việc, giấy tờ sổ sách cho công ty, hoàn trả lại những tài sản mà công ty giao cho bà P sử dụng khi làm việc. Nguyên đơn và bị đơn đều xác nhận đã chi trả tiền lương của tháng 10/2021 (từ ngày 01 đến ngày 12/10/2021 theo bảng kê các khoản thanh toán) là 1.694.000 đồng và chốt sổ bảo hiểm xã hội đến hết tháng 9/2021.

[7] Như vậy, bà P sinh con vào ngày 20/01/2021, đến ngày 27/8/2021 công ty ra quyết định cho bà P nghỉ việc sau 45 ngày kể từ ngày 27/8/2021 (ngày không còn là nhân viên của công ty là ngày 12/10/2021). Do đó, có cơ sở xác định tại thời điểm Công ty VN cho bà P nghỉ việc thì bà P đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

[8] Theo quy định tại khoản 3 Điều 37 của Bộ Luật lao động năm 2019 quy định trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: “3. *Người lao động nữ mang thai; người lao động đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.*”

[9] Tại Điều 39 của Bộ Luật lao động năm 2019 quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các điều 35, 36 và 37 của Bộ luật này.

[10] Như vậy, Công ty VN đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật đối với bà P nên căn cứ vào khoản 1 Điều 41 của Bộ Luật lao động năm 2019

để xác định nghĩa vụ của Công ty VN khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

[11] Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa bà P có các yêu cầu khởi kiện để hai bên có hướng thương lượng hòa giải chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng đến nay hai bên không thỏa thuận được nên nguyên đơn không yêu cầu bị đơn trả tiền lương còn thiếu của tháng 8 và tháng 9 năm 2021; Không yêu cầu Công ty VN bồi thường thêm ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động (quy định tại khoản 3 Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019) và bà P yêu cầu công ty bồi thường 12 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (tại phiên tòa nguyên đơn đưa ra yêu cầu 06 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động nhưng bị đơn không đồng ý); Không yêu cầu về tiền trợ cấp mất việc. Xét việc rút các yêu cầu khởi kiện của bà P là tự nguyện nên hội đồng xét xử ghi nhận và cần đình chỉ các yêu cầu này.

[12] Đối với việc nguyên đơn áp dụng mức lương 36.450.000 đồng/tháng để xác định các yêu cầu của nguyên đơn. Xét thấy tại bảng tính lương các tháng của năm 2019 thể hiện mức lương là 33.150.000 đồng/tháng, phụ cấp đi lại: 50.000 đồng, trợ cấp điện nước: 500.000 đồng, chuyên cần: 500.000 đồng; riêng phiếu thưởng tết năm 2019 số tiền là 34.150.000 đồng (trong đó bao gồm lương 33.150.000 đồng và thưởng chuyên cần 1.000.000 đồng); tại bảng tính lương các tháng của năm 2020 thể hiện mức lương là 35.450.000 đồng/tháng, phụ cấp đi lại: 50.000 đồng, trợ cấp điện nước: 500.000 đồng, chuyên cần: 500.000 đồng, bảng chi lương tháng 13/2020 số tiền là 36.450.000 đồng (trong đó bao gồm lương 35.450.000 đồng và thưởng chuyên cần 1.000.000 đồng); tại bảng tính lương của tháng 01/2021, mức lương là 35.450.000 đồng, phụ cấp đi lại: 50.000 đồng, trợ cấp điện nước: 500.000 đồng, chuyên cần: 500.000 đồng; bảng tính lương của tháng 02/2021, mức lương là 20.000.000 đồng. Tuy nhiên, bà P chỉ yêu cầu mức lương thực nhận hằng tháng với mức lương 35.450.000 đồng/tháng, trợ cấp điện nước: 500.000 đồng, chuyên cần: 500.000 đồng, tổng cộng là 36.450.000 đồng/tháng để áp dụng với yêu cầu khởi kiện buộc bị đơn trả tiền lương còn thiếu và tiền lương trong những ngày không được làm việc là có cơ sở, đối với những yêu cầu khác cần điều chỉnh áp dụng mức lương theo hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động đã giao kết.

[13] Như phân tích ở trên thì Công ty VN đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà P nên Công ty VN phải chịu các nghĩa vụ như sau:

[14] Công ty VN phải nhận bà P trở lại làm việc theo hợp đồng và phụ lục hợp đồng lao động đã giao kết giữa hai bên.

[15] Công ty VN phải trả cho bà P tiền lương còn thiếu tính từ ngày 01/10/2021 đến ngày 12/10/2021, trừ đi số tiền lương đã trả là 1.694.000 đồng và phải trả tiền lương trong những ngày bà P không được làm việc từ ngày 13/10/2021 đến ngày nhận trở lại làm việc, tạm tính đến ngày 28/10/2022. Do hai khoản tiền lương nêu trên đều có mức lương bằng nhau nên sẽ được tính gộp vào nhau và tính từ ngày 01/10/2021 tạm tính đến ngày 28/10/2022, cụ thể như sau:

36.450.000 đồng x 11 tháng 28 ngày (trong đó có 24 ngày làm việc) = 471.046.154 đồng - 1.694.000 đồng = 469.352.154 đồng.

[16] Công ty VN phải trả thêm cho bà P một khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng, cụ thể là: 35.450.000 đồng x 2 tháng = 70.900.000 đồng.

[17] Sau khi được nhận lại làm việc, người lao động (bà P) hoàn trả cho người sử dụng lao động (Công ty VN) các khoản tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm nếu đã nhận của người sử dụng lao động. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

[18] Đối với nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội: Căn cứ vào sổ bảo hiểm xã hội của bà P thì quá trình đóng bảo hiểm xã hội trước đó tại Công ty VN với mức lương 29.800.000 đồng/tháng, chốt sổ bảo hiểm xã hội đến tháng 9/2021 (trong đó tháng 8 và tháng 9/2021 nghỉ việc không hưởng lương). Do đó, nguyên đơn và bị đơn có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương 29.800.000 đồng/tháng với thời gian từ ngày 01/10/2021, tạm tính đến ngày 28/10/2022 theo quy định pháp luật.

[19] Đối với việc bà P yêu cầu Công ty VN trả lương Tháng 13 năm 2021 là 36.450.000 đồng:

[20] Theo quy định tại Điều 104 Bộ luật Lao động năm 2019: “1. *Thưởng là tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động, căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động.* 2. *Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.*”

[21] Xét thấy, về tiền thưởng tháng lương thứ 13 năm 2021 không có văn bản thỏa thuận giữa nguyên đơn và bị đơn, tại Điều 9 Nội quy lao động Công ty VN có nội dung “*Những nhân viên có tổng thời gian nghỉ không hưởng lương hơn 6 tháng/năm (tính từ ngày 31/12 ngược về đầu năm) sẽ không được xét thưởng tết (Lương tháng 13).*” Như vậy, nội quy lao động không quy định người lao động nghỉ không hưởng lương là trường hợp phải có đơn xin nghỉ không hưởng lương mà chỉ nói chung là thời gian nghỉ không hưởng lương. Bà Phương đã nghỉ thai sản và nghỉ 2 tháng không hưởng lương (theo sổ bảo hiểm xã hội) là nghỉ không hưởng lương của Công ty VN, nội quy cũng chỉ quy định “xét thưởng” chứ không quy định đương nhiên được thưởng. Do đó, yêu cầu thưởng tháng lương thứ 13 năm 2021 của bà P là không có cơ sở nên hội đồng xét xử không chấp nhận.

[22] Về án phí dân sự sơ thẩm: Nguyên đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm; Bị đơn phải chịu toàn bộ án phí theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, các Điều 147, 244, 271, 273 của Bộ luật tố tụng dân sự;

Căn cứ vào các Điều 15, 16, 17, 18, 22, 23, 24, 25 và 90 của Bộ luật Lao động năm 2012; Căn cứ vào điểm b khoản 2 Điều 20, khoản 3 Điều 37, Điều 39, khoản 1 Điều 41, Điều 104 và Điều 190 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ vào khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015;

Căn cứ vào Luật phí và lệ phí Tòa án năm 2015 của Quốc hội và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội;

Căn cứ vào Luật Thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014.

1. Đình chỉ những yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn như sau:

- Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu buộc bị đơn trả tiền lương còn thiếu của tháng 8 và tháng 9 năm 2021.

- Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu buộc bị đơn bồi thường thêm 12 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động (quy định tại khoản 3 Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019).

- Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu buộc bị đơn trả tiền trợ cấp mất việc tính từ ngày 01/7/2005 đến 31/12/2008.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà P, xác định Công ty VN đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà P:

- Buộc Công ty VN phải nhận bà P trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 057 ngày 01 tháng 7 năm 2005 và Phụ lục hợp đồng lao động số 01/0120-PLHD ký ngày 30 tháng 12 năm 2019.

- Buộc Công ty VN phải trả cho bà P số tiền lương còn thiếu từ ngày 01 đến ngày 12/10/2021 và buộc Công ty VN phải trả tiền lương trong những ngày bà P không được làm việc, tính từ ngày 13/10/2021 đến ngày trở lại làm việc, tạm tính đến ngày 28/10/2022, tổng số tiền là 469.352.154 đồng (Bằng chữ: bốn trăm sáu mươi chín triệu, ba trăm năm mươi hai nghìn, một trăm năm mươi bốn đồng).

- Công ty VN phải trả thêm cho bà P một khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và phục lục hợp đồng lao động là: 70.900.000 đồng (Bằng chữ: bảy mươi triệu, chín trăm nghìn đồng).

Công ty VN và bà P có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương 29.800.000 đồng/tháng với thời gian từ ngày 01/10/2021 tạm tính đến ngày 28/10/2022 theo quy định pháp luật.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án 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. Không chấp nhận yêu cầu buộc Công ty VN trả lương Tháng 13 năm 2021: 36.450.000 đồng (Bằng chữ: ba mươi sáu triệu bốn trăm năm mươi nghìn đồng).

4. Về án phí dân sự sơ thẩm đối với tranh chấp về lao động:

- Công ty VN phải chịu án phí sơ thẩm là 17.194.957 đồng (Bằng chữ: mười bảy triệu, một trăm chín mươi bốn nghìn, chín trăm năm mươi bảy đồng).
- Bà P không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

5. Về quyền kháng cáo: Bà P, Công ty VN có quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

6. Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 của Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và Điều 9; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014./.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Q7;
- Chi cục Thi hành án dân sự Q7;
- Các đương sự;
- Lưu: VT, hồ sơ, (TK. Loan).

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

Đỗ Khắc Dương