

Bản án số: 02/2022/LĐ-ST

Ngày: 18-3-2022

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 BẾN CÁT, TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Đỗ Thị Nhung.

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Trần Thị Ngọc Hạnh – Thư ký BGD xí nghiệp phát triển Mỹ Phước.
2. Bà Nguyễn Kim Lý – Nguyên Chủ tịch Công đoàn phường Mỹ Phước, thị xã Bến Cát.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thu Phương – Thư ký Tòa án nhân dân thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Ông Đỗ Minh Sơn – Kiểm sát viên.

Ngày 18 tháng 3 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động sơ thẩm thụ lý số 11/2021/TLST-LĐ ngày 08 tháng 6 năm 2021 về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 05/2022/QĐXX-ST ngày 10 tháng 02 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 02/2022/QĐST-LĐ ngày 25/02/2022, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Võ Quốc V, sinh năm 1955; địa chỉ: Tổ 8, khu phố 3B, phường T, thị xã B, tỉnh B.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông Lê Tuấn H, sinh năm 1970; địa chỉ: Khu phố 3, phường M, thị xã B, tỉnh B (Văn bản ủy quyền ngày 24/5/2021), có mặt.

- Bị đơn: Công ty TNHH J; trụ sở: Khu phố 3B, phường T, thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà Đặng Thị Kim C, sinh năm 1996; địa chỉ: Công ty TNHH J, khu phố 3B, phường T, thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương (Văn bản ủy quyền ngày 07/12/2021), có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo Đơn khởi kiện đề ngày 24/5/2021, lời khai trong quá trình tham gia tố tụng cũng như tại phiên tòa, nguyên đơn và người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

Ngày 01/12/2019, ông Võ Quốc V và Công ty TNHH J (sau đây gọi tắt là Công ty J) ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn số W022/JB-HDLĐ/2019, vị trí làm việc là công nhân sản xuất, mức lương cơ bản là 4.498.000 đồng/tháng. Đến tháng 01/2020, mức lương cơ bản được tăng lên 4.738.000 đồng.

Trong suốt thời gian làm việc, ông V luôn luôn hoàn thành công việc, không vi phạm kỷ luật lao động cũng như nội quy, quy định của Công ty. Ngày 25/4/2020, không may ông V bị tai nạn giao thông gây kín xương mâm chày, phải mổ nẹp xương và điều trị tại Bệnh viện Chấn thương chỉnh hình Thành phố Hồ Chí Minh. Đến ngày 01/5/2020, ông V được ra viện và tiếp tục được nghỉ ốm theo chỉ định của bệnh viện đến hết ngày 13/5/2020 và có lịch hẹn khám lại vào ngày 14/5/2020.

Ngày 02/5/2020, ông V trở lại Công ty nộp Giấy ra viện và Giấy hẹn khám lại của Bệnh viện cho Phòng nhân sự đề báo cáo lý do những ngày nghỉ việc và tiếp tục xin nghỉ ốm theo chỉ định của bệnh viện đến hết ngày 14/5/2020. Sau khi hết thời gian nghỉ ốm, ngày 15/5/2020, ông V quay trở lại Công ty làm việc nhưng Công ty không cho ông V vào làm việc mà yêu cầu ông V viết đơn xin nghỉ việc. Ông V không đồng ý viết đơn xin nghỉ việc theo yêu cầu của Công ty nên Công ty không cho ông V vào làm việc, vì vậy ông V ra về. Đến ngày 02/6/2020, Công ty gọi ông V vào Công ty và giao cho ông V Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động do Giám đốc B M S ký ngày 31/5/2020, với lý do: “Giải quyết theo đơn xin thôi việc”. Ông V đã thắc mắc về việc ông V còn đang điều trị tại bệnh viện, không viết đơn xin nghỉ việc, tại sao Công ty lại chấm dứt hợp đồng lao động đối với mình thì được cán bộ Phòng nhân sự đưa cho ông V bản phô tô Đơn xin thôi việc đề ngày 31/5/2020 và nói rằng đơn xin thôi việc này là do ông V viết ký tên, nộp cho Công ty. Ông V đã khẳng định không nộp đơn nghỉ việc và chữ ký trong đơn nghỉ việc không phải do ông V ký nhưng Công ty vẫn chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông V. Theo phiếu lương tháng 5/2020 do nguyên đơn cung cấp thì Công ty J thực tế không trả lương của tháng 5/2020 cho ông V, chỉ thanh toán 04 ngày lương theo chế độ bảo hiểm xã hội là $182.231 \text{ đồng} \times 04 \text{ ngày} = 728.924 \text{ đồng}$ và trừ tiền đóng bảo hiểm xã hội là 500.000 đồng, số tiền thực lãnh là 228.924 đồng (làm tròn là 230.000 đồng).

Theo nội dung đơn khởi kiện đề ngày 24/5/2021, nguyên đơn ông Võ Quốc V yêu cầu Tòa án giải quyết:

1. Tuyên hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động do giám đốc Công ty J ký ngày 31/5/2020 do vi phạm thời hạn báo trước và yêu cầu Công ty nhận ông V trở lại làm việc.

2. Buộc Công ty J đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông V theo quy định cho thời gian những ngày không được làm việc từ ngày 31/5/2020 cho tới khi Tòa án xét xử sơ thẩm.

3. Yêu cầu Công ty J bồi thường:

3.1. Bồi thường những ngày không được làm việc từ ngày 31/5/2020 tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm là 18 tháng: $4.498.000.000 \text{ đồng/tháng} \times 18 \text{ tháng} = 80.964.000 \text{ đồng}$.

3.2. Bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước: $(4.498.000 \text{ đồng/tháng} : 26 \text{ ngày công/tháng}) \times 45 \text{ ngày} = 7.785.000 \text{ đồng}$.

3.3. Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: $4.498.000 \text{ đồng/tháng} \times 2 \text{ tháng} = 8.996.000 \text{ đồng}$.

Tổng số tiền yêu cầu bồi thường tạm tính là 97.745.000 đồng (chín mươi bảy triệu, bảy trăm bốn mươi lăm nghìn đồng).

Quá trình tham gia tố tụng, nguyên đơn có đơn xin rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với phần nội dung yêu cầu: Yêu cầu Công ty Công ty J đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông V theo quy định cho thời gian những ngày không được làm việc từ ngày 31/5/2020 cho tới khi Tòa án xét xử sơ thẩm.

Tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn tiếp tục rút lại một phần yêu cầu khởi kiện đối với phần yêu cầu tuyên hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động do giám đốc Công ty J ký ngày 31/5/2020 do vi phạm thời hạn báo trước và yêu cầu Công ty nhận ông V trở lại làm việc và yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty J bồi thường cho nguyên đơn các khoản do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật gồm:

- Bồi thường những ngày không được làm việc từ ngày 01/6/2020 tính đến ngày xét xử sơ thẩm là 21 tháng 14 ngày: $4.498.000.000 \text{ đồng/tháng} \times 21 \text{ tháng} 14 \text{ ngày} = 96.880.000 \text{ đồng}$.

- Bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước: $(4.498.000 \text{ đồng/tháng} : 26 \text{ ngày công/tháng}) \times 45 \text{ ngày} = 7.785.000 \text{ đồng}$.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: $4.498.000 \text{ đồng/tháng} \times 2 \text{ tháng} = 8.996.000 \text{ đồng}$.

Tổng số tiền yêu cầu bồi thường là 113.661.000 đồng (một trăm mười ba triệu, sáu trăm sáu mươi một nghìn đồng).

Quá trình tham gia tố tụng và tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Tại Biên bản hòa giải ngày 26/10/2021, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày: Thủ tục giải quyết cho ông V nghỉ việc được các nhân viên cũ của Công ty thực hiện nên cụ thể như thế nào thì lãnh đạo Công ty không nắm được. Các nhân viên bộ phận nhân sự hiện nay đã nghỉ việc nên không thể làm rõ thủ tục cho ông V nghỉ việc như thế nào, có đúng quy định hay

không. Do ảnh hưởng nặng nề của dịch bệnh Covid-19 nên Công ty thực tế cũng đã không còn hoạt động nên Công ty không thể nhận ông V trở lại làm việc theo yêu cầu của ông V. Hiện tại Công ty đang gặp rất nhiều khó khăn về tài chính nên để giải quyết vụ việc được nhanh chóng, tránh việc đi lại nhiều lần thì đại diện Công ty đồng ý hỗ trợ của ông V số tiền là 20.000.000 đồng (hai mươi triệu đồng) để chấm dứt vụ kiện.

Tại Biên bản hòa giải ngày 10/02/2022, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày: Không có ý kiến gì đối với toàn bộ lời trình bày của người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn và không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông V.

Tại nội dung “Đơn đề nghị xét xử vắng mặt và trình bày ý kiến” ngày 17/3/2022, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Hợp đồng lao động giữa Công ty J và nguyên đơn không phải là hợp đồng lao động mà nguyên đơn cung cấp cho Tòa án, vì: Nguyên đơn vào làm việc tại Công ty chưa đủ 3 tháng. Theo nội quy, thỏa ước lao động tập thể của Công ty, không tồn tại quy tắc ký hợp đồng không xác định thời hạn với người chưa thông qua hình thức thử việc, chưa làm qua hợp đồng 01 năm và hợp đồng 03 năm trước đó; Hợp đồng lao động của nguyên đơn cung cấp không có giáp lai của Công ty, không có chữ ký nháy để phân biệt các trang làm việc trước đó; Vì nguyên đơn đã nghỉ việc quá lâu, hơn nữa do quá trình di dời nhà xưởng đã thất lạc hợp đồng bản chính. Tuy nhiên, trên hệ thống thông tin tham gia bảo hiểm, Công ty chỉ điều chỉnh đóng bảo hiểm cho ông V từ ngày tham gia đến hết ngày 31/12/2020; Công ty tham gia bảo hiểm cho ông V khác với số tiền mà trên hợp đồng ông V thể hiện. Không có lý do gì cho việc tham gia bảo hiểm lớn hơn số tiền thể hiện trên hợp đồng. Sau đó, vì ông V có đơn xin nghỉ việc nên Công ty đã báo giảm bảo hiểm từ tháng 5/2020 cho ông V.

Việc giải quyết thủ tục cho ông V là hợp tình, hợp lý vì: Trong thời gian ông V không làm việc tại Công ty, Công ty có nhận được đơn xin nghỉ việc của ông V. Công ty đã được sao chụp đơn của ông V gửi tới tòa án, việc cung cấp đơn này là ông V cung cấp và thừa nhận với tòa án. Trong đơn nghỉ việc Công ty nhận được có thông tin nguyện vọng ông V xin nghỉ nên Công ty đã giải quyết các chế độ đầy đủ bao gồm bảo hiểm, tiền lương. Quá trình trên, ông V cũng đã đến Công ty nhận lại sổ bảo hiểm, tờ rời xin nghỉ và quyết định nghỉ việc theo đơn để giải quyết các vấn đề bảo hiểm mà không nói gì đến việc đơn xin nghỉ việc không phải của ông V viết. Nếu như ông V có yêu cầu xử lý về đơn xin nghỉ việc hoặc các thủ tục tại Công ty hoặc kiến nghị đến công đoàn cơ sở trong thời gian nêu trên, thì có lẽ Công ty đã thiện chí giải quyết cho ông V quay trở lại Công ty làm việc mà không kéo dài đến thời gian hiện tại. Như vậy, rõ ràng ông V đã viết đơn xin nghỉ việc, nhưng cố tình đợi đến khi Công ty không còn lưu hồ sơ để khởi kiện và cho rằng mình là người chịu thiệt trong sự việc này là hoàn toàn vô lý. Phía nguyên đơn đang cố tình sử dụng quy định thời hạn tố tụng để kéo dài sự việc, đồng thời đòi hỏi những lợi ích không đáng có của mình qua quá trình xử lý vụ án, cụ thể: Người lao động viết đơn nghỉ việc,

sau đó cho rằng công ty đang chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là điều vô lý. Người lao động không hề có một hành vi phản ứng nào về quyết định thôi việc, vẫn đến Công ty nhận đủ lương, quyết định thôi việc, tờ rời, sổ bảo hiểm. Không hề đề cập cho Công ty về quyết định thôi việc mà Công ty áp dụng cho mình. Bản thân người lao động, sau khi nghỉ việc tại Công ty đã nhanh chóng đi làm tại công ty khác, không hề bị thiệt hại về việc làm, kinh tế hay bất cứ một thiệt hại vật chất nào.

Bị đơn xác định cũng có một phần lỗi do việc giải quyết đơn xin nghỉ việc cho ông V không lưu lại chứng từ chứng minh và do quá trình di chuyển văn phòng nhà xưởng đã làm thất lạc hợp đồng lao động bản chính của ông V. Do đó, bị đơn chấp nhận số tiền thỏa thuận để thể hiện thiện chí là 60.000.000 đồng và không chấp nhận mức cao hơn. Trường hợp không thỏa thuận được, bị đơn sẽ tuân thủ theo phán quyết cuối cùng của Tòa án.

Tại phiên tòa:

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn không đồng ý với số tiền mà bị đơn đề nghị hòa giải là 60.000.000 đồng và yêu cầu Hội đồng xét xử giải quyết vụ án theo quy định của pháp luật. Các đương sự không cung cấp thêm tài liệu chứng cứ nào mới.

Ý kiến phát biểu của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thị xã Bến Cát tại phiên tòa:

Về tố tụng: Việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa; việc chấp hành pháp luật tố tụng của người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử vào nghị án đã thực hiện đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Ý kiến về việc giải quyết vụ án: Căn cứ các Điều 22, 23, 38, 41, 42 và 90 của Bộ luật Lao động năm 2012, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được kiểm tra, xem xét tại phiên tòa, ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Về quan hệ tranh chấp: Theo Đơn khởi kiện đề ngày 24/5/2021, nguyên đơn khởi kiện yêu cầu tuyên hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 31/5/2020 của giám đốc Công ty J và buộc Công ty nhận nguyên đơn trở lại làm việc; yêu cầu Công ty J đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định cho thời gian những ngày không được làm việc; bồi thường các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Do đó quan hệ tranh chấp được xác định là tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[1.2] Về thẩm quyền: Bị đơn Công ty J có trụ sở tại khu phố 3B, phường T, thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương. Căn cứ điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết thuộc Tòa án nhân dân thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương.

[2] Quá trình tham gia tố tụng, nguyên đơn có đơn xin rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với phần nội dung: Yêu cầu Công ty J đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông V theo quy định cho thời gian những ngày không được làm việc từ ngày 31/5/2020 cho tới khi Tòa án xét xử sơ thẩm. Tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn tiếp tục rút lại một phần yêu cầu khởi kiện đối với phần yêu cầu tuyên hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động do giám đốc Công ty J ký ngày 31/5/2020 do vi phạm thời hạn báo trước và yêu cầu Công ty nhận ông V trở lại làm việc. Xét thấy, việc rút một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là hoàn toàn tự nguyện và phù hợp quy định tại khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự nên Hội đồng xét xử chấp nhận và đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với các phần yêu cầu nêu trên.

[3] Về nội dung tranh chấp:

[3.1] Nguyên đơn ông Võ Quốc V khởi kiện bị đơn Công ty J về việc tranh chấp hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, và yêu cầu bị đơn bồi thường các khoản do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bao gồm: Bồi thường những ngày không được làm việc từ ngày 01/6/2020 tính đến ngày xét xử sơ thẩm là 21 tháng 14 ngày là 96.880.000 đồng; Bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước là 7.785.000 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 8.996.000 đồng, tổng cộng là 113.661.000 đồng.

Để chứng minh cho yêu cầu khởi kiện của mình, nguyên đơn đã giao nộp cho Tòa án các tài liệu, chứng cứ bao gồm: 01 Hợp đồng lao động số W022/JB-HĐLĐ/2019 ngày 01/12/2019 có chữ ký ông B M S – chức vụ: Giám đốc và có đóng mộc đỏ của Công ty J; 01 Giấy ra viện và 01 Giấy hẹn khám lại ngày 01/5/2020 của Bệnh viện Chấn thương chỉnh hình thuộc Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh; 01 Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động ngày 31/5/2020 do ông B M S – chức vụ: Giám đốc ký và có đóng mộc đỏ của Công ty J; 01 Sổ bảo hiểm xã hội số: 7424265132; Phiếu lương tháng 12/2019, tháng 01/2020 và tháng 5/2020 và Đơn xin thôi việc đề ngày 31/5/2020 (bản phô tô).

Theo Giấy ra viện và Giấy hẹn khám lại của Bệnh viện Chấn thương chỉnh hình thuộc Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh do nguyên đơn cung cấp, ông V bị tai nạn giao thông phải nhập viện và điều trị từ ngày 25/4/2020 đến ngày 01/5/2020 được ra viện và tiếp tục được nghỉ ốm theo chỉ định của bệnh viện đến hết ngày 13/5/2020 và hẹn khám lại vào ngày 14/5/2020. Nên việc ông V không đến Công ty làm việc trong những ngày này là có lý do chính đáng. Sau khi được ra viện, ngày 02/5/2020, ông V đến Công ty nộp các giấy tờ của bệnh viện để báo cáo lý do những ngày không đến làm việc và xin nghỉ ốm theo chỉ định của bệnh viện đến hết ngày 14/5/2020. Ngày 15/5/2020, ông V quay trở lại

làm việc thì Công ty J không cho ông V vào làm việc và yêu cầu ông V viết đơn xin nghỉ việc. Do ông V không đồng ý viết đơn xin nghỉ việc nên Công ty không cho ông V được tiếp tục làm việc và ông V ra về. Ngày 02/6/2020, ông V được Công ty gọi vào nhận Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 31/5/2020 do Giám đốc Công ty là ông B M S ký, với lý do chấm dứt hợp đồng là: “Giải quyết theo đơn xin thôi việc”. Nguyên đơn đã cung cấp kèm theo bản phô tô Đơn xin thôi việc đề ngày 31/5/2020 được nhận từ Công ty J và cho rằng chữ ký chữ viết trong đơn xin thôi việc này không phải là của ông V, ông V không làm đơn xin thôi việc.

Trong giai đoạn chuẩn bị xét xử, Toà án đã yêu cầu bị đơn Công ty J có ý kiến đối với toàn bộ lời trình bày cũng như các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và yêu cầu bị đơn cung cấp: Hợp đồng lao động được ký kết và thực hiện giữa Công ty J và ông Võ Quốc V; Toàn bộ hồ sơ ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động do giám đốc Công ty J ký ngày 31/5/2020 đối với người lao động là ông V (bao gồm bản chính đơn xin thôi việc của ông V); Nội quy lao động, Thỏa ước lao động tập thể của Công ty J; Toàn bộ các chứng từ, tài liệu có liên quan đến việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động là ông V và văn bản trình bày ý kiến của bị đơn đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Tuy nhiên, bị đơn không cung cấp bất cứ tài liệu, chứng cứ nào theo yêu cầu của Toà án. Tại các phiên hòa giải, đại diện bị đơn không có ý kiến gì với nội dung trình bày của phía nguyên đơn. Tại phiên họp về kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ, sau khi Toà án đã công bố công khai các tài liệu, chứng cứ do nguyên đơn cung cấp và các tài liệu, chứng cứ do Toà án thu thập, đại diện của bị đơn cũng không có ý kiến gì đối với các tài liệu, chứng cứ này.

Cho đến ngày mở phiên tòa xét xử sơ thẩm, bị đơn mới có văn bản trình bày ý kiến cho rằng Hợp đồng lao động số W022/JB-HĐLĐ/2019 ngày 01/12/2019 do nguyên đơn cung cấp không phải là Hợp đồng được ký kết và thực hiện giữa ông V và Công ty J; việc ông B M S – Giám đốc Công ty J ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động ngày 31/5/2020 là dựa trên đơn xin thôi việc của ông V. Tuy nhiên bị đơn hoàn toàn không cung cấp được Hợp đồng lao động được ký kết và thực hiện giữa ông V và Công ty mà bị đơn cho rằng là đúng, cũng không cung cấp được bản chính đơn xin thôi việc của ông V. Bị đơn thừa nhận rằng việc giải quyết đơn xin thôi việc cho ông V không lưu lại chứng từ chứng minh và do quá trình di chuyển văn phòng nhà xưởng đã làm thất lạc hợp đồng lao động bản chính của ông V. Xét thấy, nội dung của Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với lý do chấm dứt hợp đồng là: “Giải quyết theo đơn xin thôi việc”. Nguyên đơn cho rằng mình không làm đơn và ký đơn xin thôi việc, bị đơn cho rằng chính nguyên đơn đã nộp đơn xin thôi việc nhưng phía bị đơn không cung cấp được bản chính đơn xin thôi việc do người lao động ký nên không thể xem xét đến việc giám định chữ ký, chữ viết trong đơn xin thôi việc này. Mặt khác khi xem xét Hợp đồng lao động số W022/JB-HĐLĐ/2019 ngày 01/12/2019 do nguyên đơn cung cấp nhận thấy: Trên trang cuối của Hợp đồng này có xác nhận của người sử dụng lao động là chữ ký của

Giám đốc - ông B M S và dấu mộc đỏ của Công ty J và chữ ký, ghi họ tên của người lao động ông Võ Quốc V. Nếu bị đơn cho rằng hợp đồng lao động đúng của Công ty phải có dấu giáp lai các trang thì rõ ràng trang cuối của hợp đồng này không hề có lưu lại một phần con dấu nào của dấu mộc giáp lai nên lý do bị đơn đưa ra cho rằng Hợp đồng do nguyên đơn cung cấp không đúng do không có dấu giáp lai là không có cơ sở. Như vậy bị đơn đã không thực hiện quyền và nghĩa vụ chứng minh của mình theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 91 của Bộ luật Tố tụng dân sự nên lời trình bày của bị đơn là hoàn toàn không có căn cứ. Tòa án căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ đã thu thập được có tại hồ sơ vụ án cũng như ý kiến trình bày và sự thừa nhận của các đương sự để làm căn cứ giải quyết vụ án. Từ những phân tích nêu trên, có đủ căn cứ để xác định việc ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 31/5/2020 của ông B M S – Giám đốc Công ty J là không phù hợp với quy định tại Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2012 về các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động.

[3.2] Xét thấy lời trình bày của nguyên đơn về việc ký kết, thực hiện hợp đồng lao động, mức lương, vị trí làm việc, thời hạn hợp đồng lao động là hoàn toàn phù hợp với nội dung Hợp đồng lao động số W022/JB-HĐLĐ/2019 ngày 01/12/2019; các phiếu lương; mức lương đóng bảo hiểm xã hội theo Sổ bảo hiểm xã hội số: 7424265132 và nội dung Công văn số 15/CV-BHXXH ngày 18/01/2022 của Bảo hiểm xã hội thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương. Do đó, có đủ căn cứ để xác định hợp đồng lao động được ký kết giữa ông V và Công ty J là hợp đồng lao động không xác định thời hạn, mức lương cơ bản theo hợp đồng được xác định là 4.498.000 đồng/tháng, từ tháng 01/2020 tăng lên 4.738.000 đồng/tháng. Căn cứ các Điều 15, 16, 17, 22, 23 và 25 của Bộ luật Lao động năm 2012, nhận thấy việc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động giữa Công ty J và ông V là đúng quy định pháp luật nên phát sinh hiệu lực.

Hợp đồng lao động được ký kết giữa ông V và Công ty J là hợp đồng lao động không xác định thời hạn và việc ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 31/5/2020 là không phù hợp với quy định của pháp luật về các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo như phân tích ở trên. Nên xét về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012, khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải báo trước cho người lao động biết trước ít nhất là 45 ngày. Mặc dù đến ngày 02/6/2020, ông V mới nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 31/5/2020 với nội dung chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 01/6/2020. Tuy nhiên việc chấm dứt hợp đồng lao động thực tế đã được Công ty J thông báo cho ông V từ ngày 15/5/2020, ông V đã không được làm việc từ ngày 15/5/2020. Lời trình bày của nguyên đơn hoàn toàn phù hợp với phiếu lương tháng 5/2020 do nguyên đơn cung cấp, Công ty J thực tế không trả lương của tháng 5/2020 cho ông V, chỉ thanh toán 04 ngày lương theo chế độ bảo hiểm xã hội là $182.231 \text{ đồng} \times 04 \text{ ngày} = 728.924 \text{ đồng}$ và trừ tiền đóng bảo hiểm xã hội là 500.000 đồng, số tiền thực lãnh là 228.924 đồng (làm tròn là 230.000 đồng). Do đó, căn cứ quy định tại Điều 38 và Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2012, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

của Công ty J với ông V theo Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 31/5/2020 là trái pháp luật do vi phạm thời hạn báo trước.

[3.2] Xét các yêu cầu của nguyên đơn về các khoản yêu cầu bị đơn bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

Về mức lương để làm căn cứ yêu cầu bồi thường: Theo các phiếu lương và mức lương đóng bảo hiểm xã hội thực tế của ông V là 7.738.000 đồng/tháng. Tuy nhiên bị đơn chỉ yêu cầu Công ty bồi theo mức lương cơ bản khởi điểm được xác định theo Hợp đồng lao động đã ký kết là 4.498.000 đồng/tháng, đây là sự tự nguyện của bị đơn, phù hợp với quy định của pháp luật nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

[3.2.1] Đối với khoản yêu cầu bồi thường những ngày không được làm việc từ ngày 01/6/2020 tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm: Ông V thực tế đã không được làm việc từ ngày 15/5/2020. Theo Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 31/5/2020, Công ty J thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông V từ ngày 01/6/2020. Bị đơn chỉ yêu cầu Công ty thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm là: 21 tháng 14 ngày: $4.498.000.000 \text{ đồng/tháng} \times 21 \text{ tháng} 14 \text{ ngày} = 96.880.000 \text{ đồng}$ là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012 nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[3.2.2] Đối với khoản yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là $4.498.000 \text{ đồng/tháng} \times 2 \text{ tháng} = 8.996.000 \text{ đồng}$ phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012 nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[3.2.3] Đối với khoản yêu cầu bồi thường tiền lương của 45 ngày do vi phạm thời hạn báo trước: Do Công ty J đã vi phạm thời hạn báo trước theo quy định nên ông V yêu cầu Công ty bồi thường tiền lương của 45 ngày do vi phạm thời hạn báo trước là: $4.498.000.000 \text{ đồng/tháng} / 26 \text{ ngày} \times 45 \text{ ngày} = 7.785.000 \text{ đồng}$ là phù hợp với quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 và khoản 5 Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012 nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

Tổng số tiền yêu cầu bồi thường được chấp nhận là 113.661.000 đồng (một trăm mười ba triệu, sáu trăm sáu mươi một nghìn đồng).

[4] Xét ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân thị xã Bến Cát là có phù hợp và căn cứ.

[5] Về án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn phải chịu toàn bộ do yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận toàn bộ.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32 ; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 91; Điều 92; Điều 93; khoản 2 Điều 244; Điều 266 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ các Điều 15, 16, 17, 22, 23, 25, 38, 41, 42 và 90 của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH 14, ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Võ Quốc V đối với bị đơn Công ty TNHH J về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Tuyên Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 31/5/2020 của Công ty TNHH J ban hành đối với ông Võ Quốc V là trái pháp luật.

Buộc Công ty TNHH J có trách nhiệm bồi thường cho ông Võ Quốc V tổng số tiền là 113.661.000 đồng (một trăm mười ba triệu, sáu trăm sáu mươi một nghìn đồng), bao gồm:

- Tiền lương của những ngày không được làm việc tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm là 96.880.000 đồng (chín mươi sáu triệu, tám trăm tám mươi nghìn đồng).

- Tiền lương của 45 ngày do vi phạm thời hạn báo trước là 7.785.000 đồng (bảy triệu, bảy trăm tám mươi lăm nghìn đồng).

- 02 Tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 8.996.000 đồng (tám triệu, chín trăm chín mươi sáu nghìn đồng).

Kể từ ngày Bản án có hiệu lực thi hành và người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thanh toán hoặc thanh toán không đầy đủ, thì hàng tháng người phải thi hành án còn phải thanh toán cho người được thi hành án số tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự 2015, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

2. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với các phần yêu cầu:

- Yêu cầu tuyên hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động do giám đốc Công ty TNHH J ký ngày 31/5/2020 do vi phạm thời hạn báo trước và yêu cầu Công ty nhận ông V trở lại làm việc.

- Yêu cầu Công ty TNHH J đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông V theo quy định cho thời gian những ngày không được làm việc từ ngày 31/5/2020 cho tới khi Tòa án xét xử sơ thẩm.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH J phải chịu 3.409.830 đồng (ba triệu, bốn trăm lẻ chín nghìn, tám trăm ba mươi đồng).

4. Về quyền kháng cáo:

Nguyên đơn có quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tòa tuyên án.

Bị đơn vắng mặt có quyền kháng cáo Bản án trong hạn 15 (mười lăm) ngày kể từ ngày nhận được Bản án hoặc Bản án được niêm yết công khai theo quy định của pháp luật.

5. 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 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, 7, 7a, 7b 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:

- TAND tỉnh Bình Dương;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- VKSND thị xã Bến Cát;
- Chi cục THADS thị xã Bến Cát;
- Các đương sự.
- Lưu: HSVA, VT.

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

Đỗ Thị Nhung