TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN 1 **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 273/2018/LĐ-ST.
Ngày: 23/8/2018.
Về việc tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN 1 – THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH.

Với thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán- Chủ tọa phiên tòa: Ông Hoàng Việt Trung.

Các Hội thẩm nhân dân: Bà Đinh Thị Ngọc Châu;

Ông Đỗ Hữu Cường.

Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: Bà Nguyễn Hồng Hạnh - Cán bộ Tòa án nhân dân Quận 1.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Trần Lệ Thủy - Kiểm sát viên.

Từ ngày 17 đến ngày 23 tháng 8 năm 2018 tại trụ sở Tòa án nhân dân Quận 1, đã xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý 834/2017/LĐST ngày 05 tháng 5 năm 2017 về việc "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động", theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 3341/2018/QĐXXST-LĐ ngày 06 tháng 7 năm 2018 và Quyết định hoãn phiên tòa số 3811/2018/QĐST-LĐ ngày 31 tháng 7 năm 2018, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Phạm Hoàng T, sinh năm 1990.

Địa chỉ: 15B ấp Đ, xã H, huyện B, tỉnh N.

Người đại diện hợp pháp: Ông Võ Đức A hoặc ông Nguyễn Minh T - Đại diện theo ủy quyền.

(Giấy ủy quyền số 005779 quyển số 04/TP/CC-SCC/HĐGD lập ngày 08 tháng 4 năm 2017 tại Văn phòng Công chứng Châu Á).

Địa chỉ liên lạc: Tầng 3, Tòa nhà DMA, số 45 đường T, phường B, Quận S, Thành phố H.

2. Bị đơn: Công ty TNHH Một thành viên O.

Địa chỉ: Tầng 3, Tòa nhà H, 35 đường N, phường B, Quận S, Thành phố H.

Người đại diện hợp pháp: Ông Lê Thành K - Đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền ngày 20 tháng 4 năm 2018).

Địa chỉ liên hệ: Lầu 9, 68 đường N, phường B, Quận S, Thành phố H.

Đại diện hợp pháp của các đương sự có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- Nguyên đơn ông Phạm Hoàng T trình bày trong đơn khởi kiện và ông Võ Đức A đại diện tham gia tố tụng theo ủy quyền trình bày trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa:

Ngày 02/01/2016, ông T ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 008/GH/HĐLĐ/OPS (Hợp đồng lao động) với Công ty TNHH MTV O (Công ty O). Cùng ngày, ông T và Công ty O ký thêm một Phụ lục của Hợp đồng lao động (Phụ lục hợp đồng) quy định tiền phụ cấp do tính chất công việc.

Theo thoả thuận tại Hợp đồng lao động, tiền lương của ông T với vị trí kỹ sư là 5.000.000 đồng/tháng. Trong khi đó, phụ cấp của ông T quy định tại Phụ lục hợp đồng là 13.000.000 đồng. Theo đó Công ty O đã đóng bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT) và bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) cho ông T trong suốt thời gian ông T làm việc dựa trên mức lương cơ bản trong Hợp đồng lao động là 5.000.000 đồng/tháng.

Ngày 16/11/2016, Công ty O ban hành Quyết định thôi việc số 42/QĐTV/OPS (gọi tắt là Quyết định thôi việc số 42) đối với ông T và yêu cầu ông T nghỉ việc từ ngày 17/11/2016. Tại Quyết định thôi việc, Công ty O nêu lý do là "Căn cứ nhu cầu, đặc điểm và tiến độ của dự án mà Công ty đang thực hiện". Khi ông T nghỉ việc, Công ty O đã thanh toán tiền lương 16 ngày đầu tháng 11/2016 và 01 tháng tiền lương là 18.000.000 đồng.

Nguyên đơn cho rằng: Hành vi đăng ký và đóng Bảo Hiểm của Công ty O cho ông T dựa trên mức lương cơ bản 5.000.000 đồng/tháng là trái pháp luật vì: Theo quy định tại Điều 4, Điều 13 và Điều 17 Quy định quản lý thu BHXH, BHYT, BHTN; Quản lý sổ BHXH, thẻ BHYT ban hành theo Quyết định 959/QĐ-BHXH ngày 09/9/2015 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam (Quy định kèm theo Quyết định 959) quy định người lao động làm việc theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn thuộc đối tượng bắt buộc phải đóng bảo hiểm. Căn cứ Điểm 2.1, khoản 2 Điều 5; khoản 2 Điều 14 và khoản 1 Điều 18 Quyết định 959, người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm cho người lao động như sau: BHXH bắt buộc: 18% tiền lương tháng; BHTN: 1% tiền lương tháng và BHYT: 3% mức tiền lương tháng. Tổng cộng là 22% tiền lương tháng của người lao động.

Tiền lương tháng của người lao động làm căn cứ để đóng bảo hiểm được xác định như sau:

Điểm 2.1 khoản 2 Điều 6 Quy định kèm theo Quyết định 959 quy định:

"Từ 01/01/2016, tiền lương tháng đóng BHXH là mức lương và phụ cấp lương theo quy định của pháp luật lao động;"

Khoản 1 Điều 21 Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định:

"1. Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động để thực hiện công việc nhất định, bao gồm:

b) Phụ cấp lương là khoản tiền bù đắp các yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp của công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ trong mức lương theo công việc hoặc chức danh".

Như vậy, Công ty O với tư cách là người sử dụng lao động, phải đăng ký và đóng bảo biểm xã hội cho ông T với mức lương và phụ cấp là 17.320.000 đồng/tháng (lương 18.000.000 đồng/tháng trừ tiền cơm trưa 680.000 đồng/tháng) chứ không phải 5.000.000 đồng/tháng như đã thực hiện. Hành vi trên của Công ty O đóng bảo hiểm xã hội là không đúng mức quy định, vi phạm điểm b khoản 2 Điều 26 Nghị định 95/2013/NĐ-CP và xâm phạm đến quyền được hưởng bảo hiểm của ông T.

Hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty O là trái pháp luật vì: Lý do đơn phương chấm dứt là trái pháp luật:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động, người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau:

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn,…;

c) 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;

d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 của Bộ luật này".

Ngoài ra, Điều 44 và Điều 45 Bộ luật lao động quy định, người sử dụng lao động có thể cho người lao động thôi việc khi không thể giải quyết được việc làm cho người lao động trong trường hợp "thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế" và "khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã".

Như vậy, chỉ khi thuộc vào những trường hợp trên thì Công ty O mới có quyền cho ông T thôi việc. Tuy nhiên, Công ty O lại lấy lý do vì "nhu cầu, đặc điểm và tiến độ của dự án mà Công ty đang thực hiện", lý do này không thuộc trường hợp luật định nêu trên nên trái pháp luật.

Công ty O vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì:

Khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động quy định:

"2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:

a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;"

Công ty O ban hành Quyết định thôi việc số 42 vào ngày 16/11/2016, yêu cầu ông T nghỉ việc từ ngày 17/11/2016. Như vậy, Công ty O đã vi phạm thời hạn báo trước là 45 ngày theo quy định ở trên.

Do đó, nguyên đơn ông Phạm Hoàng T yêu cầu:

Hủy bỏ Quyết định thôi việc số 42 vào ngày 16/11/2016, ông T không muốn quay lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký;

Buộc Công ty O bồi thường cho ông T tiền lương trong thời gian ông T không được làm việc do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật từ ngày 17/11/2016 đến ngày Tòa xét xử 17/8/2018 là 21 tháng (làm tròn) tương đương 17.320.000 đồng x 21 tháng = 363.720.000 đồng.

Buộc Công ty O bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 18.000.000 đồng x 2 tháng = 36.000.000 đồng;

Tiền lương tương ứng với thời gian không thông báo trước là 45 ngày, tương đương 1,5 tháng lương: 18.000.000 x 1,5 tháng = 27.000.000 đồng;

Buộc Công ty O đăng ký và đóng bổ sung số tiền chênh lệch BHXH, BHYT và BHTN theo quy định cho ông T trong thời gian ông T làm việc tại Công ty O từ ngày 02/01/2016 đến 16/11/2016 theo mức lương:17.320.000 đồng – 5000.000 đồng = 12.320.000 đồng.

Trả cho ông T số tiền lẽ ra Công ty phải đóng BHXH, BHYT và BHTN trong thời gian ông T không được làm việc từ ngày 17/11/2016 đến ngày tòa xét xử 17/8/2018 theo 02 giai đoạn sau: Từ ngày 17/11/2016 đến trước ngày 1/7/2018, mức đóng là 22% tiền lương tháng của người lao động: 17.320.000 đồng x 22% x 7 tháng = 26.672.800 đồng và từ ngày 01/7/2017 đến nay, tổng mức đóng bảo hiểm của người sử dụng lao động là 21% tiền lương tháng của người lao động: 17.320.000 đồng x 21% x 14 tháng = 50.920.800 đồng.

Yêu cầu thanh toán số tiền trên 01 lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

- Bị đơn - Công ty TNHH MTV O có ông Nguyễn Huy Đ là đại diện theo pháp luật của Công ty, ủy quyền cho ông Tòng Q, bà Võ Thị Bích P và sau là ủy quyền cho ông Lê Thành K đại diện tham gia tố tụng theo ủy quyền trình bày trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa:

Tại bản khai ngày 12 tháng 6 năm 2017, ông Nguyễn Huy Đ là đại diện theo pháp luật trình bày: Vào ngày 16/11/2016, ông ký Quyết định thôi việc cho ông Phạm Hoàng T được thôi việc tại Công ty từ ngày 17/11/2016 với lý do: Trước đó, ngày 15/11/2016, ông có đồng ý tổ chức cuộc họp lãnh đạo công ty theo đề xuất của ông Tô Quốc M là trưởng nhóm Phần mềm Edoopad của công ty. Trong cuộc họp, ông M trình bày một số nguyên nhân chủ quan và khách quan khiến cho việc thực hiện dự án Edoopad tiến triển không tốt. Trong đó có vấn đề về nhân sự là ông T trong thời gian qua thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ được giao, gây ảnh hưởng đến kết quả chung của nhóm. Để thúc đẩy tiến độ thực hiện và nâng cao chất lượng của dự án trong thời gian tới, ông M đề

nghị thay thế ông T bằng một người khác phù hợp hơn. Sau khi cân nhắc, ông đã cho ông T nghỉ việc. Do tính chất bảo mật của phần mềm nói trên, ông quyết định cho ông T nghỉ việc ngay vào ngày 17/11/2016 như trên và bồi thường một tháng tiền lương cho ông T. Khi thực hiện quyết định cho ông T nghỉ việc nêu trên, ông đã căn cứ vào yêu cầu, đặc điểm và tiến độ của dự án Edoopad, biên bản cuộc họp nêu trên, quy chế, chính sách của Công ty và căn cứ vào hợp đồng lao động đã giao kết với ông T.

Tại biên bản hòa giải ngày 26/7/2017 và ngày 30/8/2017, bà Võ Thị Bích P là đại diện theo ủy quyền của Công ty TNHH O trình bày: Bị đơn thống nhất với ý kiến của nguyên đơn về việc hai bên có ký hợp đồng lao động, về những nội dung đã thỏa thuận trong hợp đồng, về chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội và việc công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Nay đối với yêu cầu khởi kiện của ông T, do tình hình công ty khó khăn nên công ty chỉ đồng ý thanh toán cho ông T khoản tiền tương đương 05 tháng tiền lương. Tuy nhiên nguyên đơn không đồng ý.

Tại phiên tòa hôm nay, ông Lê Thành K là đại diện theo ủy quyền của Công ty TNHH O trình bày:

Ông xác nhận việc Công ty O ra Quyết định thôi việc số 42 ngày 16/11/2016 đối với ông T là không phù hợp với Luật lao động. Thực tế Công ty cũng chỉ thực hiện một dự án duy nhất, nay Công ty đã ngừng hoạt động nên cũng không có kinh phí để trả cho ông T. Công ty đã trả cho ông T 18.000.000 đồng được coi như bù đắp cho ông T khi nghỉ việc, Công ty không có ý kiến, yêu cầu gì về số tiền này. Nay Công ty chỉ có thể hỗ trợ thêm cho ông T số tiền 5.000.000 đồng. Đề nghị Tòa án xét xử theo quy định của pháp luật.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 1 phát biểu:

Về hình thức: Trong quá trình thụ lý, chuẩn bị xét xử và tại phiên tòa, Tòa án nhân dân Quận 1, Thẩm phán, Hội đồng xét xử sơ thẩm đã tuân thủ đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự và không có kiến nghị gì về tố tụng. Việc lập hồ sơ giải quyết vụ án còn trễ so với quy định, yêu cầu Tòa rút kinh nghiệm chung.

Về nội dung: Ngày 02/01/2016, ông Phạm Hoàng T và Công ty TNHH MTV O ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 008/GH/HĐLĐ/OPS. Cùng ngày, các bên ký phụ lục hợp đồng lao động quy định riêng về tiền phụ cấp. Theo thỏa thuận giữa các bên trong hợp đồng lao động, ông T làm việc việc với vị trí là kỹ thuật phần mềm. Mức lương cơ bản thỏa thuận trong hợp đồng lao động là 5.000.000 đồng/tháng, phụ cấp là 13.000.000 đồng/tháng. Tổng lương và phụ cấp hàng tháng ông T nhận được từ Công ty TNHH MTV O là 18.000.000 đồng/tháng. Tuy nhiên, thực tế khoản phụ cấp ông T nhận hàng tháng theo phụ lục hợp đồng chính là tiền lương.

Việc công ty tách ra làm 02 khoản: lương cơ bản và phụ cấp như trên là nhằm giảm mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông T theo quy định của pháp luật. Theo đó, mức lương công ty đăng ký

đóng bảo hiểm cho ông T là 5.000.000 đồng/tháng. Hành vi này vi phạm quy định tại Khoản 2 Điều 89 Bộ luật lao động về mức đóng bảo hiểm bắt buộc.

Hợp đồng lao động được ký kết giữa ông T và Công ty TNHH MTV O là hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Tuy nhiên, ngày 16/11/2016 ông T nhận được Quyết định số 42/QĐTV/OPS về việc chấm dứt hợp đồng lao động với lý do vì nhu cầu, đặc điểm và tiến độ của dự án mà Công ty đang thực hiện và buộc ông T phải nghỉ việc ngay ngày hôm sau mà không có bất kỳ thông báo nào trước đó và chế độ ông T được nhận sau khi bị Công ty chấm dứt hợp đồng lao động gồm: Tiền lương 16 ngày đầu tháng 11 và 01 tháng lương làm việc.

Nhận thấy công ty viện dẫn lý do chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là trái quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động. Đồng thời việc công ty không báo trước 45 ngày cho ông T trước khi chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật, vi phạm quy dịnh tại khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012. Do đó, ông T khởi kiện yêu cầu buộc Công ty TNHH MTV O phải:

+ Trả tiền lương trong thời gian ông T không được làm việc từ ngày 17/11/2016 tạm tính 07 tháng là 17.320.000 đồng X 21 tháng = 363.720.000 đồng.

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật: 17.320.000 đồng X 2 = 34.640.300 đồng.

+ Tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế trong thời gian ông T không được làm việc: 17.320.000 đồng x 22% x 21 tháng = 77.593.600 đồng.

+ Tiền lương tương ứng với thời gian không báo trước 45 ngày, tương đương 1,5 tháng lương là: 17.320.000 đồng x 1,5 tháng = 25.980.000 đồng.

+ Buộc Công ty đăng ký và đóng bổ sung tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế cho ông T trong toàn bộ thời gian ông T làm việc tại Công ty từ ngày 02/01/2016 đến ngày 16/11/2016 tương đương 10 tháng 14 ngày là: 17.320.000 đồng – 5.000.000 đồng) x 10 tháng 14 ngày x 22% = 28.459.200 đồng.

Ông T không yêu cầu Công ty nhận ông trở lại làm việc. Bị đơn xác nhận sự việc nguyên đơn đã nêu là đúng sự thật và trình bày hiện tình hình tài chính của công ty khó khăn nên chỉ có thể hỗ trợ cho nguyên đơn một khoản tiền tương đương 05 tháng lương, tuy nhiên nguyên đơn không đồng ý.

Xét thấy:

Hợp đồng lao động số 008/GH/HĐLĐ/OPS và phụ lục hợp đồng ngày 02/1/2016 có nội dung và hình thức phù hợp luật định.

Tại Quyết định cho thôi việc số 42/QĐTV/OPS ngày 16/11/2016, bị đơn nêu lý do cho nguyên đơn nghỉ việc là " Căn cứ nhu cầu, đặc điểm và tiến độ của dự án mà công ty đang thực hiện, quyết định cho anh Phạm Hoàng T được thôi việc tại công ty kể từ ngày 17/11/2016".

Xét thấy trong quá trình làm việc tại công ty, nguyên đơn chưa từng vi phạm nội quy, quy chế công ty cũng như chưa từng bị công ty kỷ luật dưới bất kỳ hình thức nào; đồng thời bản thân công ty cũng không khó khăn về kinh tế dẫn đến phải thay đổi cơ cấu, công nghệ hay tinh giản biên chế nên việc bị đơn đột ngột ban hành quyết định cho nguyên đơn nghỉ việc căn cứ vào nhu cầu, đặc điểm và tiến độ của dự án mà công ty đang thực hiện là không phù hợp quy định của luật lao động.

Khi ban hành quyết định cho nguyên đơn nghỉ việc, bị đơn đã vi phạm thời hạn báo trước, cụ thể ngày 16/11/2016 ban hành quyết định có hiệu lực ngay ngày hôm sau tức ngày 17/11/2018 nguyên đơn bị buộc phải nghỉ việc ngay là trái pháp luật.

Ngoài ra bị đơn đóng bảo hiểm cho nguyên đơn trên số tiền lương 5.000.000 đồng trong hợp đồng lao động mà không đóng bao gồm cả phụ cấp 13.000.000 đồng là vi phạm luật bảo hiểm xã hội, ảnh hưởng đến quyền lợi của nguyên đơn, cần buộc bị đơn phải truy đóng bổ sung bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn theo quy định.

Do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật nên các yêu cầu của nguyên đơn về việc trả tiền lương trong thời gian nguyên đơn không được làm việc; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật; tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế trong thời gian nguyên đơn không được làm việc; tiền vi phạm thời hạn báo trước và buộc Công ty đăng ký và đóng bổ sung tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế trong toàn bộ thời gian nguyên đơn làm việc tại Công ty là có căn cứ để chấp nhận. Tuy nhiên tại phiên tòa hôm nay, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày sau khi bị thôi việc tại công ty, hai tháng sau nguyên đơn đã tìm được việc làm ở công ty khác tại địa chỉ 364 đường C, phường 13, quận T và tiếp tục đóng bảo hiểm theo quy định. Do đó yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải bồi thường tiền lương và đóng xã hội trong những ngày không được làm việc thời điểm tính từ ngày 17/11/2016 đến ngày 17/8/2018 là không có cơ sở, nên chỉ chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện, cho nguyên đơn được hưởng 02 tháng tiền lương và đóng bảo hiểm xã hội trong thời gian không được làm việc từ ngày 17/11/2016 đến ngày 17/01/2017 là phù hợp luật định.

Khi cho nguyên đơn thôi việc, bị đơn có hỗ trợ 01 tháng lương. Tuy nhiên tại phiên tòa hôm nay đại diện bị đơn không có yêu cầu cấn trừ vào số tiền bồi thường cho nguyên đơn nên không xét.

Đề nghị hội đồng xét xử áp dụng Điều 41, 42 Bộ luật lao động; khoản 2.1 Điều 6 Quyết định 959/QĐ-BHXH ngày 09/9/2015 của BHXHVN:

- Tuyên hủy Quyết định số 42/QĐTV/OPS ngày 16/11/2016 do trái pháp luật.

- Chấp nhận 1 phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về tiền lương và tiền bảo hiểm xã hội trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 17/11/2016 đến tháng 17/1/2017;

- Buộc bị đơn bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật; Tiền lương tương ứng với thời gian không báo trước 45 ngày, tương đương 1,5 tháng lương; Truy đóng bổ sung tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế cho ông T trong toàn bộ thời gian ông T làm việc tại Công ty từ ngày 02/01/2016 đến ngày 16/11/2016.

Tòa đã tiến hành giải nhưng không thành.

Tại phiên tòa, đại diện các đương sự giữ nguyên ý kiến, yêu cầu như trên.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1].Về pháp luật tố tụng:

1.1. Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết của Tòa án:

Ngày 02 tháng 01 năm 2016 ông Phạm Hoàng T và Công ty O xác lập quan hệ lao động theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn và Phụ lục hợp đồng lao động. Đến ngày 16 tháng 11 năm 2016 Công ty ban hành Quyết định số 42 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với ông T kể từ ngày 17/11/2016; ngày 11/4/2016 ông T nộp Đơn khởi kiện, yêu cầu Công ty O hủy Quyết định số 42, bồi thường 02 tháng tiền lương, đóng bổ sung các khoản bảo hiểm; trả tiền đóng bảo hiểm xã hội; trả lương những ngày không được làm việc. Do vậy xác định tranh chấp giữa các bên là tranh chấp lao động; bị đơn là pháp nhân có quốc tịch Việt Nam, có trụ sở tại Quận S, Thành phố H; đơn khởi kiện nộp trong thời hạn khởi kiện. Căn cứ khoản 1 Điều 32; điểm c khoản Điều 35; khoản 1, khoản 3 Điều 36; điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; khoản 2 Điều 200 và khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012 nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Toà án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

1.2 Về tư cách đương sự:

Nguyên đơn - ông Phạm Hoàng T ủy quyền tham gia tố tụng cho ông Võ Đức A hoặc ông Nguyễn Minh T, bị đơn Công ty O ủy quyền tham gia tố tụng cho ông Tòng Q, bà Võ Thị Bích P và sau là ủy quyền cho ông Lê Thành K. Xét không trái pháp luật, không trái đạo đức xã hội, hợp lệ nên chấp nhận.

[2] Về pháp luật nội dung:

2.1 Về luật áp dụng:

Nguyên đơn ông T và bị đơn Công ty O xác lập quan hệ lao động theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn và Phụ lục hợp đồng từ ngày 02/01/2016, do vậy Tòa án áp dụng Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, Bộ luật dân sự năm 2005, Bộ luật lao động năm 2012 và các văn bản dưới luật có liên

quan để điều chỉnh quan hệ tranh chấp.

2.2 Về yêu cầu của nguyên đơn:

Tại phiên Tòa ông A là đại diện hợp pháp của ông T bổ sung yêu cầu so với đơn khởi kiện và trong quá trình chuẩn bị xét xử là: Yêu cầu hủy Quyết định thôi việc số 42 do Công ty O ban hành do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, không yêu cầu Công ty nhận ông trở lại làm việc; các yêu cầu khác, ông T giữ nguyên. Hội đồng xét thấy tại phiên tòa, việc bổ sung yêu cầu này không làm thay đổi bản chất vụ án, không vượt quá phạm vi khởi kiện cũng như quan hệ tranh chấp. Các đương sự cũng có ý kiến là không phản đối, đại diện Viện kiểm sát không có ý kiến gì, yêu cầu này không thuộc trường hợp phải đóng tạm ứng án phí. Do vậy Hội đồng xét xử chấp nhận sự bổ sung yêu cầu của ông T, tiếp tục xem xét giải quyết vụ án theo quy định tại Điều 244 Bộ luật tố tụng dân sự.

2.2.1 Xét quan hệ lao động, mức lương giữa ông Phạm Hoàng T và Công ty O:

Theo lời khai của nguyên đơn, các chứng cứ và sự xác nhận đã xác định được giữa ông T và Công ty O đã xác lập một quan hệ lao động với những nội dung chính: Ông T làm việc từ ngày 02/01/2016 theo hợp đồng lao động Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 008/GH/HĐLĐ/OPS ký ngày 02/01/2016 và Phụ lục hợp đồng lao động về tiền trợ cấp ký ngày 02/01/2016 với chức danh là kỹ sư phần mềm, với tổng mức lương là 18.000.000 đồng/tháng (trong đó: Tiền lương cơ bản là 5.000.000 đồng; tiền phụ cấp công việc là 13.000.000 đồng bao gồm tiền ăn trưa 680.000 đồng. Căn cứ Điều 90 Bộ luật Lao động và khoản 1 Điều 21 Nghị định 05/2015 NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động (Nghị định 05/2015) có cơ sở xác định mức lương thu nhập của ông T theo hợp đồng lao động giữa các bên để xem xét tranh chấp là 17.320.000 đồng/tháng và đây cũng là mức lương, phụ cấp lương để làm căn cứ đóng các loại bảo hiểm cho người lao động.

Ngày 16/11/2016, Công ty O ban hành quyết định cho thôi việc số 42 có nội dung: Cho ông T được thôi việc tại Công ty từ ngày 17/11/2016, quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký, Công ty đã giải quyết tiền lương cho ông T bao gồm 16 ngày đầu tháng 11 cộng với tiền một tháng lương.

2.2.2 Xét tính hợp pháp của Quyết định số 42/QĐTV/OPS ngày 16/11/2016 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động số 008/GH/HĐLĐ/OPS ký ngày 02/01/2016 và Phụ lục hợp đồng lao động về tiền trợ cấp ký ngày 02/01/2016 của công ty O:

Theo Quyết định cho thôi việc số 42 ngày 16/11/2016 và lời trình bày của đại diện hợp pháp của bị đơn tại phiên tòa sơ thẩm cho rằng căn cứ để Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là: Theo biên bản họp lãnh đạo Công ty về vấn đề nhân sự của nhóm Edoopad số 108/BB/OPS ngày 15/11/2016 có nội dung: Theo đề xuất của ông Tô Quốc M, việc thực hiện

dự án Edoopad tiến triển không tốt, trong đó có nguyên nhân do ông T trong thời gian thực hiện dự án không hoàn thành nhiệm vụ được giao, gây ảnh hưởng đến chất lượng chung của nhóm, vì vậy ông Tô Quốc M là Trưởng nhóm phần mềm đã đề nghị thay đổi người khác cho phù hợp. Tuy nhiên, đại diện bị đơn không đưa ra chứng cứ nào để chứng minh cho lập luận của mình về việc ông T thường xuyên không hoàn thành công việc được giao; Công ty O cũng không thực hiện các hình thức nhắc nhở hoặc lập biên bản sự việc ông T không hoàn thành công việc theo trình tự luật định. Mặt khác Công ty O cũng không xây dựng tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của doanh nghiệp làm cơ sở đánh giá người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 12 Nghị định 05/2015.

Xét lý do để Công ty O chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là không có căn cứ, không phù hợp với quy định tại Điều 36 và khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012. Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử có cơ sở kết luận: Hành vi ban hành Quyết định số 42 ngày 16/11/2016 của Công ty O về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 008/GH/HĐLĐ/OPS ký ngày 02/01/2016 và Phụ lục hợp đồng lao động về tiền trợ cấp ký ngày 02/01/2016 đối với ông T là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định của Điều 41 Bộ luật lao động năm 2012. Do đó có cơ sở chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu hủy Quyết định số 42 kể trên về việc chấm dứt hợp đồng lao động ký ngày 02/01/2016 giữa Công ty O và ông T. Đại diện bị đơn xác nhận hiện Công ty O cũng đã tạm ngưng hoạt động; ông T cũng không muốn quay trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký, xét là sự tự nguyện nên chấp nhận.

2.2.3 Về thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Theo quy định tại Điều 9 của Hợp đồng lao động không xác định thời hạn giữa các bên giao kết ngày 02/01/2016 đã quy định về các trường hợp chấm dứt hợp đồng: Bên B (người lao động) không đáp ứng được các tiêu chuẩn về năng lực, đạo đức, phẩm chất, tinh thần, thái độ làm việc để thực hiện các nhiệm vụ được giao thì bên A (người sử dụng lao động) sẽ thông báo bằng văn bản cho bên B biết trước 30 ngày về quyết định chấm dứt hợp đồng lao động; hoặc bên A có quyền cho bên B thôi việc ngay và trả cho bên B số tiền tương đương một tháng lương của bên B, xét:

Tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Như vậy Điều 9 của Hợp đồng lao động do các bên giao kết là không đúng quy định của pháp luật về lao động nên bị vô hiệu vì vi phạm điều cấm theo quy định tại Điều 128 Bộ luật dân sự năm 2005 và không có giá trị pháp lý. Trong trường hợp này, khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông T, Công ty O đã không thông báo trước 45 ngày cho ông T mà chấm dứt hợp đồng lao động với ông T sau một ngày (ngày 17/11/2016) kể từ ngày ban hành quyết

định chấm dứt hợp đồng lao động (ngày 16/11/2016) là vi phạm về thời hạn báo trước theo quy định của điều luật đã viện dẫn ở trên. Tuy nhiên phần thỏa thuận trái pháp luật tại Điều 9 của Hợp đồng lao động không ảnh hưởng đến quyền và nghĩa vụ cơ bản của các bên tham gia quan hệ lao động đã xác lập nên các nội dung khác của hợp đồng lao động giữa các bên vẫn có giá trị ràng buộc quyền, nghĩa vụ đối với các bên. Do vậy có cơ sở chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong 45 ngày (tương đương 1,5 tháng) không báo trước là: 17.320.000 đồng/tháng x 1,5 tháng = 25.980.000 đồng (I) theo quy định tại khoản 5 Điều 42 Bộ luật lao động.

2.2.4 Về yêu cầu Công ty O trả tiền lương trong những ngày ông T không được làm việc, tạm tính từ ngày 17/11/2016 đến ngày Tòa xét xử sơ thẩm 23/8/2018 (21 tháng làm tròn) cụ thể: 17.320.000 đồng x 21 tháng = 363.720.000 đồng (II) và bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty O đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 17.320.000 đồng/tháng x 2 tháng = 34.640.000 đồng (III): Theo nhận định ở trên do Công ty O đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và ông T không muốn quay lại làm việc nên yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ để Hội đồng xét xử chấp nhận theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Luật Lao động, không chấp nhận ý kiến đề nghị của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Quận 1 về đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn là cho nguyên đơn được hưởng 02 tháng tiền lương và đóng bảo hiểm xã hội trong thời gian không được làm việc từ ngày 17/11/2016 đến ngày 17/01/2017 do không có căn cứ pháp luật.

Sau khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, phía bị đơn đã trả cho ông T 01 tháng lương là 18.000.000 đồng, đại diện của Công ty O đã xác nhận tại phiên tòa nhưng không yêu cầu ông T cấn trừ số tiền này nên Hội đồng xét xử không xét.

Theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động thì trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên ông T và Công ty O không yêu cầu, không thỏa thuận nên Tòa không có cơ sở xem xét.

Theo nhận định ở trên, Công ty O phải thanh toán cho ông T số tiền là: I + II + III = 25.980.000 đồng + 363.720.000 đồng + 34.640.000 đồng = 424.340.000 đồng.

2.2.5 Về yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu Công ty O đăng ký và đóng bổ sung tiền BHXH, BHYT và BHTN theo quy định cho ông T trong thời gian ông T làm việc tại Công ty O từ ngày 02/01/2016 đến 16/11/2016 theo mức lương 17.320.000 đồng:

Theo quy định tại điểm a khoản 1, khoản 3 Điều 2; khoản 2 Điều 3; khoản 1 Điều 19 và khoản 2 Điều 21 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 thì ông T và Công ty O là đối tượng tham gia bảo hiểm bắt buộc.

Theo công văn số 1903/BHXH ngày 09/10/2017 của Bảo hiểm xã hội Quận 1 trả lời xác minh của Tòa án nhân dân Quận 1 về tình trạng tham gia bảo hiểm của ông T có nội dung: Công ty O có đóng BHXH, BHYT, BHTN cho ông T với mức lương là 5.000.000 đồng từ tháng 6/2011 đến tháng 11/2011, nếu các khoản phụ cấp theo quy định tại khoản 2 Điều 4 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của Bộ Thương binh và Xã hội mà đơn vị chưa đóng thì phải đóng bổ sung cho cơ quan Bảo hiểm xã hội. Theo nhận định ở phần 2.2.1 ở trên đã xác định mức lương, phụ cấp lương của ông T để làm căn cứ đóng các loại bảo hiểm là 17.320.000 đồng. Do vậy, xét yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ chấp nhận. Do đó, Công ty O và ông T phải cùng thực hiện việc đóng bổ sung BHXH, BHYT, BHTN theo tỷ lệ quy định cho ông T trong khoảng thời gian ông T và Công ty O tham gia bảo hiểm từ khi ông T vào làm việc tại Công ty cho đến ngày chấm dứt công việc tại Công ty ngày 17/11/2016, mức chênh lệch để đóng bổ sung các loại bảo hiểm là 12.320.000 đồng.

2.2.6 Về yêu cầu Công ty O trả cho ông T khoản tiền đóng bảo hiểm xã hội mà lẽ ra Công ty phải thực hiện trong thời gian ông T không được làm việc từ 17/11/2016 đến ngày Tòa xét xử sơ thẩm, cụ thể là: 77.593.600 đồng, xét: Theo nhận định ở phần 2.2.5 ở trên thì: Bảo hiểm xã hội bắt buộc là loại hình bảo hiểm xã hội do Nhà nước tổ chức mà người lao động và người sử dụng lao động phải tham gia, trường hợp người sử dụng không đóng hoặc đóng không đầy đủ thì người lao động có quyền yêu cầu doanh nghiệp phải đóng bổ sung bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật. Do đó, yêu cầu của ông T về việc buộc Công ty O trả tiền trực tiếp cho ông T các khoản tiền đóng các loại bảo hiểm xã hội nêu trên và ý kiến đại diện Viện kiểm sát về việc buộc bị đơn truy nộp 02 tháng (từ 17/11/2016 đến ngày 17/01/2017) các khoản bảo hiểm xã hội là không có cơ sở chấp nhận. Lẽ ra Công ty O và ông T phải cùng thực hiện việc đóng bổ sung các loại bảo hiểm theo tỷ lệ quy định của pháp luật. Tuy nhiên các đương sự không yêu cầu nên không có cơ sở xem xét giải quyết.

[3]Về án phí sơ thẩm có giá ngạch về tranh chấp lao động:

Ông T không phải chịu theo quy định của pháp luật;

Công ty O phải chịu trên số tiền phải trả cho ông T.

Các bên được quyền kháng cáo theo luật định.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào:

Khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; khoản 1, 3 Điều 36; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 266; 271 và khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Điều 128 Bộ luật dân sự năm 2005;

Điều 36; khoản 1, điểm a khoản 2 Điều 38; Điều 41; khoản 3, 5 Điều 42; khoản 2 Điều 200; khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012 có hiệu lực từ 01/5/2013;

Điểm a khoản 1, khoản 3 Điều 2; khoản 2 Điều 3; khoản 1 Điều 19; khoản 2 Điều 21 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;

Khoản 1 Điều 12; khoản 1 Điều 21 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung Bộ luật lao động;

Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án và Danh mục kèm theo.

Xử:

Xác định Điều 9 quy định về chấm dứt hợp đồng tại Hợp đồng lao động số 008/GH/HĐLĐ/OPS ký ngày 02/01/2016 giữa ông Phạm Hoàng T và Công ty TNHH Một thành viên O là vô hiệu;

1. Chấp nhận yêu cầu của ông Phạm Hoàng T:

Hủy Quyết định số 42/QĐTV/OPS ngày 16/11/2016 của Công ty TNHH Một thành viên O về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 008/GH/HĐLĐ/OPS và phụ lục hợp đồng lao động về tiền trợ cấp ký ngày 02/01/2016 giữa ông Phạm Hoàng T của Công ty TNHH Một thành viên O do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Ghi nhận sự tự nguyện của ông T về việc không yêu cầu Công ty TNHH Một thành viên O nhận trở lại làm việc theo hợp đồng lao động số 008/GH/HĐLĐ/OPS các bên đã ký ngày 02/01/2016.

Buộc Công ty TNHH Một thành viên O phải trả cho ông Phạm Hoàng T tiền lương và phụ cấp lương trong thời gian không được làm việc từ ngày 17/11/2016 đến ngày 23/8/2018 (làm tròn) là 363.720.000 đồng, bồi thường 02 tháng tiền lương là 34.640.000 đồng và số tiền 25.980.000 đồng tương ứng với tiền lương 45 ngày vi phạm thời gian không báo trước do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, tổng cộng 424.340.000 đồng; trả một lần khi án có hiệu lực pháp luật.

Buộc Công ty TNHH Một thành viên O và ông Phạm Hoàng T khai, đóng bổ sung Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế và Bảo hiểm thất nghiệp theo quy định cho ông Phạm Hoàng T với mức chênh lệch 12.320.000 đồng/tháng trong thời gian từ tháng 6/2016 đến tháng 11/2016.

Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn - ông Phạm Hoàng T yêu cầu bị đơn - Công ty TNHH Một thành viên O thanh toán số tiền đóng Bảo hiểm Xã hội, Bảo hiểm Thất nghiệp và Bảo hiểm Y tế trong thời gian ông Phạm Hoàng T không được làm việc và tiền đóng bổ sung Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế và Bảo hiểm thất nghiệp cho ông Phạm Hoàng T trong thời gian ông Phạm Hoàng

T không được làm việc tại Công ty TNHH Một thành viên O từ ngày 17/11/2016 đến ngày 17/8/2016 là 77.593.600 đồng.

Kể từ ngày ông Phạm Hoàng T có đơn yêu cầu Công ty TNHH Một thành viên O thi hành khoản tiền trên nếu Công ty TNHH Một thành viên O chưa thi hành, thi hành không đủ thì phải trả lãi đối với số tiền chậm trả theo quy định tại Điều 357 Bộ luật dân sự năm 2015.

2. Về án phí sơ thẩm có giá ngạch về tranh chấp lao động:

Công ty TNHH Một thành viên O phải chịu án phí là 12.486.800 đồng;

Ông Phạm Hoàng T không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

3. Về quyền kháng cáo:

Các đương sự có quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 (mười lăm) ngày kể từ ngày tuyên án.

Trong 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 thoả thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 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 Q. 1;
- CCTHADS Q.1;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
Thẩm phán- Chủ tọa phiên tòa

Hoàng Việt Trung