

Bản án số: 31/2022/LĐ-ST

Ngày: 31/5/2022

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 1 - THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Phạm Thị Thu Hiền.

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Nguyễn Đình Phúc;
2. Bà Nghiêm Thị Xuân Huê.

- Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: Bà Phạm Thị Phương Thảo, là Thư ký Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Kim Oanh - Kiểm sát viên.

Ngày 31 tháng 5 năm 2022 tại trụ sở Tòa án nhân dân Quận 1, xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 31/2021/LĐST ngày 23 tháng 4 năm 2021 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 2101/2022/QĐXXST-LĐ ngày 09 tháng 5 năm 2022 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Huỳnh Đức T, sinh năm 1986.

Địa chỉ: Số 310 Tầng 4 Lô B, Chung cư G, phường TQ, quận TP, Tp. Hồ Chí Minh.

- Bị đơn: Công ty Cổ phần Công nghệ V.

Địa chỉ: Số 04, đường QC, Phường NL, Quận M, Tp. Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của Bị đơn: Ông Bùi Mạnh H, sinh năm 1985 (Đại diện theo giấy ủy quyền ngày 18/5/2022).

Địa chỉ: Số 04, đường QC, Phường NL, Quận M, Tp. Hồ Chí Minh.

Các đương sự có mặt tại phiên tòa.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo Đơn khởi kiện đề ngày 05/4/2021, bản khai, trong quá trình tham gia tố tụng và tại phiên tòa, ông Huỳnh Đức T là Nguyên đơn trình bày:*

Ngày 18/8/2012, Nguyên đơn có ký Hợp đồng lao động với Bị đơn để làm việc tại vị trí nhân viên kỹ thuật trong thời hạn 12 tháng kể từ ngày ký hợp đồng.

Ngày 19/8/2016, Nguyên đơn và Bị đơn ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 0108/1X/HĐLĐ-VN. Quá trình làm việc tại Công ty từ năm 2012 đến tháng 4/2020, theo hợp đồng, hai bên thỏa thuận thống nhất mức lương cơ bản là 4.095.000 đồng/tháng, sau đó có tăng lên. Ngoài ra, Nguyên đơn còn nhận được các khoản phụ cấp khác tùy thuộc vào kết quả kinh doanh. Tại thời điểm nghỉ việc, trung bình mức

lương cơ bản 06 tháng liền kề là 6.995.000 đồng/tháng. Đến tháng 4/2020, mức lương Nguyên đơn thực lãnh là 15.220.000 đồng/tháng.

Ngày 20/4/2020, Nguyên đơn có nộp đơn xin nghỉ việc và đề nghị được xin thôi việc từ ngày 19/6/2020.

Tuy nhiên, ngày 25/4/2020, Bị đơn ban hành Quyết định số 0104/20/QĐNV-VN về việc chấm dứt hợp đồng lao động với Nguyên đơn, lý do “Nghỉ việc theo đơn”.

Ngày 08/5/2020, Nguyên đơn có ký và nhận số tiền 27.442.327 đồng tại Giấy đề nghị thanh toán trợ cấp thôi việc ngày 29/6/2020, trong đó gồm: Tiền lương 19,5 ngày công của tháng 4/2020 (Từ ngày 01/4/2020 đến hết ngày 24/4/2020) là 11.974.510 đồng; Tiền do Bị đơn đơn phương chi trả cho ông là 15.467.817 đồng (Giữa Nguyên đơn và Bị đơn không có bất kỳ thỏa thuận nào về việc ông nhận khoản tiền này để chấp nhận nghỉ việc từ ngày 25/4/2020). Việc Nguyên đơn ký và đồng ý nhận các khoản tiền theo Giấy đề nghị thanh toán là do Nguyên đơn làm theo yêu cầu của Bị đơn, Bị đơn chỉ trả tiền thì Nguyên đơn lấy không đồng nghĩa với việc Nguyên đơn đồng ý với quyết định cho nghỉ việc của Bị đơn vì nguyện vọng của Nguyên đơn là xin nghỉ việc từ ngày 19/6/2020 để Nguyên đơn có thời gian đi tìm việc mới. Ngoài ra, Nguyên đơn đã nhận được sổ bảo hiểm xã hội với thời gian tham gia đóng bảo hiểm đến tháng 4/2020 tại Công ty.

Nhận thấy đơn xin nghỉ việc của Nguyên đơn ngày 20/4/2020 có ghi rõ nguyện vọng của Nguyên đơn được nghỉ việc từ ngày 19/6/2020 nhưng Bị đơn lại ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với Nguyên đơn từ ngày 25/4/2020 là trái pháp luật nên Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết:

+ Hủy Quyết định số 0104/20/QĐNV-VN về việc chấm dứt hợp đồng đối với Nguyên đơn;

+ Nguyên đơn buộc Bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày Nguyên đơn không được làm việc;

+ Nguyên đơn yêu cầu Bị đơn trả tiền lương trong những ngày Nguyên đơn không được làm việc, bắt đầu từ ngày 25/4/2020 đến ngày Bị đơn hoàn thành nghĩa vụ trả tiền, tạm tính đến ngày 25/8/2021 là 16 tháng là 243.520.000 đồng;

+ Buộc Bị đơn bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 30.440.000 đồng;

+ Buộc Bị đơn trả thêm 02 tháng tiền lương do Nguyên đơn không có yêu cầu nhận trở lại làm việc là 30.440.000 đồng;

+ Buộc Bị đơn trả tiền do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày là 22.830.000 đồng;

Tổng số tiền Bị đơn phải trả cho Nguyên đơn tạm tính đến ngày 25/8/2021 là: (243.520.000 + 30.440.000 + 30.440.000 + 22.830.000) đồng – 15.467.817 đồng (Tiền đã nhận theo giấy đề nghị thanh toán 29/4/2020) = 311.762.183 đồng.

Tại phiên tòa, Nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện nêu trên, đối với khoản tiền lương trong những ngày không được làm việc thì Nguyên đơn yêu cầu tính từ ngày 25/4/2020 đến thời điểm xét xử sơ thẩm 31/5/2022 là 25 tháng (làm tròn) = 380.500.000 đồng, tổng cộng các khoản tiền mà Nguyên đơn yêu cầu Bị đơn thanh toán sau khi trừ 15.467.817 đồng là 448.742.183 đồng, Nguyên đơn không yêu cầu Bị đơn nhận trở lại làm việc.

** Theo các bản khai, quá trình tố tụng và tại phiên tòa, ông Bùi Mạnh H là người đại diện hợp pháp của Bị đơn trình bày:*

Bị đơn xác nhận về việc có ký kết các hợp đồng lao động, thời hạn làm việc, mức lương và vị trí công việc như Nguyên đơn trình bày. Ngày 20/4/2020, Bị đơn có nhận được Đơn xin nghỉ việc của Nguyên đơn, theo đó Nguyên đơn có nguyện vọng được nghỉ việc từ ngày 19/6/2020.

Theo quy định của Bộ luật Lao động khi cho nhân viên nghỉ việc thuộc trường hợp hợp đồng không xác định thời hạn thì thời gian báo trước là 45 ngày. Nhưng do tình hình của dịch bệnh Covid 19 ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh nên Bị đơn tạo điều kiện cho Nguyên đơn được nghỉ trước thời hạn. Vì vậy, Bị đơn đã ban hành Quyết định nghỉ việc số 0104/20/QĐNV-VN ngày 25/4/2020.

Ngày 24/4/2020, hai bên đã ký biên bản bàn giao công tác. Từ ngày 25/4/2020, Nguyên đơn đã chính thức nghỉ việc và không đến Công ty làm việc. Ngày 08/5/2020, Nguyên đơn đã nhận các khoản tổng cộng là 27.442.327 đồng theo Giấy đề nghị thanh toán bao gồm: Tiền lương của tháng 4/2020 là 19,5 ngày công (Từ ngày 01/4/2020 đến hết ngày 24/4/2020) là 11.974.510 đồng và Bị đơn cũng trợ cấp thêm cho Nguyên đơn số tiền là 15.467.817 đồng. Từ ngày nhận Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cho đến khi nhận tiền, Nguyên đơn không thắc mắc gì về việc Công ty cho nghỉ việc từ ngày 25/4/2020. Như vậy, rõ ràng ý chí Nguyên đơn đã thể hiện rõ muốn chấm dứt hợp đồng lao động với Bị đơn. Nên việc Nguyên đơn khởi kiện cho rằng Bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không có cơ sở. Bị đơn không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn.

Tại buổi hòa giải ngày 05/5/2022, Bị đơn có trình bày do sai sót trong quá trình trích đóng tiền lương và các khoản bảo hiểm cho Nguyên đơn nên Bị đơn đã trả dư cho Nguyên đơn số tiền chênh lệch 4.101.817 đồng, tại phiên tòa hôm nay Bị đơn xác nhận không yêu cầu Nguyên đơn trả lại số tiền chênh lệch này.

Tại phiên tòa, các bên vẫn giữ nguyên quan điểm, không đồng ý hòa giải, đề nghị Tòa án xét xử theo quy định pháp luật.

Phản tranh luận tại phiên tòa, các bên có ý kiến như sau:

Nguyên đơn cho rằng Hợp đồng lao động giữa hai bên là loại hợp đồng không xác định thời hạn nên Bị đơn phải báo trước cho Nguyên đơn 45 ngày, nguyện vọng của Nguyên đơn là xin nghỉ việc từ ngày 19/6/2020, tuy nhiên Nguyên đơn mới làm đơn ngày 20/4/2020 mà đến ngày 25/4/2020 Bị đơn đã cho Nguyên đơn nghỉ việc là trái pháp luật. Bị đơn căn cứ vào Giấy đề nghị thanh toán để cho rằng Nguyên đơn đồng ý nghỉ việc là không đúng. Nếu phải thanh toán cho Nguyên đơn nghỉ việc thì phải căn cứ vào mức lương thực lãnh để giải quyết cho Nguyên đơn, mà không phải thanh toán bằng mức lương cơ bản như vậy, Bị đơn đưa tiền thì Nguyên đơn nhận, không đồng nghĩa với việc đồng ý nghỉ việc tại Công ty.

Bị đơn cho rằng Nguyên đơn là người đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước, Nguyên đơn đề nghị nghỉ việc từ ngày 19/6/2020 không có nghĩa là Bị đơn phải chấp nhận theo yêu cầu của Nguyên đơn. Tại thời điểm Nguyên đơn xin nghỉ việc, cũng là lúc dịch bệnh COVID diễn ra, hầu hết nhân viên đều ở nhà không đến công ty làm việc nên khi hai bên đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 25/4/2020, bản thân Nguyên đơn lúc đó rất vui vẻ, ngày 24/4/2020 Nguyên đơn đã bàn giao toàn bộ công việc cho Bị đơn, ngày 08/5/2020 Nguyên đơn nhận tiền để thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động Nguyên đơn cũng đồng ý nhận, không có thắc mắc hay khiếu nại gì, kể cả về tiền lương hay tiền Công ty hỗ trợ cho Nguyên đơn. Vì thực tế do dịch COVID nên Công ty

không có kinh doanh, không có lợi nhuận nên chỉ trả 02 tháng lương theo mức lương cơ bản theo hợp đồng mà hai bên đã ký kết.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 1 phát biểu ý kiến:

Về việc tuân theo pháp luật tố tụng: Trong quá trình giải quyết vụ án kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và của những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng, đầy đủ quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về việc giải quyết vụ án: Nguyên đơn và Bị đơn xác nhận về việc ký kết hợp đồng lao động, thời hạn làm việc, mức lương và vị trí công việc như Nguyên đơn trình bày. Ngày 20/4/2020, Bị đơn có nhận được xin nghỉ việc của Nguyên đơn, theo đó Nguyên đơn có nguyện vọng được nghỉ việc từ ngày 19/6/2020. Căn cứ vào khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động quy định thì Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật. Như vậy, việc ngày 20/4/2020 Nguyên đơn nộp đơn đề nghị xin thôi việc, ngày 25/4/2020 Bị đơn ban hành quyết định nghỉ việc số 0104/20/QĐNV-VN, đơn này được thực hiện trước ngày 25/4/2020 điều đó đã thể hiện ý chí của Nguyên đơn muốn chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty. Mặt khác, ngày 24/4/2020, hai bên đã ký biên bản bàn giao công tác, từ ngày 25/4/2020 Nguyên đơn đã chính thức nghỉ việc và không đến Công ty làm việc nữa. Ngày 08/5/2020, Nguyên đơn đã nhận các khoản tổng cộng là 27.442.327 đồng theo giấy đề nghị thanh toán tiền lương và tiền Bị đơn trợ cấp thêm cho Nguyên đơn. Nguyên đơn cho rằng Nguyên đơn đồng ý ký và nhận các khoản tiền theo giấy đề nghị thanh toán là do Nguyên đơn làm theo yêu cầu Bị đơn, Bị đơn chỉ trả tiền thì Nguyên đơn lấy không đồng nghĩa với việc Nguyên đơn đồng ý với quyết định cho nghỉ việc của Bị đơn vì nguyện vọng của của Nguyên đơn là xin nghỉ việc từ ngày 19/6/2020 để Nguyên đơn có thời gian đi tìm việc mới là không có căn cứ.

Như vậy, Bị đơn đã căn cứ vào đơn xin nghỉ việc của Nguyên đơn để chấm dứt quan hệ lao động đối với Nguyên đơn là phù hợp ý chí của các bên nên được xem là sự thỏa thuận của hai bên chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động. Do vậy, không có cơ sở để xác định hành vi đã chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty là trái pháp luật. Do Bị đơn không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với Nguyên đơn nên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] *Về pháp luật tố tụng:*

[1.1] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền xét xử:

Nguyên đơn khởi kiện Bị đơn tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật phát sinh từ quan hệ lao động được xác lập giữa hai bên. Bị đơn là pháp nhân có trụ sở tại Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Căn cứ khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

[1.2]. Về điều kiện khởi kiện:

Ngày 25/4/2020, Bị đơn ban hành Quyết định số 0104/20/QĐNV-VN về việc chấm dứt hợp đồng lao động với Nguyên đơn. Ngày 05/4/2021, Nguyên đơn nộp đơn khởi kiện. Căn cứ khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động vụ án còn thời hiệu khởi kiện.

[1.3]. Về tư cách đương sự:

Nguyên đơn - ông Huỳnh Đức T trực tiếp tham gia tố tụng. Bị đơn ủy quyền cho bà Nguyễn Thị Quỳnh H1, sau thay đổi ủy quyền cho ông Bùi Mạnh H tham gia tố tụng. Xét việc ủy quyền trên không trái pháp luật, không trái đạo đức xã hội, hợp lệ nên chấp nhận.

[2]. Về pháp luật nội dung:

[2.1] Theo sự xác nhận của các đương sự và các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ thể hiện: Ông Huỳnh Đức T và Công ty Cổ phần Công nghệ V có ký các Hợp đồng lao động ngày 18/8/2012 loại xác định thời hạn 12 tháng theo đó ông T làm việc tại Công ty V từ ngày 18/8/2012 đến ngày 17/8/2013 với vị trí nhân viên kỹ thuật, mức lương chính là 2.340.000 đồng/tháng, Hợp đồng lao động số 0108/1X/HĐLĐ-VN ngày 19/8/2016 loại không xác định thời hạn với mức lương cơ bản 4.095.000 đồng/tháng sau đó có tăng lên. Ngoài ra, Nguyên đơn còn nhận được các khoản phụ cấp khác tùy thuộc vào kết quả kinh doanh. Tại thời điểm nghỉ việc, trung bình mức lương cơ bản 06 tháng liền kề là 6.995.000 đồng/tháng. Đến tháng 4/2020, mức lương Nguyên đơn thực lãnh là 15.220.000 đồng/tháng, ngoài ra hai bên còn thỏa thuận về mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

Xét Hợp đồng lao động số 0108/1X/HĐLĐ-VN ngày 19/8/2016 về hình thức và nội dung phù hợp với quy định pháp luật nên phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên.

[2.2] Xét Quyết định số 0104/20/QĐNV-VN ngày 25/4/2020:

Ngày 20/4/2020, Nguyên đơn có nộp đơn xin nghỉ việc, theo đơn Nguyên đơn đề nghị được xin thôi việc từ ngày 19/6/2020.

Ngày 25/4/2020, Bị đơn ban hành Quyết định số 0104/20/QĐNV-VN với nội dung chấm dứt Hợp đồng lao động với Nguyên đơn kể từ ngày 25/4/2020, lý do chấm dứt Hợp đồng là căn cứ vào Đơn xin nghỉ việc của Nguyên đơn.

Quá trình tố tụng và tại phiên tòa, Nguyên đơn đều xác nhận Nguyên đơn muốn nghỉ việc tại Công ty V, tuy nhiên nguyên vọng của Nguyên đơn là muốn nghỉ việc từ ngày 19/6/2020, Nguyên đơn không muốn nghỉ ngay vì Nguyên đơn cần có thời gian để đi xin việc mới. Nguyên đơn cho rằng trong đơn Nguyên đơn muốn xin nghỉ việc từ ngày 19/6/2020, nhưng khi Nguyên đơn nộp đơn ngày 21/4/2020 thì ngày 25/4/2020 Bị đơn đã ra Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động là trái pháp luật.

Hội đồng xét xử xét thấy: Sau khi có đơn xin nghỉ việc, Nguyên đơn đã tự nguyện thực hiện bàn giao công tác lại cho nhân viên khác của Công ty V theo Biên bản bàn giao công tác ngày 24/4/2020, đồng thời ngày 08/5/2020, Nguyên đơn có ký và nhận số tiền 27.442.327 đồng tại Giấy đề nghị thanh toán trợ cấp thôi việc ngày 29/4/2020, trong đó gồm: Tiền lương 19,5 ngày công của tháng 4/2020 (Từ ngày 01/4/2020 đến hết ngày 24/4/2020) là 11.974.510 đồng; Tiền Công ty phụ cấp cho Nguyên đơn là 8.472.817 đồng, Tiền Công ty hỗ trợ nghỉ việc là 6.995.000 đồng. Như vậy, rõ ràng ý chí của Nguyên đơn là muốn nghỉ việc tại Công ty, bản thân Nguyên đơn đồng ý với Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động, không hề có khiếu nại, thắc mắc gì với Quyết định này cho đến gần 01 năm sau Nguyên đơn mới khởi kiện ra Tòa và cho rằng Công ty đã

đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là mâu thuẫn, không phù hợp quy định pháp luật. Việc Nguyên đơn nhận khoản tiền trợ cấp và ký vào mặt sau của Giấy đề nghị thanh toán trợ cấp thôi việc ngày 29/4/2020 một lần nữa chứng minh việc hai bên đã thỏa thuận việc chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012.

Mặt khác, khoản 3 Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định “Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 156 của Bộ luật này”. Trong trường hợp này việc Nguyên đơn nộp đơn xin nghỉ việc cho Bị đơn thì phải có trách nhiệm thông báo cho Bị đơn trước 45 ngày theo quy định trên nên Nguyên đơn cho rằng Bị đơn cho Nguyên đơn nghỉ việc từ ngày 25/4/2022 trái với nguyện vọng của Nguyên đơn là không có căn cứ.

Từ những nhận định nêu trên, Hội đồng xét xử nhận thấy việc Bị đơn ban hành Quyết định số 0104/20/QĐNV-VN về việc chấm dứt hợp đồng lao động là phù hợp với quy định pháp luật.

[2.3] Căn cứ Bảng lương tháng tổng hợp từ tháng 10/2019 đến tháng 3/2020 do Bị đơn cung cấp thì mức lương thực lãnh của Nguyên đơn tháng 10/2019 là 15.623.808 đồng, tháng 11/2019 là 14.847.385 đồng, tháng 12/2019 là 15.602.600 đồng, tháng 01/2020 là 15.000.576 đồng, tháng 02/2020 là 14.569.297 đồng, tháng 3/2020 là 14.896.180 đồng.

Theo sự xác nhận của hai bên và các tài liệu chứng cứ trong hồ sơ thì tiền lương thực lãnh của Nguyên đơn gồm: Lương cơ bản là 6.559.600 đồng, thu nhập hàng tháng theo thỏa thuận là 12.500.000 đồng bao gồm các khoản phụ cấp kinh doanh, cơm trưa, đi lại...sau khi trừ đi tiền bảo hiểm, công đoàn, thuế thu nhập cá nhân.

Theo Hợp đồng lao động ngày 19/8/2016 mà hai bên ký kết có thỏa thuận: Mức lương chính: mức lương cơ bản 4.095.000 đồng/tháng, trợ cấp gồm: tùy theo kết quả kinh doanh hàng tháng của Công ty, tiền thưởng và các khoản chi khác có tính chất được chi vào cuối năm sẽ căn cứ theo mức đóng góp của cá nhân và hiệu quả kinh doanh của Công ty.

Tại phiên tòa, Nguyên đơn cho rằng Bị đơn thanh toán tiền trợ cấp cho Nguyên đơn dựa trên tiền lương cơ bản trong hợp đồng là không đúng, Hội đồng xét xử nhận thấy mặc dù Bị đơn thanh toán dựa trên tiền lương cơ bản, không dựa trên mức lương thực lãnh nhưng Nguyên đơn cũng đồng ý nhận, điều đó có nghĩa là nguyên đơn cũng đồng ý với khoản tiền trợ cấp mà Bị đơn đã thanh toán. Mặt khác, tại giấy đề nghị thanh toán trợ cấp thôi việc ngày 29/4/2020 có nội dung ngoài số tiền Bị đơn thanh toán cho Nguyên đơn khi nghỉ việc tổng cộng là 27.442.327 đồng, theo quy định Bộ luật Lao động thời gian trợ cấp thôi việc từ tháng 9/2009 đến nay sẽ do Cơ quan Bảo hiểm xã hội chi trả cho người lao động. Như vậy, Bị đơn đã giải quyết quyền lợi cho Nguyên đơn khi chấm dứt Hợp đồng lao động là phù hợp với quy định pháp luật nên lời trình bày của Nguyên đơn không có cơ sở để xem xét.

[2.4]. Xét đề nghị của đại diện Viện kiểm sát không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn là có cơ sở chấp nhận, phù hợp với nhận định và đánh giá của Hội đồng xét xử.

[2.5]. Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử xét thấy Bị đơn ban hành Quyết định số 0104/20/QĐNV-VN ngày 25/4/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động là phù hợp với quy định pháp luật thuộc trường hợp thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động không thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, cũng không vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày nên Bị đơn không phải bồi thường cho Nguyên đơn các khoản tiền theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động.

Do vậy, không có cơ sở chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn về hủy Quyết định số 0104/20/QĐNV-VN ngày 25/4/2020 về việc chấm dứt hợp đồng đối với Nguyên đơn; buộc Bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày Nguyên đơn không được làm việc; yêu cầu Bị đơn trả tiền lương trong những ngày Nguyên đơn không được làm việc bắt đầu từ ngày 25/4/2020 đến ngày Bị đơn hoàn thành nghĩa vụ trả tiền, tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm 31/5/2022 là 25 tháng (làm tròn) = 380.500.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương là 30.440.000 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; trả thêm 02 tháng tiền lương là 30.440.000 đồng để chấm dứt hợp đồng lao động do Nguyên đơn không yêu cầu nhận trở lại làm việc; trả tiền do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày là 22.830.000 đồng.

[3]. Về án phí sơ thẩm: Căn cứ điểm a, điểm d Điều 12 Nghị quyết 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, sử dụng án phí và lệ phí Tòa án. Nguyên đơn thuộc trường hợp được miễn án phí lao động sơ thẩm.

[4]. Về quyền kháng cáo: Các bên được quyền kháng cáo theo luật định.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào:

- Khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, Điều 147, Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;
- Khoản 1 Điều 5; Khoản 3 Điều 36; Khoản 3 Điều 37 của Bộ luật Lao động năm 2012;
- Luật Thi hành án dân sự năm 2008, sửa đổi bổ sung năm 2014;
- Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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.

Xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn – ông Huỳnh Đức T về hủy Quyết định số 0104/20/QĐNV-VN ngày 25/4/2020 về việc chấm dứt hợp đồng đối với Nguyên đơn; buộc Bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày Nguyên đơn không được làm việc; yêu cầu Bị đơn trả tiền lương trong những ngày Nguyên đơn không được làm việc bắt đầu từ ngày 25/4/2020 đến ngày Bị đơn hoàn thành nghĩa vụ trả tiền, tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm 31/5/2022 là 25 tháng (làm tròn) = 380.500.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương là 30.440.000 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; trả thêm 02 tháng tiền lương là 30.440.000 đồng để chấm dứt hợp đồng lao động do Nguyên đơn không yêu cầu nhận trở lại làm việc; trả tiền do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày là 22.830.000 đồng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông Huỳnh Đức T thuộc trường hợp được miễn án phí lao động sơ thẩm.

3. Về quyền kháng cáo:

Nguyên đơn, Bị đơn được quyền kháng cáo Bản án trong thời hạn 15 (Mười lăm) ngày kể từ ngày tuyên án.

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 thoả 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, Điều 7 và Điều 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:

- VKSND Q 1;
- VKSND TP. HCM;
- TAND TP. HCM;
- Chi cục THADS Q1;
- Đường sự;
- Lưu (HS, VP).

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ
Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa

Phạm Thị Thu Hiền