TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN 12 **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 06/2020/LĐ-ST
Ngày 04 - 6 - 2020
V/v tranh chấp Hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN 12 - THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Đỗ Thị Thanh Kiều

Các Hội thẩm nhân dân:

Bà Nguyễn Thị Mây

Bà Nguyễn Thị Kim Liên

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Tuyết Ngân

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Trần Thị Thanh Thúy - Kiểm sát viên.

Ngày 29 tháng 5 năm 2020 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai và tuyên án vào ngày 04 tháng 6 năm 2020 đối với vụ án thụ lý số: 38/2019/TLST-LD ngày 30 tháng 12 năm 2019 về tranh chấp Hợp đồng lao động, tiền lương và bồi thường thiệt hại theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 238/2020/QĐXXST-LĐ ngày 18 tháng 5 năm 2020 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Ông Trần Nguyễn Hoàng Ch, sinh năm: 1992;

Địa chỉ: *** đường số 8, phường An Lạc, quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện theo ủy quyền: Ông Hồ Trần H, sinh năm: 1993 (có mặt tại phiên tòa và vắng mặt khi tuyên án)

Địa chỉ: *** đường TA19A, tổ 8, khu phố 5, phường Thới An, Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn*: Công ty TNHH GLV***;

Địa chỉ trụ sở: *** Tân Thới Nhất 25, khu phố 5, phường Tân Thới Nhất, Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện theo ủy quyền: Đại diện theo ủy quyền:

Ông Cao Hoàng A, sinh năm: 1991 (có mặt tại phiên tòa và vắng mặt khi tuyên án)

Ông Nguyễn Quang T, sinh năm 1982 (có mặt tại phiên tòa và vắng mặt khi tuyên án)

Cùng địa chỉ liên lạc: ***Tân Thới Nhất 25, khu phố 5, phường Tân Thới Nhất, Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện ngày 10/12/2019 cùng các lời khai trong hồ sơ vụ án và tại phiên tòa, đại diện ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

Ngày 01/10/2019, ông Trần Nguyễn Hoàng Ch ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 03 tháng làm việc tại Công ty TNHH Grand Legend Vina (viết tắt là Công ty).

Thực tế, ông Ch đã ký hợp đồng thử việc và làm việc tại Công ty từ ngày 01/8/2019, sau đó mới được ký hợp đồng lao động xác định thời hạn số HD1_8005/HĐLĐ từ ngày 01/10/2019 đến ngày 30/12/2019. Công việc khi thử việc và khi ký hợp đồng đều là nhân viên kinh doanh và quyền lợi vật chất được ghi tại Điều 3 trong hợp đồng như sau:

1. Mức lương chính là 7.000.000 đồng (bảy triệu).
2. Tiền thưởng: Dựa trên các điều khoản của Luật lao động hiện hành.
3. Chế độ nâng lương theo chính sách Công ty.

Ngày 25/10/2019, Công ty đưa Biên bản thanh lý hợp đồng lao động số TLHD1_8005 ngày 25/10/2019 đã có sẵn chữ ký của giám đốc được đóng dấu và đề nghị ông Ch nghỉ việc với lý do cắt giảm biên chế, yêu cầu ông Ch không được vào Công ty kể từ ngày 25/10/2019. Đồng thời, Công ty sẽ bồi thường cho ông Ch 02 tháng tiền lương theo mức lương thỏa thuận trong hợp đồng. Mặc dù lương thực nhận của ông Ch được trả dưới hình thức chuyển khoản ngân hàng: Tháng 8/2019 là 15.448.046 đồng; Tháng 9/2019 là 13.415.520 đồng; Tháng 10/2019 là 15.050.000 đồng. Do đó, ông Ch không đồng ý ký Biên bản thanh lý hợp đồng mà chỉ ký Biên bản bàn giao trang thiết bị làm việc ngày 25/10/2019 và Công ty cũng không cho ông Ch tiếp tục vào làm việc kể từ ngày 25/10/2019.

Ngày 29/10/2019, ông Ch có đến Công ty đề nghị được tiếp tục làm việc hoặc phải có văn bản chấm dứt hợp đồng lao động đúng theo quy định pháp luật nhưng Công ty từ chối không cung cấp.

Ngày 30/10/2019, ông Ch đã nộp đơn hòa giải tại Phòng lao động Thương binh và Xã hội Quận 12 đồng thời đề nghị Công ty cung cấp Phiếu lương để có được số liệu chính xác mức lương thực nhận nhưng Công ty từ chối.

Ngày 01/11/2019, Công ty đã tự ý ban hành Quyết định thôi việc số 8005/QĐTV đối với ông Ch với lý do có đơn xin thôi việc mặc dù ông Ch không có đơn xin thôi việc. Mặt khác, ông Ch cho rằng Biên bản thanh lý hợp

đồng lao động ngày 25/10/2020 là việc Công ty đề nghị một sự kiện pháp lý nhằm chấm dứt hợp đồng lao động theo thỏa thuận nếu người lao động đồng ý ký vào biên bản. Do đó, việc Công ty cho rằng khi đề nghị ông Ch ký Biên bản thanh lý hợp đồng lao động tức đã thực hiện đúng nghĩa vụ thông báo chấm dứt hợp đồng lao động nhiều hơn thời hạn luật định là không có cơ sở.

Ngày 18/5/2020 (trong buổi hòa giải) cũng như tại phiên tòa, Công ty có đề nghị nhận người lao động trở lại làm việc nhưng ông Ch từ chối vì cho rằng Công ty đã thể hiện ý chí chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật kể từ ngày 25/10/2019 thể hiện qua những chứng cứ sau:

+ Buộc người lao động ký bàn giao các trang thiết bị lao động ngày 25/10/2019 và không cho ông Ch vào làm việc.

+ Kể từ ngày 02/11/2019 Công ty đã chuyển khoản lương cho thôi việc tháng 11, 12/2019.

+ Tại mục 6.2 Biên bản hòa giải tranh chấp lao động ngày 04/11/2019, Công ty đã khẳng định: "*Công ty quyết định thanh lý hợp đồng với người lao động"* nên việc đưa ra đề nghị nhận người lao động trở lại làm việc khi có tranh chấp tại tòa là không thiện chí trung thực.

Ông Ch xác định tại kỳ trả lương tháng 10/2019, ông Ch có nhận số tiền: 1.750.000 đồng từ Công ty nhưng Công ty không có diễn giải nên ông Ch hiểu rằng đây là số tiền thuộc tiền lương được chuyển khoản ghi nhận trong bảng sao kê ngân hàng. Thời điểm nhận vào ngày 02/11/2019 tại kỳ trả lương tháng 10/2019 (tức 1.750.000 đồng là trong tổng số tiền trả 32.351.539 đồng).

Tại phiên tòa, nguyên đơn ông Ch xác định lại yêu cầu khởi kiện:

1. Thanh toán tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 30/12/2019: 15.628.846 đồng x 02 tháng = 31.257.692 đồng (căn cứ vào cột mức lương ngày công của bảng lương tháng 10/2019).

Tuy nhiên, nguyên đơn đã nhận được số tiền 14.000.000 đồng là lương cơ bản của tháng 11, 12/2019. Do đó, nguyên đơn xác định lại chỉ yêu cầu Công ty trả thêm số tiền lương của tháng 11, 12/2019 là 17.257.692 đồng (31.257.692 đồng – 14.000.000 đồng).

2. Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 15.628.846 đồng x 02 tháng = 31.257.692 đồng.

3. Rút yêu cầu trả trợ cấp thôi việc: 3.659.463 đồng.

4. Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 30/12/2019 theo mức lương 15.628.846 đồng.

Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội đến hết ngày 31/10/2019 và đã trả sổ bảo hiểm cho ông Ch, mã số 7913200284 do Bảo hiểm xã hội quận Bình Tân cấp ngày 16/8/2019.

5. Bồi thường 01 tháng tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước: 15.628.846 đồng vì theo luật định thì hợp đồng có thời hạn sẽ có thời gian báo trước chấm dứt hợp đồng lao động là 30 ngày.

6. Bồi thường thêm 02 tháng tiền lương để chấm dứt Hợp đồng lao động: 15.628.846 đồng x 02 tháng = 31.257.692 đồng.

Tổng cộng số tiền mà Công ty phải trả cho ông Ch là 95.401.922 đồng.

Nguyên đơn không còn yêu cầu nào khác.

Bị đơn Công ty TNHH Grand Legend Vina, ủy quyền cho ông Cao Hoàng A, trình bày:

Công ty xác nhận về quá trình tuyển dụng, ký hợp đồng lao động hợp đồng lao động số HD1_8005/HĐLĐ từ ngày 01/10/2019 đến ngày 30/12/2019 với vị trí công việc đã nêu trong hợp đồng. Tuy nhiên, đây là hợp đồng lao động thời vụ vì thời hạn hợp đồng chỉ có thời hạn 03 tháng.

Ngày 25/10/2019, Công ty đưa Biên bản thanh lý hợp đồng lao động số TLHD1_8005 ngày 25/10/2019 đã có sẵn chữ ký của giám đốc được đóng dấu và đề nghị ông Ch nghỉ việc với lý do cắt giảm biên chế, yêu cầu ông Ch không làm việc tại Công ty kể từ ngày 25/10/2019 tuy nhiên ông Ch vẫn có quyền đến Công ty để làm các giải trình hoặc bàn giao thông tin công việc. Đồng thời, Công ty sẽ bồi thường cho ông Ch 02 tháng tiền lương theo mức lương thỏa thuận trong hợp đồng nhưng ông Ch không đồng ý.

Về hình thức trả tiền và mức lương:

Công ty trả tiền cho ông Ch dưới hình thức chuyển khoản ngân hàng vào mỗi tháng. Mức lương mà công ty trả cho nguyên đơn là 7.000.000 đồng/tháng căn cứ vào hợp đồng lao động, còn lại là các khoản tiền (ví dụ theo bảng liệt kê lương tháng 8, 9, 10 của năm 2019) gồm:

+ Chuyên cần là 300.000 đồng (nếu đi làm đầy đủ)

+ Hỗ trợ thuê nhà ở: 200.000 đồng/tháng.

+ Hỗ trợ xăng xe: 50.000 đồng/tháng.

+ Tiền công ngày thứ 27: (Lương + hỗ trợ công việc) : 26 công. Chỉ được tính khi tháng có ngày 31 (Tháng làm việc được tính 26 ngày công).

+ Tiền hỗ trợ công việc: Tổng lợi nhuận trước thuế chia số lượng phòng ban. Số tiền từng phòng ban được nhận sẽ chia cho từng nhân sự trong mỗi

phòng ban. Do đó, số tiền hỗ trợ công việc không cố định.

Công ty thừa nhận đã có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với người lao động. Đồng thời, người lao động cũng không có đơn xin thôi việc như trong Quyết định cho thôi việc số 8005 ngày 01/11/2019 đã nêu. Tuy nhiên, Công ty không vi phạm về thời hạn báo trước cho người lao động trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bởi lẽ khi Công ty đề nghị ông Ch ký Biên bản thanh lý hợp đồng lao động là đã bao gồm cả việc thực hiện nghĩa vụ thông báo chấm dứt hợp đồng lao động bắt đầu từ ngày 01/11/2019.

Tại phiên tòa, Công ty vẫn giữ nguyên đề nghị nhận người lao động trở lại làm việc đồng thời xác định ý kiến phản đối yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn như sau

1. Chỉ đồng ý thanh toán tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 30/12/2019: 7.000.000 đồng * 02 tháng = 14.000.000 đồng và đã trả xong cho người lao động.

Do đó, Công ty không đồng ý trả thêm số tiền lương của tháng 11, 12/2019 là 17.257.692 đồng (31.257.692 đồng – 14.000.000 đồng) như nguyên đơn yêu cầu.

2. Chỉ đồng ý bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 7.000.000 đồng x 02 tháng = 14.000.000 đồng căn cứ mức lương theo hợp đồng lao động.

3. Không có ý kiến về việc nguyên đơn rút yêu cầu trả trợ cấp thôi việc.

4. Chỉ đồng ý đóng bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/11//2019 đến hết ngày 30/12/2019 trên cơ sở mức lương 7.000.000 đồng/tháng.

Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội đến hết ngày 31/10/2019 và đã trả sổ bảo hiểm cho ông Ch.

5. Không đồng ý bồi thường 01 tháng tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước: 15.628.846 đồng đồng. Bởi vì, đây là hợp đồng lao động thời vụ nên thời hạn báo trước là 03 ngày. Và công ty đã báo cho người lao động từ ngày 25/10/2019 thể hiện qua Biên bản thanh lý hợp đồng mà người lao động đã xác nhận tại nội dung đơn kiện.

6. Không đồng ý bồi thường thêm 02 tháng tiền lương để chấm dứt Hợp đồng lao động: 15.628.846 đồng x 02 tháng = 31.257.692 đồng. Bởi vì:

+ Công ty có đề nghị nhận người lao động trở lại làm việc từ thời điểm hòa giải ngày 18/5/2020 và ngay tại phiên tòa Công ty vẫn giữ đề nghị này.

+ Công ty đã trả tiền trợ cấp cho người lao động tìm việc làm mới, số tiền: 1.750.000 đồng, thời điểm trả vào ngày 02/11/2019 tại kỳ trả lương tháng 10/2019 (tức 1.750.000 đồng là trong tổng số tiền trả 32.351.539 đồng).

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Việc tuân theo pháp luật trong thời gian chuẩn bị xét xử:

Đây là vụ án tranh chấp lao động giữa ông Trần Nguyễn Hoàng Ch và Công ty TNHH GLV***, trong quá trình giải quyết vụ án, thẩm phán có tiến hành thu thập chứng cứ nên căn cứ Điều 21 Bộ luật tố tụng dân sự thuộc trường hợp Viện kiểm sát tham gia phiên tòa.

Thẩm phán xác định đúng quan hệ tranh chấp và thụ lý vụ án là đúng theo thẩm quyền quy định tại Điều 32, Điều 35, Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự.

Tòa án đã thực hiện đầy đủ và đúng trình tự thủ tục tố tụng, xác định đầy đủ, đúng các nội dung quy định tại Điều 203 của Bộ luật tố tụng dân sự và vụ án được đưa ra xét xử là đúng pháp luật.

Hội đồng xét xử, Thư ký đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về việc xét xử sơ thẩm vụ án;

Việc tuân theo pháp luật tố tụng của người tham gia tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án, kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án:

Nguyên đơn đã thực hiện đúng quy định tại Điều 70, Điều 71 và Điều 234 Bộ luật tố tụng dân sự.

Bị đơn thực hiện đúng quy định tại Điều 70 và điều 72 Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung:

Đối với yêu cầu thanh toán thêm tiền lương trong những ngày nguyên đơn không làm việc tháng 11,12/2019: 17.257.692 đồng.

Căn cứ hợp đồng lao động HD1-8005/HĐLĐ ngày 01/10/2019 giữa ông Ch và Công ty TNHH GLV*** (viết tắt Công ty) với thời gian từ 1/10/2019 đến hết ngày 30/12/2019 (3 tháng). Trên hợp đồng lao động có ghi hợp đồng xác định thời hạn, tuy nhiên căn cứ điểm b khoản 1 Điều 22 Bộ luật lao động quy định: *hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng".* Như vậy, hợp đồng xác định thời hạn theo quy định bộ luật lao động tối thiểu phải có thời hạn 12 tháng. Nhưng thời hạn hợp đồng giữa Ông Ch với Công ty TNHH GLV*** là 3 tháng nên đây thuộc hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 22 Bộ luật lao động 2012.

Công ty gửi biên bản thanh lý hợp đồng cho ông Ch là thể hiện muốn chấm dứt hợp đồng lao động với ông. Hợp đồng giữa ông và công ty là hợp đồng thời vụ nên theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012, Công ty có nghĩa vụ báo trước cho ông Ch 3 ngày làm việc. Tại điều 2 Biên bản thanh lý hợp đồng lao động ngày 25/10/2019 có ghi: *thanh toán lương đến thời điểm nghỉ việc: 31/10/2019 và 2 tháng lương theo hợp đồng đến ngày 31/12/2019* cho thấy rằng thời điểm chấm dứt hợp đồng là ngày 31/10/2019 nhưng ngày 25/10/2019 Công ty đưa cho biên bản thanh lý đồng nghĩa với việc thông báo cho ông nghỉ việc. Mặt khác, theo lời khai, ông Ch làm việc đến ngày 25/10/2019 nhưng công ty trả lương cho ông đến hết tháng 10/2019 và thanh toán thêm 2 tháng lương 11,12/2019 vào ngày 02/11/2019 chứng tỏ thời điểm kết thúc công việc của ông 31/10/2019.

Tại phiên tòa, đại diện theo ủy quyền của ông Ch khai sau khi nhận biên bản thanh lý hợp đồng và bàn giao công việc thì Công ty không cho ông vào Công ty. Xét thấy, lời khai của nguyên đơn không có chứng cứ chứng minh và bị đơn không thừa nhận việc này, Hợp đồng giữa ông Ch và Công ty TNHH GLV***là hợp đồng mùa vụ nên không cần phải Thông báo bằng văn bản cho người lao động thời điểm chấm dứt hợp đồng theo khoản 1 Điều 47 BLLĐ, Công ty thông báo bằng miệng vẫn phù hợp pháp luật và lương thanh toán cho ông Ch đến hết tháng 10 đồng nghĩa với việc ngày 25/10/2019 thông báo nghỉ việc, ngày 31/10/2019 chấm dứt hợp đồng lao động. Vì vậy, Công ty TNHH GLV***không vi phạm thời hạn báo trước chấm dứt hợp đồng với ông Ch.

Tại khoản 1 Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012 có quy định *Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác*. Theo quy định tại khoản 1 điều 3 Thông tư 23TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 *có quy định về phụ cấp và các khoản bổ sung. Xét các bảng lương từ 8,9,10/2019 bao gồm lương căn bản, thưởng hiệu quả, tiền phép năm, nhà trọ xăng xe, tiền chuyên cần*. Đối chiếu quy định của thông tư thì các khoản thưởng hiệu quả, tiền phép năm, nhà trọ xăng xe, tiền chuyên cần không phải phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mặc khác ông Ch đã được công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động từ 31/10/2019 nên các khoản tiền như đã liệt kê *thưởng hiệu quả, tiền phép năm, nhà trọ xăng xe, tiền chuyên cần* không phải trả cho ông Ch đối với tháng 11- 12/2019. Xét thấy lương tháng 9/2019 là 13.415.520 đồng và lương 8/2019 là 13.415.520 đồng bao gồm tiền thưởng, lương cơ bản, tiền phép năm, xăng, nhà trọ, tiền chuyên cần. Tại thang bảng lương tháng 10/2019 có lương căn bản là 7.000.000 đồng và lương thực nhận 15.050.000 đồng, không có cột tiền thưởng chỉ có cột lương thực nhận. Tại phiên tòa, bị đơn khai tháng 10/2019 ông Ch làm công việc như các tháng 8,9/2019 không khác tháng 10/2019 và tiền thưởng là khoản tiền không phụ thuộc vào kết quả công việc, không phụ thuộc vào loại công việc mà người lao động đảm nhiệm mà chỉ phụ thuộc vào kết quả kinh doanh chung của công ty và chính sách hỗ trợ theo từng thời điểm và từng người lao động. Vì vậy

các tháng 11,12/2019 ông Ch không còn làm việc tại công ty nên ông không được nhận các khoản tiền này.

Công ty TNHH GLV***đã trả cho ông 14.000.000 đồng lương các tháng 11,12/2019.

Vì vậy, yêu cầu của ông Ch yêu cầu Công ty trả thêm cho bà số tiền 17.257.692 đồng là không có cơ sở.

Đối với yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 31.257.692 đồng:

Trong biên bản thanh lý hợp đồng, không ghi lý do việc chấm dứt hợp dồng với ông Ch, tại bản tự khai bị đơn có nêu *do nhận thấy năng lực của người lao động không phù hợp với kế hoạch kinh doanh, việc gửi biên bản thanh lý hợp đồng là không có ý định đơn phương chấm dứt hợp đồng nhằm thể hiện ý chí sau khi hợp đồng lao động này chấm dứt sẽ thanh lý và không ký hợp đồng mới, không phải đơn phương chấm dứt hợp đồng*. Xét thấy, khi Công ty gửi biên bản thanh lý hợp đồng thì ông Ch đã không đồng ý, chứng tỏ đây không phải là sự thỏa thuận. Công ty đã chốt bảo hiểm cho ông Ch đến 10/2019 và có biên bản thanh lý hợp đồng thể hiện Công ty đã ý định chấm dứt hợp đồng với ông Ch. Vì vậy, đây là Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Ch. Tuy nhiên Công ty chấm dứt hợp đồng không đúng theo quy định tại điều 38 Bộ luật lao động năm 2012, do đó Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông Ch. Căn cứ khoản 1 điều 42 Bộ luật lao động năm 2012, chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn, như đã phân tích trên lương của ông Ch là 7.000.000 đồng/tháng. Do đó chấp nhận một phần yêu cầu của ông Ch, buộc Công ty TNHH GLV***bồi thường 02 tháng tiền lương cho ông Ch 14.000.000 đồng.

Đối với yêu cầu trả trợ cấp thôi việc: Đình chỉ giải quyết do nguyên đơn rút yêu cầu này.

Đối với yêu cầu đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 30/12/2019 theo mức lương 15.628.846 đồng.

Theo Điều 4 Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thực hiện về tiền lương của Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành thì: "Đối với các chế độ và phúc lợi khác, như tiền thưởng theo quy định tại Điều 103 của Bộ luật lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở…. và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác thì ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động".

Như vậy các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền thưởng không được coi là các khoản bổ sung khác mà được coi là các khoản mang tính chất phúc lợi của doanh nghiệp với người lao động. Vì thế không căn cứ vào các khoản này để đóng bảo hiểm xã hội.

Do đó, Công ty TNHH GLV***có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ 01/11/2019 đến hết ngày 30/12/2019 trên mức lương 7.000.000 đồng.

Đối với yêu cầu bồi thường 01 tháng tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước: 15.628.846 đồng.

Như đã phân tích ở trên Công ty không vi phạm thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng nên không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

*Đối với yêu cầu bồi thường thêm 02 tháng tiền lương để chấm dứt Hợp đồng lao động: 15.628.846 đồng *x02 tháng = 31.257.692 đồng.*

Công ty đồng ý nhận ông Ch làm việc lại, ông Ch không đồng ý trở lại làm việc. Vì vậy, yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động không thỏa quy định khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012. Do đó, không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Xét về thẩm quyền giải quyết tranh chấp: Quan hệ tranh chấp là Hợp đồng lao động mà bị đơn có trụ sở hoạt động tại Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh. Do vậy, căn cứ Điều 32, Điều 35, Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự thì thẩm quyền giải quyết vụ án thuộc Tòa án nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh

[2] Xét điều kiện khởi kiện của nguyên đơn:

Trước khi khởi kiện tại tòa án thì nguyên đơn đã thực hiện thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động - Liên đoàn lao động Quận 12 vào ngày 30/10/2019. Do đó, căn cứ Điều 201 Bộ luật lao động năm 2012 quy định" *Tranh chấp lao động cá nhân phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:*

a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;…".

Như vậy, nguyên đơn tranh chấp lao động cá nhân và đã đủ điều kiện khởi kiện tại Tòa án có thẩm quyền.

Ngoài ra, tại phiên tòa, nguyên đơn xác định lại yêu cầu khởi kiện, rút một phần yêu cầu khởi kiện nên có sự thay đổi so với đơn khởi kiện ngày 27/6/2018 tuy nhiên không vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện vì vậy Hội đồng xét xử chấp nhận và tiếp tục xem xét.

[3] Xét việc tại phiên tòa Công ty tiếp tục đề nghị nhận người lao động trở lại làm việc thêm 02 tháng nhưng người lao động không đặt ra nguyện vọng trở lại làm việc đối với Hợp đồng lao động đã hết thời hạn và chỉ làm việc trong

thời hạn ngắn nên không có căn cứ để xem xét nghĩa vụ của Công ty theo Khoản 1, Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012.

[4] Xét các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

[4.1] Về hình thức: Hợp đồng lao động số HD1_8005/HĐLĐ ký ngày 01/10/2019 thực hiện đúng mẫu hợp đồng trong Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và đúng quy định tại Điều 3 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động *"Hợp đồng lao động ký kết bằng văn bản, theo mẫu quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; Hợp đồng lao động ký kết bằng văn bản hoặc giao kết bằng miệng phải bảo đảm nội dung quy định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung"*.

[4.2] Về nội dung:

[4.2.1] Hợp đồng lao động số HD1_8005/HĐLĐ ký ngày 01/10/2019 xác định thời hạn hợp đồng bắt đầu từ ngày 01/10/2019 và chấm dứt vào ngày 30/12/2019 có vị trí công việc được mô tả là *nhân viên kinh doanh, làm việc theo sự sắp xếp của quản lý*.

Tại điểm b, điểm c, Khoản 1, Điều 22 Bộ luật lao động năm 2012 về Loại hợp đồng lao động nêu rằng*:*

"b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn;

Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.

c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.".

Do vậy, Hợp đồng lao động số HD1_8005/HĐLĐ ký ngày 01/10/2019 (viết tắt số HD1_8005/HĐLĐ) chỉ thỏa các điều kiện để xác định là loại hợp đồng lao động theo công việc nhất định.

[4.2.2] Hợp đồng lao động số HD1_8005/HĐLĐ có nội dung phù hợp theo quy định chung của Điều 23 Bộ luật lao động năm 2012.

Do đó, các bên tham gia ký kết Hợp đồng lao động số HD1_8005/HĐLĐ có đầy đủ các quyền và nghĩa vụ theo luật định.

[4.3] Về quá trình thực hiện Hợp đồng lao động số HD1_8005/HĐLĐ và diễn biến thực tế về quyền lợi của người lao động tại các bảng lương và việc chi trả tiền lương:

[4.3.1] Tại phiên tòa, các bên đều thống nhất hình thức trả tiền được thông qua chuyển khoản vào mỗi tháng.

[4.3.2] Theo chứng cứ phía ông Ch xuất trình là bản sao kê về số tiền lương chi trả vào tài khoản ngân hàng từ tháng 8/2019 là 15.448.046 đồng; Tháng 9/2019 là 13.415.520 đồng; Tháng 10/2019 là 15.050.000 đồng.

Theo chứng cứ mà Công ty xuất trình là các bảng chi trả tiền lương cho ông Ch, diễn giải cụ thể:

+ Lương cơ bản tháng 8/2019 gồm: Lương cơ bản 6.960.000 đồng + Thưởng hiệu quả 8.090.000 đồng và một số phụ cấp khác. Tổng lương là: 10.825.753 đồng trừ các nghĩa vụ BHXH, BHYT, BHTN thì số tiền thực lãnh là ***10.094.953 đồng***.

+ Tương tự, cách tính lương tháng 8/2019 thì lương tháng 9/2019 của ông Ch là ***13.415.520*** đồng.

+ Tiền thực nhận tháng 10/2019 của ông Ch là ***16.601.539 đồng*** (ngày 02/11/2019 Công ty chuyển khoản tổng cộng số tiền 32.351.539 đồng - 14.000.000 đồng lương cơ bản của tháng 11, tháng 12/2019 - 1.750.000 đồng = 16.601.539 đồng). Trong bảng diễn giải của tháng 10/2019 thì Công ty không phân chia cột lương cơ bản gồm lương cơ bản và Thưởng hiệu quả mà chỉ có cột lương cơ bản và lương thực nhận.

[4.3.3] Hội đồng xét xử nhận thấy các bảng diễn giải về số tiền chi trả của Công ty từ tháng 8,9,10/2019 là không thống nhất các cột số liệu và cách diễn giải số tiền chi trả. Bởi lẽ, Công ty chuyển khoản vào tài khoản của ông Ch chỉ ghi nội dung chuyển tiền là ***tiền lương*** và trình bày của Công ty về cách tính lương cơ bản, lương thực nhận, thưởng hiệu quả lại có những mâu thuẫn như sau:

Thứ nhất: Số tiền mà Công ty diễn giải nộp BHXH 8%+ BHYT 1,5% + BHTN 1% cho tháng 8, 9/2019 là 730.800 đồng phù hợp với mức lương cơ bản. Ngoài ra, Công ty còn diễn giải về tính Lương cơ bản gồm *Lương cơ bản và Thưởng hiệu quả*. Tuy nhiên, thời điểm này Công ty và ông Ch ký Hợp đồng lao động thử việc nên số liệu này không được xem là số liệu tính mức lương chi trả bình quân của hợp đồng lao động như ông Ch đề nghị và cũng không được xem là chứng cứ chứng minh sự nhất quán của Công ty chi trả mức lương cơ bản là 7.000.000 đồng/tháng.

Thứ hai: Số tiền mà Công ty diễn giải chi trả cho ông Ch tại bảng lương tháng 10/2019 gồm: *Lương cơ bản*: 7.000.000 đồng; *Lương thực nhận*; 15.050.000 đồng; *Lương ngày công + thêm ngày công thứ 27*: 15.628.486 đồng; *Xăng*: 50.000 đồng; *Nhà trọ*: 200.000 đồng; *Chuyên cần*: 300.000 đồng; T*iền phép năm*: 1.157.692 đồng; *Tổng lương*: 17.336.538 đồng; *Trừ BHXH*: 735.000

đồng; *Đền bù 02 tháng lương HĐLĐ*: 14.000.000 đồng; *Trợ cấp thôi việc*: 1.750.000 đồng; *Thực lãnh*: 32.351539 đồng. Cách diễn giải về chi trả lương cho thấy mức lương chi trả giữa hai bên theo hợp đồng lao động được hiểu là ***Lương thực nhận***.

[4.4] Tại phiên tòa, Công ty thừa nhận ngày 25/10/2019, Công ty đề nghị ông Ch ký Biên bản thanh lý Hợp đồng lao động và cũng không có chứng cứ chứng minh việc thông báo cho ông Ch tiếp tục đến Công ty làm việc kể từ ngày 25/10/2019 hay không. Điều này còn được thể hiện qua Biên bản bàn giao các trang thiết bị làm việc ngày 25/10/2019.

Hơn nữa, ông Ch khai nhận từ ngày 25/10/2019 trở về sau đã không đến Công ty làm việc vì Công ty không cho vào. Công ty cũng thừa nhận từ ngày 25/10/2019 hết ngày 31/10/2019 thì ông Ch cũng không còn đến Công ty làm việc. Như vậy, ông Ch vắng mặt vào các ngày 26, 28, 29, 30, 31/10/2019 tức ông Ch đã tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng mà không có lý do chính đáng là vi phạm Khoản 3, Điều 126 Bộ luật lao động. Nhưng Công ty ban hành Quyết định thôi việc số 8005/QĐTV đối với ông Ch với lý do có đơn xin thôi việc nhưng thực tế thì ông Ch không có đơn xin thôi việc. Cách xử lý của Công ty sau khi không đạt được sự thỏa thuận của người lao động về Biên bản thanh lý hợp đồng lao động cho thấy Công ty không thực sự làm đúng trách nhiệm thông báo ít nhất trước 03 ngày kể từ ngày 25/10/2019 về việc đơn phương chấm dứt lao động.

Ngoài ra, tại Biên bản hòa giải tranh chấp lao động ngày 04/11/2019 thực hiện hòa giải về Biên bản thanh lý hợp đồng lao động số HD1_8010/HĐLĐ và phía Công ty cũng đã nêu rõ "*Công ty quyết định thanh lý hợp đồng với người lao động"*.

Do đó, việc Công ty cho rằng khi Công ty đưa cho ông Ch ký Biên bản thanh lý hợp đồng lao động số HD1_8005/HĐLĐ ngày 25/10/2019 dù ông Ch không đồng ý ký tên vào biên bản tức là Công ty đã thực hiện hình thức Thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động là không đúng quy định pháp luật. Bởi lẽ ***Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động cần được hiểu*** là cách truyền đạt thông tin hoặc nội dung cho người lao động nhằm chuẩn bị thực hiện đối với sự kiện sắp xảy ra trong tương lai hoặc trong thời điểm nhất định. Trong khi đó, nội dung và hình thức Biên bản thanh lý hợp đồng lao động số HD1_8005/HĐLĐ mà Công ty đưa ra là một đề nghị nhằm thực hiện việc chấm dứt sự kiện pháp lý.

Như vậy, Công ty đã vi phạm nghĩa vụ phải báo trước ít nhất 03 ngày theo Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012. Đồng thời đây cũng là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật mà Công ty cũng thừa nhận, tức xâm phạm quyền lợi hợp pháp của người lao động đang thực hiện hợp đồng lao động theo công việc nhất định. Mà cụ thể, trong trường hợp này, quyền lợi của người lao động được quy định tại điểm b, Khoản 1, Điều 5 Bộ luật lao động năm 2012:

"*Hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thoả thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động;...*".

[4.5] Qua phân tích mục [4.3.2], [4.3.3] và [4.4] thì mức lương thực nhận của ông Ch được nhận không phải là 7.000.000 đồng/tháng mà cần áp dụng mức lương thực nhận được Công ty diễn giải tại bảng chi trả lương tháng 10/2019 là 15.050.000 đồng/tháng để làm cơ sở giải quyết quyền lợi cho ông Ch được quy định tại Khoản 1, Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012 nêu về tiền lương :" *Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận.*

Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.".

Ngoài ra, Hội đồng xét xử còn căn cứ Điều 26a Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ, "*tiền lương làm căn cứ bồi thường khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Khoản 5 Điều 42 hoặc Khoản 2 Điều 43 của Bộ luật lao động là tiền lương theo hợp đồng lao động tại thời điểm người sử dụng lao động hoặc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*." Như vậy, tiền lương theo hợp đồng lao động tại thời điểm người sử dụng lao động hoặc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được hiểu là tiền lương thực tế mà người sử dụng lao động chi trả và người lao động nhận được tại thời điểm này

Đồng thời, từ phân tích mục [3] và từ hành vi trái pháp luật đã phân tích tại mục [4.4] nên căn cứ Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 thì Công ty phải khắc phục và bảo đảm các quyền lợi của ông Ch cụ thể như sau:

[4.5.1] Thanh toán tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 30/12/2019: 15.050.000 đồng x 02 tháng = 30.100.000 đồng. Công ty đã trả 14.000.000 đồng nên số tiền còn lại phải trả là 16.100.000 đồng áp dụng Khoản 1, Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012. [**a**]

[4.5.2] Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 15.050.000 đồng x 02 tháng = 30.100.000 đồng áp dụng Khoản 1, Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012. [**b**]

[4.5.3] Bồi thường 03 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước: 1.736.538 đồng (cách tính 15.050.000 đồng: 26 ngày x 03 ngày) áp dụng Khoản 5, Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012. [**c**]

[4.5.4] Bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt Hợp đồng lao động: 15.050.000 đồng x 02 tháng = 30.100.000 đồng áp dụng Khoản 3, Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012. [**d**]

[4.5.5] Thực hiện nghĩa vụ nộp bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) cho người lao động trong những ngày không được làm việc từ ngày 01/11//2019 đến hết ngày 30/12/2019 trên cơ sở mức lương 15.050.000 đồng/tháng.

[5] Đình chỉ giải quyết một phần yêu cầu khởi kiện về việc yêu cầu Công ty phải trả trợ cấp thôi việc số tiền là 3.659.463 đồng vì đây là quyền của đương sự được quy định tại khoản 4, Điều 70 Bộ luật tố tụng dân sự.

[6] Về án phí:

Án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch là 2.341.096 đồng do bị đơn phải thi hành nghĩa vụ trả số tiền 78.036.538 đồng. ***[a]+[b]+[c]+[d]***

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào Điều 32, Điều 35, Điều 39, Điều 70, Điều 188, Điều 244 Bộ luật tố tụng dân sự;

Căn cứ Điều 357 Bộ luật dân sự năm 2015

Căn cứ Điều 5, Điều 22, Điều 23, Điều 38, Điều 42, Điều 48, Điều 90 Điều 201 Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ vào Luật Thi hành án dân sự;

Căn cứ Luật phí và lệ phí số 97/2015/QH13 ngày 25 tháng 11 năm 2015.

1. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trần Nguyễn Hoàng Ch về việc yêu cầu Công ty TNHH GLV***phải trả trợ cấp thôi việc số tiền là 3.659.463 đồng (ba triệu sáu trăm năm mươi chín ngàn bốn trăm sáu mươi ba).

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trần Nguyễn Hoàng Ch.

Buộc Công ty TNHH GLV***trả cho ông Trần Nguyễn Hoàng Ch số tiền 78.036.538 đồng (bảy mươi tám triệu không trăm ba mươi sáu ngàn năm trăm ba mươi tám) sau khi án có hiệu lực.

Kể từ ngày đến hạn thi hành án và ông Ch có đơn yêu cầu thi hành án mà Công ty TNHH GLV***chưa thi hành xong thì còn phải trả lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả được quy định tại Điều 357 Bộ luật dân sự năm 2015.

3. Ngày 01/11/2019 là thời điểm mà Công ty TNHH GLV***tiếp tục thực hiện nghĩa vụ và xác nhận về việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Trần Nguyễn Hoàng Ch đến hết ngày 30/12/2019

theo mức lương 15.050.000 (mười lăm triệu không trăm năm mươi ngàn) đồng/tháng.

Sau khi án có hiệu lực mà Công ty TNHH GLV***chậm thực hiện nghĩa vụ và chậm xác nhận về việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (từ ngày 01/11/2019 đến ngày 30/12/2019) cho ông Trần Nguyễn Hoàng Ch thì ông Ch được quyền liên hệ cơ quan nhà nước có thẩm quyền để thực hiện tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định pháp luật với mức lương 15.050.000 đồng/tháng.

4. Về án phí lao động sơ thẩm:

Công ty TNHH GLV***chịu án phí lao động có giá ngạch là 2.341.096 đồng (hai triệu ba trăm bốn mươi mốt ngàn không trăm sáu mươi chín) và nộp tại Chi cục Thi hành án dân sự Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh.

5. Quyền kháng cáo:

Các đương sự có mặt tại phiên tòa và vắng mặt khi tuyên án có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 (mười lăm) ngày kể từ ngày tuyên án.

Trường hợp quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án, người phải thi hành án có quyền thoả thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 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. Hồ Chí Minh;
- VKSND Quận 12;
- Chi cục THADS Quận 12;
- Người tham gia tố tụng;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án.

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

Đỗ Thị Thanh Kiều