

TÒA ÁN NHÂN DÂN
HUYỆN BÌNH CHÁNH
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Bản án số: 11/2024/LĐ-ST
Ngày: 10 - 9 - 2024
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 HUYỆN BÌNH CHÁNH – TP. HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Bùi Xuân Hương

Các Hội thẩm nhân dân:

- Bà Nguyễn Ngọc Thủy
- Ông Đặng Văn Ân

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Minh Tâm – Thư ký Tòa án nhân dân huyện Bình Chánh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Bình Chánh tham gia phiên tòa:
Bà Phan Mỹ Dung – Kiểm sát viên.

Ngày 10 tháng 9 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số: 01/2024/TLST-LĐ ngày 04 tháng 3 năm 2024 về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 712/2024/QĐXXST-LĐ ngày 29 tháng 7 năm 2024 và Quyết định hoãn phiên tòa số 609/2024/QĐST-LĐ ngày 28 tháng 8 năm 2024 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông MSP, sinh năm 1967

Địa chỉ: Căn hộ H New City T, Số A đường M, phường B, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Công ty Luật Trách nhiệm hữu hạn P1 và Các Cộng Sự

(Văn bản ủy quyền ngày 15/01/2021)

Ủy quyền lại cho: Bà Nguyễn Thu N, sinh năm 1994 và ông Lê Sỹ D, sinh năm 2000

Cùng địa chỉ liên hệ: Căn A – A6.01F, Chung cư P, số C đường số A, phường A, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh

(Văn bản ủy quyền ngày 26/3/2024)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư Ngô Thị Kim T – Công ty Luật Trách nhiệm hữu hạn P1 và Cộng Sự thuộc Đoàn Luật sư Thành phố H.

2. *Bị đơn*: Công ty TNHH S2

Người đại diện theo pháp luật: Ông David Andrew S – Chức danh: Giám đốc

Địa chỉ trụ sở: 46-48-50-52-54-56-58-60-62-64 đường số H, khu dân cư T, xã B, huyện B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Hà Đ, sinh năm 1982

Địa chỉ liên hệ: P, Lầu B, Tòa nhà T, Số E T, Phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Văn bản ủy quyền ngày 14/01/2020)

3. *Người làm chứng*: Ông LGTM, sinh năm 1976

Địa chỉ: Số F đường N, khu J, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo Đơn khởi kiện đề ngày 16/10/2020; Đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện đề ngày 25/01/2021; Đơn thay đổi bổ sung yêu cầu khởi kiện đề ngày 22/5/2024 và quá trình tố tụng, nguyên đơn ông MSP do bà Nguyễn Thu N và ông Lê Sỹ D đại diện theo ủy quyền trình bày:

Tháng 3/2019 ông MSP có xác lập quan hệ lao động với Công ty TNHH S2 (sau đây gọi tắt là Công ty S2), nhưng các bên không ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản. Tuy nhiên, Công ty S2 có gửi cho ông M1 Hợp đồng lao động qua email có chữ ký của ông David S là người đại diện theo pháp luật của Công ty S2. Hợp đồng này có ghi nhận lại thỏa thuận lao động giữa Công ty S2 và ông M1 về tiền lương là 75.000 USD/năm, phụ cấp chỗ ở tối đa là 1.300 USD/tháng, Công ty S2 sẽ mua bảo hiểm sức khỏe cho ông M1 cùng vợ, trợ cấp đi về nước của ông M1 là 3.000 USD/năm, chế độ đãi ngộ khác theo tình hình hoạt động của Công ty S2; Công ty S2 sẽ chịu trách nhiệm nộp thuế thu nhập cá nhân của ông M1 tại Việt Nam. Tại thời điểm này Công ty S2 chưa thực hiện thủ tục xin cấp giấy phép lao động cho ông M1 theo quy định của pháp luật Việt Nam.

Sau đó, Công ty S2 mới thực hiện thủ tục xin cấp giấy phép lao động cho ông M1. Ngày 09/9/2019 ông M1 được Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố H cấp Giấy phép lao động số 043764.2019/SLĐ-GP để làm việc tại Công ty S2 với chức danh là Trưởng Phòng Công nghệ Thông tin từ ngày 24/9/2019 đến ngày 20/6/2021. Sau khi được cấp giấy phép lao động thì giữa ông M1 và Công ty S2 cũng không ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản mà hai bên vẫn thực hiện quan hệ lao động theo nội dung thỏa thuận giống như trong hợp đồng lao động nêu trên.

Từ tháng 3/2019 đến hết tháng 9/2019 ông M1 được Công ty S2 chuyển khoản chi trả tiền lương vào tài khoản của ông M1 được mở tại Ngân hàng Santander tại nước A với mức lương là 6.250 USD/tháng.

Từ tháng 10/2019 đến hết ngày 22/4/2020 ông M1 được Công ty S2 chuyển khoản chi trả tiền lương vào 02 tài khoản của ông M1 gồm:

+ Tài khoản được mở tại Ngân hàng Santander ở nước A với mức lương là 3.250 USD/tháng.

+ Tài khoản được mở tại Ngân hàng TNHH Một thành viên H1 (Việt Nam) – Chi nhánh B với mức lương là 3.000 USD/tháng.

Ngoài khoản tiền lương nêu trên thì ông M1 còn được Công ty S2 nộp tiền thuế thu nhập cá nhân, nộp toàn bộ tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, trả tiền thuê nhà ở và phí bảo hiểm sức khỏe; cụ thể như sau:

+ Về nhà ở: Từ tháng 4/2019 đến ngày 23/5/2020 Công ty S2 có đứng tên hợp đồng thuê căn hộ và giao căn hộ cho ông M1 sử dụng để ở; tiền thuê căn hộ hàng tháng do Công ty S2 chi trả với giá thuê mỗi tháng là 1.300 USD.

+ Về phí bảo hiểm sức khỏe: Từ tháng 3/2019 đến ngày 23/5/2020 Công ty S2 có đứng tên hợp đồng mua bảo hiểm cho ông M1 cùng vợ là bà Phạm Huỳnh Đan T1 tại Công ty B1; phí bảo hiểm mua cho ông M1 do Công ty S2 chi trả hàng tháng với số tiền là 300 USD.

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và tiền thuế thu nhập cá nhân của ông M1 theo quy định pháp luật Việt Nam do Công ty S2 nộp từ tháng 10/2019 đến ngày 22/4/2020 theo mức lương là 29.800.000 đồng/tháng.

Quá trình làm việc tại Công ty S2, ông M1 không vi phạm nội quy công ty và cũng chưa từng bị Công ty S2 lập biên bản vi phạm.

Tháng 4/2020 do ảnh hưởng của dịch C nên ông M1 được Công ty S2 yêu cầu làm việc tại nhà. Ngày 22/4/2020 Công ty S2 mời ông M1 lên làm việc và thông báo chấm dứt quan hệ lao động với ông M1, nhưng không đưa ra lý do cho ông M1 nghỉ việc.

Ông M1 được nhận một khoản tiền do Công ty S2 chi trả nhưng không rõ là tiền gì, cụ thể:

+ Ngày 14/5/2020 Công ty S2 chi trả cho ông M1 một khoản tiền là 2.545,29 EUR tại Ngân hàng Santander ở nước A.

+ Ngày 15/5/2020 Công ty S2 chi trả cho ông M1 một khoản tiền là 3.000 USD tại Ngân hàng H1 (Việt Nam) – Chi nhánh B.

Do không đồng ý với việc tự ý chấm dứt quan hệ lao động của Công ty S2 và nhiều lần liên hệ để thỏa thuận nhưng không có kết quả nên ngày 10/7/2020 ông M1 đã ủy quyền cho Công ty L2 và Các cộng sự thay mặt ông M1 giải quyết vấn đề lao động với Công ty S2. Trên cơ sở ủy quyền của ông M1, Công ty Luật P1 và Các cộng sự đã gửi thư đề nghị Công ty S2 phải nhận ông M1 trở lại làm việc với chức vụ như cũ và bồi thường cho ông M1 do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Ngày 11/8/2020 ông M1 nhận được thư của Công ty S2 đề nghị ông M1 quay trở lại Công ty S2 làm việc. Ông M1 có nhận email của Công ty S2 yêu cầu ông M1 quay trở lại làm việc và người đại diện theo ủy quyền của ông M1 có gửi email phản hồi cho Công ty S2 với nội dung đề nghị Công ty S2 bồi thường cho ông M1 do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và nhận ông M1 trở lại làm việc. Vì Công ty S2 đề nghị ông M1 trở lại làm việc, nhưng Công ty S2

không cung cấp cho ông M1 trang thiết bị làm việc cũng như những thông tin cần thiết để làm việc; Công ty S2 yêu cầu ông M1 không được liên hệ với bất kỳ nhân viên nào của Công ty S2 và yêu cầu ông M1 làm việc tại nhà nên ông M1 không thể quay lại làm việc theo yêu cầu của Công ty S2.

Ngày 25/8/2020 Công ty S2 gửi email kèm theo Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 số SF/HR/631/20 với lý do ảnh hưởng của dịch Covid nên cắt giảm lao động; hợp đồng lao động sẽ chấm dứt kể từ ngày 21/9/2020. Tháng 9/2020 ông M1 nhận được khoản tiền do Công ty S2 chi trả là 11.876 USD, nhưng không rõ là tiền gì.

Ngày 15/5/2024 nguyên đơn ông M1 do bà N và ông D đại diện theo ủy quyền có Đơn yêu cầu rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với Công ty S2 gồm: Yêu cầu Công ty S2 nhận ông MSP trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký; Yêu cầu Công ty S2 thanh toán cho ông MSP tiền lương trong những ngày ông M1 không được làm việc tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật; Yêu cầu Công ty S2 thanh toán cho ông MSP tiền phụ cấp nhà ở tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật; Yêu cầu Công ty S2 thanh toán cho ông MSP phí bảo hiểm sức khỏe theo Chương trình Bảo hiểm sức khỏe của Công ty S2 tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật; Yêu cầu truy đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc cho cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền trong những ngày ông M1 không được làm việc tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật.

Nay bà N và ông D đại diện ông M1 theo ủy quyền xác định những vấn đề sau:

- Về phạm vi khởi kiện:

+ Xác định chỉ khởi kiện Công ty S2 về việc Công ty S2 đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông MSP từ ngày 22/4/2020. Xác định việc ông M1 khởi kiện Công ty S2 không liên quan đến ETD Ltd (Công ty E) và SLTD.

+ Không tranh chấp và cũng không yêu cầu Tòa án giải quyết quan hệ lao động giữa ông M1 với Công ty S2 trong khoảng thời gian ông M1 làm việc tại Công ty S2 trước ngày 22/4/2020 vì quyền lợi của ông M1 trong khoảng thời gian này không bị ảnh hưởng hay thiệt hại.

- Về yêu cầu khởi kiện: Xác định chỉ yêu cầu Tòa án giải quyết gồm:

+ Tuyên hủy việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty S2 với ông M1 Scott Pamplin từ ngày 22/4/2020 được xác nhận tại email thông báo ngày 28/4/2020 là trái pháp luật.

+ Tuyên hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số SF/HR/631/20 ngày 25/8/2020 của Công ty S2 đối với ông MSP.

+ Yêu cầu truy đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc cho cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền trong những ngày ông M1 không được làm việc, tính từ ngày 23/4/2020 đến ngày 20/6/2021 với mức đóng bảo hiểm xã hội là 3,5%/tháng và bảo hiểm y tế là 4,5%/tháng trên mức lương là 29.800.000 đồng.

+ Buộc Công ty S2 thanh toán tiền lương trong những ngày ông M1 không được làm việc, tính từ ngày 23/4/2020 đến ngày 20/6/2021 (14 tháng) là 87.500 USD.

+ Buộc Công ty S2 thanh toán phụ cấp nhà ở, tính từ ngày 23/5/2020 đến ngày 20/6/2021 (13 tháng) là 16.900 USD.

+ Buộc Công ty S2 thanh toán phí bảo hiểm y tế theo Chương trình Bảo hiểm y tế của Công ty S2 tính từ ngày 23/4/2020 đến ngày 20/6/2021 (14 tháng) là 4.200 USD.

+ Buộc Công ty S2 bồi thường khoản tiền tương đương 02 tháng tiền lương do Công ty S2 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 12.500 USD.

+ Buộc Công ty S2 trả trợ cấp thôi việc cho ông M1 là 3.125 USD.

+ Buộc Công ty S2 thanh toán khoản tiền là 9.375 USD do vi phạm thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Ông M1 đồng ý tự nguyện căn trừ số tiền đã nhận do Công ty S2 chuyển khoản ngày 21/9/2020 là 11.799 USD. Như vậy tổng số tiền ông M1 yêu cầu Công ty S2 chỉ trả là 133.600 USD tương đương 3.219.225.600 đồng.

Ngoài ra, ông M1 không còn yêu cầu nào khác.

Bị đơn Công ty TNHH S2 do ông Nguyễn Hà Đ đại diện theo ủy quyền trình bày:

Công ty S2 có xác lập quan hệ lao động với ông MSP kể từ ngày ông M1 được cấp Giấy phép lao động là ngày 09/9/2019. Công ty S2 thực tế không ký hợp đồng lao động với ông M1 bằng văn bản, nhưng các bên có thỏa thuận miệng về nội dung lao động gồm: Thời giờ lao động là 8 tiếng/ngày; mức lương là 3.000 USD/tháng; chức vụ ông M1 làm việc tại Công ty là Trưởng phòng Công nghệ thông tin; chế độ bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế đầy đủ, mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên mức lương là 3.000 USD/tháng; không thỏa thuận phụ cấp nhà ở, bảo hiểm sức khỏe, nhưng Công ty S2 cho ông M1 được hưởng 02 đặc quyền là ông M1 sẽ được ở nhà do Công ty S2 thuê và được Công ty S2 mua cho ông M1 gói bảo hiểm sức khỏe trong suốt thời gian ông M1 làm việc tại Công ty S2; thời hạn hợp đồng lao động kể từ ngày 24/9/2019 đến ngày 20/6/2021; ngoài ra giữa Công ty S2 và ông M1 không thỏa thuận nào khác.

Quá trình ông M1 làm việc tại Công ty S2, mặc dù ông M1 không hoàn thành nhiệm vụ công việc, nhưng Công ty S2 không lập biên bản vi phạm đối với ông M1.

Do tình hình của dịch Covid-19 vào tháng 02/2020 làm ảnh hưởng đến hoạt động của Công ty S2, doanh thu và lợi nhuận của Công ty S2 bị giảm sút nên Công ty S2 quyết định tinh giảm nhân sự. Do đó, vào ngày 22/4/2020 Công ty S2 có liên hệ với ông M1 đề nghị thỏa thuận thanh lý quan hệ lao động kể từ ngày 28/4/2020. Ngày 04/5/2020 ông M1 trả lời email không đồng ý chấm dứt quan hệ lao động và đề nghị trở lại làm việc. Ngày 05/5/2020 Công ty S2 có gửi email cho ông M1 xác nhận việc giữ quan điểm thanh lý quan hệ lao động, nhưng không được ông M1 phản

hồi. Ngày 10/7/2020 Công ty S2 nhận được thư yêu cầu của Luật sư ông M1 yêu cầu Công ty S2 phải nhận ông M1 trở lại làm việc và phải bồi thường cho ông M1 một khoản tiền do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông M1. Ngày 11/8/2020 Công ty S2 có gửi cho ông M1 văn bản chấp nhận yêu cầu ông M1 trở lại làm việc và yêu cầu ông M1 trở lại làm việc trong vòng 02 ngày làm việc kể từ ngày nhận được văn bản. Đồng thời, Công ty S2 đồng ý thanh toán cho ông M1 số tiền lương của những ngày không được làm việc từ ngày 24/5/2020 đến hết tháng 7/2020 với mức lương 3.000 USD/tháng, nhưng chưa thực hiện việc chi trả. Tuy nhiên, ông M1 không có văn bản phản hồi và cũng không quay trở lại làm việc theo yêu cầu của Công ty S2. Vì sự ảnh hưởng của dịch Covid-19 và sự bất hợp tác của ông M1 nên ngày 21/8/2020 Công ty S2 ban hành Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 và ngày 25/8/2020 Công ty S2 ban hành Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số SF/HR/631/20 đối với ông M1 kể từ ngày 21/9/2020.

Khi chấm dứt quan hệ lao động với ông M1, Công ty S2 có chi trả cho ông M1 tiền lương của những ngày không được làm việc theo nội dung văn bản ngày 11/8/2020 là kể từ ngày 24/5/2020 đến hết tháng 7/2020 và tiền lương của tháng 8/2020 cùng với tiền lương của 01 tháng báo trước với mức lương 3.000 USD/tháng; tổng số tiền chi trả là 11.799 USD vào ngày 21/9/2020.

Đối với 02 đặc quyền mà Công ty S2 cho phép ông M1 được hưởng thì Công ty S2 chấm dứt việc cho ông M1 ở nhà do Công ty S2 thuê từ ngày 22/5/2020 và gói bảo hiểm sức khỏe Công ty S2 cũng chấm dứt từ ngày 22/5/2020. Do ông M1 không trở lại làm việc nên Công ty S2 không khôi phục 02 đặc quyền này cho ông M1. Việc ông M1 không trở lại làm việc mà không có một văn bản nào thông báo đến Công ty S2 là ông M1 đã vi phạm nội quy lao động của Công ty S2, nhưng Công ty S2 không lập biên bản vi phạm đối với ông M1.

Đối với việc đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho ông M1, Công ty S2 thực hiện đóng đến ngày 23/4/2020 thì ngưng không đóng nữa do ông M1 không đến Công ty S2 làm việc.

Đối với Hợp đồng lao động mà nguyên đơn đề cập là do Công ty S2 gửi email cho ông M1 có chữ ký của ông David S là người đại diện theo pháp luật của Công ty S2 thì Công ty S2 xác định đó không phải là Hợp đồng lao động được ký kết giữa ông M1 với Công ty S2 nên không thể sử dụng làm căn cứ giải quyết quan hệ lao động giữa ông M1 với Công ty S2. Bản chất của hợp đồng này chỉ là bản dự thảo, không có chứng cứ chứng minh hợp đồng này được xác lập và áp dụng trên thực tế. Công ty TNHH S2 (Công ty E) là 02 pháp nhân độc lập, không liên quan đến nhau. Việc Công ty TNHH S2 xác lập quan hệ lao động với ông M1 không liên quan đến SLTD là Công ty mẹ của Công ty TNHH S2.

Đối với khoản tiền chi trả tại ngân hàng ở nước A thì Công ty S2 khẳng định Công ty S2 không chi trả cho ông M1 bất kỳ khoản tiền lương nào bằng hình thức chuyển khoản vào số tài khoản của ông M1 được mở ở nước A mà chỉ chi trả tiền lương cho ông M1 bằng hình thức chuyển khoản vào số tài khoản của ông M1 được mở tại Ngân hàng TNHH Một thành viên H1 (Việt Nam) – Chi nhánh B.

Do đó, Công ty S2 không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người làm chứng ông LGTM trình bày:

Ông LGTM có làm việc tại Công ty S2 từ tháng 3/2018 đến ngày 25/02/2021 thì chấm dứt Hợp đồng lao động. Công việc ông L được tuyển dụng là Trưởng Bộ phận Thiết kế 3D. Ông L có biết ông MSP từ tháng 3/2019 do làm việc chung cùng Công ty S2. Ông L không nhớ chính xác ngày ông M1 được tuyển dụng vào làm việc tại Công ty S2, nhưng ông L nhớ thời điểm tuyển dụng là vào tháng 3/2019 và công việc ông M1 được tuyển dụng là Trưởng Bộ phận Công nghệ thông tin. Đối với vấn đề lao động cụ thể giữa ông M1 với Công ty S2 thì ông L không biết. Do tính chất của công việc ở Bộ phận Thiết kế 3D và Bộ phận Công nghệ thông tin phải có sự liên kết với nhau nên Công ty bố trí 01 phòng làm việc chung cho cả 02 bộ phận. Vì vậy, vào tháng 3/2019 thì ông M1 đã đến làm việc cùng với ông L tại chung 01 phòng. Theo văn hóa làm việc tại Công ty S2 thì khi Công ty tuyển dụng người mới đến làm việc, Công ty sẽ gửi email thông báo cho toàn thể nhân viên biết trước 01 tuần và ông L có nhận được email của Công ty thông báo về việc ông M1 sẽ đến Công ty làm việc vào tháng 3/2019. Quá trình ông M1 làm việc tại Công ty S2 thì ông M1 có chia sẻ và hỏi ông L về vấn đề tiền lương được trả vào 02 tài khoản khác nhau, trong đó 01 tài khoản ở nước ngoài và 01 tài khoản ở Việt Nam nên ông L có nói với ông M1 hầu như người nước ngoài làm việc tại Công ty S2 đều được trả lương như ông M1. Ngoài ra thì ông L không biết gì thêm. Đồng thời, do bản công việc nên ông L xin được vắng mặt trong suốt quá trình Tòa án giải quyết vụ án bao gồm phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ, hòa giải và phiên tòa xét xử.

Tòa án đã tiến hành hòa giải nhưng không thành.

Tại phiên tòa,

1. Các đương sự thống nhất những nội dung sau:

- Ông MSP và Công ty TNHH S2 có xác lập quan hệ lao động, nhưng không lập bằng văn bản.

- Ông MSP được Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố H cấp Giấy phép lao động để làm việc tại Công ty TNHH S2 với chức danh là Trưởng Phòng Công nghệ thông tin từ ngày 24/9/2019 đến ngày 20/6/2021.

- Quan hệ lao động giữa ông MSP và Công ty TNHH S2 không liên quan đến ETD Ltd (Công ty E) và SLTD.

- Công ty TNHH S2 có chi trả tiền lương cho ông M1 bằng hình thức chuyển khoản vào số tài khoản của ông M1 được mở tại Ngân hàng TNHH Một thành viên H1 (Việt Nam) – Chi nhánh B với mức lương hàng tháng là 3.000 USD kể từ ngày 24/9/2019.

- Công ty TNHH S2 có đóng tiền bảo hiểm xã hội với mức đóng 3,5%/tháng và bảo hiểm y tế với mức đóng 4,5%/tháng cho ông M1 trên mức lương 29.800.000 đồng kể từ ngày 24/9/2019.

2. Nguyên đơn ông MSP do bà Nguyễn Thu N và ông Lê Sỹ D đại diện theo ủy quyền trình bày:

- Giữ nguyên việc rút các yêu cầu khởi kiện đối với Công ty TNHH S2 theo Đơn yêu cầu rút một phần yêu cầu khởi kiện đề ngày 15/5/2024 gồm: Yêu cầu Công ty S2 nhận ông MSP trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký; Yêu cầu Công ty S2 thanh toán cho ông MSP tiền lương trong những ngày ông M1 không được làm việc tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật; Yêu cầu Công ty S2 thanh toán cho ông MSP tiền phụ cấp nhà ở tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật; Yêu cầu Công ty S2 thanh toán cho ông MSP phí bảo hiểm sức khỏe theo Chương trình Bảo hiểm sức khỏe của Công ty S2 tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật; Yêu cầu truy đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc cho cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền trong những ngày ông M1 không được làm việc, tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật.

- Xác định phạm vi khởi kiện là nguyên đơn chỉ khởi kiện Công ty S2 về việc Công ty S2 đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông MSP từ ngày 22/4/2020 mà không liên quan đến ETD Ltd (Công ty E) và SLTD. Ông M1 không tranh chấp và cũng không yêu cầu Tòa án giải quyết quan hệ lao động giữa ông M1 với Công ty S2 trong khoảng thời gian ông M1 làm việc tại Công ty S2 trước ngày 22/4/2020 vì quyền lợi của ông M1 trong khoảng thời gian này không bị ảnh hưởng hay thiệt hại.

- Căn cứ Vi bằng số 470/2023/VB-TPLTPHCM do Văn phòng Thừa phát lại Thành phố H lập ngày 24/8/2023 ghi nhận thông tin trên trang mạng và trong thư điện tử do ông M1 cung cấp; đồng thời căn cứ lời khai của người làm chứng là ông LGTM có cơ sở xác định thời gian ông M1 bắt đầu làm việc thực tế tại Công ty S2 là từ ngày 11/3/2019.

- Căn cứ bảng sao kê ngân hàng tại Ngân hàng Santander và Ngân hàng TNHH Một thành viên H1 (Việt Nam) xác định mức lương thực tế ông M1 đã nhận được trong quá trình làm việc tại Công ty S2 từ tháng 3/2019 đến ngày 04/5/2020 là 6.250 USD/tháng. Số tiền lương này được chi trả vào 02 tài khoản của ông M1 với thời gian cụ thể như sau:

- + Từ tháng 3/2019 đến hết tháng 9/2019 chi trả vào tài khoản của ông M1 được mở tại Ngân hàng Santander tại nước A với mức lương là 6.250 USD/tháng.

- + Từ tháng 10/2019 đến hết ngày 22/4/2020 chi trả vào 02 tài khoản của ông M1 gồm: Tài khoản được mở tại Ngân hàng Santander ở nước A với mức lương là 3.250 USD/tháng và tài khoản được mở tại Ngân hàng TNHH Một thành viên H1 (Việt Nam) – Chi nhánh B với mức lương là 3.000 USD/tháng.

- Xác định ngoài tiền lương thì ông M1 còn được Công ty S2 chi trả các khoản phụ cấp gồm: Phụ cấp nhà ở hàng tháng là 1.300 USD và phí bảo hiểm y tế theo Chương trình Bảo hiểm y tế của Công ty S2 là 300 USD/tháng.

- Xác định ông M1 đã bị Công ty S2 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 22/4/2020 không có lý do theo thông báo xác nhận qua email ngày 28/4/2020

và ngày 25/8/2020 Công ty S2 đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số SF/HR/631/20 với ông M1 do tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty S2 gặp nhiều khó khăn do ảnh hưởng của dịch Covid-19 nên phải thực hiện phương án tái cơ cấu nhân sự là trái pháp luật. Bởi lẽ, căn cứ Báo cáo tình hình sử dụng người lao động nước ngoài quý II ngày 30/6/2020 và quý III ngày 30/9/2020 do Công ty S2 lập và nộp cho DOLISA thì từ tháng 3/2020 đến tháng 9/2020, Công ty S2 đã tuyển dụng thêm 04 người lao động nước ngoài sau khi cho ông M1 nghỉ việc. Công ty S2 không đưa ra được chứng cứ chứng minh việc ảnh hưởng của dịch Covid-19 đến tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty. Công ty S2 cũng không chứng minh được các biện pháp mà Công ty đã thực hiện để khắc phục khó khăn theo quy định của pháp luật.

- Xác định nội dung yêu cầu khởi kiện gồm:

+ Tuyên việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty S2 với ông MSP vào ngày 22/4/2020 được xác nhận tại email thông báo ngày 28/4/2020 là trái pháp luật.

+ Tuyên hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số SF/HR/631/20 ngày 25/8/2020 của Công ty S2 đối với ông MSP.

+ Yêu cầu truy đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc cho cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền trong những ngày ông M1 không được làm việc, tính từ ngày 23/4/2020 đến ngày 20/6/2021 với mức đóng bảo hiểm xã hội là 3,5%/tháng và bảo hiểm y tế là 4,5%/tháng trên mức lương là 29.800.000 đồng.

+ Buộc Công ty S2 thanh toán tiền lương trong những ngày ông M1 không được làm việc, tính từ ngày 23/4/2020 đến ngày 20/6/2021 (14 tháng) với mức lương là 6.250 USD/tháng thành tiền là 87.500 USD.

+ Buộc Công ty S2 thanh toán phụ cấp nhà ở là 1.300 USD/tháng, tính từ ngày 23/5/2020 đến ngày 20/6/2021 (13 tháng), thành tiền là 16.900 USD.

+ Buộc Công ty S2 thanh toán phí bảo hiểm y tế theo Chương trình Bảo hiểm y tế của Công ty S2 là 300 USD/tháng tính từ ngày 23/4/2020 đến ngày 20/6/2021 (14 tháng), thành tiền là 4.200 USD.

+ Buộc Công ty S2 bồi thường khoản tiền tương đương 02 tháng tiền lương với mức lương là 6.250 USD/tháng do Công ty S2 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, thành tiền là 12.500 USD.

+ Buộc Công ty S2 trả trợ cấp thôi việc cho ông M1 là 3.125 USD.

+ Buộc Công ty S2 thanh toán khoản tiền là 9.375 USD do vi phạm thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Ông M1 đồng ý tự nguyện căn trừ tổng số tiền đã nhận do Công ty S2 chuyển khoản cho ông M1 tại Ngân hàng H1 (Việt Nam) kể từ sau ngày 22/4/2020 là 14.799 USD. Như vậy tổng số tiền ông M1 yêu cầu Công ty S2 chi trả là 130.600 USD tương đương 3.198.394.000 đồng.

3. Bị đơn Công ty TNHH S2 do ông Nguyễn Hà Đ đại diện theo ủy quyền trình bày:

- Căn cứ Giấy phép lao động số 043764/2019/SLĐ-GP ngày 09/9/2019 của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H cấp cho ông MSP xác định thời gian ông M1 bắt đầu chính thức làm việc thực tế tại Công ty S2 là từ ngày 24/9/2019.

- Xác định Công ty S2 chỉ chi trả tiền lương cho ông M1 vào 01 tài khoản duy nhất của ông M1 được mở tại Ngân hàng TNHH Một thành viên H1 (Việt Nam) với mức lương hàng tháng là 3.000 USD. Thời điểm trả lương là kể từ ngày 24/9/2019.

- Xác định Công ty S2 không chi trả tiền lương cho ông M1 vào tài khoản của ông M1 được mở tại Ngân hàng Santander tại nước A và Công ty S2 cũng không chi trả tiền lương cho ông M1 với mức lương hàng tháng là 6.250 USD. Bảng sao kê tài khoản của ông M1 tại Ngân hàng Santander do nguyên đơn cung cấp có nội dung các lần chuyển khoản không rõ ràng, không thể hiện việc Công ty S2 chi trả tiền lương hàng tháng cho ông M1 và đều là bản photo, chưa được hợp pháp hóa lãnh sự nên đây không phải là chứng cứ để được xem xét, chấp nhận.

- Xác định ngoài tiền lương thì Công ty S2 không chi trả cho ông M1 các khoản phụ cấp nào khác. Đối với việc Công ty S2 thuê nhà cho ông M1 ở và mua thêm gói bảo hiểm y tế cho ông M1 là những chính sách đãi ngộ của Công ty giành cho người lao động nước ngoài khi đến Việt Nam làm việc nên đây không phải là phụ cấp được các bên thỏa thuận thực hiện.

- Xác định Công ty S2 không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 từ ngày 22/4/2020 mà vào ngày 22/4/2020 Công ty S2 chỉ đưa ra lời đề nghị với ông M1 về việc thanh lý hợp đồng lao động. Trong khoảng thời gian từ ngày 08/4/2020 đến ngày 10/7/2020 sau nhiều lần trao đổi, thương lượng, đàm phán thì ngày 11/8/2020 Công ty S2 đã chấp thuận; đồng thời ra thông báo phục hồi toàn bộ chức vụ cho ông M1 tại Công ty và yêu cầu ông M1 trở lại làm việc. Nội dung này cũng được Công ty S2 nhắc lại và gửi thông báo cho ông M1 vào ngày 18/8/2020. Tuy nhiên, cả 02 lần đề nghị thì ông M1 vẫn không quay trở lại Công ty S2 làm việc và cũng không liên lạc, phản hồi với Công ty. Do đó, để ổn định tình hình nhân sự, Ban giám đốc và Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở của Công ty S2 đã có buổi họp thảo luận và thống nhất phương án thanh lý hợp đồng lao động với ông M1. Ngày 21/8/2020 Công ty S2 đã gửi cho ông M1 thông báo với nội dung Công ty S2 sẽ chính thức chấm dứt Hợp đồng lao động với ông M1 vào ngày 21/9/2020. Ngày 25/8/2020 Công ty S2 đã ban hành Quyết định số SF/HR/631/20 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 kể từ ngày 21/9/2020 với lý do Công ty buộc phải thu hẹp kinh doanh dẫn đến cắt giảm lao động dù đã cố gắng tìm mọi biện pháp khắc phục vì diễn biến phức tạp của dịch bệnh viêm phổi do virus C1 gây ra. Khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 theo quyết định, ngoài số tiền 3.000 USD mà Công ty S2 đã chi trả cho ông M1 ngay sau khi đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động ngày 22/4/2020 thì Công ty S2 cũng đã giải quyết các quyền lợi cho ông M1 gồm: Chi trả tiền lương cho ông M1 trong khoảng thời gian từ ngày 23/5/2020 đến ngày 31/5/2020, tháng 6/2020, tháng 7/2020 và từ ngày 01/8/2020 đến ngày 21/9/2020

với số tiền là 11.799 USD. Như vậy, tổng số tiền Công ty S2 đã chi trả cho ông M1 là 14.799 USD.

- Đối với chứng cứ là thư điện tử của các cá nhân làm việc tại Công ty S2 trao đổi qua lại với ông M1 trong khoảng thời gian từ tháng 3/2019 đến ngày 24/9/2019 có nội dung liên quan đến việc làm của ông M1 tại Công ty S2 do nguyên đơn cung cấp thì Công ty S2 xác định người đại diện theo pháp luật của Công ty S2 không ủy quyền hoặc phân công nhiệm vụ cho bất kỳ cá nhân nào đại diện Công ty S2 để thực hiện trao đổi thông tin về việc làm với ông M1.

- Trong suốt thời gian dịch bệnh Covid-19 diễn ra, Công ty S2 đã sử dụng nhiều biện pháp để xoay sở và khắc phục mọi khó khăn như: Cho người lao động nghỉ không lương, cắt giảm 50% mức lương hiện tại của người lao động trong một thời hạn nhất định, thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động, nhưng vẫn không khả thi nên Công ty S2 buộc phải thực hiện việc tái cơ cấu, tinh giảm nguồn lực để giảm chi phí cho Công ty. Như vậy, việc Công ty S2 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 là không trái pháp luật nên Công ty S2 không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Quan điểm của Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:

- Về quan hệ lao động: Mặc dù giữa ông MSP với Công ty S2 không ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản theo quy định của pháp luật Việt Nam, nhưng các bên đã thừa nhận có việc xác lập quan hệ lao động.

- Về thời gian bắt đầu làm việc: Căn cứ các nội dung trao đổi qua email giữa ông M1 với những người làm việc trong Công ty S2 và lời khai của người làm chứng có cơ sở xác định ông M1 bắt đầu làm việc cho Công ty S2 từ ngày 11/3/2019. Sự việc này cũng phù hợp với việc Công ty đã thuê nhà cho ông M1 ở và mua bảo hiểm Bảo V cho vợ chồng ông M1 vào tháng 3 – 4/2019. Quá trình làm việc, trao đổi, ông M1 đều sử dụng email có tên miền “@shoefabrik” do Công ty cấp và đây cũng chính là tên miền được Công ty đăng ký sử dụng cho toàn thể nhân viên. Những người liên hệ với ông M1 đều sử dụng email có tên miền “@shoefabrik” nên không thể phủ nhận họ không phải là nhân viên của Công ty S2.

- Về tiền lương: Thực tế ông M1 đã nhận được số tiền lương do Công ty S2 chi trả là 75.000 USD/năm tương đương 6.250 USD/tháng. Số tiền lương này phù hợp với số tiền lương mà hai bên đã thỏa thuận và phù hợp với nội dung tiền lương được ghi nhận trong thỏa thuận lao động do Công ty gửi cho ông M1 qua email.

- Về các khoản phụ cấp: Trong quá trình làm việc tại Công ty S2, ông M1 được Công ty T3 và thực tế chi trả phụ cấp nhà ở và phí bảo hiểm y tế theo Chương trình bảo hiểm y tế của Công ty. Công ty cho rằng việc Công ty trả tiền thuê nhà và đóng bảo hiểm Bảo V cho ông M1 là chính sách thu hút nhân sự của Công ty là không hợp lý. Bởi lẽ, không có bất cứ một doanh nghiệp nào lại sẵn sàng trả tiền thuê nhà, mua bảo hiểm cho cả gia đình trong 06 tháng cho một người không phải là nhân sự của Công ty, không làm việc hay đem lại lợi ích cho Công ty.

- Về việc Công ty đã đơn phương chấm dứt quan hệ lao động với ông M1 trái pháp luật: Xác định ngày 22/4/2020 ông M1 đã bị Công ty S2 chấm dứt hợp đồng

lao động không có lý do và việc này đã được Công ty báo cáo lên cơ quan có thẩm quyền cũng như thông báo cho toàn thể nhân viên Công ty. Do đó, Công ty cho rằng ngày 22/4/2020 Công ty chỉ mới đưa ra lời đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 là không hợp lý và không phù hợp với các tài liệu, chứng cứ trong hồ sơ. Công ty lấy lý do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 để chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1, nhưng trước khi đưa ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động thì Công ty đã không thực hiện các biện pháp khắc phục khó khăn do ảnh hưởng của dịch Covid-19. Công ty cũng không có tài liệu, chứng cứ chứng minh Công ty đã gặp khó khăn gì hoặc gặp tình trạng bất khả kháng nào hoặc có ảnh hưởng gì bởi dịch bệnh Covid-19 cũng như Công ty đã không chứng minh được các biện pháp khắc phục khó khăn do ảnh hưởng của dịch Covid-19 mà Công ty đã triển khai đến người lao động và áp dụng thực tế. Mặt khác, ngay cả trong trường hợp cho bất cứ người lao động nào thôi việc thì lẽ ra Công ty phải tham khảo ý kiến của đại diện tập thể người lao động là Ban chấp hành công đoàn cơ sở; nếu Công ty thực hiện tái cơ cấu gây ảnh hưởng việc làm của nhiều người lao động thì phải xây dựng phương án sử dụng lao động, đào tạo người lao động để sử dụng lại nếu có vị trí trống, báo cáo cơ quan quản lý lao động trước khi cho người lao động thôi việc. Tuy nhiên, Công ty đã không thực hiện bất cứ thủ tục, quy trình nào theo quy định nên đây chỉ là cái cớ được Công ty sử dụng để chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1.

Đối với việc Công ty nhận ông M1 trở lại làm việc thì đây chỉ là lời đề nghị mang tính hình thức. Bởi lẽ, khi Công ty ban hành thông báo đề nghị ông M1 làm việc trở lại, nhưng Công ty không có hướng dẫn việc giao phương tiện làm việc, không nêu rõ địa điểm làm việc, lại còn yêu cầu ông M1 không được liên hệ với đồng nghiệp. Điều này cho thấy, thực chất Công ty không có ý định tạo điều kiện cho ông M1 tiếp tục làm việc tại Công ty.

Từ những nhận định trên có cơ sở xác định, Công ty S2 đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 trái pháp luật nên Công ty phải có nghĩa vụ bồi thường cho ông M1 theo quy định. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông M1.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Bình Chánh phát biểu ý kiến như sau:

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

Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

1.1. Tuyên bố Công ty TNHH S2 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 vào ngày 22/4/2020 trái pháp luật.

1.2. Buộc Công ty TNHH S2 trả cho ông M1 số tiền 3.000 USD (tỷ giá là 24.490 đồng/1USD).

2. Ông M1 và Công ty TNHH S2 có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế cho ông M1 từ ngày 22/4/2020 đến ngày 21/9/2020 theo quy định của pháp luật Việt Nam đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam với mức lương 29.800.000 đồng/tháng tại cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc:

+ Yêu cầu tuyên hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số SF/HR/631/20 ngày 25/8/2020 của Công ty S2 đối với ông MSP.

+ Yêu cầu truy đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc cho cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền trong những ngày ông M1 không được làm việc, tính từ ngày 22/9/2020 đến ngày 20/6/2021 với mức đóng bảo hiểm xã hội là 3,5%/tháng và bảo hiểm y tế là 4,5%/tháng trên mức lương là 29.800.000 đồng.

+ Buộc Công ty S2 thanh toán tiền lương trong những ngày ông M1 không được làm việc, tính từ ngày 22/9/2020 đến ngày 20/6/2021.

+ Buộc Công ty S2 thanh toán phụ cấp nhà ở, tính từ ngày 23/5/2020 đến ngày 20/6/2021 (13 tháng) là 16.900 USD.

+ Buộc Công ty S2 thanh toán phí bảo hiểm y tế theo Chương trình Bảo hiểm y tế của Công ty S2 tính từ ngày 23/4/2020 đến ngày 20/6/2021 (14 tháng) là 4.200 USD.

+ Buộc Công ty S2 thanh toán khoản tiền là 9.375 USD do vi phạm thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

4. Đình chỉ giải quyết các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn gồm:

+ Yêu cầu Công ty S2 nhận ông MSP trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký.

+ Yêu cầu Công ty S2 thanh toán cho ông MSP tiền lương trong những ngày ông M1 không được làm việc tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật.

+ Yêu cầu Công ty S2 thanh toán cho ông MSP tiền phụ cấp nhà ở tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật.

+ Yêu cầu Công ty S2 thanh toán cho ông MSP phí bảo hiểm sức khỏe theo Chương trình Bảo hiểm sức khỏe của Công ty S2 tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật.

+ Yêu cầu truy đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc cho cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền trong những ngày ông M1 không được làm việc, tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật.

5. Về án phí: Các đương sự phải chịu án lao động sơ thẩm theo quy định.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1]. Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án:

Nguyên đơn ông MSP khởi kiện tranh chấp về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bị đơn Công ty TNHH S2 có trụ sở tại 4 đường số H, khu dân cư T, xã B, huyện B, Thành phố Hồ Chí Minh. Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015, Tòa án nhân dân huyện Bình Chánh thụ lý giải quyết là đúng thẩm quyền.

[2.]. Về áp dụng pháp luật: Quan hệ lao động giữa ông M1 với Công ty S2 được xác lập vào năm 2019 và phát sinh tranh chấp do chấm dứt lao động vào năm 2020 nên pháp luật áp dụng để giải quyết vụ án này là Bộ luật lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành.

[3]. Về thủ tục tố tụng:

[3.1]. Ngày 15/5/2024 nguyên đơn có Đơn yêu cầu rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với Công ty TNHH S2 gồm:

- Yêu cầu Công ty S2 nhận ông MSP trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký.

- Yêu cầu Công ty S2 thanh toán cho ông MSP tiền lương trong những ngày ông M1 không được làm việc tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật.

- Yêu cầu Công ty S2 thanh toán cho ông MSP tiền phụ cấp nhà ở tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật.

- Yêu cầu Công ty S2 thanh toán cho ông MSP phí bảo hiểm sức khỏe theo Chương trình Bảo hiểm sức khỏe của Công ty S2 tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật.

- Yêu cầu truy đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc cho cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền trong những ngày ông M1 không được làm việc, tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật.

Việc nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện là tự nguyện nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

[3.2]. Nguyên đơn ông M1 xác định chỉ khởi kiện Công ty TNHH S2 và việc khởi kiện này không liên quan đến ETD Ltd (Công ty E) và SLTD.

Bị đơn Công ty TNHH S2 xác định Công ty TNHH S2 và ETD Ltd (Công ty E) là 02 pháp nhân độc lập, không liên quan đến nhau. Việc Công ty TNHH S2 xác lập quan hệ lao động với ông M1 không liên quan đến SLTD là Công ty mẹ của Công ty TNHH S2.

Do đó, Tòa án không đưa ETD Ltd (Công ty E) và SLTD vào tham gia tố tụng vụ án với tư cách là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là phù hợp.

[4]. Về nội dung tranh chấp, Hội đồng xét xử xét thấy như sau:

[4.1]. Về quan hệ lao động giữa 02 bên: Căn cứ lời khai, tài liệu chứng cứ và xác nhận của các đương sự có cơ sở xác định nguyên đơn ông M1 được tuyển dụng vào làm việc tại Công ty S2 với chức danh công việc là Trưởng phòng công nghệ thông tin. Trong quá trình làm việc, Công ty S2 không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với ông M1.

Căn cứ quy định của Bộ luật lao động năm 2012 tại Điều 15, Điều 17, Điều 90, Điều 169 có cơ sở xác định giữa ông M1 và Công ty S2 có mối quan hệ việc làm, có trả công tiền lương, có sự quản lý, điều hành, giám sát của Công ty đối với ông M1 và ông M1 đã được cơ quan Nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp giấy phép lao động theo quy định nên xác định quan hệ làm việc giữa ông M1 và Công ty S2 là quan hệ lao động, nhưng không ký hợp đồng lao động là chưa đúng theo quy định của pháp luật.

[4.2]. Về thời gian ông MSP bắt đầu làm việc thực tế tại Công ty TNHH S2:

[4.2.1]. Nguyên đơn căn cứ vào chứng cứ là thư điện tử trao đổi xác nhận ngày bắt đầu làm việc giữa ông M1 với nhân viên làm việc tại Công ty S2 là bà Irmir K có tài khoản thư điện tử là "*irmi.kreuzer@shoefabrik.com*" và lời khai của người làm chứng ông LGTM để cho rằng thời gian ông M1 làm việc tại Công ty S2 là bắt đầu từ ngày 11/3/2019. Lời trình bày này của ông M1 không được Công ty thừa nhận.

Đối với bị đơn xác định thời gian ông M1 làm việc tại Công ty S2 là bắt đầu từ ngày 24/9/2019 theo giấy phép lao động của cơ quan có thẩm quyền cấp cho ông M1.

Quá trình giải quyết vụ án, Tòa án có ban hành Quyết định yêu cầu nguyên đơn cung cấp tài liệu, chứng cứ chứng minh ông M1 bắt đầu làm việc tại Công ty S2 từ ngày 11/3/2019. Ngoài các tài liệu chứng cứ là thư điện tử và lời khai của người làm chứng nêu trên thì ngày 10/8/2022 nguyên đơn có văn bản xác định ông M1 có đại diện Công ty S2 tham gia buổi làm việc và được ghi nhận trong biên bản làm việc với Đoàn thanh tra của Bộ V1 ngày 18/3/2019.

[4.2.2]. Xét thấy, tại phiên tòa bị đơn xác định vào năm 2019 bà IK không phải là nhân viên của Công ty S2 và Công ty cũng không ủy quyền hoặc phân công nhiệm vụ cho bà IK giải quyết quan hệ lao động với ông M1.

Căn cứ Điều lệ hoạt động của Công ty S2 thì chỉ có Tổng giám đốc hoặc người đại diện của Tổng giám đốc theo ủy quyền mới có quyền đại diện Công ty S2 thực hiện các nội dung liên quan đến quan hệ lao động cũng như hợp đồng lao động với từng cá nhân người lao động. Bà I không phải là Tổng giám đốc cũng không phải là người được Tổng giám đốc ủy quyền giải quyết quan hệ lao động với ông M1 nên nội dung thư điện tử trao đổi giữa bà I với ông M1 không có giá trị pháp lý đối với Công ty S2.

Đối với lời khai của người làm chứng ông LGTM xác định ông L có làm việc chung phòng với ông M1 vào tháng 3/2019, nhưng không biết rõ nội dung lao động cụ thể giữa ông M1 với Công ty S2 nên không có căn cứ để xác định ngày ông M1 bắt đầu làm việc tại Công ty S2 là ngày 11/3/2019.

Căn cứ Giấy phép lao động số 043764.2019/SLĐ-GP ngày 09/9/2019 của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H thì quan hệ lao động giữa ông M1 với Công ty S2 là lao động có xác định thời hạn từ ngày 24/9/2019 đến ngày 20/6/2021. Đồng thời, căn cứ Công văn số 271/BHXH ngày 02/8/2022 của Bảo hiểm xã hội huyện B thì Công ty S2 bắt đầu đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho ông M1 từ tháng 10/2019 đến tháng 4/2020 với mức lương là 29.800.000 đồng. Ngoài ra theo Công văn số 40/TTr-VHGD ngày 22/11/2022 và tài liệu chứng cứ kèm theo do Thanh tra Bộ V1 cung cấp cho Tòa án xác định ông M1 không phải là người đại diện của Công ty S2 tham gia làm việc với Đoàn thanh tra.

Từ đó có cơ sở xác định thời gian ông MSP bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH S2 là từ ngày 24/9/2019.

[4.3]. Về yêu cầu tuyên bố bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái pháp luật:

[4.3.1]. Đối với yêu cầu tuyên việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty S2 với ông M1 vào ngày 22/4/2020 được xác nhận tại email thông báo ngày 28/4/2020 là trái pháp luật:

[4.3.1.1]. Nguyên đơn cho rằng Công ty S2 đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 từ ngày 22/4/2020 không có lý do.

Còn bị đơn xác định ngày 22/4/2020 Công ty S2 chỉ mới đưa ra lời đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1, chứ chưa chính thức cho ông M1 nghỉ việc.

[4.3.1.2]. Xét thấy, căn cứ văn bản số SF/HR/608/20 ngày 05/6/2020 của Công ty S2 gửi cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H thì ông M1 có tên trong danh sách người lao động được Công ty S2 thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn với thời gian nghỉ là ngày 23/4/2020.

Tại phiên tòa, cả nguyên đơn và bị đơn đều xác định ông M1 không còn làm việc tại Công ty S2 từ ngày 22/4/2020 và Công ty S2 đã ngừng đóng bảo hiểm xã hội cho ông M1 từ tháng 4/2020 nên có cơ sở xác định Công ty S2 đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 từ ngày 22/4/2020. Việc Công ty S2 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 không có lý do và cũng không báo trước ít nhất 30 ngày là không phù hợp với quy định tại Điều 36, Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 nên trái pháp luật.

[4.3.2]. Đối với yêu cầu tuyên hủy Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số SF/HR/631/20 ngày 25/8/2020 của Công ty S2 đối với ông M1:

[4.3.2.1]. Tại phiên tòa cả nguyên đơn và bị đơn đều thừa nhận sau khi ông M1 bị Công ty S2 cho nghỉ việc thì giữa các bên đã nhiều lần gặp gỡ, trao đổi đề giải quyết quan hệ lao động do ông M1 không đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động và mong muốn được tiếp tục làm việc tại Công ty S2. Quá trình thương lượng hòa giải, Công ty S2 đã đồng ý nhận ông M1 trở lại làm việc và gửi thông báo ngày 11/8/2020 cho ông M1 yêu cầu ông M1 trở lại làm việc cho Công ty S2. Nội dung này cũng

được Công ty S2 nhắc lại qua thư điện tử gửi cho ông M1 ngày 18/8/2020. Tuy nhiên, mặc dù ông M1 đã nhận được thông báo yêu cầu trở lại làm việc của Công ty S2 vào ngày 11/8/2020 và email nhắc lại vào ngày 18/8/2020, nhưng ông M1 đã không quay trở lại Công ty S2 làm việc nên ngày 21/8/2020 Công ty S2 đã ban hành văn bản số SF/HR/604/20 thông báo sẽ chính thức chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 từ ngày 21/9/2020. Ông M1 cũng không có văn bản phản hồi hoặc liên hệ với Công ty S2 khi nhận được thông báo chấm hợp đồng lao động vào ngày 21/8/2020 nên ngày 25/8/2020 Công ty S2 đã ban hành Quyết định số SF/HR/631/20 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 kể từ ngày 21/9/2020 với lý do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19.

Nguyên đơn cho rằng ông M1 không thể quay lại làm việc theo yêu cầu của Công ty S2 là do Công ty S2 không cung cấp cho ông M1 trang thiết bị làm việc và thông tin làm việc cần thiết. Đồng thời, căn cứ Báo cáo tình hình sử dụng người lao động nước ngoài quý II ngày 30/6/2020 và quý III ngày 30/9/2020 do Công ty S2 lập và nộp cho DOLISA thì từ tháng 3/2020 đến tháng 9/2020 Công ty S2 đã tuyển dụng thêm 04 người lao động nước ngoài sau khi cho ông M1 nghỉ việc. Công ty S2 đã không đưa ra được chứng cứ chứng minh việc ảnh hưởng của dịch Covid-19 đến tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty và cũng không chứng minh được các biện pháp mà Công ty đã thực hiện để khắc phục khó khăn theo quy định của pháp luật nên Quyết định số SF/HR/631/20 ngày 25/8/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 do Công ty S2 ban hành là trái pháp luật.

Đối với bị đơn cho rằng ông M1 đã nhận được thông báo của Công ty S2 yêu cầu ông M1 quay trở lại Công ty làm việc, nhưng ông M1 đã không gửi văn bản phản hồi hoặc liên hệ với Công ty S2 chứng tỏ ông M1 đã thể hiện sự bất hợp tác và chọn cách từ chối quyền lợi, từ chối chính yêu cầu được trở lại công việc của mình. Dù ông M1 vắng mặt liên tục 05 ngày kể từ ngày khôi phục chức vụ và xem như tự ý ngừng việc tại Công ty, thế nhưng Công ty V2 không ra quyết định kỷ luật sa thải ông M1 đã thể hiện sự thiện chí của Công ty khi giải quyết quan hệ lao động với ông M1.

[4.3.2.2]. Xét thấy, nguyên đơn cho rằng tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty S2 không bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19 là không phù hợp. Bởi lẽ, đại dịch Covid-19 đã được Thủ tướng Chính phủ công bố là bệnh truyền nhiễm nhóm A, nguy cơ ở mức độ đại dịch toàn cầu (theo Quyết định số 447/QĐ-TTg ngày 01/4/2020) và sự tác động của dịch Covid-19 không chỉ ảnh hưởng đến các doanh nghiệp, tổ chức, người dân sinh sống tại Việt Nam cũng như toàn thế giới mà còn gây khó khăn, thiệt hại cho quá trình hoạt động, sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, tổ chức và đời sống của nhân dân. Đây là sự thật khách quan không cần phải chứng minh.

[4.3.2.3]. Xét Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số SF/HR/631/20 ngày 25/8/2020 của Công ty S2, nhận thấy:

- Nội dung quyết định này không thể hiện điều luật cụ thể được Công ty áp dụng khi chấm dứt hợp đồng lao động.

- Về lý do chấm dứt quyết định ghi là do Công ty buộc phải thu hẹp kinh doanh dẫn đến cắt giảm lao động dù đã cố gắng tìm mọi biện pháp khắc phục vì diễn biến phức tạp của dịch bệnh viêm phổi do virus Covid-19 gây ra. Tuy nhiên, tại phiên tòa bị đơn lại xác định lý do chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 là do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 phải thu hẹp quy mô sản xuất, giảm chỗ làm việc.

Đối chiếu các quy định tại Bộ luật lao động năm 2012:

- Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 phải áp dụng quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012. Khi đó quyền lợi sẽ được giải quyết cho người lao động được căn cứ vào Điều 48 của Bộ luật lao động năm 2012 là trợ cấp thôi việc.

Điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 quy định người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.

- Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế phải thu hẹp quy mô sản xuất (doanh nghiệp bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19) phải áp dụng quy định tại khoản 2 Điều 44 Bộ luật lao động năm 2012. Khi đó quyền lợi sẽ được giải quyết cho người lao động được căn cứ vào Điều 49 của Bộ luật lao động năm 2012 là trợ cấp mất việc làm.

Khoản 2 Điều 44 Bộ luật lao động năm 2012 quy định trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc, thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của bộ luật này. Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của bộ luật này.

Nội dung ghi nhận tại Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số SF/HR/631/20 ngày 25/8/2020, ngoài các căn cứ pháp luật, Công ty S2 còn căn cứ vào tình hình kinh doanh của Công ty để làm cơ sở ban hành quyết định cho ông M1 nghỉ việc. Về lý do chấm dứt hợp đồng lao động có thể hiểu theo hai hướng khác nhau nên đối chiếu với quá trình thực hiện việc chấm dứt hợp đồng lao động, nhận thấy trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động Công ty đã trao đổi với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở và có biên bản họp về việc triển khai, thực hiện mọi biện pháp khắc phục khó khăn do ảnh hưởng của dịch Covid-19 như: Cắt giảm nhân sự thông qua thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động nhằm cắt giảm chi phí hoạt động; tái cơ cấu và tinh giảm nguồn lực để giảm chi phí cho công ty; kế hoạch cho người lao động nghỉ không lương và cắt giảm 50% mức lương hiện tại của người lao động trong một thời hạn nhất định, nhưng vẫn không khả thi nên Công ty buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc. Đồng thời trước khi Công ty S2 ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty đã ban hành thông báo cho ông M1 biết trước 30 ngày.

Như vậy có đủ căn cứ xác định Công ty S2 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động ông M1 trong trường hợp do dịch bệnh Covid-19 theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 và điểm a khoản 2 Điều 12 Nghị định số 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 là đúng pháp luật.

[4.3.2.4]. Mặt khác, khi người lao động ông M1 yêu cầu Công ty S2 nhận trở lại làm việc và được Công ty S2 chấp nhận thì quan hệ lao động giữa ông M1 với Công ty S2 đã được khôi phục, có giá trị thực hiện đối với các bên. Tuy nhiên, khi ông M1 không quay trở lại làm việc theo yêu cầu của Công ty S2 chứng tỏ ông M1 đã không còn muốn tiếp tục làm việc tại Công ty S2 và được xem như người lao động từ bỏ việc làm, tự ý chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 37 Bộ luật lao động năm 2012. Do đó, Công ty S2 chỉ phải chịu trách nhiệm trả lương cho người lao động trong những ngày người lao động không được làm việc cho đến ngày Công ty đồng ý nhận người lao động trở lại làm việc và không có nghĩa vụ phải thanh toán thêm bất kỳ một khoản chi phí nào cho người lao động. Mặc dù vậy, Công ty S2 đã chi trả tiền lương cho ông M1 đến ngày 21/9/2020 là có lợi cho người lao động.

Tại phiên tòa, bị đơn giữ nguyên ý kiến xác định ngày chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 là kể từ ngày 21/9/2020 nên Hội đồng xét xử ghi nhận. Đồng thời, bị đơn không đề nghị Tòa án xem xét về các khoản đã thanh toán cho ông M1 nên Hội đồng xét xử không đặt ra để giải quyết.

[4.4]. Về tiền lương và các khoản phụ cấp làm cơ sở nguyên đơn yêu cầu bị đơn bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

[4.4.1]. Về tiền lương:

[4.4.1.1]. Căn cứ bảng sao kê tài khoản của ông M1 được mở tại Ngân hàng Santander nước A và Ngân hàng TNHH Một thành viên H1 (Việt Nam), nguyên đơn xác định tiền lương ông M1 thực nhận hàng tháng là 6.250 USD và do Công ty S2 chi trả chuyển khoản vào 02 tài khoản của ông M1 tại 02 Ngân hàng trên.

Còn bị đơn xác định mức tiền lương Công ty S2 chi trả cho ông M1 hàng tháng là 3.000 USD và được chuyển khoản vào tài khoản của ông M1 được mở tại Ngân hàng TNHH Một thành viên H1 (Việt Nam).

[4.4.1.2]. Xét thấy, bảng sao kê tài khoản của ông M1 được mở tại Ngân hàng Santander nước A có ngôn ngữ nước ngoài, chưa được hợp pháp hóa lãnh sự và là bản photo. Quá trình giải quyết vụ án, Tòa án đã ban hành quyết định yêu cầu nguyên đơn cung cấp tài liệu chứng cứ là bản chính hoặc bản sao có chứng thực các tài liệu chứng cứ nêu trên, nhưng nguyên đơn không cung cấp được và tại phiên tòa nguyên đơn xác định cũng không cung cấp được. Căn cứ Điều 95 Bộ luật tố tụng dân sự và Nghị định số 111/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ về chứng nhận lãnh sự, hợp pháp hóa lãnh sự, Hội đồng xét xử xác định tài liệu, chứng cứ này không hợp pháp nên không được xem xét trong vụ án.

[4.4.1.3]. Tòa án cũng đã ban hành quyết định yêu cầu nguyên đơn cung cấp tài liệu chứng cứ chứng minh Công ty S2 chi trả tiền lương cho ông M1 là 75.000

USD/năm tương đương 6.250 USD/tháng. Ngày 06/4/2022 nguyên đơn có văn bản đề nghị Tòa án thu thập tài liệu chứng cứ là văn bản “*Employment Certification*” phiên dịch sang tiếng Việt là “*Giấy xác nhận làm việc*” có đóng dấu xác nhận của Công ty S2 thể hiện mức lương hàng tháng ông M1 được nhận là 6.250 USD do nguyên đơn không lưu giữ bản chính mà Ngân hàng TNHH Một thành viên H1 (Việt Nam) lưu giữ. Tòa án đã tiến hành xác minh tại Ngân hàng TNHH Một thành viên H1 (Việt Nam) và ngày 11/7/2022 Ngân hàng có văn bản số 004/ACI.HSBC xác định tài liệu, chứng cứ nêu trên không có lưu trữ tại Ngân hàng TNHH Một thành viên H1 (Việt Nam).

Tại phiên tòa nguyên đơn không cung cấp được tài liệu, chứng cứ nào khác chứng minh Công ty S2 chỉ trả tiền lương cho ông M1 hàng tháng là 6.250 USD.

[4.4.1.4]. Căn cứ bảng sao kê tài khoản của ông M1 được mở tại Ngân hàng H1 (Việt Nam) có nội dung Công ty S2 chỉ trả tiền lương cho ông M1 và sự thừa nhận của nguyên đơn, bị đơn về việc ông M1 được Công ty S2 chuyển khoản chi trả tiền lương hàng tháng vào tài khoản của ông M1 tại Ngân hàng TNHH Một thành viên H1 (Việt Nam) kể từ ngày 24/9/2019, Hội đồng xét xử xác định tiền lương mỗi tháng của nguyên đơn là 3.000 USD.

[4.4.2]. Về các khoản phụ cấp:

[4.4.2.1]. Nguyên đơn cho rằng ngoài tiền lương thì ông M1 còn được Công ty S2 chi trả phụ cấp về nhà ở là 1.300 USD/tháng và phí bảo hiểm y tế theo Chương trình bảo hiểm y tế của Công ty S2 là 300 USD/tháng.

Đối với bị đơn xác định Công ty S2 chỉ chi trả tiền lương hàng tháng cho ông M1 và không có chi trả cho ông M1 bất kỳ khoản phụ cấp nào khác. Căn cứ Chiến lược Thu hút lao động áp dụng chung đối với các chuyên gia nước ngoài, Công ty S2 đã thực hiện chế độ đãi ngộ giành cho ông M1 là thuê nhà cho ông M1 ở; mua cho ông M1 gói bảo hiểm sức khỏe và đây không phải là phụ cấp kèm theo lương được các bên thỏa thuận thực hiện.

[4.4.2.2]. Xét thấy, tại phiên tòa các bên đều thừa nhận Công ty S2 là chủ thể tham gia ký kết hợp đồng thuê nhà cho ông M1 ở cũng như ký kết hợp đồng mua bảo hiểm sức khỏe cho ông M1 và đồng thời chi trả tiền thuê nhà, thanh toán phí bảo hiểm trên. Công ty S2 không chuyển khoản chi trả tiền thuê nhà và phí bảo hiểm sức khỏe hàng tháng kèm theo tiền lương cho ông M1.

Tại biên bản họp ngày 02/4/2019 của Công ty S2 có sự tham gia của Công đoàn cơ sở đã thống nhất thực hiện chế độ hỗ trợ nhà ở và bảo hiểm sức khỏe cho ông M1 nhằm thu hút lao động.

Tại khoản 5 Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ L3 - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về nội dung của hợp đồng lao động, hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con quy định:

“... 5. Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác được quy định như sau:

a) *Mức lương theo công việc hoặc chức danh: ghi mức lương tính theo thời gian của công việc hoặc chức danh theo thang lương, bảng lương do người sử dụng lao động xây dựng theo quy định tại Điều 93 của bộ luật lao động; đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm hoặc lương khoán thì ghi mức lương tính theo thời gian để xác định đơn giá sản phẩm hoặc lương khoán;*

b) *Phụ cấp lương theo thỏa thuận của hai bên như sau:*

b1) *Các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ;*

b2) *Các khoản phụ cấp lương gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc của người lao động;*

c) *Các khoản bổ sung khác theo thỏa thuận của hai bên như sau:*

c1) *Các khoản bổ sung xác định mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương;*

c2) *Các khoản bổ sung không xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trả thường xuyên hoặc không thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương gắn với quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc của người lao động.*

Đối với các chế độ và phúc lợi khác như thưởng theo quy định tại điều 104 của bộ luật lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác thì ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động.”

Đối chiếu với quy định trên, Hội đồng xét xử xác định khoản chi phí Công ty S2 sử dụng để chi trả tiền thuê nhà cho ông M1 ở và thanh toán phí bảo hiểm sức khỏe của ông M1 cho Công ty B1 không phải là phụ cấp kèm theo lương nên lời trình bày của nguyên đơn không có căn cứ chấp nhận.

[4.4.3]. Ngoài ra, quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, nguyên đơn cho rằng căn cứ tài liệu chứng cứ là văn bản “*Employment Contract*” phiên dịch sang tiếng Việt là “Hợp đồng lao động” được bà IK (có tài khoản thư điện tử là “*irmi.kreuzer@shoefabrik.com*”) đính kèm theo thư điện tử gửi cho ông M1 để xác định nội dung các thỏa thuận lao động được ghi nhận trong văn bản trên có giá trị và được áp dụng thực hiện trên thực tế đối với ông M1 và Công ty S2. Lời trình bày này của nguyên đơn không được bị đơn thừa nhận.

Xét thấy, như đã phân tích ở trên thì bà IK không có thẩm quyền giải quyết quan hệ lao động với ông M1 nên các văn bản do bà I gửi cho ông M1 không có giá trị pháp lý buộc Công ty S2 có nghĩa vụ thực hiện. Mặt khác, nội dung văn bản trên ghi nhận người sử dụng lao động tham gia ký kết hợp đồng lao động với ông M1 là ETD Ltd (Công ty E), không phải Công ty S2 và cũng không có đóng dấu xác nhận

từ Công ty S2. Đồng thời, cả nguyên đơn và bị đơn đều xác nhận quan hệ lao động giữa Công ty S2 với ông M1 không liên quan đến ETD Ltd (Công ty E) nên Hội đồng xét xử không xem xét đánh giá tài liệu, chứng cứ trên.

Từ những nhận định trên Hội đồng xét xử xác định tiền lương làm căn cứ xét xử là 3.000 USD/tháng là phù hợp.

[4.5]. Về yêu cầu Công ty S2 trả trợ cấp thôi việc cho ông M1:

Như đã phân tích tại mục [4.2] và [4.3], Hội đồng xét xử xác định thời gian ông M1 làm việc tại Công ty S2 là từ ngày 24/9/2019 đến ngày 21/9/2020 chấm dứt lao động là chưa đủ 12 tháng nên ông M1 không đủ điều kiện để được hưởng trợ cấp thôi việc được quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012. Do đó yêu cầu này của ông M1 không có cơ sở chấp nhận.

[4.6]. Do bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn từ ngày 22/4/2020 nên buộc bị đơn có nghĩa vụ giải quyết các quyền lợi cho nguyên đơn theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012, gồm: Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 22/4/2020 đến ngày 21/9/2020 là 05 tháng, cộng với 02 tháng tiền lương; 30 ngày (tương đương 01 tháng) do vi phạm thời hạn báo trước với tổng số tiền là 8 tháng x 3.000 USD/tháng = 24.000 USD tương đương 587.760.000 đồng (Tỷ giá là 24.490 đồng/1USD) là phù hợp.

Tại phiên tòa, nguyên đơn và bị đơn đều thừa nhận Công ty S2 đã chi trả và ông M1 đã nhận được tổng số tiền do chấm dứt hợp đồng lao động kể từ sau ngày 22/4/2020 là 14.799 USD. Nguyên đơn đồng ý căn trừ số tiền này vào các yêu cầu bồi thường; bị đơn cũng đồng ý nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

Đồng thời, tại phiên tòa bị đơn đồng ý tự nguyện hỗ trợ thêm cho ông M1 01 tháng tiền lương của thời gian báo trước (30 ngày) khi Công ty S2 ban hành Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 số SF/HR/631/20 ngày 25/8/2020 là 3.000 USD nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

[4.7]. Ngoài ra, căn cứ khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012; Điều 2 và Điều 5 của Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 của Chính phủ quy định chi tiết Luật Bảo hiểm xã hội và Luật An toàn vệ sinh lao động về bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam, nguyên đơn và bị đơn có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế cho nguyên đơn từ ngày 22/4/2020 đến ngày 21/9/2020 theo quy định của pháp luật Việt Nam đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam với mức lương 29.800.000 đồng/tháng là phù hợp.

[5]. Từ những phân tích và nhận định nêu trên có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận 01 phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Tuyên bố Công ty TNHH S2 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông M1 vào ngày 22/4/2020 trái pháp luật. Buộc Công ty TNHH S2 trả cho ông M1 số tiền 12.201 USD tương đương 298.802.490 đồng (Hai trăm chín mươi tám triệu tám trăm lẻ hai nghìn bốn trăm chín mươi đồng). Ông M1 và Công ty TNHH S2 có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế cho ông M1 từ ngày 22/4/2020 đến ngày 21/9/2020 theo quy

định của pháp luật Việt Nam đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam với mức lương 29.800.000 đồng/tháng tại cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

[6]. Quan điểm của luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không có cơ sở chấp nhận.

[7]. Viện kiểm sát nhân dân huyện Bình Chánh nhận định quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH S2 với ông M1 Scott Pamplin từ ngày 22/4/2020 được xác nhận tại email thông báo ngày 28/4/2020 là trái pháp luật. Nhưng sau đó, Công ty đã phục hồi toàn bộ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn từ ngày 22/4/2020 đến ngày 21/9/2020 và đã thanh toán cho nguyên đơn số tiền lương đến hết ngày 21/9/2020 nên đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu bồi thường của nguyên đơn là chưa đảm bảo theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012. Do đó, Hội đồng xét xử không chấp nhận.

[8]. Về án phí: Nguyên đơn ông M1 được miễn án phí lao động sơ thẩm. Bị đơn Công ty TNHH S2 phải chịu án phí lao động sơ thẩm do yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận theo quy định tại Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự và 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.

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 95; Điều 147; Điều 271 và Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự;
- Căn cứ Điều 15; Điều 17; Điều 36; Điều 38; Điều 41; Điều 42; Điều 48; Điều 90; Điều 169; Điều 171 và Điều 186 Bộ luật Lao động năm 2012;
- Căn cứ Nghị định số 111/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2021 của Chính phủ quy định về chứng nhận lãnh sự, hợp pháp hóa lãnh sự;
- Căn cứ Nghị định số 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;
- Căn cứ Điều 26 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc;
- Căn cứ Điều 2 và Điều 5 Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 của Chính phủ quy định chi tiết Luật Bảo hiểm xã hội và Luật An toàn vệ sinh lao động về bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam;
- Căn cứ khoản 5 Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ L3 - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về nội dung của hợp đồng lao động, hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con;

- Căn cứ Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của B2 về việc Ban hành quy trình thu Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp, Bảo hiểm tai nạn lao động - Bệnh nghề nghiệp, Quản lý sổ Bảo hiểm xã hội, thẻ Bảo hiểm y tế;

- Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 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, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

1.1. Tuyên bố Công ty TNHH S2 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông MSP vào ngày 22/4/2020 trái pháp luật.

1.2. Buộc Công ty TNHH S2 trả cho ông MSP số tiền 298.802.490 đồng (Hai trăm chín mươi tám triệu tám trăm lẻ hai nghìn bốn trăm chín mươi đồng).

Kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, 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 Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

2. Ông MSP và Công ty TNHH S2 có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế cho ông MSP từ ngày 22/4/2020 đến ngày 21/9/2020 theo quy định của pháp luật Việt Nam đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam với mức lương 29.800.000 (Hai mươi chín triệu tám trăm nghìn) đồng/tháng tại cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc:

+ Yêu cầu tuyên hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số SF/HR/631/20 ngày 25/8/2020 của Công ty TNHH S2 đối với ông MSP.

+ Yêu cầu truy đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc cho cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền trong những ngày ông MSP không được làm việc, tính từ ngày 22/9/2020 đến ngày 20/6/2021 với mức đóng bảo hiểm xã hội là 3,5%/tháng và bảo hiểm y tế là 4,5%/tháng trên mức lương là 29.800.000 đồng.

+ Buộc Công ty TNHH S2 thanh toán tiền lương trong những ngày ông MSP không được làm việc, tính từ ngày 22/9/2020 đến ngày 20/6/2021.

+ Buộc Công ty TNHH S2 thanh toán phụ cấp nhà ở, tính từ ngày 23/5/2020 đến ngày 20/6/2021 (13 tháng) là 16.900 USD.

+ Buộc Công ty TNHH S2 thanh toán phí bảo hiểm y tế theo Chương trình Bảo hiểm y tế của Công ty TNHH S2 tính từ ngày 23/4/2020 đến ngày 20/6/2021 (14 tháng) là 4.200 USD.

+ Buộc Công ty TNHH S2 trả trợ cấp thôi việc cho ông MSP là 3.125 USD.

+ Buộc Công ty TNHH S2 thanh toán khoản tiền là 9.375 USD do vi phạm thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

4. Đình chỉ giải quyết các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn gồm:

+ Yêu cầu Công ty TNHH S2 nhận ông MSP trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký.

+ Yêu cầu Công ty TNHH S2 thanh toán cho ông MSP tiền lương trong những ngày ông MSP không được làm việc tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật.

+ Yêu cầu Công ty TNHH S2 thanh toán cho ông MSP tiền phụ cấp nhà ở tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật.

+ Yêu cầu Công ty TNHH S2 thanh toán cho ông MSP phí bảo hiểm sức khỏe theo Chương trình Bảo hiểm sức khỏe của Công ty TNHH S2 tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật.

+ Yêu cầu truy đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc cho cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền trong những ngày ông MSP không được làm việc, tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật.

5. Về án phí lao động sơ thẩm:

5.1. Ông MSP không phải chịu án phí lao động sơ thẩm. Hoàn lại cho ông MSP số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 3.634.404 đồng (Ba triệu sáu trăm ba mươi bốn nghìn bốn trăm lẻ bốn đồng) theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2019/0080619 ngày 04/12/2020 của Chi cục thi hành án dân sự huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh.

5.2. Công ty TNHH S2 phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 8.964.075 đồng (Tám triệu chín trăm sáu mươi bốn nghìn không trăm bảy mươi lăm đồng).

6. Quyền kháng cáo: Các đương sự được quyền kháng cáo trong 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 thỏa thuận thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế 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 TP.HCM;
- VKSND H.Bình Chánh;
- CCTHADS H.Bình Chánh;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ.

**TM.HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(Đã ký)**

Bùi Xuân Hương

