

TOÀ ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ TÂN UYÊN
TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Số: 05/2023/LĐ-ST
Ngày: 01-8-2023
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 THÀNH PHỐ TÂN UYÊN, TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Phạm Ngọc Trung

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Lê Minh Hoàng – Phó chủ tịch Liên đoàn Lao động thành phố Tân Uyên;

2. Ông Nguyễn Thanh Càn – Hội viên Hội luật gia thành phố Tân Uyên.

- Thư ký phiên tòa: Bà Vũ Thị Thuyền - Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Tân Uyên tham gia phiên tòa: Ông Phạm Văn Giáp - Kiểm sát viên.

Ngày 01 tháng 8 năm 2023, tại trụ sở, Tòa án nhân dân thành phố Tân Uyên, tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 17/2023/TLST-LĐ ngày 16 tháng 5 năm 2023 về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 06/2023/QĐXXST-LĐ ngày 26 tháng 6 năm 2023, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Dín A S, sinh năm 1995.

Địa chỉ: Tổ A, khu phố B, phường U, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Ông Lê Hoàng T, sinh năm 1996; địa chỉ liên hệ: Tổ A, khu phố C, phường U, thành phố T, tỉnh Bình Dương, là người đại diện theo uỷ quyền (văn bản uỷ quyền ngày 15/4/2023). (có mặt)

- Bị đơn: Công ty B.

Địa chỉ: tổ N, khu phố M, phường U, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Ông Liao Sheng P. Chức vụ: Phó giám đốc Công ty; Địa chỉ: tổ N, khu phố M, phường U, thành phố T, tỉnh Bình Dương, là người đại diện theo uỷ quyền (văn bản uỷ quyền ngày 31/7/2023). (có mặt)

Người phiên dịch cho ông Liao Sheng P: Bà Vòng Mỹ K – Trợ lý nhân sự

Công ty B. (có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- *Nguyên đơn trình bày:*

Ông Dín A S đã làm việc tại Công ty B (sau đây viết tắt là Công ty) từ năm 2019. Giữa ông S và Công ty đã ký Hợp đồng lao động số 2001/HDLD-20220602 vào ngày 01/6/2022. Trong hợp đồng quy định cụ thể ông S làm việc ở vị trí nhân viên văn phòng, với mức lương cơ bản là 5.200.000 đồng, thời hạn hợp đồng là không xác định thời hạn, thời gian làm việc là 8 tiếng/ngày theo ngày hoặc theo ca, một tuần làm 06 ngày. Ngoài thời gian này thì tùy theo nhu cầu công việc, Công ty có thể huy động làm thêm giờ, nhưng tổng số giờ làm thêm trong năm không vượt quá quy định của luật Lao động.

Đến ngày 01/7/2022, giữa ông S và Công ty đã ký thêm Phụ lục hợp đồng lao động số 2022/0703/PLHDLD với nội dung điều chỉnh mức lương đã nêu tại khoản 3.3 Điều 3 của Hợp đồng lao động số 2001/HĐLD-20220602 vào ngày 01/6/2022 là 5.528.000 đồng/tháng. Mức lương 5.528.000 đồng/tháng ông S nhận chỉ là mức lương cơ bản, trên thực tế, Công ty còn trả cho ông S các khoản phụ cấp khác gồm: phụ cấp nhà ở là 2.200.000 đồng/tháng, phụ cấp xăng xe là 1.470.000 đồng, tiền đi lại là 1.000.000 đồng, phụ cấp điện thoại là 549.500 đồng nên số tiền thực lĩnh của ông S trung bình mỗi tháng là khoảng 10.000.000 đồng /tháng.

Ngày 31/3/2023, ông Luo Z (Tổng Giám đốc Công ty) gọi ông S đến phòng của mình và thông báo Công ty sẽ cho ông S nghỉ việc với lý do Công ty đang khó khăn nên muốn cắt giảm nhân sự. Tuy nhiên ông S đã không đồng ý vì ông S thấy Công ty vẫn hoạt động bình thường. Sau đó, ông S đã trở lại làm việc. Đến ngày 01/4/2023, ông S nhận được quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 20230402/2023/QĐCDHĐ của Công ty và người ký quyết định chính là ông Luo Z với nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với ông S kể từ ngày 01/4/2023, với lý do vì tình hình kinh tế khó khăn, công ty làm ăn thua lỗ, để giảm áp lực kinh tế cho công ty nên công ty cắt giảm biên chế.

Trong quá trình làm việc tại Công ty thì ông S luôn chấp hành đúng nội quy lao động của Công ty và hoàn thành tốt mọi công việc, nhiệm vụ của mình, không bị lập bất kỳ biên bản xử lý kỷ luật lao động nào nhưng Công ty lại bất ngờ chấm dứt hợp đồng lao động với ông S với lý do hoàn toàn không có cơ sở và không thông báo trước cho ông S ít nhất 45 ngày (vì hợp đồng lao động giữa Công ty ký với ông S là hợp đồng lao động không xác định thời hạn). Việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng với người lao động một cách tùy tiện và bất chấp pháp luật, bất chấp quyền lợi của người lao động. Việc làm này của Công ty là không đúng với hợp đồng lao động đã ký giữa ông S với Công ty, trái với pháp luật lao động, làm ảnh hưởng tới quyền và lợi ích hợp pháp của ông S.

Do đó, ông S khởi kiện, yêu cầu Tòa án giải quyết:

1. Buộc Công ty B phải thanh toán cho ông Dín A S tiền lương, phụ cấp lương trong những ngày không được làm việc, tính từ ngày 01/4/2023 đến khi Toà xét xử sơ thẩm với số tiền 50.000.000 đồng;

2. Buộc Công ty B phải bồi thường cho ông Dín A S 02 tháng tiền lương, phụ cấp lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 20.000.000 đồng;

3. Buộc Công ty B phải bồi thường cho ông Dín A S tiền lương trong thời hạn báo trước 45 ngày, với số tiền 14.985.000 đồng.

4. Buộc Công ty B phải huỷ bỏ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Dín A S và nhận ông S trở lại làm việc. Trường hợp Công ty không muốn nhận ông S trở lại làm việc thì yêu cầu Công ty bồi thường 02 tháng tiền lương với số tiền 20.000.000 đồng;

5. Buộc Công ty B phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Dín A S từ ngày 01/4/2023 đến khi Toà án xét xử sơ thẩm.

Tổng số tiền ông Dín A S yêu cầu Công ty B thanh toán là 124.985.000 đồng.

- *Bị đơn trình bày:*

Công ty thống nhất với ý kiến trình bày của nguyên đơn về thời gian làm việc của ông S tại Công ty từ ngày 01/6/2022. Giữa Công ty và ông S có ký hợp đồng lao động 2001/HDLD-20220602 vào ngày 01/6/2022, Phụ lục hợp đồng lao động số 2022/0703/PLHDLD ngày 01/7/2022, loại hợp đồng không xác định thời hạn, với mức lương cơ bản là 5.528.000 đồng/tháng và các khoản phụ cấp gồm phụ cấp nhà ở, xăng xe, đi lại, điện thoại, tiền xăng, tiền cơm với tổng số tiền phụ cấp là 5.219.500 đồng nên số tiền lương nhận được hàng tháng của ông S là hơn 10.000.000 đồng. Các khoản phụ cấp gồm: phụ cấp nhà ở là 2.200.000 đồng/tháng, phụ cấp xăng xe là 1.470.000 đồng, tiền đi lại là 1.000.000 đồng, phụ cấp điện thoại là 549.500 đồng. Nếu không đi làm thì ông S sẽ không được hưởng những khoản phụ cấp này.

Cuối tháng 3/2023, Công ty đã thông báo cho ông S về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông S và cho ông S thời gian 45 ngày để chuẩn bị bàn giao, tìm công việc mới. Tuy nhiên, ông S tự ý nghỉ việc không đến Công ty làm việc nữa kể từ ngày 31/3/2023. Sau đó, ông S liên hệ với Công ty nhờ ban hành quyết định cho thôi việc để ông S làm các thủ tục liên quan đến bảo hiểm xã hội theo quy định. Do đó, Công ty đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 20230402/2023/QĐCDHĐ ngày 01/4/2023 để chấm dứt hợp đồng lao động với ông S với lý do tình hình kinh tế khó khăn, công ty làm ăn thua lỗ, để giảm áp lực kinh tế cho công ty. Do đó, đối với yêu cầu khởi kiện của ông Dín A S thì Công ty không đồng ý.

Tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện, yêu cầu Công ty thanh toán cho ông S tiền lương, phụ cấp lương trong những ngày không được làm việc, tính từ ngày 01/4/2023 đến khi Toà xét xử sơ thẩm (ngày 01/8/2023) là 04 tháng với số tiền 22.112.000 đồng,

bồi thường cho ông S 02 tháng tiền lương, phụ cấp lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 11.056.000 đồng, bồi thường cho ông S tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày, với số tiền 8.292.000 đồng, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông S trong những ngày không được làm việc, tính từ ngày 01/4/2023 đến ngày xét xử. Ông S tự nguyện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thuộc phần nghĩa vụ của người lao động. Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn xin rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty phải hủy bỏ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông S và nhận ông S trở lại làm việc và yêu cầu Công ty bồi thường 02 tháng tiền lương với số tiền 20.000.000 đồng trong trường hợp công ty không muốn nhận ông S trở lại làm việc. Người đại diện hợp pháp của bị đơn chỉ đồng ý bồi thường cho nguyên đơn tiền lương của 04 tháng ông S không được làm việc với số tiền 22.112.000 đồng, không đồng ý với các yêu cầu khác của nguyên đơn.

- Ý kiến của Kiểm sát viên tham gia phiên tòa:

+ Về tuân theo pháp luật tố tụng: Từ khi thụ lý vụ án đến khi khai mạc phiên tòa sơ thẩm, Thẩm phán, Thư ký đã tiến hành tố tụng đúng quy định của pháp luật. Vụ án được đưa ra xét xử đúng thời hạn theo quy định tại Điều 203 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa đã thực hiện đầy đủ thẩm quyền, trình tự thủ tục theo quy định tại chương XIV về phiên tòa sơ thẩm. Người tham gia tố tụng đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định của pháp luật.

+ Về việc giải quyết vụ án: Căn cứ hồ sơ vụ án, các tài liệu chứng cứ đã được Hội đồng xét xử xem xét tại phiên tòa, đại diện Viện Kiểm sát nhận thấy yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ chấp nhận, đối với phần yêu cầu nguyên đơn đã rút thì đề nghị đình chỉ xét xử.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Nguyên đơn ông Dín A S khởi kiện bị đơn Công ty B do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Quyết định số 20230402/2023/QĐCDHĐ ngày 01/4/2023. Bị đơn có trụ sở tại thành phố Tân Uyên, tỉnh Bình Dương. Do đó, căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự, đây là vụ án tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

[2] Tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện, yêu cầu Công ty thanh toán, bồi thường với mức lương là 5.528.000 đồng/tháng. Xét việc thay đổi yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn không vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện ban đầu. Vì vậy, căn cứ khoản 1 Điều 244 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử chấp nhận. Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty phải hủy bỏ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông S và

nhận ông S trở lại làm việc và yêu cầu Công ty bồi thường 02 tháng tiền lương với số tiền 20.000.000 đồng trong trường hợp công ty không muốn nhận ông S trở lại làm việc. Xét thấy, việc rút một phần yêu cầu khởi kiện của người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là hoàn toàn tự nguyện. Do đó, căn cứ khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử đối với phần yêu cầu nguyên đơn đã rút.

[3] Về nội dung: Quá trình giải quyết vụ án, các đương sự đều thống nhất thừa nhận: Giữa Công ty và ông S có ký hợp đồng lao động 2001/HDLD-20220602 vào ngày 01/06/2022, Phụ lục hợp đồng lao động số 2022/0703/PLHDLD ngày 01/7/2022, loại hợp đồng không xác định thời hạn, với mức lương cơ bản là 5.528.000 đồng/tháng và tổng số tiền phụ cấp là 5.219.500 đồng, gồm: phụ cấp nhà ở là 2.200.000 đồng/tháng, phụ cấp xăng xe là 1.470.000 đồng, tiền đi lại là 1.000.000 đồng, phụ cấp điện thoại là 549.500 đồng.. Ngày 01/4/2023, Công ty đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 20230402/2023/QĐCDHĐ và chốt sổ bảo hiểm đối với ông S và từ ngày 01/4/2023, ông S đã không còn làm việc tại Công ty. Đây là những tình tiết không cần phải chứng minh theo quy định tại Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[3.1] Nguyên đơn ông S cho rằng Công ty chấm dứt hợp đồng lao động nhưng không có cơ sở và không thông báo trước cho ông S ít nhất 45 ngày. Do đó, ông S xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Bị đơn cho rằng đã thông báo cho ông S về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông S vào ngày 31/3/2023 và cho ông S thời gian 45 ngày để chuẩn bị bàn giao, tìm công việc mới nhưng ông S tự ý nghỉ việc không đến công ty làm việc kể từ ngày 01/4/2023. Việc Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 20230402/2023/QĐCDHĐ ngày 01/4/2023 để chấm dứt hợp đồng lao động với ông S là do ông S nhờ ban hành quyết định cho thôi việc để ông S làm các thủ tục liên quan đến bảo hiểm xã hội theo quy định. Do đó, Công ty không thống nhất với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[3.2] Xét thấy, Công ty cho rằng đã thông báo về việc cho ông S nghỉ việc vào ngày 31/3/2023 và ông S đã tự ý nghỉ việc, Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 01/4/2023 để giúp ông S làm các thủ tục liên quan đến bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên phía nguyên đơn không thừa nhận và bị đơn cũng không cung cấp được chứng cứ chứng minh. Theo hợp đồng giữa hai bên thì loại hợp đồng lao động là không xác định thời hạn, Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 20230402/2023/QĐCDHĐ ngày 01/4/2023 để chấm dứt hợp đồng lao động với ông S nhưng không có căn cứ, không báo trước là thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 36, 39 Bộ luật Lao động. Do đó, Công ty phải có nghĩa vụ thực hiện các nghĩa vụ quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động. Công ty có nghĩa vụ thanh toán cho ông S các khoản cụ thể như sau: Tiền lương trong những ngày ông S không được làm việc tại Công ty từ ngày 01/4/2023 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 01/8/2023) là: 04 tháng x 5.528.000 đồng/tháng = 22.112.000 đồng. Hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: 5.528.000

đồng/tháng x 02 tháng = 11.056.000 đồng. Khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước (45 ngày) là 8.292.000 đồng. Tổng số tiền công ty phải thanh toán cho ông S là 41.460.000 đồng.

[3.3] Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật trong những ngày ông S không được làm việc tính từ ngày 01/4/2023 đến ngày 01/8/2023 với mức lương 5.528.000 đồng/tháng. Tại phiên tòa, phía nguyên đơn tự nguyện nộp phần tiền bảo hiểm theo nghĩa vụ của người lao động theo quy định pháp luật nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

[4] Quan điểm giải quyết vụ án của Kiểm sát viên đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Tân Uyên, tỉnh Bình Dương là phù hợp.

[5] Về án phí lao động sơ thẩm: Căn cứ vào Điều 147 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Điều 26 của 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: Công ty B phải chịu án phí đối với phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được Tòa án chấp nhận với số tiền 1.243.800 đồng. Ông S được miễn nộp án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 91, Điều 92, Điều 147, Điều 235, Điều 266, Điều 271, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ các Điều 36, 37, 39, 41 Bộ luật Lao động;

Căn cứ Điều 5 Luật Bảo hiểm xã hội,

Căn cứ Điều 26 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.

1. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Dín A S đối với bị đơn Công ty B về việc buộc Công ty phải hủy bỏ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông S và nhận ông S trở lại làm việc và yêu cầu Công ty bồi thường 02 tháng tiền lương với số tiền 20.000.000 đồng trong trường hợp công ty không muốn nhận ông S trở lại làm việc.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Dín A S đối với bị đơn Công ty B về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

2.1. Buộc Công ty B phải bồi thường cho ông Dín A S tổng số tiền 41.460.000 đồng, bao gồm: Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 01/4/2023 đến ngày 01/8/2023 là 22.112.000 đồng, 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 11.056.000 đồng, khoản tiền tương ứng với tiền

lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước (45 ngày) là 8.292.000 đồng.

2.2. Công ty B và ông Dín A S có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Dín A S trong thời gian từ tháng 4/2023 đến ngày 01/8/2023, với mức lương 5.528.000 đồng/tháng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, 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: Công ty B phải chịu số tiền 1.243.800 đồng.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b 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.

Đương sự được quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:

- TAND tỉnh Bình Dương;
- VKSND thành phố Tân Uyên;
- CCTHADS thành phố Tân Uyên;
- Các đương sự;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, VT.

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

Phạm Ngọc Trung