

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ B
TỈNH LÂM ĐỒNG**

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 02/2020/DS-ST

Ngày: 15-10-2020

V/v: Tranh chấp lao động về tiền
lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm
xã hội.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TOÀ ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ B, TỈNH LÂM ĐỒNG**

- Với thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Hiền

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Phạm Thị Tư

2. Bà Nguyễn Thị Kim Huê

- Thư ký phiên tòa: Bà Đoàn Thị Thuận - Thư ký Tòa án nhân dân
Thành phố B, tỉnh Lâm Đồng.

***- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố B, tỉnh Lâm Đồng
tham gia phiên tòa:*** Bà Trần Thị Chung - Kiểm sát viên.

Ngày 15 tháng 10 năm 2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố B,
tỉnh Lâm Đồng xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số: 17/2020/TLST-DS
ngày 16 tháng 4 năm 2020 về tranh chấp tiền lương, trợ cấp thôi việc, Bảo
hiểm xã hội theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 35/2020/QĐXXST-DS
ngày 16 tháng 9 năm 2020 và giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Nguyễn Xuân C, sinh năm: 1974

Địa chỉ: Số 145/7 đường Đ, phường L, Thành phố B, tỉnh Lâm Đồng

Người đại diện theo ủy quyền của Ông C: Bà Nguyễn Thị H, sinh năm
1971;

Địa chỉ: Số 145/5 đường Đ, phường L, Thành phố B, tỉnh Lâm Đồng.

2. Bị đơn: Công ty LĐ;

Địa chỉ: Số 456B đường T, phường II, Thành phố B, tỉnh Lâm Đồng.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Nguyễn Quý D, sinh năm 1960.

Địa chỉ: Số 456B đường T, phường II, Thành phố B, tỉnh Lâm Đồng.

(Bà H, ông D đều có mặt tại phiên tòa).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện, các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, người đại diện ủy quyền của nguyên đơn bà Nguyễn Thị H trình bày:

Ngày 02/4/1995 ông Nguyễn Xuân C ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với Công ty LĐ (gọi tắt là công ty LĐ) vào làm công nhân sửa chữa đường bộ, hệ số lương 1,92. Trong những năm công tác Ông C luôn hoàn thành tốt công việc được giao. Cho đến năm 2018, do công ty không tìm được việc làm cho người lao động nên công ty đã thông báo tạm ngừng thực hiện hợp đồng lao động với Ông C từ ngày 01/08/2018 theo thông báo số số 10/TB - CTCXD&QLĐB II-HĐQT. Mức lương của Ông C tại thời điểm nghỉ việc là 5.642.000 đồng.

Ngày 31/10/2018 công ty LĐ có mời toàn thể người lao động đến để họp phổ biến 03 văn bản, cụ thể: văn bản số 6703/UBND-TH2 ngày 16/10/2018 của UBND tỉnh Lâm Đồng về việc giải quyết khó khăn trong việc thực hiện thoái vốn tại công ty Đường bộ II; văn bản số 1155/SLĐTBXH- LĐTL ngày 22/10/2018 về việc hướng dẫn các chế độ với người lao động; văn bản số 16877/18 của Sở Kế hoạch Đầu tư ngày 24/10/2018 về việc xác nhận Doanh nghiệp đăng ký tạm ngừng kinh doanh từ 01/11/2018 đến ngày 17/10/2019. Đồng thời công ty thông tin về tình hình việc làm và các vấn đề liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người lao động tại công ty trong thời gian tạm ngừng kinh doanh, trong đó có nội dung lấy ý kiến người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 31/10/2018 và trả trợ cấp mất việc làm nên Ông C mới đồng ý ký biên bản. Ngày 01/11/2018 công ty chính thức tạm ngừng hoạt động sản xuất kinh doanh nhưng cũng không thanh toán tiền lương ngừng việc theo qui định cho người lao động. Mãi đến ngày 19/3/2019 công ty mới mời toàn thể người lao động đến để thỏa thuận về thời gian chấm dứt hợp đồng lao động và thông tin về tình hình việc làm, các vấn đề liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động tại công ty Đường bộ II trong thời gian tạm ngừng kinh doanh. Công ty lấy thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 31/12/2018 và trả luôn lương tháng 11+12 năm 2018 cho người lao động. Ông C không đồng ý với thời gian chấm dứt hợp đồng tại thời điểm 31/12/2018 là do công ty chưa thanh toán các chế độ bảo hiểm và không trả tiền lương ngừng việc tháng 01 và tháng 02 năm 2019 cho Ông C. Công ty tự đưa ra thời gian chấm dứt hợp đồng lao động ngày 31/12/2018 là không đúng vì công ty không có bất kỳ thông báo bằng văn bản nào cho Ông C biết. Do công ty thực hiện không đúng theo chỉ đạo của UBND tỉnh Lâm Đồng và hướng dẫn của Sở Lao động Thương binh và xã hội tỉnh Lâm Đồng về việc giải quyết chế độ cho người lao động trong thời gian ngừng việc nên Ông C không đồng ý thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Ngày 03/9/2019 công ty tiếp tục mời Ông C lên để thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, tuy nhiên công ty vẫn giữ nguyên quan điểm nên hai bên không thỏa thuận được. Ngày 29/11/2019 Ông C có làm đơn gửi Phòng Lao động Thương binh và Xã

hội Thành phố B đề nghị hòa giải tranh chấp lao động. Ngày 21/02/2020, tổ công tác của UBND Thành phố B tổ chức họp để hòa giải nhưng người đại diện theo pháp luật của công ty LD vắng mặt dẫn đến việc hòa giải không thành.

Nay Ông C yêu cầu Công ty LD phải thanh toán cho ông tiền lương ngừng việc từ tháng 01/2019 cho đến hết tháng 10/2020 là: 22 tháng x 5.642.000 đồng = 124.124.000 đồng; yêu cầu bị đơn phải đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho Ông C từ tháng 01/2019 đến hết tháng 10/2020 là: 22 tháng x 5.642.000 đồng x 21,5% (phần công ty phải đóng cho người lao động) = 26.686.660đ; yêu cầu bị đơn trả tiền trợ cấp thôi việc (theo văn bản số 787/UBND-TH2, ngày 18/02/2019 của UBND tỉnh Lâm Đồng) là 07 tháng x 5.642.000đ/tháng = 39.494.000 đồng. Tổng cộng là 190.304.660 đồng (một trăm chín mươi triệu ba trăm lẻ bốn nghìn sáu trăm sáu mươi đồng). Ngoài ra Ông C không yêu cầu gì khác.

Quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa, người đại diện theo pháp luật của bị đơn ông Nguyễn Quý Dương trình bày:

Vào ngày 02/4/1995 Công ty LD đã ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với ông Nguyễn Xuân C vào làm việc công nhân sửa chữa đường bộ, hệ số lương 1,92 như bà H đã trình bày là đúng.

Đến ngày 04/7/2018, UBND tỉnh Lâm Đồng ban hành văn bản số 4107/UBND-GT về việc đấu thầu công tác quản lý sửa chữa thường xuyên các tuyến đường tỉnh lộ trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng và ngày 06/7/2018 Sở Giao thông vận tải Lâm Đồng ban hành văn bản số 873/GTVT- QLGT về việc chấm dứt hợp đồng bảo dưỡng thường xuyên đường tỉnh từ ngày 01/7/2018. Do chuyển đổi mô hình từ giao thầu sang đấu thầu, tự tìm kiếm việc làm nên trong thời gian này công ty không trúng thầu dẫn đến không có việc làm từ ngày 01/7/2018. Vì không có việc làm dẫn đến không có thu nhập nên nhiều người lao động đã xin chấm dứt hợp đồng lao động, do vậy công ty đã báo cáo lên Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng về việc nhiều người lao động mất việc làm (Báo cáo số 15/BC-CTCPXD&QLĐBII-HĐQT ngày 10/9/2018) và công ty thực hiện nhiệm vụ thoái vốn theo Quyết định số 1232/QĐ-TTg ngày 17/8/2017 của Thủ tướng chính phủ và chỉ đạo của UBND tỉnh Lâm Đồng. Ngày 22/10/2018 Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng ban hành văn bản số 1155/SLĐTBXH về việc hướng dẫn thực hiện các chế độ đối với người lao động. Đến ngày 31/10/2018 công ty đã họp toàn thể người lao động để phổ biến các văn bản của cấp trên nhằm thống nhất thực hiện chi trả chế độ cho người lao động. Tuy nhiên có một số ý kiến của người lao động đề nghị được hưởng chế độ mất việc làm nên công ty đã nhiều lần làm văn bản báo cáo lên UBND tỉnh Lâm Đồng về việc được sử dụng kinh phí chi trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động (văn bản số 16/CTCPXD&QLĐBII-HĐQT ngày 09/11/2018; báo cáo số 20/BC-CTCPXD&QLĐBII ngày 18/01/2019).

Ngày 23/11/2018 Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng ban hành Văn bản số 1340/SLĐTBXH-LĐTL ngày 23/11/2018 về chế độ và kinh phí trả trợ cấp đối với người lao động mất việc làm tại Công ty LĐ, trong đó có nội dung: “ Theo tình hình thực tế và Văn bản số 25/CTCPXD&QLĐBII-HĐQT ngày 09/11/2018 thì không thuộc trường hợp Điều 44, hoặc Điều 45 Bộ luật lao động để chi trả chế độ trợ cấp mất việc làm theo Điều 49 Bộ luật lao động. Công ty tạm ngưng hoạt động và không bố trí được việc làm thì phải trả đủ tiền lương theo hợp đồng cho người lao động. Tuy nhiên do khó khăn nếu tiếp tục duy trì và công ty đã tổ chức họp thống nhất với người lao động vào ngày 31/10/2018 do đó người lao động nghỉ việc thuộc trường hợp phải trả trợ cấp thôi việc theo Điều 48 Bộ luật lao động...”. Đồng thời UBND tỉnh Lâm Đồng có văn bản số 8104/UBND-TH ngày 07/12/2018 về chế độ và kinh phí trả trợ cấp đối với người lao động mất việc làm tại Công ty LĐ, giao cho công ty thực hiện việc chi trả chế độ và trợ cấp cho người lao động bị mất việc làm theo văn bản số 1340/SLĐTBXH-LĐTL ngày 23/11/2018. Nhưng vẫn có một số người lao động muốn được hưởng chế độ mất việc làm nên công ty lại tiếp tục làm văn bản báo cáo lên UBND tỉnh Lâm Đồng. Sau đó, Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng ban hành Văn bản số 97/SLĐTBXH-LĐTL ngày 31/01/2019 và UBND tỉnh Lâm Đồng ban hành văn bản số 787/UBND-TH ngày 18/02/2019 về chi trả chế độ mất việc cho người lao động tại Công ty LĐ. Đến ngày 18/3/2019 Hội đồng quản trị công ty đã tổ chức họp biểu quyết để thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, thanh lý hợp đồng lao động để thực hiện chi trả chế độ trợ cấp thôi việc và lương ngừng việc. Trong buổi làm việc ngày 19/3/2019 thì chỉ có 33/35 người lao động đồng ý ký thỏa thuận chấm dứt hợp đồng, còn bà H và Ông C thì không đồng ý. Trước đó, vào ngày 27/8/2018 Ông C cũng đã có đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động và ngày 31/8/2018 công ty đã ban hành Quyết định số 34/QĐ-CTCPXD & QLĐBII ngày 31/8/2018 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với Ông C. Tuy nhiên cũng ngày 31/8/2018 Ông C làm đơn xin rút đơn chấm dứt hợp đồng lao động để xin hưởng trợ cấp. Vì muốn tạo điều kiện và bảo vệ quyền lợi cho người lao động nên công ty đã đồng ý.

Ngoài ra, công ty đã mời riêng Ông C 02 lần đến thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động nhưng Ông C không đến làm việc, cũng không thông báo lý do không đến thỏa thuận. Thời điểm đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động ngày 31/12/2018 mà phía công ty đề nghị là phù hợp vì đã được hội nghị người quản lý doanh nghiệp thống nhất bằng văn bản tại cuộc họp ngày 18/3/2019. Trước thời điểm này một số người lao động đề nghị hưởng chế độ mất việc làm thì công ty cũng đã xin ý kiến Sở Lao động Thương binh và xã hội tỉnh Lâm Đồng và UBND tỉnh Lâm Đồng. UBND tỉnh Lâm Đồng cũng đã cho ý kiến về việc chi trả chế độ thôi việc cho người lao động vì người lao động trong công ty bị mất việc là do sự thay đổi trong chủ trương từ giao thầu sang đấu thầu và năng lực đấu thầu của công ty không đạt nên không có việc

làm cho người lao động. Do đó công ty chỉ đồng ý trả lương ngừng việc đến tháng 12/2018 (hiện nay đã thanh toán xong cho Ông C) và trợ cấp thôi việc cho người lao động đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động tính đến ngày 31/12/2018 là phù hợp. Ngoài ra, bản thân Ông C cũng đã ký đồng ý vào bản lấy ý kiến người lao động của công ty về việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động tại thời điểm ngày 31/10/2018 nhưng nay Ông C cho rằng vì nhầm tưởng được hưởng chế độ mất việc làm nên mới ký là không có căn cứ.

Nay Ông C yêu cầu Công ty LĐ phải thanh toán cho Ông C tiền lương ngừng việc từ tháng 01/2019 cho đến tháng 10/2020 là: 22 tháng x 5.642.000 đồng = 124.124.000 đồng; tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2019 đến tháng 10/2020 là 22 tháng x 5.642.000 đồng x 21,5% = 26.686.660 đồng; tiền trợ cấp thôi việc (theo văn bản số 787/UBND-TH2 ngày 18/02/2019 của UBND tỉnh Lâm Đồng) là 5.642.000đ/tháng x 07 tháng = 39.494.000 đồng. Tổng cộng là 190.304.660 đồng (một trăm chín mươi triệu ba trăm lẻ bốn nghìn sáu trăm sáu mươi đồng) thì Công ty LĐ chỉ đồng ý trả tiền trợ cấp thôi việc cho Ông C (theo văn bản số 787/UBND-TH2, ngày 18/02/2019 của UBND tỉnh Lâm Đồng) là 39.494.000 đồng với điều kiện Ông C phải thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với công ty vào ngày 31/12/2018. Ngoài ra, công ty không đồng ý chi trả bất kỳ khoản tiền nào khác cho Ông C.

Tòa án đã tiến hành hòa giải nhưng không thành.

Tại phiên tòa, các bên đương sự vẫn giữ nguyên ý kiến.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố B phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và của người tham gia tố tụng từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án là đúng theo quy định của pháp luật.

Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc Công ty LĐ có nghĩa vụ trả cho Ông C tiền lương ngừng việc từ ngày 01/01/2019 cho đến ngày 17/10/2019 và đóng tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/01/2019 cho đến ngày 17/10/2019 theo quy định của pháp luật về bảo hiểm. Đối với yêu cầu của nguyên đơn về trợ cấp thôi việc là 39.494.000 đồng thì đề nghị không chấp nhận do hai bên chưa thỏa thuận được thời gian chấm dứt hợp đồng lao động.

Về án phí: Công ty LĐ phải chịu án phí dân sự sơ thẩm theo quy định pháp luật.

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 luận tại phiên tòa, ý kiến của đại diện Viện kiểm sát; Tòa án nhận định:

[1]. Về tố tụng:

- Về quan hệ tranh chấp: Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn thanh toán các khoản tiền lương ngừng việc, chế độ trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp nên đây là tranh chấp về lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự.

- Về thẩm quyền của Tòa án: Bị đơn có trụ sở tại 456B đường Trần Phú, phường 2, Thành phố B, tỉnh Lâm Đồng. Căn cứ điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật tố tụng dân sự, đây là vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Thành phố B, tỉnh Lâm Đồng.

- Về điều kiện khởi kiện: Yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn trong đó có tranh chấp về tiền lương và đã qua thủ tục hòa giải trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết theo quy định tại Điều 201 Bộ luật lao động năm 2012 và Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Do đó, nguyên đơn có đủ điều kiện khởi kiện.

[2]. Về nội dung:

Xét yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn tiền lương ngừng việc từ tháng 01/2019 cho đến tháng 10/2020 là: 22 tháng x 5.642.000/tháng = 124.124.000 đồng; yêu cầu bị đơn phải trả số tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2019 đến tháng 10/2020 là 22 tháng x 5.642.000đ/tháng x 21,5% (phần người sử dụng lao động phải đóng) = 26.686.660 đồng; yêu cầu trả tiền trợ cấp thôi việc (theo văn bản số 787/UBND-TH2 ngày 18/02/2019 của UBND tỉnh Lâm Đồng) là 5.642.000đ/tháng x 07 tháng = 39.494.000 đồng. Tổng cộng là 190.304.660 đồng (một trăm chín mươi triệu ba trăm lẻ bốn nghìn sáu trăm sáu mươi đồng) thì thấy rằng: Ngày 02/4/1995 giữa Ông C và Công ty LĐ có ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, Ông C vào làm công nhân sửa chữa đường bộ cho đến năm 2018, vì chính sách của UBND tỉnh thay đổi mô hình từ giao thầu sang tự đấu thầu nhưng do điều kiện năng lực không đủ nên công ty LĐ không tìm được việc làm cho người lao động do đó công ty LĐ đang làm thủ tục thoái vốn nhà nước và chuyển giao về Tổng công ty kinh doanh vốn nhà nước quản lý, mọi hoạt động sản xuất kinh doanh đều ngưng từ ngày 01/11/2018 (có giấy xác nhận của phòng đăng ký kinh doanh - Sở Kế hoạch và đầu tư tỉnh Lâm Đồng). Do công ty đang tạm ngưng hoạt động nên không có nguồn để trả lương cho người lao động. Trước tình hình đó công ty đã làm nhiều văn bản trình bày lên UBND tỉnh Lâm Đồng và Sở Lao động Thương binh xã hội tỉnh Lâm Đồng về tình hình của công ty, đồng thời xin hướng dẫn giải quyết chế độ cho người lao động (báo cáo số 15 ngày 10/9/2018 về việc nhiều người lao động mất việc làm; báo cáo số 16 ngày

09/11/2018 xin ý kiến UBND tỉnh về việc được sử dụng kinh phí chi trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động; báo cáo số 20 ngày 18/01/2019 về những khó khăn vướng mắc khi thực hiện chi trả chế độ mất việc cho người lao động). Công ty LD cũng đã thực hiện theo các văn bản hướng dẫn của UBND tỉnh Lâm Đồng và Sở Lao động Thương binh và xã hội tỉnh Lâm Đồng, thỏa thuận với người lao động để chấm dứt hợp đồng lao động và thực hiện chế độ đối với người lao động thôi việc theo đúng qui định.

Qua xem xét các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và tại phiên tòa thấy rằng cả nguyên đơn và bị đơn đều thừa nhận do công ty LD không có việc làm nên nguyên đơn đã được công ty LD cho ngừng việc từ tháng 8/2018 cho đến nay. Như vậy, trong trường hợp này quan hệ lao động đã chấm dứt nhưng giữa nguyên đơn và bị đơn không thống nhất được với nhau về thời gian chấm dứt hợp đồng lao động nên mới xảy ra tranh chấp. Phía Ông C cho rằng công ty không có bất kỳ thông báo bằng văn bản nào cho ông biết nhưng tự đưa ra thời gian chấm dứt hợp đồng lao động ngày 31/12/2018 là không đúng vì qua xem xét thấy trước đó vào ngày 31/10/2018 Công ty LD đã họp hội nghị toàn thể người lao động để thông tin về tình hình việc làm và các vấn đề liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động tại công ty trong thời gian tạm ngừng kinh doanh (có biên bản hội nghị), công ty đã lấy ý kiến người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động tại thời điểm 31/10/2018 thì Ông C cũng đã đồng ý ký tên trong phiếu lấy ý kiến này. Ông C cho rằng do trước đây công ty đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động tại thời điểm 31/10/2018 là để hưởng chế độ mất việc làm thì ông mới đồng ý ký là không thuyết phục. Mặt khác tại thời điểm đó Công ty LD cũng đã mời Ông C và những người lao động đến để thỏa thuận về thời gian chấm dứt hợp đồng lao động nhưng chỉ có 33 trên tổng số 35 người lao động là đồng ý còn Ông C và chị gái là bà Nguyễn Thị H không đồng ý và cho rằng công ty không thông báo bằng văn bản cho ông đến làm việc. Phía Ông C cho rằng đến ngày 19/3/2019 công ty mới báo lên để đề nghị thời gian chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 31/12/2018 và công ty không trả lương ngừng việc tháng 01 và tháng 02/2019 cho ông là không có căn cứ. Công ty LD đã thông báo đến toàn thể người lao động được biết về tình hình không có việc làm và phải tạm ngừng kinh doanh của công ty và đã đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động nhưng do Ông C không đồng ý nên công ty không thể thanh toán các chế độ thôi việc cho Ông C được.

Xét về mốc thời gian bị đơn đưa ra để chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 31/12/2018 thấy rằng: Tuy bị đơn đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của mình qui định tại Điều 44 của Bộ luật lao động năm 2012 trước khi cho thôi việc đối với nhiều người lao động, nhưng quá trình làm việc và tại phiên tòa bị đơn trình bày ngày 31/10/2018 là ngày công ty LD chỉ mời người lao động đến để thỏa thuận và lấy ý kiến về thời gian chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 31/10/2018 chứ không phải là ngày công ty quyết định chấm dứt hợp

đồng lao động. Sau đó đến ngày 19/3/2019 Công ty LD đã tổ chức họp đề thống nhất chi trả chế độ cho người lao động, đề nghị người lao động ký thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động tại thời điểm ngày 31/12/2018 và thanh lý hợp đồng lao động để công ty thực hiện chi trả chế độ trợ cấp thôi việc và lương ngừng việc các tháng còn lại. Tại cuộc họp này thì có 33/35 người lao động đã đồng ý ký thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với công ty tại thời điểm ngày 31/12/2018 và cùng các quyền lợi do BHXH chi trả, còn 02 trường hợp là bà Nguyễn Thị H và ông Nguyễn Xuân C không đồng ý. Như vậy, thấy rằng từ ngày 31/10/2018 đến ngày 19/3/2019 bị đơn mới mời người lao động đến để ký thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động tại thời điểm ngày 31/12/2018, đồng thời thanh lý hợp đồng lao động và chi trả chế độ trợ cấp thôi việc và lương ngừng việc tháng 11+12 năm 2018 là chưa đúng vì kể từ khi cho người lao động thôi việc cho đến ngày 19/3/2019 bị đơn chưa có thông báo cho người lao động về thời gian chấm dứt hợp đồng lao động là thời điểm ngày 31/12/2018. Vì vậy, không có đủ căn cứ xác định ngày 31/12/2018 là ngày chấm dứt hợp đồng lao động mà phải xác định ngày 19/3/2019 là ngày chấm dứt hợp đồng lao động là phù hợp nên yêu cầu khởi kiện về tiền lương ngừng việc và các chế độ bảo hiểm của nguyên đơn chỉ được chấp nhận một phần từ ngày 01/01/2019 đến tháng 3/2019, cụ thể: tiền lương ngừng việc từ ngày 01/01/2019 đến tháng 3/2019 là: 03 tháng x 5.642.000đ/tháng = 16.926.000 đồng; tiền công ty phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho Ông C là: 03 tháng x 5.642.000đ/tháng x 21,5% (phần người sử dụng lao động phải đóng) = 3.639.090 đồng. Ông C không yêu cầu bị đơn phải đóng tiền lãi chậm đóng các khoản bảo hiểm nên không xem xét.

Xét yêu cầu trả tiền trợ cấp thôi việc của nguyên đơn thấy rằng: Ông C đồng ý nhận chế độ trợ cấp thôi việc như hướng dẫn theo văn bản số 787/UBND-TH2 ngày 18/02/2019 của UBND tỉnh Lâm Đồng. Căn cứ vào Điều 48 của Bộ luật lao động hiện hành và nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động thì khi hợp đồng lao động chấm dứt thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương. Mức tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc. Qua xem xét thấy rằng tổng thời gian làm việc của Ông C được 14 tháng, mức lương của Ông C tại thời điểm ngừng việc là 5.642.000 đồng. Nay Ông C yêu cầu bị đơn trả trợ cấp thôi việc là 07 tháng x 5.642.000đ/tháng = 39.494.000 đồng là có căn cứ, yêu cầu này của Ông C cũng được phía bị đơn đồng ý. Do vậy, yêu cầu này của Ông C được chấp nhận.

Về việc Viện Kiểm sát cho rằng ngoài tranh chấp tiền lương còn có tranh chấp về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, do đó đề đàm

bảo nghĩa vụ thực hiện việc đóng Bảo hiểm xã hội và mức đóng, thời gian đóng của người sử dụng lao động thì cần đưa cơ quan Bảo hiểm xã hội Thành phố B vào tham gia tố tụng với tư cách người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan theo Điều 73 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 thì Hội đồng xét xử thấy không có căn cứ, bởi vì đây là vụ án có quan hệ lao động đã chấm dứt nhưng do các đương sự tranh chấp với nhau về thời gian chấm dứt hợp đồng lao động, bị đơn đã thực hiện đóng các chế độ bảo hiểm cho người lao động tại cơ quan Bảo hiểm xã hội Thành phố B đến hết ngày 31/12/2018. Qua xác minh, cơ quan Bảo hiểm xã hội Thành phố B cho biết cũng đã chốt trả sổ cho ông Nguyễn Xuân C đến hết ngày 31/12/2018. Trường hợp này các đương sự tranh chấp về thời gian chấm dứt hợp đồng lao động, do vậy khi giải quyết vụ án nếu có căn cứ chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn thì Tòa án buộc người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động tại cơ quan Bảo hiểm xã hội Thành phố B theo qui định của pháp luật về bảo hiểm.

[3]. Xét đề nghị của đại diện Viện kiểm sát tại phiên tòa chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc Công ty LD có nghĩa vụ trả cho Ông C tiền lương ngừng việc từ ngày 01/01/2019 cho đến ngày 17/10/2019 và đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/01/2019 cho đến ngày 17/10/2019 theo qui định của pháp luật về bảo hiểm thì như đã phân tích ở trên nên chỉ được chấp nhận một phần.

Đối với yêu cầu của nguyên đơn về trợ cấp thôi việc là 39.494.000 đồng thì Viện kiểm sát đề nghị không chấp nhận do hai bên chưa thỏa thuận được thời gian chấm dứt hợp đồng lao động là không có căn cứ, bởi vì chế độ hưởng trợ cấp thôi việc được qui định trong Bộ luật lao động năm 2012 và nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ qui định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động. Mặt khác, các đương sự không có tranh chấp gì về khoản trợ cấp thôi việc. Do vậy, ý kiến này của Viện kiểm sát không được chấp nhận.

[4]. Về án phí: Yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận một phần nên buộc bị đơn phải chịu án phí dân sự sơ thẩm theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Điều 32; Điều 35; khoản 1 Điều 39; Điều 147 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Áp dụng khoản 2 Điều 357 Bộ luật Dân sự năm 2015; Áp dụng Điều 15, 48, 201 Luật Lao động năm 2012; Luật bảo hiểm xã hội; Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động năm 2012; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Xuân C về việc “Tranh chấp lao động về tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp thôi việc” đối với Công ty LĐ.

Buộc Công ty LĐ có nghĩa vụ trả cho ông Nguyễn Xuân C 39.494.000 đồng (ba mươi chín triệu bốn trăm bốn mươi bốn nghìn đồng) tiền trợ cấp thôi việc.

Buộc Công ty LĐ có nghĩa vụ trả cho ông Nguyễn Xuân C tiền lương ngừng việc từ ngày 01/01/2019 đến hết tháng 3/2019 là 16.926.000 đồng (mười sáu triệu chín trăm hai mươi sáu nghìn đồng).

Buộc Công ty LĐ phải có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho Ông C tại cơ quan Bảo hiểm xã hội Thành phố B số tiền là 3.639.090 đồng (ba triệu sáu trăm ba mươi chín nghìn không trăm chín mươi đồng).

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu thêm khoản tiền lãi của số tiền phải thi hành án theo lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 357 Bộ luật Dân sự năm 2015.

Kể từ ngày 16/10/2020, Công ty LĐ còn phải chịu khoản tiền lãi chậm đóng bảo hiểm cho người lao động phát sinh theo quy định của Bảo hiểm xã hội Việt Nam cho đến khi thi hành án xong.

2. Về án phí: Ông C không phải chịu tiền án phí dân sự sơ thẩm. Buộc Công ty LĐ phải chịu số tiền án phí dân sự sơ thẩm là 1.801.772 đồng (một triệu tám trăm lẻ một nghìn bảy trăm bảy mươi hai đồng).

3. Quyền kháng cáo: Các đương sự có quyền làm đơn kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án để yêu cầu Tòa án phúc thẩm giải quyết.

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 Lâm Đồng;
- VKSND TP. B;
- Chi cục THADS TP. B;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Thị Hiền

