

Bản án số: 04/2019/LĐST

Ngày: 29/11/2019

V/v: “*Tranh chấp trường hợp đơn phương*
Chấm dứt hợp đồng lao động”

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN BÌNH THỦY - TP. CẦN THƠ

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

Thẩm phán- Chủ tọa phiên tòa : Bà **Phùng Kim Toan**

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông **Đỗ Trọng Tuấn**
2. Bà **Trần Vĩnh Hạnh**

- Thư ký phiên tòa: Ông **Cao Hữu Sáng** - Cán bộ Tòa án nhân dân quận Bình Thủy, thành phố Cần Thơ.

Trong các ngày 28-29/11/2019, tại trụ sở Tòa án nhân dân quận Bình Thủy, thành phố Cần Thơ xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 02/2019/TLST-LĐ ngày 26/7/2019 về “*tranh chấp trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 668/2019/QĐXX-ST ngày 31 tháng 10 năm 2019 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông **Phạm Nguyên A**, sinh năm 1991

Địa chỉ: 13B3 Phan Huy Chú, phường An Khánh, quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ.

Bị đơn: Công ty trách nhiệm hữu hạn MT

Địa chỉ: 288A Cách Mạng Tháng Tám, phường Bùi Hữu Nghĩa, quận Bình Thủy, thành phố Cần Thơ.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông **Vũ Xuân N** – Kế toán trưởng.

Các đương sự có mặt tại phiên tòa

NỘI DUNG VỤ ÁN

Phần trình bày của nguyên đơn:

Ngày 01/12/2017, ông có ký hợp đồng lao động với Công ty MT, thời hạn 36 tháng với vị trí công việc là nhân viên bán hàng. Đến tháng 06 năm 2018, Công ty điều chuyển ông vào làm việc tại phòng kế toán và ông đã chấp hành. Trong quá trình làm việc, vì phải tiếp xúc trong môi trường bụi nhựa nhiều và do cá nhân ông bị viêm xoang mãn tính nên đã báo cáo với giám đốc và các ông bà trưởng phòng kế toán, kinh doanh về tình hình sức khỏe và mong muốn được quay về làm việc tại phòng bán

hàng. Sau đó Công ty mời ông lên làm việc và thông báo không sắp xếp được công việc cho ông, yêu cầu ông phải viết đơn xin nghỉ việc. Ông yêu cầu bồi thường 02 tháng lương theo quy định của luật lao động nếu chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty hẹn ông sau hai ngày tức là đến ngày 28/6/2018 đến Công ty để giải quyết. Đến ngày 28/6/2018, ông đến Công ty nhưng bảo vệ Công ty không cho ông vào làm việc và cũng không làm việc gì với ông. Sau đó ông nhận được quyết định sa thải nhân viên của công ty đối với ông.

Nay ông yêu cầu Công ty :

1. Bồi thường vi phạm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số tiền: $3.777.100 \times 02 \text{ tháng} = 7.544.200 \text{ đồng}$

2. Tiền lương 30 ngày làm việc khi ra quyết định sa thải mà không thông báo trước: $4.589.176 \times 01 \text{ tháng} = 4.589.176 \text{ đồng}$.

3. Tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho những ngày không được làm việc tạm tính: Năm 2018: $4.589.176 \times 06 \text{ tháng} = 27.535.059 \text{ đồng}$. Năm 2019: $4.589.176 \times 08 \text{ tháng} = 38.585.484 \text{ đồng}$. Tổng: 66.120.54 đồng.

4. Trả trợ cấp thôi việc, mỗi năm làm việc $\frac{1}{2}$ tháng lương cơ bản: $3.777.100/2 = 1.888.550 \text{ đồng}$

5. Tiền lương tháng 06/2018 và số bảo hiểm công ty đã chiếm đoạt của ông: $((26 \text{ ngày} - 1,5 \text{ ngày}) / 26 \times 3.777.100) - 2.000.000 = 1.559.190 \text{ đồng}$.

Tổng cộng số tiền là: 81.711.609 đồng.

- Phần trình bày của bị đơn:

Ngày 01/12/2017, Công ty MT ký hợp đồng lao động với ông Phạm Nguyên A. Tuy nhiên ông A đã vi phạm hợp đồng lao động, không tuân theo sự điều động của Công ty. Ngày 27/6/2018 công ty đã mời ông A lên làm việc về việc không chấp hành sự phân công của Công ty nhưng ông A không đồng ý làm việc. Sau đó tự ý nghỉ việc không phép liên tục trên 5 ngày. Ngày 28/7/2018 Công ty có mời A lên làm việc về việc xử lý kỉ luật lao động với lý do không chấp hành điều động và nghỉ việc 5 ngày liên tục không phép. Cùng ngày công ty ra quyết định sa thải, nhưng 3 tháng sau mới gửi quyết định cho ông A. Xét thấy việc sa thải ông A là đúng theo quy định pháp luật nên không đồng ý với tất cả các yêu cầu khởi kiện của ông A.

Ý kiến của nguyên đơn: Biên bản làm việc ngày 28/7/2018 không làm việc về nội dung ông tự ý nghỉ việc không phép liên tục trên 5 ngày. Ông cũng không tự ý nghỉ việc không phép liên tục trên 5 ngày mà do công ty ngăn cản không cho ông vào làm việc. Ông thừa nhận việc nhận được quyết định buộc thôi việc sau 3 tháng kể từ ngày ban hành từ phía công ty. Ông giữ nguyên yêu cầu khởi kiện.

Ý kiến của bị đơn: Biên bản làm việc ngày 28/7/2018 không ghi nội dung ông tự ý nghỉ việc không phép liên tục trên 5 ngày nhưng có làm việc về vấn đề này. Bị đơn không đồng ý với các yêu cầu của nguyên đơn.

Toà án nhân dân quận Bình Thủy, thành phố Cần Thơ tiến hành hòa giải, công bố chứng cứ nhưng các đương sự không thống nhất phương án giải quyết, bị đơn không có yêu cầu phản tố nên vụ kiện được đưa ra xét xử công khai.

Tại phiên tòa, nguyên đơn yêu cầu bị đơn thanh toán cho nguyên đơn tổng số tiền tính đến ngày xét xử sơ thẩm 28/11/2019 là 96.181.000 đồng. Nguyên đơn đã tìm được việc làm mới tại công ty khác. Ông bắt đầu thử việc vào tháng 5/2019 và là nhân

viên chính thức vào tháng 7/2019. Hợp đồng thời hạn 01 năm kể từ tháng 5/2019. Bị đơn không đồng ý theo yêu cầu của nguyên đơn. Quá trình hòa giải công bố chứng cứ bị đơn không phản tố.

Phản tranh luận tại phiên tòa, các đương sự giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và các ý kiến đã trình bày.

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 vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn bồi thường tiền lương và trợ cấp thất nghiệp do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, giữa các bên có thiết lập hợp đồng lao động theo quy định nên xác định đây là “*Tranh chấp trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” giữa cá nhân với cá nhân thuộc ngành luật dân sự, luật lao động điều chỉnh. Bị đơn có trụ sở tại quận Bình Thủy, thành phố Cần Thơ nên vụ án thuộc thẩm quyền của Tòa án nhân dân quận Bình Thủy, thành phố Cần Thơ.

[2] Về nội dung: nguyên đơn cho rằng việc đình chỉ công tác của bị đơn là trái quy định pháp luật. Nguyên đơn đề nghị bị đơn phải bồi thường: vi phạm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số tiền: $3.777.100 \times 02 \text{ tháng} = 7.544.200$ đồng; tiền lương 30 ngày làm việc khi ra quyết định sa thải mà không thông báo trước: $4.589.176 \times 01 \text{ tháng} = 4.589.176$ đồng; tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho những ngày không được làm việc tạm tính: Năm 2018: $4.589.176 \times 06 \text{ tháng} = 27.535.059$ đồng. Năm 2019: $4.589.176 \times 08 \text{ tháng} = 38.585.484$ đồng. Tổng: 66.120.54 đồng. Trả trợ cấp thôi việc, mỗi năm làm việc $\frac{1}{2}$ tháng lương cơ bản: $3.77.100/2 = 1.888.550$ đồng. Tiền lương tháng 06/2018 và sổ bảo hiểm công ty đã chiếm đoạt của ông: $((26 \text{ ngày} - 1,5 \text{ ngày}) / 26 \times 3777.100) - 2.000.000 = 1.559.190$ đồng. Tổng cộng số tiền là: 81.711.609 đồng. Tại phiên tòa, nguyên đơn thay đổi yêu cầu đối với tổng số tiền yêu cầu bị đơn thanh toán là 96.181.000 đồng. Đối với tất cả các yêu cầu của nguyên đơn, phía bị đơn không đồng ý.

Hội đồng xét xử nhận thấy, căn cứ vào bản sao hợp đồng lao động không số được ký kết giữa nguyên đơn và bị đơn với thời hạn và công việc hợp đồng, loại hợp đồng có xác định thời hạn 36 tháng, từ ngày 01/12/2017 đến ngày 31/11/2020. Chức danh chuyên môn: nhân viên bán hàng. Công việc phải làm: Nhân viên bán hàng và các công việc khác do công ty phân công. Mức lương chính hoặc tiền công: 3.552.400 đồng. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp: theo quy định của luật BHXH, BHYT và BHTN của Nhà nước ban hành. Người lao động có nghĩa vụ: bảo đảm việc làm và thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết trong hợp đồng lao động; thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể. Như vậy xác định giữa nguyên đơn và bị đơn có thiết lập quan hệ lao động.

Xét quyết định số 21/QĐ.2018. CTNMT ngày 28/7/2018 của bị đơn về việc sa thải nhân viên đối với ông Phạm Nguyên A. Lý do: Không chấp hành lệnh điều động, vi phạm hợp đồng lao động. Lý do: ông Phạm Nguyên A không tôn trọng cấp trên, không hòa đồng, không cầu thị, học hỏi, thường xuyên làm việc riêng trong giờ làm

việc...ngày 28/7/2019 công ty MT có tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải với ông Phạm Nguyên A. Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký. Bị đơn trình bày, trước khi ban hành quyết định kỷ luật sa thải, ngày 27/6/2018 công ty đã mời ông A lên làm việc về việc không chấp hành sự phân công của Công ty nhưng ông A không đồng ý làm việc. Sau đó tự ý nghỉ việc không phép liên tục trên 5 ngày. Ngày 28/7/2018 Công ty có mời A lên làm việc về việc xử lý kỷ luật lao động với lý do không chấp hành điều động và nghỉ việc 5 ngày liên tục không phép. Cùng ngày công ty ra quyết định sa thải, nhưng 3 tháng sau mới gửi quyết định cho ông A. Xét thấy việc sa thải ông A là đúng theo quy định pháp luật nên không đồng ý với tất cả các yêu cầu khởi kiện của ông A. Nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện.

Hội đồng xét xử nhận thấy, theo quy định tại khoản 12 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động quy định về Trình tự xử lý kỷ luật lao động tại Điều 123 của Bộ luật lao động như sau: *Người sử dụng lao động thông báo nội dung, thời gian, địa điểm cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đến thành phần tham dự quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động...Khi nhận được thông báo của người sử dụng lao động, trong thời hạn tối đa 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận được thông báo, thành phần tham dự quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động phải xác nhận tham dự cuộc họp. Trường hợp không tham dự phải thông báo cho người sử dụng lao động và nêu rõ lý do...Trường hợp một trong các thành phần quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động không xác nhận tham dự cuộc họp, hoặc nêu lý do không chính đáng, hoặc đã xác nhận tham dự nhưng không đến họp thì người sử dụng lao động vẫn tiến hành xử lý kỷ luật lao động...Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản và được thông qua các thành viên tham dự trước khi kết thúc cuộc họp. Biên bản phải có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham dự cuộc họp. Trường hợp một trong các thành viên đã tham dự cuộc họp mà không ký vào biên bản thì phải ghi rõ lý do...Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn của thời hiệu xử lý kỷ luật lao động.* Ngày 28/7/2018 phía bị đơn có tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động với nguyên đơn. Nguyên đơn có tham dự nhưng không ký tên. Cùng ngày bị đơn ra quyết định xử lý kỷ luật lao động số 21/QĐ.2018.CTNMT về việc sa thải nhân viên đối với nguyên đơn. Tuy nhiên đến 03 tháng sau phía bị đơn mới giao quyết định nêu trên cho nguyên đơn. Nhận thấy phía công ty đã thực hiện đúng trình tự thủ tục sa thải người lao động theo quy định của Bộ luật lao động và Nghị định hướng dẫn thi hành. Tuy nhiên do phía bị đơn gửi quyết định cho nguyên đơn chậm theo quy định nên bị đơn phải chịu trách nhiệm thanh toán các khoản tiền lương cho người lao động trong thời gian này. Cụ thể: $3.777.100 \times 3\text{tháng} = 11.331.300$ đồng.

Ngoài ra bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn tiền lương tháng 6/2018 nguyên đơn chưa được nhận. Lương tháng 6: $3.777.100 - 2.000.000$ nguyên đơn tạm ứng. Bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn 1.777.100 đồng. Tổng số tiền bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn là: $11.331.300 \text{ đồng} + 1.777.100 \text{ đồng} = 13.108.400 \text{ đồng}$.

Đồng thời phía nguyên đơn yêu cầu bị đơn thanh toán cho nguyên đơn tiền trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm.

Hội đồng xét xử nhận thấy, pháp luật quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động: *..người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương*; Tiền trợ mất việc làm theo quy định tại Điều 49 Bộ luật lao động: *..người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm...mỗi năm làm việc được trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng hai tháng tiền lương*. Do thời hạn làm việc của bị đơn tại Công ty chưa đủ 12 tháng nên không buộc phía công ty chi trả trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm cho nguyên đơn là phù hợp.

Đối với khoản tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội theo yêu cầu của nguyên đơn, khoản 2, 3 Điều 47 Bộ luật lao động quy định: *Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động*. Phía nguyên đơn cho rằng đến thời điểm này, phía bị đơn chưa giao lại sổ bảo hiểm cho nguyên đơn, nên thiết nghĩ buộc bị đơn giao lại sổ bảo hiểm cho nguyên đơn theo quy định pháp luật là phù hợp.

[3] Về án phí: nguyên đơn được miễn nộp án phí. Bị đơn phải nộp án phí theo quy định.

[4] Về quyền kháng cáo: Các đương sự được quyền kháng cáo theo quy định.
 Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ vào:

- Khoản 1 Điều 32, Điều 35, Điều 70, Điều 91, Điều 93, Điều 147, và Điều 273, Điều 280 Bộ luật tố tụng dân sự.

- Điều 38, Điều 42, Điều 47, Điều 48, Điều 49, Điều 123 và Điều 126 Bộ luật lao động 2012.

- Nghị quyết 326/2016/UBTVQH ngày 30 tháng 12 năm 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. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Phạm Nguyên A với bị đơn Công ty trách nhiệm hữu hạn MT. Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn MT phải trả cho ông Phạm Nguyên A số tiền 13.108.400 đồng. Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất theo quy định pháp luật tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

Công ty trách nhiệm hữu hạn MT trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho ông Phạm Nguyên A theo quy định.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn được miễn nộp tiền án phí. Bị đơn phải nộp: 656.000 đồng án phí lao động sơ thẩm.

3. Về quyền kháng cáo: Các đương sự được quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án để xin Tòa án nhân dân thành phố Cần Thơ xét xử phúc thẩm.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật thi hành án dân sự; Thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

Nơi nhận:

- VKSND QBT;
- VKSND TPCT
- TAND TPCT
- Sở Tư pháp CT
- Đương sự
- Chi cục THADS QBT
- Lưu HS

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

Phùng Kim Toan