TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ T,** **TỈNH LONG AN**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 02/2023/LĐ-ST
Ngày: 25-4-2023
Về việc: *"Yêu cầu bồi thường thiệt hại trong hợp đồng lao động; đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".*

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ T, TỈNH LONG AN

- ***Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có***:
Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Bùi Thị Kiều Trinh.
Các Hội thẩm nhân dân:
Bà Trần Thị Chiếm.
Ông Phạm Văn Hải.

- ***Thư ký phiên tòa***: bà Võ Thị Thùy Trang – Thư ký Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Long An.

- ***Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố T, tỉnh Long An tham gia phiên tòa***: bà Nguyễn Thị Chăm – Kiểm sát viên.

Ngày 18 và 25 tháng 4 năm 2023, tại Trụ sở Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Long An xét xử công khai vụ án thụ lý số 02/2023/TLST-LĐ ngày 13 tháng 3 năm 2023 về "*Yêu cầu bồi thường thiệt hại trong hợp đồng lao động; Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*" theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 03/2023/QĐXXST-LĐ ngày 31 tháng 3 năm 2023 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: **Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL**
Địa chỉ: Số A Quốc lộ 1A, Phường B, thành phố T, tỉnh Long An.
Người đại diện theo pháp luật là ông Trần Văn Đ – Chức vụ: Giám đốc.

- *Bị đơn*: Ông **Nguyễn Văn Đ1**, sinh năm 1968.
Địa chỉ: Số B Tổ C, Ấp D, xã Tam H, huyện C, tỉnh Tiền Giang.

**Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan*:
1/ Bà Trần Thị Ánh N, sinh năm 1966.
Địa chỉ: Số A Quốc lộ 1A, Phường B, thành phố T, tỉnh Long An.
2/ Ông Đỗ Thành T, sinh năm 1984.
3/ Bà Nguyễn Thanh T1, sinh năm 1988.
Cùng địa chỉ: Ấp M, xã Đ, huyện H, tỉnh Long An.

(Ông Đ, ông Đ1 có mặt, ông T, bà N, bà T1 có đơn xin vắng mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 13 tháng 01 năm 2023 của Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL và các lời trình bày có trong hồ sơ có nội dung:

Ngày 04/7/2022, ông Nguyễn Văn Đ1 có đến Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL xin làm việc. Sau khi được tư vấn về nội quy, quy chế lương của Công ty thì ông Đ1 đồng ý ký hợp đồng thỏa thuận lao động, đồng thời xin để giải quyết sắp xếp chuyện gia đình ổn định rồi mới đi làm. Ngày 17/7/2022, Công ty có bố trí ông Đ1 nhận mục tiêu bảo vệ kho của Công ty TNHH Aquarius Logistics tại khu công nghiệp Hải Sơn Đức Hòa Đông thuộc huyện H, tỉnh Long An. Trong thời gian làm việc tại đây, ông Đ1 thường xuyên vi phạm nội quy Công ty, cụ thể như sau:

- Điều 1: Không đồng phục trong ca trực (ở trần mặc quần đùi).

- Điều 3: Không thực hiện điều lệnh khi giám đốc Công ty chủ quản đến kho.

- Điều 6: Thường xuyên bỏ vị trí trực rời khỏi mục tiêu khi chưa có lệnh của cấp trên và bị chủ quản kiểm tra phát hiện yêu cầu đổi bảo vệ và xử phạt 20% phí dịch vụ bảo vệ, đồng thời phê bình Công ty.

Nay Công ty bảo vệ MTL khởi kiện yêu cầu Tòa án xem xét buộc ông Nguyễn Văn Đ1 bồi thường cho Công ty MTL số tiền 3.000.000đ do vi phạm hợp đồng thỏa thuận đã ký kết và làm ảnh hưởng đến uy tín của Công ty.

Bị đơn, ông Nguyễn Văn Đ1 có đơn phản tố ngày 16/3/2023 có nội dung:

Ngày 04/7/2022, ông và Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL có ký ‘‘Hợp đồng thỏa thuận’’ làm nhân viên của Công ty, công việc là làm bảo vệ để bảo vệ mục tiêu với tổng tiền lương và phụ cấp các khoản là 5.500.000đ/tháng. Sau đó, ông được phân công làm bảo vệ mục tiêu ở Khu công nghiệp Hải Sơn, xã Đ, huyện H, tỉnh Long An làm luôn cả 02 ca (trực 24h/24h) với số tiền lương một tháng là 11.000.000đ.

Ngày 12/9/2022, khi đang thực hiện nhiệm vụ chốt trực tại Khu công nghiệp Hải Sơn, do ông bị bệnh và nơi đó chỉ có một mình ông trực nên ông đành phải rời khỏi chốt trực để đi mua thuốc uống. Lúc đó, thì bên phía Khu công nghiệp đến kiểm tra cho rằng ông bỏ chốt trực nên đã báo về Công ty MTL. Ngày 13/9/2022, Công ty MTL triệu tập ông về và cho ông nghỉ việc kể từ ngày đó. Như vậy, Công ty MTL đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông và cũng chưa thanh toán cho ông tiền lương lao động tháng làm việc thứ hai là 11.000.000đ. Vì vậy, ông yêu cầu Tòa án xem xét việc Công ty MTL đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông là trái quy định pháp luật nên đề nghị Công ty phải trả cho ông các khoản tiền sau:

- Tiền lương của tháng làm việc thứ hai là 11.000.000đ.

- Do Công ty MTL đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên đề nghị Công ty phải trả cho ông hai tháng tiền lương bồi thường thiệt hại cho ông là 11.000.000đ x 02 tháng = 22.000.000đ.

Tổng cộng Công ty TNHH MTL phải trả cho ông Đ1 số tiền là 33.000.000đ.

Đối với yêu cầu khởi kiện của Công ty MTL thì ông Đ1 cho rằng ông không có vi phạm nội quy Công ty nên không đồng ý bồi thường cho Công ty số tiền 3.000.000đ như điều khoản đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã ký kết.

Tại phiên tòa, ông Đ1 trình bày: ông làm việc cho Công ty MTL từ ngày 05/7/2022 đến ngày 12/9/2022 thì bị Công ty cho thôi việc nên tính về thời gian làm việc thì ông làm cho Công ty khoảng 02 tháng, tháng đầu Công ty cho ông ứng lương nhiều lần, lúc thì người đưa tiền ứng lương là ông T là con rể ông Đ, lúc thì bà N là vợ ông Đ đưa tiền lương cho ông Đ1 nhưng vẫn chưa đưa đủ 11.000.000đ nhưng ông Đ1 vẫn tạm tính đủ là 11.000.000đ. Nay ông chỉ yêu cầu Công ty trả cho ông tháng lương thứ hai làm việc tại công ty với số tiền là 11.000.000đ.

Đối với yêu cầu phản tố của ông Nguyễn Văn Đ1, ông Trần Văn Đ là giám đốc Công ty MTL trình bày:

Công ty MTL không đồng ý yêu cầu của ông Đ1 vì việc ông Đ1 nghỉ việc là do sau khi ông đang vi phạm nội quy Công ty tự ý bỏ chốt trực tại khu công nghiệp Hải Sơn thì Công ty có điều chuyển ông Đ1 sang làm việc ở khu công nghiệp Tân Hương thuộc tỉnh Tiền Giang nhưng ông Đ1 chê lương thấp nên không làm và Công ty nhận thấy ông Đ1 không có tinh thần trách nhiệm trong công việc nên quyết định cho ông Đ1 nghỉ việc không tiếp tục thực hiện hợp đồng thỏa thuận đã ký kết. Hiện ông Đ1 yêu cầu Công ty trả tiền lương, ông Đ xác định Công ty vẫn còn thiếu ông Đ1 01 tháng tiền lương cụ thể như sau:

- Lương Tháng 8/2022 tính từ ngày 01/8 đến ngày 31/8/2022: 62 công (31 ngày) = 11.000.000đ. Ông Đang tạm ứng lần 1 là 2.000.000đ, tạm ứng lần 2 là 3.000.000đ (những lần tạm ứng này đều do ông T con rể ông Đ đưa), trừ tiền đồng phục 500.000đ và trừ tiền vi phạm nội quy có biên bản là 1.000.000đ nên tiền lương của ông Đ1 còn lại là 4.500.000đ, ông Đ1 chưa lãnh phần tiền này.

- Lương Tháng 9/2022 tính từ ngày 01/9 đến ngày 11/9/2022: 22 công x 183.000đ = 4.026.000đ. Do ông Đ1 vi phạm nội quy bị phía Công ty chủ quản thay bảo vệ và phạt trừ phí dịch vụ tháng 9 là 2.800.000đ nên lương của ông Đ1 còn lại là 1.226.000đ, ông Đ1 chưa lãnh phần tiền này.

Như vậy, tổng cộng Công ty còn nợ ông Đ1 tiền lương tháng 8 và tháng 9 là 5.726.000đ. Ông đại diện Công ty MTL đồng ý trả cho ông Đ1 số tiền này.

Đại diện Viện kiểm sát tham gia phiên tòa phát biểu:

- Về tố tụng: Thẩm phán, thư ký, Hội đồng xét xử tuân thủ đúng quy định của pháp luật tố tụng dân sự. Những người tham gia tố tụng chấp hành đúng theo quy định của pháp luật.

- Về nội dung: xét thấy yêu cầu khởi kiện của Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL là không có căn cứ nên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận. Đối với yêu cầu phản tố của ông Đ1 là có căn cứ nên đề nghị chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và đề nghị giải quyết các vấn đề khác theo quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thẩm quyền: Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL và ông Nguyễn Văn Đ1 có văn bản thỏa thuận thống nhất yêu cầu Tòa án nhân dân thành phố T là nơi Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL có trụ sở nên căn cứ vào Điểm b Khoản 1 Điều 32; Điểm c Khoản 1 Điều 35; Điểm b Khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Long An.

[2] Về việc xét xử vắng mặt Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là bà Trần Thị Ánh N, ông Đỗ Thành T và bà Nguyễn Thanh T1: do bà N, ông T, bà T1 vì lý do công việc nên không thể tham gia suốt quá trình tố tụng tại Tòa án nên đã có đơn xin vắng mặt. Hội đồng xét xử xét thấy: việc các đương sự trên xin vắng mặt là phù hợp theo quy định của pháp luật, phiên tòa hôm nay dù vắng mặt các đương sự nêu trên nhưng Tòa án đã tiến hành đầy đủ thủ tục tố tụng nên việc xét xử vắng mặt đương sự này là đúng theo quy định tại Điều 227, Khoản 3 Điều 228 Bộ luật tố tụng Dân sự.

[3] Tại phiên tòa, ông Trần Văn Đ – giám đốc Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL cho rằng do nghề bảo vệ có đặc thù riêng nên "Hợp đồng thỏa thuận" được ký kết giữa Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL và ông Nguyễn Văn Đ1 vào ngày 04/7/2022 không phải là hợp đồng lao động nên không chịu sự điều chỉnh của Bộ luật lao động mà phải tuân thủ các điều khoản đã được thỏa thuận trong "Hợp đồng thỏa thuận" đã ký kết. Hội đồng xét xử xét thấy: Theo quy định tại Điều 13 Bộ luật lao động năm 2019 có quy định "Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động". Trong trường hợp này, việc ông Đ1 sau khi ký "Hợp đồng thỏa thuận" ngày 04/7/2022 với Công ty MTL được Công ty sắp xếp làm nhiệm vụ bảo vệ tại Khu công nghiệp Hải Sơn thuộc xã Đ, huyện H, tỉnh Long An, được công ty trả lương, được Công ty quản lý, giám sát quá trình thực hiện công việc tại nơi sử dụng lao động nên đủ căn cứ xác định "Hợp đồng thỏa thuận" này cũng là hợp đồng lao động và phải chịu sự điều chỉnh của Bộ luật lao động năm 2019.

[4] Xét thấy, Công ty MTL là công ty chuyên cung ứng dịch vụ bảo vệ cho các đơn vị có nhu cầu bảo vệ công trình, tài sản... Ngày 04/7/2022, giữa ông Đang và Công ty MTL có ký kết với nhau "Hợp đồng thỏa thuận" để ông Đ1 làm nhân viên thực hiện nhiệm vụ bảo vệ cho các Công ty có nhu cầu. Sau khi ký hợp đồng, ngày 05/7/2022, ông Đ1 được Công ty MTL bố trí làm bảo vệ mục tiêu ở Khu công nghiệp Hải Sơn, xã Đ, huyện H, tỉnh Long An. Nội dung hợp đồng thỏa thuận bên Công ty MTL trả cho ông Đ1 mức lương căn bản mỗi tháng là 4.000.000đ, tiền chuyên cần là 500.000đ, tiền trách nhiệm là 500.000đ và phụ cấp đi lại, điện thoại là 500.000đ, tổng cộng là 5.500.000đ/tháng. Về đồng phục, ông Đ1 phải mua của Công ty 02 bộ đồng phục. Về thời gian làm việc tùy theo tính chất công việc tại <M> ca trực: 6 giờ, 8 giờ, 12 giờ, 16 giờ và lương sẽ tương ứng theo thời gian làm việc tại mục tiêu. Vì vậy, khi nhận nhiệm vụ làm bảo vệ tại khu Công nghiệp Hải Sơn, ông Đ1 và Công ty MTL đã thỏa thuận là ông Đ1 sẽ làm việc 24/24 giờ tại đây với mức lương là 11.000.000đ/tháng (tức là 02 ca cả ngày lẫn đêm). Sự thỏa thuận này đều được các bên thừa nhận và ông Đ1 cũng xác định ông đã nhận lương tháng làm việc đầu tiên là 11.000.000đ.

[5] Ông Đ1 trình bày: trong quá trình làm nhiệm vụ tại khu công nghiệp Hải Sơn xã Đ thì ông luôn tuân thủ quy định của Công ty, chưa bao giờ rời bỏ chốt trực dù ông chỉ trực một mình. Tuy nhiên, vào khoảng 17-18 giờ ngày 12/9/2022 ông bệnh phát sốt phải bỏ chốt

trực đi mua thuốc uống, thời gian ông đi ra ngoài khoảng 30 phút. Khi đó, đơn vị thuê dịch vụ bảo vệ của Công ty MTL đến kiểm tra kho thì không thấy nhân viên bảo vệ của Công ty MTL nên có phản ánh về Công ty MTL và yêu cầu đổi bảo vệ. Ngày 13/9/2022, Công ty triệu tập ông về và cho ông nghỉ việc chứ không có điều chuyển ông sang khu công nghiệp Tân Hương làm việc như phía công ty trình bày.

[6] Hội đồng xét xử nhận thấy: Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL khi ký kết hợp đồng lao động với người lao động là ông Nguyễn Văn Đ1 đã không tuân thủ các quy định của pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi được quy định tại Chương VII của Bộ luật lao động, cụ thể là ông Đ1 phải làm việc 24/24 giờ trong một ngày, không có thời gian nghỉ chuyển giao ca, không có người hỗ trợ nên việc ông Đ1 phải rời khỏi chốt trực để giải quyết nhu cầu cá nhân là điều không tránh khỏi. Công ty MTL cho rằng ông Đ1 nhiều lần vi phạm nội quy Công ty như ở trần bận quần đùi, không chấp hành điều lệnh khi gặp giám đốc bên Công ty sử dụng dịch vụ bảo vệ và rời bỏ chốt trực nhiều lần nhưng bên phía Công ty MTL không có lập biên bản vi phạm để tính số lần vi phạm như nội quy của Công ty đã đề ra. Tại phiên tòa, ông Đ1 cũng không thừa nhận là đã nhiều lần vi phạm nội quy Công ty nên lời trình bày của đại diện Công ty MTL là không có căn cứ. Vì vậy, xét thấy vào ngày 12/9/2022, ông Đ1 rời bỏ chốt trực bị Công ty phát hiện lập biên bản là lần vi phạm thứ nhất. Căn cứ Điều 10 Nội quy của Công ty MTL thì Công ty phải nhắc nhở phê bình ông Đ1 nhưng Công ty lại lập "Biên bản xử lý vi phạm nội quy" ngày 14/9/2022 cho ông Đang nghỉ việc không còn biên chế Công ty là không đúng với nội quy của Công ty.

[7] Xét thấy, việc Công ty MTL chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đ1 không thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động được quy định tại Điều 36 và cũng không đủ điều kiện để áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải được quy định tại Khoản 3 Điều 125 Bộ luật lao động. Như vậy, Công ty MTL cho ông Đ1 chấm dứt hợp đồng lao động như trên là trái quy định của pháp luật nên buộc Công ty phải thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động. Tuy nhiên, do ông Đ1 cũng không có ý định quay trở lại làm việc tại Công ty MTL mà chỉ muốn nhận tiền lương của tháng làm việc thứ 2 và trả thêm 02 tháng tiền lương đối với việc Công ty MTL đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông. Hội đồng xét xử sẽ lần lượt xem xét các vấn đề về tiền lương, tiền bồi thường thêm 02 tháng lương và việc Công ty MTL đã cấn trừ lương của ông Đ1 đối với số tiền phạt vi phạm nội quy là 2.800.000đ và yêu cầu ông Đ1 tiền bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng thỏa thuận đã ký kết, cụ thể như sau:

Đối với yêu cầu thanh toán tiền lương của tháng làm việc thứ 02, Hội đồng xét xử xét thấy: Việc ông Đ1 làm việc tại Công ty MTL được chấm công rõ ràng và được ông Đ là giám đốc Công ty thừa nhận còn thiếu ông Đ1 tiền lương Tháng 8 là 11.000.000đ và Tháng 9 là 4.026.000đ, tổng cộng là 15.026.000đ. Tuy nhiên, ông Đ cho rằng tiền lương của ông Đ1 đã ứng và được trừ vào các khoản như ông đã liệt kê nên Công ty chỉ còn nợ ông Đ1 số tiền lương là 5.726.000đ. Theo quy định tại Điều 3 của Hợp đồng thỏa thuận thì Công ty sẽ cho ông Đ1 ứng lương vào ngày 05 tây, phát lương vào ngày 16 tây. Tại phiên tòa, ông Đua cũng xác định lương tháng 7 của ông Đ1 sẽ được cho ứng lương vào ngày 05 tháng 8 và phát lương vào ngày 16/8. Điều này phù hợp với lời khai của ông Đ và bà N (là vợ ông Đ) trong "Biên bản đối chất" ngày 13/01/2023 của Tòa án.

Căn cứ vào bảng chấm công từ ngày 01/7/2022 đến ngày 31/7/2022 (bút lục 46) thì Công ty MTL chấm công ông Đ1 bắt đầu làm việc từ ngày 05/7/2022 đến ngày 31/7/2022 là 41 công với số tiền là 7.257.000đ, do ông Đ1 đã tạm ứng 3.000.000đ nên còn lại là 4.257.000đ. Trong quá trình ông Đ1 làm việc cho Công ty, Công ty cho ông Đ1 ứng lương hay phát lương đều không có ký nhận, việc cho ông Đ1 ứng lương cũng không trùng với ngày được Công ty quy định nên việc Công ty cho rằng lương Tháng 7 ông Đ1 đã nhận đủ là không có căn cứ vì ông Đ1 chỉ thừa nhận có nhận của bà N 02 lần với tổng số tiền là 3.257.000đ. Công ty không chứng minh được việc đã đưa đủ tiền lương Tháng 7 cho ông Đ1 nên Hội đồng xét xử xác định lương Tháng 7 của ông Đ1 mới thực nhận là 3.257.000đ, Công ty MTL còn thiếu tiền lương Tháng 7 của ông Đ1 là 7.257.000đ - 3.257.000đ = 4.257.000đ, trừ luôn tiền đồng phục bảo vệ là 500.000đ/bộ thì Công ty còn nợ lại ông Đ1 là 3.757.000đ.

Căn cứ vào bảng chấm công từ ngày 01/8/2022 đến ngày 31/8/2022 (bút lục 52) thì Công ty MTL chấm công ông Đ1 với số công lao động là 62 công, làm đủ các ngày trong tháng với thời gian làm việc là 24/24 giờ một ngày với số tiền là 11.000.000đ. Trong Tháng 8, ông Đ1 thừa nhận có nhận từ ông T (con rể ông Đ) 02 lần với số tiền là 5.000.000đ. Lời trình bày này của ông Đ1 cũng phù hợp với lời trình bày của ông T, con rể ông Đ trong "Biên bản đối chất" ngày 13/01/2023 là có nhận của ông Đ 02 lần với tổng số tiền là 5.000.000đ để đưa cho ông Đ1 ứng lương. Như vậy, lương Tháng 8 ông Đ1 thực lãnh sẽ là 11.000.000đ – 5.000.000đ – 500.000đ/bộ đồ đồng phục bảo vệ = 5.500.000đ.

Ông Đ cho rằng do ông Đ1 vi phạm nội quy Công ty nên Công ty cắt tiền chuyên cần của ông Đ1 trong tiền lương của Tháng 8 là 1.000.000đ là không có căn cứ vì Tháng 8 ông Đ1 chưa vi phạm nội quy nên việc ông Đ1 vẫn được hưởng toàn bộ số tiền lương của Tháng 8 là 5.500.000đ.

Căn cứ vào bảng chấm công từ ngày 01/9/2022 đến ngày 30/9/2022 (bút lục 54) thì Công ty MTL chấm công ông Đ1 làm việc từ ngày 01/9/2022 đến ngày 11/9/2022 là 22 công với số tiền là 4.026.000đ. Đến ngày 12/9/2022, ông Đ1 tự ý bỏ vị trí chốt trực nên Công ty lập biên bản vi phạm nội quy. Căn cứ vào nội quy của Công ty, xét thấy ông Đ1 mới vi phạm nội quy lần thứ 1 thì Công ty chỉ nhắc nhở phê bình chứ không phạt hạ loại tháng nhưng Công ty đã trừ 1.000.000đ tiền lương của ông Đ1 là không đúng nên Hội đồng xét xử thống nhất vẫn giữ nguyên lương Tháng 9 của ông Đ1 là 4.026.000đ. Ông Đ1 làm việc cho Công ty đến ngày 12/9/2022 nhưng Công ty chỉ chấm công ông Đ1 đến ngày 11/9/2022 nhưng ông Đ1 thống nhất với bảng chấm công này và không yêu cầu xem xét đối với 01 ngày công lao động còn thiếu nên Hội đồng xét xử không xem xét.

Ngoài ra, việc ông Đ1 tuy có hành vi rời bỏ chốt trực là vi phạm nội quy Công ty nhưng Hội đồng xét xử xét thấy việc Công ty ký kết hợp đồng lao động với ông Đ1 là trái quy định của pháp luật về sử dụng sức lao động, không bố trí người phối hợp, hỗ trợ ông Đ1 khi làm nhiệm vụ dẫn đến việc ông Đ1 vi phạm nội quy Công ty nên việc Công ty yêu cầu ông Đ1 phải chịu số tiền phạt do bên Công ty sử dụng dịch vụ bảo vệ phạt Công ty MTL là không có căn cứ nên không đồng ý cấn trừ số tiền 2.800.000đ mà Công ty MTL đã cấn trừ vào lương của ông Đ1. Đồng thời cũng không có căn cứ buộc ông Đ1 phải bồi thường số tiền 3.000.000đ cho Công ty MTL theo quy định tại Điều 6 "Hợp đồng thỏa thuận" ngày

04/7/2022 được ký kết giữa ông Đ1 và Công ty MTL và Điều 129 Bộ luật lao động nên yêu cầu khởi kiện của Công ty MTL do ông Trần Văn Đ đại diện là không được chấp nhận.

Như vậy, tổng cộng lương của Tháng 7, Tháng 8, Tháng 9 Công ty MTL chưa trả cho ông Đ1 là 4.026.000đ + 5.500.000đ +3.757.000đ = 13.283.000đ. Tuy nhiên, ông Đ1 chỉ yêu cầu Công ty trả cho ông số tiền lương của 01 tháng làm việc là 11.000.000đ là có lợi cho Công ty MTL nên ghi nhận, chỉ buộc Công ty trả cho ông Đ1 số tiền lương của 01 tháng làm việc là 11.000.000đ.

Do Công ty MTL cho ông Đ1 thôi việc thuộc trường hợp áp dụng hình thức kỷ luật sa thải được quy định tại Điều 125 Bộ luật lao động nhưng xét thấy việc Công ty MTL áp dụng hình thức sa thải ông Đ1 là trái quy định của pháp luật. Tuy nhiên, ông Đ1 chỉ yêu cầu Hội đồng xét xử xem xét buộc Công ty MTL trả thêm cho ông 02 tháng tiền lương làm việc là 11.000.000đ x 02 tháng = 22.000.000đ, không yêu cầu Công ty MTL nhận lại làm việc, cũng không có yêu cầu hoàn trả trợ cấp mất việc, trợ cấp thôi việc, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế nên Hội đồng xét xử chỉ xem xét việc trả thêm 02 tháng tiền lương theo quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động, cụ thể như sau: Căn cứ theo Khoản 1 Điều 4 Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có quy định mức lương tối thiểu tháng là mức lương thấp nhất làm cơ sở để thỏa thuận và trả lương đối với người lao động áp dụng hình thức trả lương theo tháng, bảo đảm mức lương theo công việc hoặc chức danh của người lao động làm việc đủ thời giờ làm việc bình thường trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận không được thấp hơn mức lương tối thiểu tháng và căn cứ vào Phụ lục đính kèm của Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 của Chính phủ có xác định thành phố T và huyện H thuộc vùng 2 để áp dụng mức lương tối thiểu tháng đối với người lao động làm việc cho người sử dụng lao động theo vùng. Xét thấy, Công ty MTL ký hợp đồng lao động với ông Đ1 tại thành phố T (là nơi Công ty đặt trụ sở) và ông Đ1 sau khi ký hợp đồng lao động thì làm việc tại huyện H đều thuộc vùng 2 nhưng Công ty chỉ ký hợp đồng lao động với ông Đ1 với mức lương căn bản là 4.000.000đ là thấp hơn so với quy định mức lương tối thiểu của vùng 2 là 4.160.000đ. Vì vậy, Hội đồng xét xử nhận thấy cần điều chỉnh mức lương căn bản trả thêm 02 tháng cho ông Đ1 là 4.160.000đ x 02 tháng = 8.320.000đ. Ông Đ1 đề nghị Hội đồng xét xử xem xét mức lương 11.000.000đ/tháng là không có căn cứ nên chỉ chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Đ1, buộc Công ty MTL trả thêm cho ông Đ1 02 tháng tiền lương là 8.320.000đ.

[8] Hội đồng xét xử xét thấy, Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố T tham gia phiên tòa phát biểu về việc tuân theo pháp luật và quan điểm giải quyết vụ án trên là có căn cứ theo quy định của pháp luật.

[9] Về án phí: Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 570.000đ và tiền án phí bồi thường thiệt hại trong hợp đồng lao động là 300.000đ theo quy định tại Điều 9 và Danh mục án phí, lệ phí Tòa án được ban hành kèm Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án do yêu cầu khởi kiện của Công ty MTL không được chấp nhận.

Ông Nguyễn Văn Đ1 không phải chịu án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Điều 32; Điều 35; Điều 39; Điều 227; Điều 228; Điều 238; Điều 271; Điều 273 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Áp dụng Điều 41; Điều 125, Điều 127, Điều 129 Bộ luật lao động; Điều 9, Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL về việc yêu cầu ông Nguyễn Văn Đ1 bồi thường cho Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL số tiền 3.000.000đ do vi phạm nội quy Công ty.

2. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Văn Đ1 yêu cầu Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL trả cho ông số tiền lương làm việc của tháng thứ hai là 11.000.000đ.

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Văn Đ1 yêu cầu Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL yêu cầu trả thêm cho ông 02 tháng lương là 8.320.000đ.

Buộc Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL trả cho ông Đ1 số tiền lương làm việc của tháng thứ hai là 11.000.000đ và trả thêm 02 tháng lương là 8.320.000đ, tổng cộng là 19.320.000đ.

Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Văn Đ1 yêu cầu Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL trả thêm 02 tháng lương là 13.680.000đ.

3. Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án, hàng tháng người phải thi hành án còn phải chịu tiền lãi thực hiện nghĩa vụ do chậm trả tiền theo quy định tại Khoản 2 Điều 357 Bộ luật Dân sự tương ứng với số tiền và thời gian còn phải thi hành.

4. Về án phí dân sự sơ thẩm:

- Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL phải chịu 570.000đ tiền án phí lao động sơ thẩm về việc yêu cầu đòi tiền lương, trả thêm 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL phải chịu 300.000đ tiền án phí lao động sơ thẩm về việc bồi thường thiệt hại trong hợp đồng lao động. Khấu trừ số tiền tạm ứng án phí Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL đã nộp là 300.000đ sang án phí lao động sơ thẩm theo biên lai thu số 0001878 ngày 16/11/2022 của Chi cục thi hành án dân sự thành phố T, tỉnh Long An. Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ MTL phải nộp tiếp 570.000đ.

- Ông Nguyễn Văn Đ1 không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

5. Các đương sự có mặt tại phiên tòa có quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án. Các đương sự vắng mặt có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản án hoặc ngày niêm yết bản án.

6. Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, 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 tỉnh Long An;
- VKSND tp. T;
- Chi cục THA tp. T;
- Các đương sự;
- Lưu HS.

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

Bùi Thị Kiều Trinh