

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
QUẬN BÌNH TÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Bản án số: 12/2019/LĐ - ST
Ngày: 14/8/2019
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 QUẬN BÌNH TÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thùy Linh

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Mai Ngọc Thuận;
2. Bà Trần Thị Thiệu Liên.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thu Hiếu – Cán bộ Tòa án nhân dân quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Bình Tân tham gia phiên tòa: Ông Bạch Ngọc Hiếu - Kiểm sát viên.

Ngày 14 tháng 8 năm 2019, tại trụ sở Tòa án nhân dân quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số: 232/2018/TLST- LĐ ngày 05 tháng 12 năm 2018 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 117/2019/QĐXXST-LĐ ngày 19 tháng 7 năm 2019 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà Hoàng Thị Thanh T, sinh năm: 1982

Địa chỉ: Số 1012 đường T, Phường 13, quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh.

Ủy quyền cho ông Mai Xuân M theo giấy ủy quyền ngày 05/12/2017 của Văn phòng Công chứng Đất Việt, Thành phố Hồ Chí Minh.

Ông M có mặt.

Bị đơn: Công ty TNHH H.

Địa chỉ: Lô số..., đường số ..., KCN Vĩnh Lộc, quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện theo pháp luật: Ông H – Chức vụ: Tổng giám đốc.

Đại diện theo ủy quyền: Ông Thạch Huỳnh N Và/Hoặc Ông Nguyễn Võ Chí H.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 16 tháng 5 năm 2018 của bà Hoàng Thị Thanh T và bản tự khai của các bên đương sự tại tòa cùng các tài liệu, chứng cứ khác đã thu thập được có trong hồ sơ thì nội dung vụ án được xác định như sau:

Nguyên đơn Bà Hoàng Thị Thanh T có ông Minh làm đại diện theo ủy quyền trình bày:

Bà Hoàng Thị Thanh T (sau đây gọi tắt là bà T) được Công ty TNHH H (sau đây gọi tắt là công ty) nhận vào thử việc từ ngày 11/9/2012 đến ngày 11/11/2012 thì được ký hợp đồng lao động với công việc vận hành máy mài (bào) gỗ, đây là công việc nặng nhọc, độc hại thường xuyên tiếp xúc với tiếng ồn và bụi nồng độ cao được quy định trong Quyết định số 190/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 03/3/1999. Bà T làm việc liên tục cho Công ty TNHH H từ ngày 11/9/2012 đến ngày 12/11/2014 thì được ký hợp đồng lao động loại không xác định thời hạn với mức lương 5.640.000 đồng/tháng. Đến ngày 01/12/2017 bà bất ngờ bị Công ty TNHH H ra quyết định số 37/QĐTV chấm dứt hợp đồng không xác định thời hạn đối với bà T vì các lý do “sử dụng điện thoại trong giờ làm việc và thường xuyên nghỉ việc” mà không có cơ sở thực tế gì và không có căn cứ pháp luật nào. Không có quy định nào của pháp luật lao động hiện hành quy định cho phép người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với các lý do trên. Việc bà T nghỉ việc một số ngày là do phải đi khám bệnh có giấy khám chữa bệnh của cơ sở y tế. Do đó, Công ty TNHH H đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà T.

Sau khi công ty chấm dứt hợp đồng lao động, bà T đã nhiều lần gửi đơn khiếu nại đến Công ty TNHH H nhưng không được công ty giải quyết và thu hồi lại quyết định trái pháp luật trên.

Cho đến ngày Tòa án xét xử thì thời gian bà T bị đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo Quyết định 37/QĐTV ngày 01/12/2017 của Tổng giám đốc Công ty TNHH H là 19 tháng 12 ngày. Cơ sở tiền lương theo quan hệ hợp đồng lao động được quy định tại Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012 “...Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác”. Trong đó: Mức lương theo công việc là 4.600.000 đồng/tháng; Phụ cấp tiền cơm 520.000 đồng/tháng và phụ cấp sáng kiến 520.000 đồng/tháng. Tổng cộng tiền lương theo hợp đồng là 5.640.000 đồng/tháng.

Bà T yêu cầu Tòa án nhân dân Quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh giải quyết: xác định quyết định số 37/QĐTV là trái pháp luật; buộc công ty TNHH H bồi thường bao gồm:

1. Bồi thường tiền lương do không được làm việc kể từ ngày 01/12/2017 tính đến ngày 14/8/2019 là 19 tháng 12 ngày lương, cụ thể: 5.640.000 đồng x 19 tháng 12 ngày = 109.763.000 đồng;

2. Bồi thường tiền BHXH, BHYT (21%) trong 19 tháng 12 ngày không được làm việc là: (5.640.000 đồng x 19 tháng 12 ngày) x 21% = 23.050.000 đồng;

3. Bồi thường 2 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 Bộ Luật lao động 2012 là: 5.640.000 đồng x 2 tháng = 11.280.000 đồng;

4. Nếu công ty không đồng ý nhận bà T trở lại làm việc, buộc công ty phải bồi thường 5 tháng lương theo khoản 3 Điều 42 Bộ Luật lao động 2012 (vì bà T đã có nhiều văn bản khiếu nại yêu cầu công ty thu hồi lại quyết định trái pháp luật nhưng công ty không thu hồi và không nhận bà T trở lại làm việc) là: $5.640.000 \text{ đồng} \times 5 \text{ tháng} = 28.200.000 \text{ đồng}$;

5. Bồi thường 45 ngày vi phạm thời hạn báo trước là: $(5.640.000 \text{ đồng} / 26 \text{ ngày}) \times 45 \text{ ngày} = 9.761.500 \text{ đồng}$;

6. Trả tiền trợ cấp thôi việc là 1 tháng lương, vì trong thời gian thử việc 2 tháng và trong 19 tháng 12 ngày bà T không được làm việc và không được tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Tổng thời gian tính trợ cấp thôi việc là 21 tháng. Cụ thể là: $5.640.000 \text{ đồng} \times 1 \text{ tháng} = 5.640.000 \text{ đồng}$;

Tổng cộng số tiền yêu cầu công ty TNHH H phải bồi thường là: 187.695.000 đồng (Một trăm tám mươi bảy triệu sáu trăm chín mươi lăm ngàn đồng).

Nguyên đơn xin rút lại một phần yêu cầu khởi kiện về việc yêu cầu công ty tuyên hủy Quyết định 37/QĐTV, yêu cầu trả tiền chế độ nghỉ phép hàng năm, trả tiền phụ cấp độc hại, trả tiền thưởng tết Nguyên đán 2018.

Bị đơn Công ty TNHH H có ông Thạch Huỳnh N và ông Nguyễn Võ Chí H là đại diện theo ủy quyền trình bày: Công ty không đồng ý với những nội dung bà T đã nêu trong đơn khởi kiện, không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của bà T. Lý do Công ty TNHH H thực hiện việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà T là đúng theo quy định của pháp luật lao động hiện hành. Quá trình bà T làm việc tại công ty và chấm dứt hợp đồng lao động như sau:

Bà Hoàng Thị Thanh T được Công ty TNHH H nhận vào thử việc từ ngày 11/9/2012 đến ngày 11/11/2012 thì được ký hợp đồng lao động với công việc vận hành máy mài (bào) đũa gỗ. Bà T làm việc liên tục cho Công ty TNHH H từ ngày 11/9/2012 đến ngày 12/11/2014 thì được ký hợp đồng lao động loại không xác định thời hạn với mức lương 4.600.000đ. Trong quá trình làm việc, bà T thường xuyên vi phạm nội quy công ty như thường xuyên đến muộn, về sớm, sử dụng điện thoại để xem phim, chơi game trong giờ làm việc gây ảnh hưởng đến tiến độ công việc và ảnh hưởng đến hiệu quả sản xuất của công ty. Cụ thể, các vi phạm này được ghi nhận tại biên bản vi phạm nội quy công ty tháng 5, 6, 7, 8 và tháng 9/2017. Không những thế, bà T còn làm ảnh hưởng đến tiến độ làm việc của người khác, thường xuyên gây gỗ, làm mất tính kỷ luật, đoàn kết giữa các anh chị em công nhân với nhau. Cụ thể ngày 22/4/2016, bà T đánh nhau với 2 đồng nghiệp là bà Trang và bà Ngân. Sự việc này đã được ghi nhận và làm thành biên bản kỷ luật cùng ngày.

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động 2012, bà T đã thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động, gây ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của công ty và theo khoản 1 Điều 22 Nội quy lao động của công ty bà T đã có hành vi cố ý gây thương tích trong thời gian làm việc, ảnh hưởng đến tính kỷ luật, môi trường làm việc, hình ảnh và uy tín của công ty. Mọi hành vi đều được lập thành biên bản và có người làm chứng vụ việc.

Trên cơ sở đó, công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà T là đúng quy định pháp luật nên các yêu cầu của bà T là không có căn cứ pháp luật.

Thứ nhất, về cơ sở tiền lương của bà T tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động theo mức lương thực tế là 4.600.000 đồng/tháng nên bà T trình bày mức lương 5.640.000 đồng/tháng là vô lý và không có cơ sở.

Thứ hai, về yêu cầu bồi thường những ngày bà T không được làm việc là không có cơ sở vì công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với bà T đúng quy định pháp luật, công ty không có nghĩa vụ bồi thường yêu cầu này cho bà T.

Thứ ba, mức bồi thường BHYT, BHXH là không có cơ sở bởi công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với bà T đúng quy định pháp luật, công ty không có nghĩa vụ bồi thường yêu cầu này cho bà T.

Thứ tư, mức bồi thường 02 tháng tiền lương theo quy định Điều 42 Bộ luật lao động $4.600.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 9.200.000 \text{ đồng}$ là không có cơ sở bởi công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với bà T đúng quy định pháp luật, công ty không có nghĩa vụ bồi thường yêu cầu này cho bà T.

Thứ năm, về yêu cầu bồi thường 05 tháng lương theo khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động cũng không có căn cứ pháp luật nên công ty không đồng ý bồi thường.

Thứ sáu, về yêu cầu bồi thường 45 ngày vi phạm thời hạn báo trước, công ty không đồng ý yêu cầu này vì ngày 10/10/2017, công ty đã ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với bà T cho tất cả công nhân viên công ty biết ngày 01/12/2017, công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và công ty đã trả lương đầy đủ cho bà T.

Thứ bảy, yêu cầu trả trợ cấp thôi việc công ty cũng không đồng ý bồi thường.

Vụ án được Tòa án hòa giải nhưng không thành. Do đó, Tòa án đưa vụ án ra xét xử công khai ngày hôm nay.

Tại phiên tòa hôm nay, các bên đương sự vẫn giữ nguyên ý kiến như đã nêu trên. Đại diện nguyên đơn yêu cầu công ty phải trả cho bà T tính đến ngày xét xử tổng cộng 187.695.000 đồng kể từ ngày án có hiệu lực pháp luật. Bị đơn công ty không đồng ý bất cứ yêu cầu khởi kiện nào của bà T.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân quận Bình Tân phát biểu ý kiến và kết luận: Quá trình thụ lý, giải quyết vụ án Tòa án đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về thẩm quyền, thủ tục. Thời hạn chuẩn bị xét xử chưa đảm bảo theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự. Hội đồng xét xử Tòa án nhân dân quận Bình Tân, thành phố Hồ Chí Minh đã thực hiện đầy đủ và đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự. Các đương sự chấp hành đúng quy định của pháp luật.

Về nội dung: Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không theo căn cứ Điều 387 Bộ luật lao động nên việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của công ty với bà T là trái pháp luật. Công ty phải thực hiện nghĩa vụ do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động. Các yêu cầu khác của người lao động đã rút một phần yêu cầu, đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử các yêu cầu bà T đã rút.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[2] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn thanh toán các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bị đơn cũng xác nhận quyết định số 37/QĐTV-HYO ngày 01/12/2017 do công ty ban hành là quyết định chấm dứt hợp đồng lao động nên đây là tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự; Bị đơn có địa chỉ trụ sở tại quận Bình Tân nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh theo quy định tại điểm a Khoản 1 Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[3] Về điều kiện khởi kiện: Nguyên đơn khởi kiện tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và đã rút lại một phần yêu cầu khởi kiện về việc yêu cầu công ty trả tiền chế độ nghỉ phép hàng năm, trả tiền phụ cấp độc hại, trả tiền thưởng tết Nguyên đán 2018 nên đây là tranh chấp thuộc trường hợp không phải thông qua thủ tục hòa giải trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết theo quy định tại Điều 201 Bộ luật lao động năm 2012 và Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Do đó, tranh chấp lao động đã đủ điều kiện khởi kiện.

[3] Về nội dung tranh chấp:

[3.1] Về quan hệ lao động:

Bà Hoàng Thị Thanh T làm việc cho Công ty TNHH H từ ngày 11/9/2012 đến ngày 12/11/2014 thì được ký hợp đồng lao động loại không xác định thời hạn. Căn cứ hợp đồng lao động số 37/HĐLD ngày 12/11/2014; giữa công ty và bà T, với nội dung: Hợp đồng không xác định thời hạn từ ngày 12/11/2014; công việc phải làm là công nhân sản xuất; thời gian làm việc: 08 giờ/ngày; mức lương 2.900.000 đồng/tháng; phụ cấp: 0%; thưởng dựa trên kết quả công việc và theo tình hình sản xuất của công ty. Ngoài ra còn có các điều khoản về chế độ làm việc, chế độ nghỉ ngơi, bảo hiểm và quyền, nghĩa vụ của hai bên. Hợp đồng lao động nói trên có giá trị pháp lý làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia ký hợp đồng.

[3.2] Về mức lương:

Tại phiên tòa, hai bên đương sự cùng xác định mức lương cơ bản của bà T là 4.600.000đ/tháng kể từ ngày 09/01/2017 (theo Quyết định tăng lương có danh sách đính kèm của công ty cung cấp). Phía nguyên đơn xác định mức lương hàng tháng của bà T là 5.640.000đ/tháng, bao gồm lương cơ bản: 4.600.000đ/tháng, tiền cơm trưa: 520.000đ/tháng, phụ cấp sáng kiến: 520.000đ/tháng. Phía bị đơn xác định lương cơ bản của bà T chỉ là 4.600.000đ/tháng, các khoản tiền cơm và tiền sáng kiến không phải là phụ cấp. Theo quy định tại Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định tiền lương bao gồm mức lương theo công việc, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Điều 21 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 (sau đây gọi tắt là Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015), Điều

3 Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 đã xác định tiền cơm trưa, tiền sáng kiến không được xem là các khoản bổ sung khác để làm căn cứ tính tiền lương của người lao động. Do đó, Hội đồng xét xử chỉ có cơ sở xác định mức lương cơ bản của bà T để xem xét giải quyết tranh chấp là 4.600.000 đồng/tháng.

[3.3] Về tính hợp pháp của Quyết định số 37/QĐTV-HYO ngày 01/12/2017 của Công ty TNHH H :

Tại phiên tòa, đại diện công ty xác định ngày 01/12/2017, Công ty TNHH ra quyết định số 37/QĐTV-HYO chấm dứt hợp đồng không xác định thời hạn đối với bà T vì các lý do “hay đi làm trễ, nghỉ việc không có lý do, cãi lộn đánh nhau làm hư tài sản công ty (quạt, thau, chổi), trong giờ làm lấy điện thoại ra chơi, nhắn tin, nghe, nói chuyện và đi nhiều trong giờ làm, chưa hết giờ làm việc nghỉ sớm”, đây là quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động. Công ty cũng cung cấp một số tài liệu, chứng cứ để chứng minh lỗi của người lao động như bản kiểm điểm ngày 22/4/2016 của bà Hoàng Thị Thanh T, trong đó có nội dung bà T thừa nhận có gây sự, đánh nhau trong công ty; các thẻ chấm công từ tháng 01 đến tháng 11 năm 2017 (để thể hiện bà T nghỉ việc không có lý do); các hình ảnh chụp từ màn hình facebook cá nhân của bà T thể hiện bà T sử dụng điện thoại trong giờ làm việc. Công ty nhận định bà T đã thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động, gây ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của công ty, việc bà T đã có hành vi cố ý gây thương tích trong thời gian làm việc, ảnh hưởng đến tính kỷ luật, môi trường làm việc, hình ảnh và uy tín của công ty nên căn cứ điểm a khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động 2012, khoản 1 Điều 22 Nội quy lao động, công ty đã ban hành quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà T. Tuy nhiên, các lý do để công ty cho bà T thôi việc không phù hợp với các căn cứ để người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động 2012, khoản 1 Điều 12 Nghị định 05/2015/NĐ-CP. Công ty xác định bà T thường xuyên không hoàn thành công việc nhưng không cung cấp được các tài liệu chứng cứ chứng minh việc công ty đã quy định cụ thể 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. Công ty cũng không thực hiện các hình thức nhắc nhở hoặc lập biên bản sự việc bà T không hoàn thành công việc theo trình tự luật định. Nếu người lao động vi phạm nội quy lao động, người sử dụng lao động phải xử lý kỷ luật người lao động theo những căn cứ, hình thức và trình tự xử lý kỷ luật lao động chứ không đương nhiên ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Mặt khác, ngày 10/10/2017, phía công ty có ban hành Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà T nhưng không có tài liệu chứng cứ chứng minh được việc đã giao Thông báo này cho người lao động biết trước ít nhất 45 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Đến ngày 27/11/2017, Công ty mới thực hiện thủ tục niêm yết Thông báo cho bà T là vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, Hội đồng xét xử xét thấy việc công ty ban hành Quyết định số 37/QĐTV-HYO ngày

01/12/2017 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà T là trái pháp luật do không có căn cứ, vi phạm thời hạn báo trước. Vì vậy, yêu cầu của nguyên đơn về việc xác định Quyết định số 37/QĐTV-HYO ngày 01/12/2017 của Công ty TNHH H trái pháp luật là có căn cứ chấp nhận.

[3.4] Do đơn phương chấm dứt hợp trái pháp luật, nên công ty phải thực hiện các nghĩa vụ của người sử dụng lao động được quy định tại Điều 42 của Bộ luật lao động năm 2012. Tuy nhiên, như đã nhận định nêu trên, do chỉ chấp nhận mức lương của bà T để xem xét giải quyết tranh chấp là 4.600.000 đồng/tháng; không chấp nhận yêu cầu của bà T tính theo mức lương 5.640.000 đồng/tháng nên Hội đồng xét xử chỉ có cơ sở chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà T.

Buộc công ty phải bồi thường tiền lương do không được làm việc kể từ ngày 01/12/2017 tính đến ngày xét xử (14/8/2019) là 20 tháng 12 ngày lương nhưng đại diện nguyên đơn chỉ yêu cầu tính 19 tháng 12 ngày lương, nên số tiền công ty phải trả cho bà T là: 4.600.000 đồng x 19 tháng 12 ngày = 89.523.000 đồng;

Buộc công ty bồi thường 2 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 Bộ Luật lao động 2012 là: 4.600.000 đồng x 2 tháng = 9.200.000 đồng;

Do công ty vi phạm thời hạn báo trước nên buộc công ty bồi thường 45 ngày vi phạm thời hạn báo trước là: 4.600.000 đồng x 45 ngày (tương đương 1,5 tháng lương chứ không phải 45 ngày làm việc như yêu cầu của nguyên đơn) = 6.900.000 đồng.

Tổng cộng số tiền công ty phải trả cho bà T: 89.523.000 đồng + 9.200.000 đồng + 6.900.000 đồng = 105.623.000 đồng (một trăm lẻ năm triệu sáu trăm hai mươi ba ngàn đồng).

[3.5]. Các yêu cầu của bà T không được chấp nhận:

[3.5.1]. Đối với yêu cầu buộc công ty bồi thường tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế (21%) trong 19 tháng 12 ngày không được làm việc là: (5.640.000 đồng x 19 tháng 12 ngày) x 21% = 23.050.000 đồng; Hội đồng xét xử không có cơ sở chấp nhận yêu cầu này. Bởi lẽ: 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; điểm a khoản 1 Điều 6, Điều 7, Điều 9 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm y tế thì bà T và công ty là đối tượng tham gia bảo hiểm bắt buộc và bảo hiểm y tế. Bảo hiểm xã hội bắt buộc là loại hình bảo hiểm xã hội do Nhà nước tổ chức; Bảo hiểm y tế là hình thức bảo hiểm bắt buộc được áp dụng đối với các đối tượng theo quy định để chăm sóc sức khỏe, không vì mục đích lợi nhuận do Nhà nước tổ chức thực hiện 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, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật. Như vậy, theo quy định, bà T và công ty phải cùng thực hiện việc đóng bổ sung các loại bảo hiểm theo tỷ lệ quy định của pháp luật. Do đó, việc nguyên đơn yêu cầu công ty phải bồi thường khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế chứ không yêu cầu công ty phải truy đóng khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế còn thiếu là không có cơ sở chấp nhận. Do bà T xác định không yêu cầu công ty truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế nên căn cứ vào “quyền quyết định và tự định đoạt của đương sự” quy định tại Điều

5 Bộ luật tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử cũng không có cơ sở xem xét buộc công ty phải truy đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc của bà T.

[3.5.2]. Đối với yêu cầu nếu công ty không đồng ý nhận bà T trở lại làm việc, buộc công ty phải bồi thường 5 tháng lương theo khoản 3 Điều 42 Bộ Luật lao động 2012 (vì bà T đã có nhiều văn bản khiếu nại yêu cầu công ty thu hồi lại quyết định trái pháp luật nhưng công ty không thu hồi và không nhận bà T trở lại làm việc) là: $5.640.000 \text{ đồng} \times 5 \text{ tháng} = 28.200.000 \text{ đồng}$. Tại phiên tòa hôm nay, đại diện theo ủy quyền của bà T xác định nếu công ty đồng ý nhận bà T trở lại làm việc, bà T cũng không đồng ý quay trở lại làm việc vì từ trước đến nay, bà T đã nhiều lần khiếu nại yêu cầu công ty phải hủy quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà T nhưng công ty không đồng ý nên nay công ty có nhận bà T trở lại làm việc cũng không còn ý nghĩa nữa, mối quan hệ giữa bà T và công ty đã rạn nứt, khó hàn gắn được. Phía công ty xác định nếu tòa tuyên quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật, công ty vẫn đồng ý nhận người lao động trở lại làm việc. Như vậy, ý chí của bà T là không muốn trở lại làm việc, không thuộc trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 42 của Bộ luật lao động, nên yêu cầu này của bà T là không có căn cứ chấp nhận.

[3.5.3]. Đối với yêu cầu công ty trả tiền trợ cấp thôi việc là 1 tháng lương, vì trong thời gian thử việc 2 tháng và trong 19 tháng 12 ngày bà T không được làm việc và không được tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Tổng thời gian tính trợ cấp thôi việc là 21 tháng. Cụ thể là: $5.640.000 \text{ đồng} \times 1 \text{ tháng lương} = 5.640.000 \text{ đồng}$. Căn cứ vào khoản 5 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP thì thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm trước đó (nếu có). Trong đó: Thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm: thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động theo hợp đồng lao động chứ không bao gồm thời gian thử việc. Khoảng thời gian từ ngày 01/12/2017 đến 14/8/2019 phải được xem xét buộc công ty phải truy nộp tiền bảo hiểm xã hội (trong đó có cả bảo hiểm thất nghiệp), bảo hiểm y tế như đã nêu trên. Do bà T không yêu cầu công ty truy đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế mà lại buộc công ty phải trả tiền trợ cấp thôi việc trong thời gian không được tham gia bảo hiểm thất nghiệp nên Hội đồng xét xử không có căn cứ để chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

[3.6]. Đối với yêu cầu xin rút lại một phần yêu cầu khởi kiện về việc yêu cầu công ty tuyên hủy Quyết định số 37/QĐTV ngày 01/12/2017, yêu cầu trả tiền chế độ nghỉ phép hàng năm, trả tiền phụ cấp độc hại, trả tiền thưởng tết Nguyên đán 2018. Xét việc rút yêu cầu của bà T là hoàn toàn tự nguyện nên căn cứ vào khoản 2 Điều 244 Bộ luật tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử chấp nhận và đình chỉ xét xử đối với phần yêu cầu bà T đã rút.

[4] Đối với ý kiến phát biểu tại phiên tòa của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh thấy rằng, các ý kiến và đề nghị của

đại diện Viện Kiểm sát về hình thức và nội dung là phù hợp quy định của pháp luật, nên chấp nhận.

[5] Về án phí: Công ty TNHH H chịu án phí theo quy định của pháp luật. Cụ thể như sau: 105.623.000 đồng án phí được tính là $105.623.000 \text{ đồng} \times 3\% = 3.169.000 \text{ đồng}$.

Bà Hoàng Thị Thanh T thuộc trường hợp miễn nộp án phí theo quy định đối với các yêu cầu của bà T không được chấp nhận.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Điều 5, Khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; khoản 1, 3 Điều 36; điểm a khoản 1 Điều 39; khoản 1 điều 244, Điều 266; Điều 271 và khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ khoản 1, điểm a khoản 2 Điều 38; Điều 41; Điều 42; Điều 90, khoản 2 Điều 200; Điều 201; khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ 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;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 6; Điều 7; Điều 9 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm y tế năm 2014;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12; khoản 4 Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 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

Căn cứ vào Luật Thi hành án Dân sự năm 2008.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Hoàng Thị Thanh T đối với Công ty TNHH H .

2. Xác định Quyết định số 37/QĐTV-HYO ngày 01/12/2017 của Công ty TNHH H về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Hoàng Thị Thanh T là trái pháp luật.

3. Buộc Công ty TNHH H phải thực hiện nghĩa vụ do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật đối với bà Hoàng Thị Thanh T, bao gồm:

3.1. Trả tiền lương trong thời gian không được làm việc từ ngày 01/12/2017 đến ngày 14/8/2019 là 89.523.000đ (tám mươi chín triệu năm trăm hai mươi ba ngàn đồng);

3.2. Bồi thường 02 tháng tiền lương là 9.200.000đ (chín triệu hai trăm ngàn đồng);

3.3. Bồi thường số tiền 6.900.000đ (sáu triệu chín trăm ngàn 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 số tiền Công ty TNHH H phải trả cho bà Hoàng Thị Thanh T là 105.623.000đ (một trăm lẻ năm triệu sáu trăm hai mươi ba ngàn đồng); trả một lần khi án có hiệu lực pháp luật.

4. Không chấp nhận các yêu cầu của nguyên đơn về việc: Yêu cầu bị đơn

thanh toán số tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong thời gian bà T không được làm việc với số tiền 23.050.000đ (hai mươi ba triệu không trăm năm mươi ngàn đồng); Buộc bị đơn trả 05 tháng tiền lương tương đương số tiền 28.200.000 đ (hai mươi tám triệu hai trăm ngàn đồng); Buộc bị đơn trả tiền trợ cấp thôi việc là 1 tháng lương tương đương số tiền 5.640.000đ (năm triệu sáu trăm bốn mươi đồng).

5. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu của nguyên về việc yêu cầu công ty tuyên hủy Quyết định số 37/QĐTV ngày 01/12/2017, yêu cầu công ty trả tiền chế độ nghỉ phép hàng năm, trả tiền phụ cấp độc hại, trả tiền thưởng tết Nguyên đán 2018.

6. Kể từ khi có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án mà người phải thi hành án chưa thanh toán đủ số tiền nêu trên thì hàng tháng người phải thi hành án còn phải chịu thêm khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất theo quy định tại Điều 357, Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

7. Về án phí: Công ty TNHH H chịu 3.169.000đ (ba triệu một trăm sáu mươi chín ngàn đồng) án phí lao động sơ thẩm.

Bà Hoàng Thị Thanh T thuộc trường hợp miễn nộp án phí theo quy định đối với các yêu cầu của bà T không được chấp nhận.

8. Quyền kháng cáo: Các bên đương sự có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quyết định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành 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 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:

- Các đương sự;
- Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Thị Thùy Linh