

Bản án số: 01/2023/LĐST
Ngày: 19/6/2023
V/v: Tranh chấp về trường hợp bị đơn
phương chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN 8, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Lâm Cao Sơn.

Các Hội thẩm nhân dân: 1. Ông Phạm Anh Tuấn.
2. Ông Đoàn Văn Rỹ

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Ngọc Hiếu là Thư ký Tòa án nhân dân Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 8 tham gia phiên tòa: Ông Phan Xuân Hiền - Kiểm sát viên.

Trong ngày 19 tháng 6 năm 2023 tại trụ sở Tòa án nhân dân Quận 8 xét xử sơ thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số 06/2023/TLST-LĐ ngày 31 tháng 3 năm 2023, về việc “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 113/2023/QĐXXST-LĐ ngày 23 tháng 5 năm 2023, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông V; Địa chỉ: Phường A, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Có mặt)

2. *Bị đơn:* Công ty HT; Địa chỉ trụ sở: Phường B, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông V2; chức vụ: Giám đốc.

(Có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện đề ngày 21/02/2023 cùng các tài liệu, chứng cứ trong hồ sơ và tại phiên tòa nguyên đơn Ông V trình bày: Ông V vào làm việc tại

Công ty HT ngày 6/5/2022. Công việc được giao là kỹ thuật sửa chữa với mức lương thử việc là 4.500.000 đồng. Thời gian thử việc là 1 tháng. Mức lương chính thức là 5.100.000 đồng cho đến khi nghỉ việc. Ngoài ra, giữa Ông V và Công ty HT còn thỏa thuận các chế độ khác của người lao động như thời gian nghỉ phép năm, địa điểm làm việc,... Khi Ông V bắt đầu làm tại Công ty HT được ông V2 (đại diện theo pháp luật của Công ty HT) nhận vào làm nhưng không nói rõ thời gian của loại hợp đồng lao động phải ký. Ông V chỉ biết làm tới đâu hay tới đó. Bắt đầu từ ngày 04/12/2022, Ông V nhận được thông báo từ Công ty HT là nghỉ hết những ngày phép năm vì Công ty HT không mua lại những ngày phép đó. Trong thời gian nghỉ đến ngày 17/12/2022, công ty thông báo làm hết tháng 12 nghỉ tết. Ngày 31/12/2022, Ông V vào Công ty HT thì nhận được câu trả lời là ngày 01/01/2023 phát lương và giải thể vì Công ty HT không đủ vốn để tiếp tục hoạt động. Ông V đã nhận lương tháng 12 năm 2022 và thông nhất ngày Công ty HT nghỉ là ngày 31/12/2022. Cho đến nay, Ông V chỉ được nhận lương đến tháng 12, chưa nhận được tiền đền bù thiệt hại là tiền lương trong những ngày không được làm việc do Công ty HT chấm dứt trái luật. Công ty HT chấm dứt đột ngột làm ảnh hưởng đến thu nhập của Ông V khiến ông không kịp tìm công việc mới. Ông V tìm hiểu quy định của pháp luật thì biết được là quyền lợi của Ông V khi Công ty HT đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật còn có các khoản tiền khác nhưng tại phiên tòa Ông V chỉ yêu cầu Công ty HT đền bù 5 tháng lương cơ bản (thời gian Ông V không được làm việc) số tiền là 25.500.000 (hai mươi lăm triệu năm trăm nghìn) đồng. Thanh toán một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật. Ông V xác định mức lương của Ông V là 5.100.000 đồng nếu Ông V đi làm đầy đủ các ngày trong tháng. Ngoài ra, Ông V còn được hưởng tiền trợ cấp cơm 750.000 đồng và tiền phần trăm doanh số nếu đạt. Tuy nhiên, Ông V chỉ lấy mức lương cơ bản là 5.100.000 đồng để tính số tiền những ngày Ông V không được làm việc.

Ông V xác định chưa đưa sổ bảo hiểm xã hội cho Công ty HT nên không yêu cầu giải quyết đối với sổ bảo hiểm xã hội.

Đối với phần trình bày của Công ty HT tại phiên tòa thì Ông V xác định là khi vào làm việc tại công ty không có quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc, ai làm nhiều thì sẽ có doanh số phần trăm nhiều. Ông V cũng không đồng ý về ý kiến của bị đơn cho rằng ông tự ý nghỉ việc trong tháng 12 năm 2022. Vì thời điểm đó, Công ty HT có đại diện theo pháp luật là ông V2 có gọi Ông V vào làm việc có thỏa thuận cho ông nghỉ không lương. Ông V nghỉ theo sự đồng ý của Công ty HT nên Ông V không vi phạm nghỉ quá số ngày quy định trong một tháng làm việc như lời bị đơn trình bày.

Bị đơn Công ty HT có đại diện theo pháp luật ông V2 trình bày: Ngày 6/5/2022 bên Công ty HT có nhận Ông V vào làm việc qua giới thiệu. Công việc được giao là kỹ thuật sửa chữa với mức lương thử việc là 4.500.000 đồng. Thời gian thử việc là 1 tháng. Mức lương chính thức sau thử việc là 5.100.000 đồng cho đến khi nghỉ việc. Ngoài ra, giữa Ông V và Công ty HT còn thỏa thuận các chế độ khác của người lao động như thời gian nghỉ phép năm, địa điểm làm

việc,... Khi Ông V vào làm việc, giữa Công ty HT và Ông V không thỏa thuận nói rõ là loại hợp đồng nào khi tham gia làm việc tại Công ty HT nhưng Công ty HT vẫn thường ký cho các nhân viên mới vào làm loại hợp đồng lao động xác định thời hạn là 12 tháng. Công ty HT có ý định ký với Ông V loại hợp đồng lao động xác định thời hạn nêu trên nhưng không thực hiện ký kết. Trong quá trình làm việc vào tháng 7, tháng 10 Công ty HT có yêu cầu Ông V bổ sung giấy tờ tham gia bảo hiểm xã hội để được hưởng quyền lợi của người lao động. Qua tìm hiểu vì sao Ông V không cung cấp thông tin cho Công ty HT tham gia chế độ Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm tai nạn theo quy định nhà nước. Công ty HT được biết Ông V trước đây có làm việc tại một Công ty khác, Ông V bỏ việc không thông báo từ ngày 26/5/2022. Trong quá trình hoạt động, do ảnh hưởng dịch bệnh Covid và khủng hoảng kinh tế, lượng khách hàng ít nên không đủ trả lương cho nhân viên. Trước tình hình không thể tiếp tục duy trì hoạt động nên ngày 24/11/2022, Công ty HT đã thông báo cho toàn bộ nhân viên tin nhắn trong nhóm nội bộ với nội dung “*Em không thể duy trì Công ty HT. Mọi người làm việc hết Tết ta*”. Tuy nhiên, tình hình vắng khách nên Công ty HT cho nhân viên làm hết tháng 12 năm 2022. Tính lương vào ngày 01/01/2023 kèm phụ cấp thôi việc. Công ty HT dựa trên cơ sở pháp lý khi thực hiện việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông V kể từ ngày 31/12/2022 cụ thể: Tiền trợ cấp mất việc làm theo quy định khoản 11 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019; điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc, theo khoản 1 Điều 46 Bộ luật Lao động 2019; một số loại hợp đồng sau đây được xác định là Hợp đồng lao động từ 2021 quy định tại Điều 13 Bộ luật Lao động 2019. Trong thời gian làm việc ngày 05, 15 tây hàng tháng Công ty HT thanh toán tiền lương đủ cho Ông V theo hình thức chuyển khoản và tiền mặt. Vì vậy, Công ty HT không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Ông V. Ông V2 (đại diện theo pháp luật của Công ty HT) xác nhận mức lương cơ bản Ông V nếu đi làm tất cả các ngày trong tháng là 5.100.000 đồng trước khi Ông V nghỉ việc. Ngoài ra, Ông V còn được hưởng tiền trợ cấp cơm 750.000 đồng và tiền phần trăm doanh số nếu đạt. Công ty HT không giữ sổ bảo hiểm xã hội của Ông V do Ông V chưa đưa cho Công ty.

Tại phiên tòa, Công ty HT trình bày thêm là Ông V có nghỉ quá số ngày quy định trong một tháng cụ thể là 7 ngày trong tháng 12 năm 2022. Tuy nhiên, ông V2 (đại diện theo pháp luật của Công ty HT) cũng thừa nhận là có gọi Ông V vào để thỏa thuận cho nghỉ không lương, do lúc đó tình hình công ty khó khăn đang trong tình trạng cầm cự nên bị đơn đang suy nghĩ về việc cho người lao động nghỉ việc nên muốn kéo dài thời gian nghỉ việc không lương trước. Ông Vũ đại diện theo pháp luật của Công ty HT trình bày về việc Ông V không hoàn thành công việc nhưng thừa nhận là không có mức quy định cụ thể về mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của công ty.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Quận 8 phát biểu ý kiến: kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án, Thẩm phán, Hội đồng xét xử đã tuân thủ theo pháp luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án. Nguyên đơn, bị đơn chấp hành đúng quy định pháp luật tố tụng dân sự.

Về nội dung vụ án căn cứ vào lời trình bày của các bên có đủ cơ sở để xác định giữa hai bên có xác lập hợp đồng lao động có thời hạn. Công ty HT chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông V là trái pháp luật. Do đó đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

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 và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa. Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. Về quan hệ pháp luật và thẩm quyền giải quyết vụ án:

Ông Nguyễn Quốc Việt khởi kiện yêu cầu Công ty HT trả số tiền lương còn thiếu là 25.500.000 (hai mươi lăm triệu năm trăm nghìn) đồng. Tuy nhiên, tại các buổi làm việc các bên đều thừa nhận Công ty HT đã đơn phương ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông V kể từ ngày 31/12/2022. Ông V đã lĩnh lương hết tháng 12 năm 2022 sau đó mới nghỉ. Tại phiên tòa, Ông V yêu cầu trả tiền lương cho những ngày Ông V không được làm việc kể từ ngày bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Điều đó đủ cơ sở xác định đây là “tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo quy định tại Khoản 1 Điều 32 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

Tranh chấp giữa nguyên đơn Ông V và bị đơn Công ty HT là tranh chấp lao động cá nhân được quy định tại khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự và Điều 187 Bộ luật lao động năm 2019 nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án. Tại thời điểm nộp đơn khởi kiện bị đơn Công ty HT có trụ sở tại Phường B, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh. Vì vậy, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 8 theo quy định tại điểm c Khoản 1 Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

[2]. Về thủ tục tiền tố tụng trước khi khởi kiện:

Do xác định quan hệ pháp luật tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên vụ việc không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 188 Bộ luật lao động năm 2019 và điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

[3]. Về các yêu cầu và trách nhiệm của đương sự:

[3.1]. Về hợp đồng lao động và sự thỏa thuận của các bên:

Căn cứ vào lời trình bày và sự thừa nhận của các bên có đủ cơ sở để xác định đã xác lập hợp đồng lao động đối với Ông V vào ngày 06/5/2022. Các bên không ký hợp đồng lao động bằng văn bản nhưng thực tế có thực hiện hợp đồng

lao động với các thỏa thuận cụ thể về thời gian thử việc 01 tháng lương thử việc là 4.500.000 đồng, lương chính thức là 5.100.000 đồng, công việc được giao kỹ thuật sửa chữa, địa điểm làm việc, thời gian làm việc và các chế độ của người lao động theo quy định từ Điều 13 đến Điều 27 của Bộ luật lao động năm 2019. Nguyên đơn trình bày khi vào làm việc tại Công ty HT chỉ biết là làm việc tới đâu hay tới đó khi nào Công ty HT cho nghỉ thì sẽ nghỉ việc. Bị đơn trình bày các hợp đồng lúc đầu của Công ty HT đều ký với người lao động mới vào làm thời hạn 12 tháng nhưng không thực hiện việc ký với Ông V. Thời gian thực tế làm việc của Ông V tại Công ty HT theo như hai bên thừa nhận là hơn 7 tháng. Như vậy, hợp đồng hai bên xác lập là loại hợp đồng lao động xác định thời hạn theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 20 của Bộ luật lao động năm 2019. Mặt khác, qua các chứng cứ do Công ty HT cung cấp cho Tòa như bảng lương nhân viên, bảng lương tháng 12 năm 2022 của Ông V thể hiện Ông V có tham gia và xác lập quan hệ lao động với Công ty HT.

[3.2]. Về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty HT đối với Ông V và các căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động do bị đơn trình bày:

Căn cứ vào lời trình bày của bị đơn về thời gian chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty HT đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Ông V kể từ ngày 31/12/2022. Lời trình bày này phù hợp với lời trình bày của Ông V. Nên có đủ cơ sở xác định ngày chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty HT và Ông V là ngày 31/12/2022. Theo như lời trình bày của bị đơn do Công ty HT làm ăn khó khăn bởi dịch bệnh Covid và khủng hoảng kinh tế, lượng khách hàng ít nên không đủ khả năng trả lương cho nhân viên. Xét ý kiến của Công ty HT trình bày do dịch bệnh covid và khủng hoảng kinh tế thu nhập giảm sút, lượng khách hàng ít nên bắt buộc Công ty HT phải giảm số lao động nên cho Ông V nghỉ việc là không có căn cứ, cụ thể: Thời điểm Ông V vào làm việc tại Công ty HT từ ngày 06/5/2022 đến khi nghỉ việc là ngày 31/12/2022 lúc này dịch Covid đã được kiểm soát không còn giãn cách xã hội, mọi hoạt động sản xuất kinh doanh đã trở lại bình thường nên không thể lấy lý do dịch bệnh để Công ty HT đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông V. Mặt khác, cũng tại thời điểm Ông V vào làm đến khi nghỉ việc cũng không có đợt khủng hoảng kinh tế nào được ghi nhận và nếu có thì Công ty HT cũng chưa thực hiện tất cả các thủ tục được quy định tại Điều 42, Điều 44, Điều 45 Bộ luật lao động năm 2019 khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông V. Tại phiên tòa Công ty HT trình bày về việc Ông V không hoàn thành công việc nhưng cũng không đưa ra được quy chế làm việc trong đó có đánh giá mức độ hoàn thành công việc đối với công việc sửa chữa xe máy và thực tế là không có bảng quy chế này theo như lời của bị đơn thừa nhận. Công ty HT trình bày Ông V nghỉ quá số ngày cụ thể là 7 ngày trong tháng 12 năm 2022 nhưng việc nghỉ phép này là nghỉ không lương và có sự thỏa thuận từ phía bị đơn trong tình hình Công ty HT đang cầm cự lúc khó khăn nên muốn kéo dài ngày nghỉ việc không lương đối với Ông V. Nên lý do cho người lao động nghỉ việc không có căn cứ để xem xét. Xét căn cứ để Công ty HT cho Ông V nghỉ việc không thuộc các trường hợp quy định tại

Khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2019. Đồng thời, việc chấm dứt hợp đồng lao động này cũng không thuộc trường hợp thay đổi cơ cấu về công nghệ hoặc về lý do kinh tế theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật lao động năm 2019. Mặt khác, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông V, Công ty HT không thực hiện việc báo trước theo quy định tại Khoản 2 Điều 36 của Bộ luật lao động năm 2019. Từ những phân tích trên, xét việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty HT với Ông V là trái pháp luật theo quy định tại Điều 39 của Bộ luật lao động năm 2019.

[3.3]. Hậu quả của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

Như phân tích ở trên, Công ty HT đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với Ông V phải thực hiện nghĩa vụ theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật lao động năm 2019. Xét yêu cầu của Ông V chỉ đòi số tiền lương trong thời gian Ông V không được làm việc trong vòng 5 tháng số tiền là 25.500.000 (hai mươi lăm triệu năm trăm nghìn) đồng không vượt quá trách nhiệm của Công ty HT phải có nghĩa vụ theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật lao động năm 2019. Yêu cầu này dựa vào mức lương cơ bản của Ông V được hai bên đương sự đều thừa nhận là 5.100.000 (năm triệu một trăm nghìn) đồng đây là những tình tiết, sự kiện không phải chứng minh theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015. Mức lương trên thấp hơn mức lương của Ông V thực lĩnh bao gồm có cả tiền ăn trưa, tiền điện thoại, tiền thưởng... Từ những căn cứ trên, xét thấy yêu cầu khởi kiện của Ông V là có cơ sở nên hội đồng xét xử chấp nhận. Đây là khoản tiền thuộc chế độ quyền lợi của người lao động cần thanh toán nhanh chóng, kịp thời nên yêu cầu thanh toán một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật của Ông V là có cơ sở nên hội đồng xét xử chấp nhận. Công ty HT không giữ sổ bảo hiểm xã hội của Ông V nên không xét.

[4]. Ý kiến phát biểu và đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh là phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên có căn cứ để chấp nhận.

[5]. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông V không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Công ty HT phải chịu số tiền án phí trên số tiền phải thanh toán cho Ông V.

[6]. Quyền kháng cáo: Các đương sự có quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

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 2 Điều 92, Điều 266, Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ từ Điều 13 đến Điều 27, Khoản 1 và Khoản 2 Điều 36, Điều 39, Điều 41, Điều 42, Điều 44, Điều 45, Điều 187 và điểm a khoản 1 Điều 188 của Bộ luật lao động năm 2019;

- Căn cứ Luật thi hành án dân sự năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014);

- Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 về án phí, lệ phí Tòa án của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận toàn bộ yêu cầu của Ông V.

2. Buộc Công ty HT có trách nhiệm thanh toán cho Ông V số tiền là 25.500.000 (hai mươi lăm triệu năm trăm nghìn) đồng. Thanh toán một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Thi hành tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

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 Điều 357, Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015.

3. Án phí lao động sơ thẩm:

Ông V không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Công ty HT phải chịu số tiền án phí là 765.000 (bảy trăm sáu mươi lăm nghìn) đồng. Nộp tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

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, 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.

Các đương sự có mặt có quyền kháng cáo bản án này trong hạn 15 ngày kể từ ngày Tòa tuyên án; Đương sự vắng mặt thì thời hạn kháng cáo tính từ ngày bản án được tổng đạt hoặc được niêm yết hợp lệ tại nơi cư trú để yêu cầu Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm.

Nơi nhận:

- TAND TP.HCM;
- VKSND Q8;

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

- Chi cục THADS Q8;
- Các đương sự;
- Lưu: hồ sơ vụ án.

Lâm Cao Sơn

