

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ THỦ ĐỨC
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Bản án số: 3107/2023/LĐ-ST

Ngày: 18-8-2023.

V/v Tranh chấp về đòi tiền lương
và đơn phương chấm dứt hợp đồng
lao động.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TOÀ ÁN NHÂN DÂN TP. THỦ ĐỨC - THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Trung Thực

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Phạm Thế Hùng.

2. Bà Nguyễn Hương Thủy.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Hồng – Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Ông Hoàng Hải – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 15 và 18 tháng 8 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 20/2022/TLST-LĐ ngày 25 tháng 5 năm 2022, về việc “Tranh chấp về đòi tiền lương và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 2735/2023/QĐXXST-LĐ ngày 29/5/2023 và Quyết định hoãn phiên tòa số: 3468/2023/QĐST-LĐ ngày 22/6/2023 và Quyết định hoãn phiên tòa số: 4290/2023/QĐST-LĐ ngày 19/7/2023, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà Nguyễn Hoàng Hà Thanh

Địa chỉ: Số A đường N, phường H, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Võ Thương T, ông Nguyễn Thành T1, cùng địa chỉ liên hệ: Số A đường N, phường H, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh - Là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền số công chứng 5555 ngày 16/3/2022 lập tại Văn phòng C1)

Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn I.

Địa chỉ: Lầu G, số H đường X, phường T, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Lê Bảo Q; địa chỉ: 4 L, phường B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh - Là đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền ngày 22/5/2022)

Ông T, ông Q có mặt tại phiên tòa. Bà T2, ông T1 vắng mặt tại phiên tòa.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện, bản tự khai và các biên bản trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà Nguyễn Hoàng Hà T3 có ông Võ Thương T trình bày:

Bà Nguyễn Hoàng Hà T3 và Công ty Trách nhiệm hữu hạn I (sau đây gọi tắt là Công ty I) giao kết Hợp đồng lao động số INNER-HDLD-2021/007 ngày 05/6/2021 (sau đây gọi tắt là Hợp đồng), loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm từ ngày 05/6/2021 đến ngày 04/6/2022 với chức danh chuyên môn là Assistant M (Trợ lý giám đốc), mức lương thỏa thuận là 17.000.000 đồng.

Trong quá trình làm việc cho Công ty I từ ngày 05/06/2021, bà T3 đã hoàn thành các công việc được giao. Từ ngày 01/7/2021 đến ngày 30/10/2021, do tình hình dịch bệnh Covid-19 tại Thành phố Hồ Chí Minh diễn biến phức tạp nên bà T3 đã làm việc tại nhà. Trong các tháng 7, 8, 9, 10 có tổng cộng 61 ngày làm việc tại nhà bao gồm trong đó có: 11 ngày vào tháng 07/2021 được chi trả 50% so với mức lương, 08 ngày vào tháng 08 được chi trả 30% so với mức lương, 15 ngày vào tháng 8 được chi trả 30% so với mức lương, 22 ngày vào tháng 9 được chi trả 30 % so với mức lương, 05 ngày vào tháng 10 được chi trả 30% so với mức lương. Từ ngày 01/11/2021, bà T3 làm việc trực tiếp tại Công ty I.

Đến ngày 31/12/2021, bà T3 xét nghiệm kháng nguyên Covid-19 test nhanh có kết quả Dương tính nên phải áp dụng biện pháp điều trị cách ly y tế tại nhà/nơi lưu trú đối với người mắc bệnh Covid-19 theo quyết định số 09/QĐ-UBND ngày 05/01/2022 do Ủy ban nhân dân phường L, thành phố T ban hành.

Sau khi điều trị và cách ly tại nhà theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền, ngày 09/01/2022 bà Nguyễn Hoàng Hà T3 có kết quả test nhanh Covid-19 Âm tính và hoàn thành việc cách ly y tế tại nhà/nơi lưu trú theo giấy xác nhận của Ủy ban Nhân dân phường L. Trong quá trình điều trị và cách ly y tế bà T3 vẫn làm việc cho Công ty I với hình thức làm việc online tại nhà 06 ngày làm việc và được Công ty I trả lương với mức lương 30% so với mức lương trong Hợp đồng.

Ngày 10/01/2022, bà T3 trở lại làm việc cho tới ngày 12/01/2022 bà T3 nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động do Công ty I ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01-2022/QĐKL/IB ngày 10/1/2022 với nội dung “chấm dứt hợp đồng lao động đối với Bà Nguyễn Hoàng Hà T3” với lý do bà T3 không hoàn thành công việc được giao và vi phạm quy định về phòng chống dịch Covid-19.

Ngày 19/4/2022 Phòng lao động Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố T hoà giải không thành.

Việc làm này của Công ty I đã vi phạm nghĩa vụ của mình đối với người lao động và là hành vi xử lý kỷ luật lao động không căn cứ theo Nội quy lao động, quy chế quy định của Công ty, không đúng quy định pháp luật lao động gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà T3.

Do đó, bà T3 khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau:

1. Yêu cầu Công ty I chi trả đúng tiền lương theo Hợp đồng cho các ngày làm việc tại nhà vào tháng 7, 8, 9, 10 năm 2021 và tháng 01 năm 2022. Cụ thể như sau:

- 11 ngày làm việc khi làm việc tại nhà vào tháng 7 năm 2021 tiền lương còn lại Công ty I phải trả: 4.675.000 đồng.

- 08 ngày làm việc khi làm việc tại nhà vào tháng 08/2021 tiền lương còn lại Công ty I phải trả: 2.956.552 đồng; 15 ngày làm việc khi làm việc tại nhà vào tháng 08/2021 tiền lương còn lại Công ty I phải trả: 7.760.870 đồng, tổng tiền lương còn lại Công ty phải trả là 10.717.422 đồng.

- 22 ngày làm việc khi làm việc tại nhà vào tháng 9/2021 tiền lương còn lại Công ty I phải trả: 11.900.000 đồng.

- 05 ngày làm việc khi làm việc tại nhà vào tháng 10/2021 tiền lương còn lại Công ty I phải trả: 2.833.333 đồng.

- 06 ngày làm việc khi làm việc tại nhà vào tháng 01/2022: 2.164.000 đồng.

Tổng tiền lương Công ty TNHH I phải chi trả cho các ngày làm việc tại nhà của bà T3 tạm tính là: 32.289.755 đồng.

2. Yêu cầu Công ty TNHH I phải bồi thường cho bà T3 khi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Cụ thể:

- Tiền lương tháng 13 theo chính sách của Công ty I: 8.500.000 đồng;

- 02 tháng tiền lương đối với trường hợp Người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 34.000.000 đồng, căn cứ khoản 2 Điều 41 Bộ Luật lao động 2019;

- 04 tháng tiền lương tương đương thời hạn làm việc còn lại trong hợp đồng đã ký kết và thời gian những ngày không được làm việc tạm tính đến ngày 22/4/2023: 68.000.000 đồng. Căn cứ khoản 2 Điều 41 Bộ Luật lao động 2019;

- Khoản hỗ trợ thôi việc cho Người lao động kể từ ngày Người lao động thôi việc cho đến khi tìm được công việc mới tương đương 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng: 34.000.000 đồng, căn cứ khoản 2 Điều 41 Bộ Luật lao động 2019;

Tổng cộng khoản tiền bồi thường do chấm dứt Hợp đồng lao động là: 144.500.000 đồng.

Tổng cộng các khoản tiền bà T3 yêu cầu Công ty phải trả là: 176.789.755 đồng.

(Các khoản mà Công ty I phải thanh toán cho Người lao động nêu trên chưa bao gồm các chi phí khấu trừ bảo hiểm xã hội, thuế thu nhập cá nhân của Người lao động và các khoản chi phí bảo hiểm xã hội Người sử dụng lao động phải chi trả).

Trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn Công ty TNHH I có ông Lê Bảo Q là đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ông Q xác nhận bị đơn có ký kết hợp đồng lao động với nguyên đơn như phía nguyên đơn trình bày trong đơn khởi kiện và các bản tự khai, phía nguyên đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Do bà T3 vi phạm nội quy, quy chế làm việc của công ty N và việc cho bà T3 nghỉ là đúng quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa, nguyên đơn có ông Võ Thương T đại diện trình bày: Bà T3 có nhận được các thông báo của phía Công ty thông qua email về việc làm việc tại nhà và mức lương được hưởng, vào thời điểm này việc liên lạc với Công ty đều thông qua email và các Group Zalo vì dịch bệnh diễn biến phức tạp. Tuy bà T3 không đồng ý với mức lương đưa ra nhưng bà T3 không phản hồi gì với Công ty, đến thời điểm bà T3 đi làm việc trực tiếp tại Công ty bà T3 cũng không có phản hồi với Công ty về việc này.

Bà T3 không vi phạm các nội quy, quy định của Công ty và cũng không có ai lập biên bản vi phạm gì với bà T3. Việc lập biên bản đánh giá bà T3 vào ngày 07/01/2022 cũng không đúng vì thời điểm này bà T3 đang bị cách ly tại nhà theo Quyết định của Ủy ban nhân dân phường. Bà T3 cũng không được biết về nội quy lao động của Công ty và Công ty cũng không có Công đoàn cơ sở. Tại thời điểm, bà T3 bị cách ly bà cũng không nhận được thông báo về việc giảm lương, chỉ thống nhất với Công ty là sẽ làm việc tại nhà trong những ngày bị cách ly và chỉ được Công ty trả lương 30% so với lương thỏa thuận.

Việc đại diện bị đơn cho rằng việc xử lý kỷ luật bà T3 theo hình thức sa thải là không đúng vì thực tế bà T3 không vi phạm nội quy lao động của Công ty, Công ty không lập biên bản vi phạm của bà T3 theo quy định.

Như vậy, phía bị đơn Công ty đã chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật với bà T3, không trả lương đầy đủ cho bà T3. Do đó, đề nghị Tòa án chấp nhận toàn bộ yêu cầu của bà T3 và giải quyết những yêu cầu sau:

1. Yêu cầu Công ty I chi trả đúng tiền lương theo Hợp đồng cho các ngày làm việc tại nhà vào tháng 7, 8, 9, 10 năm 2021 và tháng 01 năm 2022. Cụ thể như sau:

- 11 ngày làm việc khi làm việc tại nhà vào tháng 7 năm 2021 tiền lương còn lại Công ty I phải trả: 4.675.000 đồng.

- 08 ngày làm việc khi làm việc tại nhà vào tháng 08/2021 tiền lương còn lại Công ty I phải trả: 2.956.552 đồng; 15 ngày làm việc khi làm việc tại nhà vào tháng 08/2021 tiền lương còn lại Công ty I phải trả: 7.760.870 đồng, tổng tiền lương còn lại Công ty phải trả là 10.717.422 đồng.

- 22 ngày làm việc khi làm việc tại nhà vào tháng 9/2021 tiền lương còn lại Công ty I phải trả: 11.900.000 đồng.

- 05 ngày làm việc khi làm việc tại nhà vào tháng 10/2021 tiền lương còn lại Công ty I phải trả: 2.833.333 đồng.

- 06 ngày làm việc khi làm việc tại nhà vào tháng 01/2022: 2.164.000 đồng.

Tổng tiền lương Công ty TNHH I phải chi trả cho các ngày làm việc tại nhà của bà T3 tạm tính là: 32.289.755 đồng.

2. Yêu cầu Công ty TNHH I phải bồi thường cho bà T3 khi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Cụ thể:

- Tiền lương tháng 13 theo chính sách của Công ty I: 8.500.000 đồng;
- 02 tháng tiền lương đối với trường hợp Người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 34.000.000 đồng, căn cứ khoản 2 Điều 41 Bộ Luật lao động 2019;
- Tiền lương của 03 tháng 25 ngày tương đương thời hạn làm việc còn lại trong hợp đồng đã ký kết là: 65.166.667 đồng. Căn cứ khoản 2 Điều 41 Bộ Luật lao động 2019;

- Khoản hỗ trợ thôi việc cho Người lao động kể từ ngày Người lao động thôi việc cho đến khi tìm được công việc mới tương đương 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng: 34.000.000 đồng, căn cứ khoản 2 Điều 41 Bộ Luật lao động 2019;

Tổng cộng khoản tiền bồi thường do chấm dứt Hợp đồng lao động là: 141.666.667 đồng.

Tại phiên tòa, bị đơn Công ty I có ông Lê Bảo Q đại diện trình bày:

Công ty TNHH I có ký Hợp đồng lao động với nội dung như phía nguyên đơn trình bày. Tháng 7/2021 Công ty có thông báo cho bà T3 về việc làm việc online tại nhà theo mức lương xác định 30% hoặc 50%. Thời điểm này các bên liên lạc và làm việc thông qua email và Z vì dịch bệnh. Bà T3 thống nhất với các thông báo này của Công ty về mức lương và không phản hồi gì, vẫn tiếp tục làm việc bình thường. Ngày 01/11/2021 khi đến làm việc trực tiếp tại Công ty bà T3 cũng không có ý kiến gì về việc giảm lương vì thực chất bà T3 đã thống nhất trước đó.

Trong thời gian làm việc tại Công ty, phía bà T3 có rất nhiều vi phạm nội quy lao động của Công ty như ăn quà vặt trong thời gian làm việc, thái độ với đồng nghiệp không tốt, bà T3 không thực hiện việc test Covid khi có dấu hiệu bệnh, gây ảnh hưởng tới mọi người trong Công ty. Công ty có yêu cầu bà T3 đến họp để đánh giá thái độ, công việc nhưng bà T3 không đến.

Phía Công ty có xây dựng thỏa ước lao động tập thể, tuy nhiên không ban hành bảng mô tả công việc vì thực tế Công ty đánh giá người lao động thông qua việc hoàn thành công việc được giao trong tuần, trong ngày.

Đến ngày 10/01/2022, nhận thấy bà T3 có nhiều vi phạm nội quy lao động, đặc biệt là không chấp hành việc test covid, không đeo khẩu trang trong thời điểm dịch bệnh nên Công ty đã ban hành Quyết định số Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01-2022/QĐKL/IB về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà T3. Đây là Quyết định sa thải đối với bà T3 do bà T3 đã vi phạm nội quy lao động, mặc dù Công ty mới thành lập, bộ phận pháp chế chưa thực hiện đúng những quy định về việc lập biên bản đối với bà T3 và quy trình thực hiện việc sa thải bà T3 không tuân thủ đúng quy định pháp luật về trình tự thủ tục, tuy nhiên Công ty cho rằng

việc bà T3 không đeo khẩu trang, không thực hiện test Covid khi có dấu hiệu bệnh là hành vi rất nguy hiểm nên việc Công ty S bà T3 là đúng.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến:

Về tuân theo pháp luật tố tụng: Kể từ khi thụ lý vụ án cho đến tại phiên tòa trước khi Hội đồng xét xử nghị án, Hội đồng xét xử, Thư ký Tòa án và phía nguyên đơn đã chấp hành đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Tuy nhiên, có vi phạm về thời hạn chuẩn bị xét xử theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Về quan điểm giải quyết vụ án: Từ những tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày, xác nhận của các đương sự tại phiên tòa. Đề nghị Hội đồng xét xử xem xét chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc bị đơn trả cho nguyên đơn tiền lương tháng 10/2021 và tháng 01/2022 còn thiếu.

Xác định việc bị đơn ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01-2022/QĐKL/IB về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà T3 là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và buộc bị đơn phải trả tiền lương cho bà T3 trong những ngày không được làm việc theo Hợp đồng lao động (03 tháng 25 ngày) là: 65.166.667 đồng, bồi thường 02 tháng tiền lương là 34.000.000 đồng do đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật, trả tiền trợ cấp thôi việc là: 8.500.000 đồng. Không chấp nhận đối với các yêu cầu còn lại của nguyên đơn.

Về án phí: Giải quyết theo quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết:

Bà Nguyễn Hoàng Hà T3 và Công ty TNHH I giao kết Hợp đồng lao động số INNER-HDLD-2021/007 ngày 05/6/2021. Ngày 10/01/2022, Công ty TNHH I ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01-2022/QĐKL/IB ngày 10/01/2022 với nội dung chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà T3. Sau đó, bà T3 nộp đơn khởi kiện Công ty TNHH I yêu cầu Công ty TNHH I phải trả tiền lương, tiền bồi thường ... với lý do cho rằng bà T3 bị Công ty TNHH I đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Do đó, xác định quan hệ tranh chấp giữa các bên trong vụ án này là tranh chấp về đòi tiền lương và bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật quy định tại khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Bị đơn Công ty TNHH I là pháp nhân, có trụ sở tại thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh. Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015; khoản 3 Điều 187 Bộ luật Lao động năm 2019, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

[2] Về tố tụng:

Về thời hiệu khởi kiện: Các đương sự trong vụ án không yêu cầu tính thời hiệu khởi kiện nên Hội đồng xét xử không xem xét.

Về thủ tục tiền tố tụng:

Bà T3 khởi kiện yêu cầu bị đơn phải trả các khoản tiền trong đó có khoản tiền lương, căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng Dân sự và khoản 1 Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019 thì bắt buộc phải thực hiện thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động.

Bà T3 đã có đơn yêu cầu hòa giải và ngày 19/4/2022, Phòng lao động Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố T hoà giải nhưng không thành. Do đó, vụ án đủ điều kiện để được thụ lý giải quyết theo quy định của pháp luật.

[3] Về nội dung yêu cầu của các đương sự:

3.1. Về quan hệ lao động, mức lương:

Căn cứ các chứng cứ, tài liệu có trong hồ sơ và sự xác nhận của đương sự tại phiên tòa, có đủ cơ sở xác định: Ngày 05/6/2021, giữa bà T3 và Công ty TNHH I tự nguyện giao kết Hợp đồng lao động số INNER-HDLD-2021/007, loại hợp đồng lao động xác định thời hạn đủ 12 tháng, từ ngày 05/6/2021 đến ngày 04/6/2022. Chức danh chuyên môn là Assistant M (Trợ lý giám đốc), mức lương thỏa thuận là 17.000.000 đồng, ngoài ra các bên còn thỏa thuận quyền, nghĩa vụ và một số nội dung khác. Căn cứ Điều 13,14,15,16,17,18,20, 21, 23, Điều 50 Bộ luật Lao động năm 2019 thì hợp đồng lao động giữa các bên không bị vô hiệu và có hiệu lực kể từ thời điểm các bên giao kết hợp đồng. Hợp đồng lao động này chấm dứt vào ngày 04/6/2022.

Căn cứ lời xác nhận của đương sự tại phiên tòa và Hợp đồng lao động cùng các tài liệu, chứng cứ, căn cứ quy định tại Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2019 thì có cơ sở xác định mức lương theo Hợp đồng lao động giữa các bên để xem xét giải quyết tranh chấp là 17.000.000 đồng/tháng.

3.2. Về yêu cầu đòi tiền lương:

Xét bà T3 yêu cầu Công ty TNHH I phải trả tiền lương trong thời điểm tháng 7,8,9,10 của năm 2021 và tháng 01/2022.

Thời điểm 00 giờ 00 phút ngày 09/7/2021 là thời điểm Thành phố Hồ Chí Minh quyết định giãn cách xã hội toàn thành phố theo Chỉ thị số 16/CT-TTg ngày 31/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ do tình hình dịch bệnh diễn biến phức tạp, trước đó Thành phố Hồ Chí Minh cũng đã nhiều lần áp dụng Chỉ thị 15/CT-TTg để phòng chống dịch bệnh Covid, việc Công ty TNHH I yêu cầu các nhân viên trong đó có bà T3 làm việc online tại nhà là tuân thủ đúng quy định của các Cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Việc thông báo làm việc online tại nhà và mức lương hưởng đã được phía Công ty TNHH I thông báo thông qua email cho tất cả nhân viên bao gồm bà T3 biết và nắm rõ. Bà T3 khi nhận được các thông báo này, đồng thời sau đó nhận tiền lương qua việc chuyển khoản cũng không phản hồi gì với Công ty TNHH I và vẫn tiếp tục làm việc. Sau khi Công ty thông báo về việc

đến làm việc trực tiếp tại Công ty thì phía bà T3 cũng vẫn tiếp tục đến làm việc và không có ý kiến gì về việc trả lương theo các thông báo trước đó của Công ty. Có cơ sở xác định bà T3 đã đồng ý với mức lương mà phía Công ty đưa ra và yêu cầu đòi tiền lương còn thiếu của các tháng 7,8,9,10 năm 2021 là không có cơ sở để chấp nhận.

Đối với yêu cầu về khoản tiền lương của 06 ngày làm việc tại nhà của tháng 01/2022 do bị C và phải cách ly tại nhà, phía Công ty vẫn yêu cầu bà T3 làm việc tại nhà và chỉ trả cho bà T3 mức lương bằng 30% mức lương thỏa thuận. Xét việc cách ly của bà T3 là do quyết định của Ủy ban nhân dân phường, phía Công ty không thông báo cho bà T3 về việc giảm lương, sau đó khi bà T3 vào làm trực tiếp tại Công ty thì lại ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01-2022/QĐKL/IB ngày 10/01/2022 với nội dung chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà T3. Giữa các bên không có sự thống nhất về việc giảm lương trong thời điểm này, do đó yêu cầu của bà T3 về việc trả số tiền lương tương đương 70% tiền lương còn lại của 06 ngày làm việc tại nhà vào tháng 01/2022 là có cơ sở để chấp nhận, phù hợp với quy định tại Điều 90, Điều 94 của Bộ luật Lao động năm 2019, tiền lương được tính như sau: $(17.000.000 \text{ đồng} : 30 \text{ ngày}) \times 06 \text{ ngày} \times 70\% = 2.470.588 \text{ đồng}$.

Bà T3 chỉ yêu cầu bị đơn trả khoản tiền lương này là: 2.164.000 đồng là có cơ sở xem xét chấp nhận.

3.3. Xét tính hợp pháp của Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01-2022/QĐKL/IB ngày 10/01/2022 của Công ty TNHH I:

Theo Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01-2022/QĐKL/IB ngày 10/01/2022 của Công ty TNHH I và lời trình bày, xác nhận của các đương sự thì trong Quyết định nêu trên có nội dung chấm dứt Hợp đồng lao động đối với bà T3 kể từ ngày 10/02/2022 với lý do bà T3 không hoàn thành tốt công việc được giao bao gồm việc vi phạm quy chế làm việc của công ty, quy chế lao động như chơi game, nói chuyện điện thoại làm việc riêng trong giờ làm, thiếu tôn trọng mọi người, không phối hợp được với các thành viên khác trong Công ty, công việc được giao cũng không hiệu quả, mặt khác có vi phạm về phòng chống dịch Covid, gây nguy cơ rủi ro về sức khỏe...Ngoài ra, còn có nội dung về bàn giao công việc, tài sản.. cho Công ty.

Tại phiên tòa, phía Công ty xác định Quyết định nêu trên là quyết định sa thải bà T3 do bà T3 có nhiều vi phạm nội quy lao động. Tuy nhiên, bà T3 xác định quá trình thực hiện hợp đồng lao động, bà thực hiện đầy đủ nội dung và yêu cầu công việc theo hợp đồng lao động đã ký giữa hai bên và bà T3 không vi phạm bất kỳ nội quy, quy định nào của Công ty, không bị xử lý vi phạm kỷ luật, không bị lập biên bản xử lý. Về mặt nội dung, Quyết định nêu trên là quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động với bà T3 chứ không phải quyết định kỷ luật với hình thức sa thải như đại diện bị đơn trình bày.

Xét bị đơn Công ty TNHH I không đưa ra được các tài liệu, chứng cứ chứng minh rằng bà T3 thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động, không ban hành tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy

chế của người sử dụng lao động, không lập biên bản họp đánh giá mức độ hoàn thành công việc, biên bản họp ngày 07/01/2022 không phải là căn cứ để đánh giá mức độ hoàn thành công việc, biên bản ngày 18/01/2022 không có sự xác nhận của bà T3 và trong biên bản cũng thể hiện rõ hình thức xử lý sai phạm đối với bà T3 là: Khiển trách.

Mặt khác, tại Quyết định nêu trên cũng xác định bà T3 không hoàn thành tốt công việc được giao chứ không phải thường xuyên không hoàn thành công việc để làm cơ sở chấm dứt hợp đồng lao động với bà T3.

Công ty B cho rằng bà T3 vi phạm nội quy lao động. Tuy nhiên, khi phát hiện bà T3 có hành vi vi phạm thì phía bị đơn không lập Biên bản vi phạm, không lập biên bản xử lý kỷ luật lao động là trái với quy định tại Điều 23 của Nội quy Lao động ngày 14/10/2020 của Công ty TNHH I.

Như vậy, việc Công ty TNHH I ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01-2022/QĐKL/IB ngày 10/01/2022 là hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động không có căn cứ, không đúng theo quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019. Căn cứ Điều 39 Bộ luật Lao động năm 2019 thì hành vi này của Công ty TNHH I là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

3.4. Về các yêu cầu của bà T3 đòi bị đơn bồi thường khi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Như đã nhận định ở trên, Công ty TNHH I có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên Công ty TNHH I phải thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019.

3.4.1. Đối với việc bà T3 yêu cầu Công ty TNHH I phải trả tiền lương tháng 13 theo chính sách của Công ty I: 8.500.000 đồng.

Xét bà T3 không đưa ra được các tài liệu, chứng cứ chứng minh cho việc có thỏa thuận về việc trả tiền lương tháng 13 hoặc tiền thưởng với Công ty TNHH I. Do đó yêu cầu này của bà T3 là không có cơ sở để xem xét chấp nhận.

3.4.2. Đối với yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương đối với trường hợp Người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: 34.000.000 đồng và 03 tháng 25 ngày tiền lương tương đương thời hạn làm việc còn lại trong hợp đồng đã ký kết là: 65.166.667 đồng.

Căn cứ khoản 1 Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019 thì yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương đối với trường hợp Người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: 34.000.000 đồng của nguyên đơn là có cơ sở để xem xét chấp nhận.

Bị đơn Công ty TNHH I phải trả lương cho bà T3 trong những ngày không được làm việc theo Hợp đồng lao động. Xét ngày 10/02/2022 là ngày người lao động nghỉ việc theo Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động, ngày 04/6/2022 là

ngày kết thúc Hợp đồng, khoảng thời gian này là 03 tháng 25 ngày, mức lương bà T3 được nhận là 17.000.000 đồng/tháng. Khoản tiền này được tính cụ thể như sau:

$(03 \text{ tháng } 25 \text{ ngày}) \times 17.000.000 \text{ đồng/tháng} = 65.166.667 \text{ đồng.}$

Do đó, yêu cầu này của nguyên đơn là có cơ sở để chấp nhận.

3.4.3. Đối với yêu cầu về khoản hỗ trợ thôi việc cho Người lao động kể từ ngày Người lao động thôi việc cho đến khi tìm được công việc mới tương đương 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng: 34.000.000 đồng, căn cứ theo khoản 2 Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Tại phiên tòa, ông T đại diện nguyên đơn xác định khoản tiền này là tiền yêu cầu về trợ cấp thôi việc, xét Hợp đồng lao động giữa các bên có thời hạn đủ 12 tháng, căn cứ khoản 2 Điều 41 và Điều 46 của Bộ luật Lao động năm 2019 thì tiền trợ cấp thôi việc trong trường hợp này được xác định là 01 năm làm việc tương đương với nửa tháng tiền lương, tiền lương để tính trợ cấp thôi việc trong trường hợp này là 17.000.000 đồng/tháng theo quy định tại khoản 3 Điều 46 của Bộ luật Lao động năm 2019. Do đó chỉ có cơ sở xem xét chấp nhận một phần yêu cầu này của nguyên đơn, buộc bị đơn trả cho nguyên đơn số tiền là: $17.000.000 \text{ đồng} / 02 = 8.500.000 \text{ đồng.}$

Từ các nhận định nêu trên, có cơ sở để xem xét chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc bị đơn Công ty TNHH I trả tiền lương cho bà T3 trong những ngày không được làm việc theo Hợp đồng lao động (03 tháng 25 ngày) là: 65.166.667 đồng, bồi thường 02 tháng tiền lương là 34.000.000 đồng do đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật, trả tiền trợ cấp thôi việc là: 8.500.000 đồng, trả tiền lương còn thiếu của tháng 01/2022 là: 2.164.000 đồng. Tổng cộng các khoản bị đơn Công ty TNHH I phải trả cho bà T3 là: $107.666.667 \text{ đồng} + 2.164.000 \text{ đồng} = 109.830.667 \text{ đồng.}$ Riêng đối với số tiền 2.164.000 đồng là tiền lương tháng 01/2022, căn cứ Điều 482 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 thì bà T3 có quyền yêu cầu thi hành ngay sau khi Tòa tuyên án. Số tiền 107.666.667 đồng, bị đơn phải trả cho bà T3 ngay khi bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật.

Không chấp nhận đối với các yêu cầu còn lại của nguyên đơn.

[4] Về án phí lao động sơ thẩm và quyền kháng cáo:

Về án phí: Căn cứ khoản 1 Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điều 12, Điều 26 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp quản lý và sử dụng về án phí, lệ phí Tòa án thì bà T3 thuộc trường hợp được miễn án phí, bị đơn Công ty TNHH I phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm đối với phần yêu cầu của bà T3 được Tòa án chấp nhận, cụ thể tiền án phí là: 3.294.920 đồng.

Về quyền kháng cáo: Bà T3, Công ty TNHH I được quyền kháng cáo bản án theo quy định của pháp luật trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, Điều 184, Điều 266, Điều 271, khoản 1 Điều 273, Điều 482 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

- Căn cứ Điều 13, Điều 14, Điều 15, Điều 16, Điều 17, Điều 18, Điều 20, Điều 21, Điều 23, Điều 36, Điều 39, Điều 41, Điều 50, Điều 90, Điều 94, Điều 187, Điều 188 của Bộ Luật lao động năm 2019;

- Căn cứ Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015;

- Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp quản lý và sử dụng về án phí, lệ phí Tòa án;

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự.

Xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn bà **Nguyễn Hoàng Hà T3**:

Buộc bị đơn **Công ty TNHH I** phải trả cho bà **Nguyễn Hoàng Hà T3** tổng số tiền là: 109.830.667 đồng (*Một trăm lẻ chín triệu, tám trăm ba mươi nghìn, sáu trăm sáu mươi bảy đồng*), trong đó tiền bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: 107.666.667 đồng (*Một trăm lẻ bảy triệu, sáu trăm sáu mươi sáu nghìn, sáu trăm sáu mươi bảy đồng*), tiền lương là: 2.164.000 đồng (*Hai triệu một trăm sáu mươi bốn nghìn đồng*).

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

Đối với số tiền 2.164.000 đồng (*Hai triệu một trăm sáu mươi bốn nghìn đồng*) là tiền lương tháng 01/2022, bà **Nguyễn Hoàng Hà T3** có quyền yêu cầu bị đơn **Công ty TNHH I** thi hành ngay sau khi Tòa tuyên án. Số tiền còn lại là: 107.666.667 đồng (*Một trăm lẻ bảy triệu, sáu trăm sáu mươi sáu nghìn, sáu trăm sáu mươi bảy đồng*), **Công ty TNHH I** phải trả cho bà **Nguyễn Hoàng Hà T3** ngay khi bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày bản án 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 tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015.

2. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn bà **Nguyễn Hoàng Hà T3** về việc buộc bị đơn **Công ty TNHH I** phải trả các khoản tiền lương tháng 7,8,9,10 của năm 2021.

Không chấp nhận yêu cầu của bà **Nguyễn Hoàng Hà T3** về việc buộc bị đơn **Công ty TNHH I** phải trả khoản tiền lương tháng 13 là 8.500.000 đồng (*Tám triệu năm trăm nghìn đồng*).

Không chấp nhận yêu cầu của bà **Nguyễn Hoàng Hà T3** về việc buộc bị đơn **Công ty TNHH I** phải trả khoản tiền trợ cấp thôi việc là: 25.500.000 đồng (*Hai mươi lăm triệu năm trăm nghìn đồng*).

3. Về án phí lao động sơ thẩm:

Bà **Nguyễn Hoàng Hà T3** thuộc trường hợp được miễn án phí lao động sơ thẩm.

Công ty TNHH I phải chịu án phí lao động sơ thẩm là: 3.294.920 đồng (*Ba triệu, hai trăm chín mươi bốn nghìn, chín trăm hai mươi đồng*). **Công ty TNHH I** chưa nộp án phí.

5. Về quyền kháng cáo:

Bà **Nguyễn Hoàng Hà T3**, **Công ty TNHH I** được quyền kháng cáo bản án theo quy định của pháp luật trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án./.

Trường hợp 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, 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 và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân TP. Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân TP. Thủ Đức;
- Chi cục Thi hành án dân sự TP. Thủ Đức;
- Các đương sự;
- Lưu.

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

Đã ký

Nguyễn Trung Thực