

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ THÁI BÌNH
TỈNH THÁI BÌNH**

Bản án số: 01/2021/LĐ – ST.

Ngày 26/3/2021

V/V: Bồi thường chấm dứt Hợp đồng lao động.

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

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ THÁI BÌNH, TỈNH THÁI BÌNH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Văn Mạnh.

Các Hội thẩm nhân dân:

Bà Phí Thị Thanh Huyền – Chủ tịch Liên đoàn Lao động thành phố Thái Bình.

Ông Phạm Đức Toàn – Phó ban pháp chế thành phố Thái Bình.

Thư ký phiên tòa: Bà Đặng Thị Nguyệt – Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Thái Bình.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thái Bình tỉnh Thái Bình tham gia phiên tòa: Bà Hoàng Hà Vĩnh Châm – Kiểm sát viên.

Trong ngày 26 tháng 3 năm 2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Thái Bình, tỉnh Thái Bình, Tòa án nhân dân thành phố Thái Bình xét xử sơ thẩm công khai vụ án Lao động thụ lý số 01/2020/ TLST – LĐ ngày 10/11/2020 về yêu cầu bồi thường chấm dứt hợp đồng lao động theo quyết định đưa vụ án ra xét xử số 06/2021/QĐXX – ST ngày 09 tháng 02 năm 2021 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông A – sinh năm 1957.

Quốc tịch: Malaysia.

Nơi cư trú: Khu A, xã DC, huyện Cẩm Khê, tỉnh Phú Thọ.

Người đại diện theo ủy quyền: (Văn bản ủy quyền có công chứng ngày 23/02/2021).

Ông Lê Ngọc B – sinh năm 1975, căn cước công dân số 001075021173 do cục cảnh sát QLHC và TTXH cấp ngày 28/01/2019.

Bà Nguyễn Thị Phương G, sinh năm 1994, Hộ chiếu số C5825512 do Cục quản lý xuất nhập cảnh cấp ngày 03/8/2018.

Địa chỉ liên hệ: Số 1, lô A1, khu đô thị N, đường Nguyễn Chánh, phường Yên Hòa, quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội.

2. Bị đơn: Công ty TNHH BC

Địa chỉ: Khu công nghiệp A, thành phố Thái Bình, tỉnh Thái Bình.

Người đại diện theo pháp luật: Ông PL – Chức vụ: Tổng giám đốc .

Đại diện theo ủy quyền: Công ty Luật TNHH Phước và cộng sự.(Văn bản ủy quyền ký ngày 18/11/2020)

Người đại diện ủy quyền lại: (Văn bản ủy quyền ký ngày 19/11/2020)

Bà Trương Mỹ L – sinh năm 1975;

Bà Vũ Ngọc Y – sinh năm 1996;

Bà Hoàng Phương H – sinh năm 1995;

Đều có địa chỉ liên hệ: Công ty Luật TNHH P và các cộng sự, Tòa nhà Vinachimex, tầng 5, số 04, đường P, phường Phan Chu Trinh, quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn:

Luật sư Ngô Thị Kim T – Công ty Luật TNHH P và cộng sự.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện, bản tự khai, trình bày của đại diện của ông A:

Ngày 01/12/2004, ông A và Công ty TNHH BC ký Hợp đồng lao động số E-04505 không xác định thời hạn.

Ngày 01/09/2015, ông A và công ty TNHH BC tiếp tục ký Hợp đồng lao động số 0505 kèm theo các Phụ lục hợp đồng số 505/PL/2015/1 và Phụ lục hợp đồng số 505/PL/2015/2 có thời hạn ba năm (từ ngày 01/09/2015 đến ngày 31/08/2018).

Ngày 18/06/2018, ông A và Công ty TNHH BC ký Xác nhận ký kết hợp đồng lao động. Theo đó, hai Bên xác nhận sẽ tiếp tục quan hệ lao động theo ba hợp đồng có thời hạn như sau:

Năm 2018, từ 01/09/2018 đến 31/08/2019;

Năm 2019, từ 01/09/2019 đến 31/08/2020;

Năm 2020, từ 01/09/2020 đến 31/08/2021.

Ngày 01/09/2018, ông A và công ty TNHH BC tiếp tục ký Hợp đồng lao động số 0505 có thời hạn 1 năm (từ 01/09/2018 đến 31/08/2019) kèm phụ lục Hợp đồng lao động số 505/PL/2018/2.

Ngày 31/08/2019, hai bên tiếp tục ký hợp đồng lao động có thời hạn một năm (từ 01/09/2019 đến 31/08/2020).

Ngày 26/06/2020, Công ty TNHH BC ra Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 26/6/20/QĐ-BC với lý do “ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, nhà máy không có đơn hàng buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc (khoản c, điều 38 Bộ luật lao động)”. Theo đó, Công ty TNHH BC chấm dứt Hợp đồng lao động với ông A kể từ 17h00 ngày 26/06/2020 và yêu cầu ông A rời khỏi công ty vào hồi 17h00 cùng ngày.

Quan điểm của nguyên đơn: Công ty TNHH BC đã vi phạm nghiêm trọng pháp luật lao động, trực tiếp xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông A, cụ thể như sau:

1. Về tính chất hợp đồng giữa ông A và Công ty TNHH BC

Quá trình quan hệ lao động giữa ông A và Công ty TNHH BC diễn ra như sau:

- Ngày 01/12/2004 đến ngày 31/08/2015: Ký kết hợp đồng Không xác định thời hạn;

- Ngày 01/09/2015 đến ngày 31/08/2018: Ký kết hợp đồng Xác định thời hạn 03 năm;
- Ngày 01/09/2018 đến ngày 31/08/2019: Ký kết hợp đồng Xác định thời hạn 01 năm;
- Ngày 01/09/2019 đến ngày 31/08/2020: Ký kết hợp đồng Xác định thời hạn 01 năm (Gọi tắt là “Hợp đồng lần 4”);

Như vậy giữa ông A và Công ty TNHH BC đã ký kết với nhau 03 Hợp đồng lao động có thời hạn khác nhau trong khoảng thời gian từ ngày 01/09/2015 đến ngày 31/08/2020, các giao kết này được thực hiện theo quy định tại Bộ luật lao động 2012. Việc giao kết giữa ông A và Công ty TNHH BC dựa trên sự tự nguyện của các bên, các chủ thể tham gia giao kết có đầy đủ năng lực pháp luật và năng lực hành vi nên các Hợp đồng nói trên có hiệu lực trong thực tế. Dù rằng giữa ông A (người lao động) và Công ty TNHH BC (người sử dụng lao động) nhiều lần ký Hợp đồng lao động có thời hạn, nhưng điều này không phù hợp với quy định tại khoản 2 điều 22 Bộ luật lao động 2012, cụ thể: “Khi hợp đồng lao động tại Điểm b Khoản 1 Điều này (Hợp đồng lao động xác định thời hạn) hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc ... thì hai bên phải ký kết hợp đồng mới, nếu không ký kết hợp đồng mới thì hợp đồng đã giao kết trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn... Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết Hợp đồng lao động không xác định thời hạn”.

Trong thực tế, từ ngày 01/12/2004 đến ngày 26/06/2020, ông A liên tục thực hiện công việc ở vị trí chuyên gia tại Công ty TNHH BC. Sau khi hợp đồng đang thực hiện vừa chấm dứt thì ông A và Công ty TNHH BC tiếp tục ký hợp đồng mới. Hợp đồng lần 4, Công ty TNHH BC vẫn tiếp tục ký với ông A hợp đồng có thời hạn 01 năm. Dù giữa ông A và Công ty TNHH BC ký hợp đồng có thời hạn nhưng phải xác định giao kết giữa các bên là Hợp đồng lao động không xác định thời hạn mới đúng với bản chất và phù hợp với quy định của pháp luật.

2. Về thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động

Theo quy định tại khoản 2 điều 38, khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Nhưng Công ty TNHH BC ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động ngày 26/06/2020, thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động với ông A kể từ 17h00 ngày 26/06/2020 và yêu cầu ông A rời khỏi công ty vào hồi 17h00 cùng ngày. Do đó, Công ty TNHH BC đã vi phạm thời hạn báo trước theo quy định nêu trên.

3. Về căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động:

Công ty TNHH BC đưa ra căn cứ: “Do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 nhà máy không có đơn hàng buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc (khoản c điều 38 Bộ luật Lao động)”. Tuy nhiên, ông A được biết tháng 05/2020 bà Nguyễn Thanh Loan – nhân sự Bộ phận tuyển dụng của Công ty TNHH BC đã gửi email thông báo, trong đó ghi nhận rằng: “BC chúng ta đã khôi phục và mở rộng sản xuất, công ty đang cần tuyển

600 công nhân may trong tháng 5 [...] thưởng cho những công nhân may có tay nghề trúng tuyển và đi làm: Công nhân viên cũ của BC quay lại: 1,5 triệu [...]”.

Việc tuyển dụng không chỉ thể hiện tại email của bà Nguyễn Thanh Loan mà còn thể hiện tại các thông tin đăng tuyển tại cái website tìm kiếm việc làm, ví dụ tại website <https://vn.joboko.com> với nội như sau:

Lindẫn: <https://vn.joboko.com/viec-lam-BC-tuyen-600-cn-may-di-lam-ngay-thang-5-2020-xvi1215111>

Nội dung đăng tuyển:

“BC Tuyển 600 Cn May Đi Làm Ngay Tháng 5/2020.

Công Ty TNHH BC

Địa điểm làm việc: Thái Bình

Mức lương: 6.500.000 - 11.000.000 đ/tháng

Hạn nộp: 29/06/2020

Có thể thấy, việc tuyển thêm 600 công nhân may thể hiện rằng Công ty vẫn có đơn hàng, đã khôi phục và mở rộng sản xuất chứ không hề thu hẹp sản xuất như nội dung trong Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động với ông A.

Hơn nữa, theo quy định pháp luật, Công ty TNHH BC có quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với ông A theo khoản c điều 38 Bộ luật lao động 2012 khi có lý do bất khả kháng theo quy định pháp luật, đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc. Công ty BC cho rằng bị ảnh hưởng của dịch bệnh là lý do bất khả kháng tuy nhiên công ty không tìm mọi biện pháp khắc phục tình trạng ảnh hưởng của dịch bệnh mà ngay lập tức cho ông A nghỉ việc.

Như vậy, căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH BC đưa ra vừa trái ngược với tình hình công ty thực tế vừa không thỏa mãn điều kiện đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thuộc các trường hợp theo điều 38 Bộ luật lao động 2012.

4. Về quan hệ lao động giữa ông A và Công ty TNHHBC

Ông A vào Việt Nam từ năm 2004 đến nay đã được 16 năm. Trong suốt 16 năm qua ông A đã làm việc và cống hiến cho Công ty TNHH BC, gần như gắn bó nửa cuộc đời tại Công ty TNHH BC. Ông A luôn thực hiện tốt công việc được giao, tuân thủ chấp hành đầy đủ nội quy, quy chế của Công ty. Mặc dù quãng thời gian làm việc ông A đã gặp không ít khó khăn và không phải lúc nào Công ty cũng thuận lợi trong kinh doanh nhưng ông A vẫn luôn cố gắng đồng hành và dành hết sức lực để làm việc. Vậy mà Công ty TNHH BC đã ra Quyết định đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với một lý do không chính đáng, thậm chí đuổi ông A ra khỏi Công ty ngay sau đó. Hành vi này là coi thường, xúc phạm nghiêm trọng đến danh dự của ông A trước mặt các đồng nghiệp. Đột nhiên bị mất nguồn thu nhập, cuộc sống của gia đình ông A bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Kể từ khi bị cho thôi việc đến nay qua ông A không có thu nhập và dành thời gian rất nhiều cho việc giải quyết tranh chấp giữa ông A và Công ty TNHH BC.

Như vậy Công ty TNHH BC đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không xác định thời hạn trái quy định pháp luật do 02 vi phạm sau:

- Việc chấm dứt hợp đồng lao động không thỏa mãn một trong các trường hợp người sử dụng lao động được phép đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động theo khoản 1 điều 38 Bộ luật lao động 2012;

- Vi phạm thời hạn báo trước cho người lao động trước khi chấm dứt Hợp đồng lao động không xác định thời hạn theo điểm a khoản 2 điều 38 Bộ luật lao động 2012.

Từ các căn cứ nêu trên, đề nghị Tòa án nhân dân thành phố Thái Bình xem xét giải quyết cho ông A những yêu cầu sau:

- Hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 26/6/20/QĐ-BC ngày 26/06/2020 của Công ty TNHH BC và không yêu cầu Công ty nhận ông A trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký kết;

- Do ông A không muốn tiếp tục làm việc tại Công ty TNHH BC nên Công ty buộc phải thanh toán tổng số tiền:

1. Bồi thường số ngày ông A không được làm việc tính từ ngày 27/06/2020 đến ngày xét xử 26/3/2021 là: 9 tháng.

$[9 \text{ tháng} \times (6.848,71 \text{ USD/tháng} + 21.500.000/\text{tháng})]$

= 1.617.346.810 VND (Một tỷ sáu trăm mười bảy triệu ba trăm bốn mươi sáu nghìn tám trăm mười đồng Việt Nam); (Tỷ giá quy đổi: 01 USD = 23.100 VND).

2. Bồi thường tiền đóng bảo hiểm y tế trong thời gian 09 tháng tính từ tháng 07/2020 đến hết tháng 3/2021 là:

$09 \text{ tháng} \times [3\% \times (6.848,71 \text{ USD/tháng} + 21.500.000/\text{tháng})] = 48.520.404 \text{ VND}$
(Bốn mươi tám triệu năm trăm hai mươi nghìn bốn trăm không bốn đồng Việt Nam);

3. Bồi thường 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là: $02 \text{ tháng} \times (6.848,71 \text{ USD/tháng} + 21.500.000/\text{tháng}) = 359.410.402 \text{ VND}$ (Ba trăm năm mươi chín triệu bốn trăm mười nghìn bốn trăm linh hai đồng Việt Nam);

4. Bồi thường khoản bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động : $02 \text{ tháng} \times (6.848,71 \text{ USD/tháng} + 21.500.000/\text{tháng}) = 359.410.402 \text{ VND}$ (Bằng chữ: Ba trăm năm mươi chín triệu bốn trăm mười nghìn bốn trăm linh hai đồng Việt Nam);

5. Bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương do vi phạm quy định về thời hạn báo trước, cụ thể là 45 ngày không báo trước khi chấm dứt Hợp đồng lao động không xác định thời hạn:

$45 \text{ ngày} \times [(6.848,71 \text{ USD/tháng} + 21.500.000/\text{tháng}) : 30 \text{ ngày}] = 269.557.802 \text{ VND}$
(Hai trăm sáu mươi chín triệu năm trăm năm mươi bảy nghìn tám trăm linh hai đồng Việt Nam);

6. Bồi thường chi phí thuê luật sư là 796.847.408 VND (Bằng chữ: Bảy trăm chín mươi sáu triệu tám trăm bốn mươi bảy nghìn bốn trăm linh tám đồng Việt Nam).

Ngoài ra ông A không có yêu cầu gì khác.

2. Đại diện cho Công ty TNHH BC (bà L) trình bày:

Đại diện cho Công ty TNHH BC trình bày và quan điểm giải quyết vụ án như :

Đối với các quan điểm của nguyên đơn, đại diện bị đơn có ý kiến như sau:

1. Hợp đồng lao động ký kết giữa ông A và Công ty TNHH BC phải là hợp đồng lao động xác định thời hạn vì Hợp đồng lao động số 0505 ngày 31/8/2019 là hợp đồng xác định thời hạn từ ngày 01/9/2019 đến hết ngày 31/8/2020;

2. Ông A là người nước ngoài nên khi làm việc tại Việt nam buộc phải tuân thủ các quy định về lao động đối với người nước ngoài làm việc tại Việt nam. Một trong những điều kiện để người lao động nước ngoài được làm việc tại Việt Nam thì phải có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt nam cấp theo quy định tại điều 169 của Bộ luật Lao động 2012. Thời hạn của giấy phép tối đa 02 năm theo quy định của điều 173 Bộ luật Lao động năm 2012. Sau khi được cấp giấy phép lao động thì người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài sẽ ký hợp đồng lao động và nội dung hợp đồng lao động phải phù hợp với nội dung giấy phép lao động được cấp, bao gồm thời hạn của giấy phép lao động, nếu không sẽ dẫn đến giấy phép lao động hết hiệu lực theo quy định tại khoản 3 điều 174 Bộ luật lao động năm 2012 và người lao động nước ngoài sẽ bị trục xuất khỏi Việt nam theo quy định tại khoản 2 điều 171 BLLD 2012 và khoản 1, điều 18 của Nghị định 11/2016/NĐ – CP. Do đó, Hợp đồng lao động ký với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thể là hợp đồng không xác định thời hạn được.

Vì vậy, Công ty TNHH BC ký hợp đồng lao động với ông A trong thời hạn giấy phép lao động. Hợp đồng lao động số 0505 ngày 31 tháng 8 năm 2019 có thời hạn từ ngày 01/9/2019 đến ngày 31/8/2020 là hợp đồng có xác định thời hạn phù hợp với pháp luật lao động Việt Nam và không thể có bản chất là hợp đồng lao động không xác định thời hạn như quan điểm của nguyên đơn.

Liên quan đến vấn đề thời hạn hợp đồng lao động áp dụng cho người nước ngoài tại Việt nam. Bộ luật lao động năm 2019 có hiệu lực ngày 01/01/2021 quy định tại khoản 2 điều 151 quy định như sau: “Thời hạn của hợp đồng lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt nam không được vượt quá thời hạn của giấy phép lao động. Khi sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt nam, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn”.

Công ty TNHH BC không chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông A, Công ty TNHH BC đã thanh toán đầy đủ theo quy định pháp luật, vì vậy đề nghị Tòa án bác yêu cầu của ông A do không có đủ căn cứ.

Đối với yêu cầu Công ty TNHH BC bồi thường chi phí luật sư của ông A thì yêu cầu bồi thường chi phí luật sư số tiền 769.847.048 đồng. Đây là yêu cầu không thuộc trường hợp được miễn nộp tạm ứng án phí, án phí theo Nghị quyết 326/UBTVQH, do đó, ông A đề nghị Tòa án giải quyết yêu cầu này thì phải thực hiện nghĩa vụ nộp tạm ứng án phí theo quy định tại khoản 2 Điều 70 và khoản 1 Điều 146 Bộ luật tố tụng dân sự 2015. Nếu không nộp đề nghị Tòa án đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu này.

Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thái Bình. Quá trình giải quyết vụ án Thẩm phán thực hiện đúng quy định pháp luật.

Về hướng giải quyết vụ án:

- Xác định hợp đồng 0505 ngày 31/8/2019 là hợp đồng không xác định thời hạn.
- Lý do chấm dứt hợp đồng lao động ngày 26/6/2020 của Công ty TNHH BC đối với ông A là không có cơ sở chấp nhận.
- Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn:

Hủy Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 26/6/2020/QĐ-BC của Công ty TNHH BC đối với ông A.

Buộc công ty TNHH BC phải thanh toán tiền lương cho ông A theo quy định tại khoản 1 điều 42 Bộ luật lao động năm 2012.

Tiền lương tương ứng với thời hạn không báo trước theo quy định tại điểm a khoản 2 điều 38 Bộ luật lao động năm 2012.

Không chấp nhận yêu cầu bồi thường tiền đóng bảo hiểm y tế trong thời gian tính từ tháng 07/2020 đến hết tháng 3/2021 của ông A.

Đình chỉ đối với yêu cầu bồi thường chi phí thuê luật sư của ông A.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

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

[1] Về tố tụng: Nguyên đơn ông A là người quốc tịch Mã lai xi a số hộ chiếu A51168533. Ngày 01/10/2020 có đơn yêu cầu người bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp là: luật sư Nguyễn Văn B và luật sư Nguyễn Thu N thuộc Công ty Luật TNHH A – Đoàn luật sư thành phố Hà Nội. Ngày 23/02/2021 Công ty Luật TNHH A – Đoàn luật sư thành phố Hà Nội có quyết định chấm dứt tư cách tham gia tố tụng người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn đối với luật sư Nguyễn Văn B và luật sư Nguyễn Thu N thuộc Công ty Luật TNHH A – Đoàn luật sư thành phố Hà Nội.

Ngày 23/02/2021 ông A lập văn bản ủy quyền có công chứng về việc ông A ủy quyền toàn bộ cho người được ủy quyền là:

Ông Lê Ngọc S – sinh năm 1975, căn cước công dân số 001075021173 do cục cảnh sát QLHC và TTXH cấp ngày 28/01/2019.

Bà Nguyễn Thị Phương H, sinh năm 1994, Hộ chiếu số C5825512 do Cục quản lý xuất nhập cảnh cấp ngày 03/8/2018.

Theo văn bản ủy quyền này thì người được ủy quyền được toàn quyền quyết định các vấn đề liên quan đến vụ án.

Theo các văn bản ủy quyền ký ngày 18/11/2020 của Công ty TNHH BC và văn bản ủy quyền ký ngày 19/11/2020 của Công ty Luật TNHH P và cộng sự thì người được ủy quyền được quyết định các vấn đề liên quan đến tranh chấp. Ngày 15/3/2021 Luật sư Ngô Thị Kim T – Công ty Luật TNHH P và cộng sự đăng ký là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn.

Tòa án đã triệu tập hợp lệ nguyên đơn, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn, bị đơn, người đại diện hợp pháp và theo ủy quyền, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn. Tại phiên tòa vắng mặt nguyên đơn, đại diện hợp pháp bị đơn có mặt người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn, có mặt người đại diện theo ủy quyền

và người bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của bị đơn. Căn cứ điều 228 Bộ luật tố tụng dân sự Tòa án vẫn tiến hành xét xử vụ án theo thủ tục chung.

[2] Về nội dung: Xét thấy hai bên nguyên đơn và bị đơn đều thống nhất: Từ tháng 12/2004 đến khi xảy ra tranh chấp ông A và Công ty TNHH BC đã ký kết với nhau 04 Hợp đồng lao động có thời hạn khác nhau gồm: Hợp đồng số 0505 ký ngày 01/12/2004 là hợp đồng không xác định thời hạn. Hợp đồng số 0505 ký ngày 31/8/2015 có thời hạn ba năm (từ ngày 01/09/2015 đến ngày 31/08/2018). Hợp đồng số 0505 ký ngày 01/9/2018 có thời hạn 1 năm (từ 01/09/2018 đến 31/08/2019). Hợp đồng số 0505 ký ngày 31/8/2019 có thời hạn 1 năm (từ 01/09/2019 đến 31/08/2020).

Việc giao kết giữa ông A và Công ty TNHH BC dựa trên sự tự nguyện của các bên, các chủ thể tham gia giao kết có đầy đủ năng lực pháp luật và năng lực hành vi. Các Hợp đồng nói trên có hiệu lực và được thực hiện trong thực tế cho đến khi xảy ra tranh chấp khi Công ty TNHH BC ký Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 26/6/20/QĐ-BC ngày 26/06/2020.

Xét Hợp đồng số 0505 ký ngày 31/8/2019 do hai bên đều tự nguyện thỏa thuận nhưng trái pháp luật một phần về việc xác định thời hạn làm việc từ 01/09/2019 đến 31/08/2020. Vì vậy hợp đồng này vô hiệu phần xác định thời hạn. Hợp đồng số 0505 ký ngày 31/8/2019 được xác định là hợp đồng không xác định thời hạn theo đúng quy định tại điểm b khoản 1 điều 22 Bộ luật lao động năm 2012.

Khoản 2 điều 22 Bộ luật lao động 2012, quy định: “Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b... khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc ... thì hai bên phải ký kết hợp đồng mới, nếu không ký kết hợp đồng mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn...”

Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết Hợp đồng lao động không xác định thời hạn”.

Ông A và Công ty TNHH BC đều là cá nhân và tổ chức nước ngoài làm việc tại Việt Nam nên phải tuân theo pháp luật Việt Nam cụ thể là Bộ luật Lao động 2012. Việc hai bên ký hợp đồng lao động phải tuân theo điều 22 Bộ luật Lao động. Quan điểm của đại diện bị đơn cho rằng Hợp đồng lao động ký với người lao động nước ngoài phải phù hợp với giấy phép lao động có thời hạn tối đa là 02 năm. Tuy nhiên Bộ luật lao động năm 2012 cũng có quy định việc cấp lại giấy phép lao động và không quy định nào bắt buộc hợp đồng lao động ký với người lao động nước ngoài tại Việt Nam phải ký hợp đồng xác định thời hạn.

+ Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 26/6/2020/QĐ-BC với lý do “ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, nhà máy không có đơn hàng buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc (khoản c, điều 38 Bộ luật lao động)”. Theo đó, Công ty TNHH BC chấm dứt Hợp đồng lao động với ông A kể từ 17h00 ngày 26/06/2020 và yêu cầu ông A rời khỏi công ty vào hồi 17h00 cùng ngày. Tại phiên tòa đại diện bị đơn thừa nhận Công

ty TNHH BC có tuyển thêm người để may khẩu trang phòng chống COVID – 19. Điều này thể hiện việc thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc tại công ty BC là không có cơ sở.

Lẽ ra Công ty TNHH BC có thể tạm thời chuyển ông A làm công việc khác theo đúng tinh thần của công văn số 1064/LĐTBXH – QH/ĐTL ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội: “Đối với trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn về nguyên vật liệu, thị trường dẫn tới không bố trí đủ việc làm, người sử dụng lao động có thể tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác...”

Vì vậy lý do Công Ty TNHH BC đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông A là không được chấp nhận.

+ Công Ty TNHH BC ký Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 26/6/2020/QĐ-BC đối với ông A ngày 26/6/2020 nhưng không thực hiện việc báo trước cho ông A theo quy định tại điểm a khoản 2 điều 38 Bộ luật Lao động thời hạn là 45 ngày.

Như vậy Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 26/6/2020/QĐ-BC đối với ông A ngày 26/6/2020 là trái pháp luật theo quy định tại khoản 1 và điểm a khoản 2 điều 38 Bộ luật Lao động.

Từ những căn cứ trên Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu của ông A :

+ Hủy Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 26/6/2020/QĐ-BC ngày 26/06/2020 của Công ty TNHH BC.

+ Buộc Công Ty TNHH BC phải thực hiện nghĩa vụ đối với ông A theo quy định tại điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 như sau:

1. Ông A không yêu cầu Công ty TNHH BC nhận ông A trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký kết vì vậy không buộc Công ty TNHH BC nhận ông A trở lại làm việc.

- Công ty BC quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông A từ 17 giờ ngày 26/6/2020. Công ty BC đã trả lương cho ông A đến 31/8/2020. Buộc Công ty BC phải trả tiền lương cho ông A từ 01/9/2020 đến 26/3/2021 là:

$[6 \text{ tháng } 26 \text{ ngày} \times (6.848,71 \text{ USD/tháng} + 21.500.000/\text{tháng})] = 1.233.975.713 \text{ VND}$ (Một tỷ hai trăm ba mươi ba triệu chín trăm bảy mươi lăm nghìn bảy trăm mười ba đồng Việt Nam). Tỷ giá quy đổi ngày 26/3/2021 là : 01 USD = 23.175 VND, nguyên đơn chỉ yêu cầu tỷ giá 01 USD = 23.100 VND nên chấp nhận.

Công ty TNHH BC phải trả cộng với 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động đối với những ngày ông A không được làm việc (khoản 1 điều 42 Bộ luật lao động).

$02 \text{ tháng} \times (6.848,71 \text{ USD/tháng} + 21.500.000/\text{tháng}) = 359.410.402 \text{ VND}$ (Bằng chữ: Ba trăm năm mươi chín triệu bốn trăm mười nghìn bốn trăm linh hai đồng Việt Nam). Tổng tiền lương phải trả là: $1.233.975.713 \text{ VND} + 359.410.402 \text{ VND} = 1.593.386.115 \text{ VND}$.

2. Ông A không muốn tiếp tục làm việc nên Công ty TNHH BC phải trả trợ cấp thôi việc cho ông A. Thực tế Công ty TNHH BC đã chi trả cho ông A trợ cấp thôi việc

theo quyết định chấm dứt lao động ngày 26/6/2020 từ ngày 01/12/2004 đến ngày 31/8/2020. Nay ông A không yêu cầu gì thêm nên không đặt ra giải quyết.

3. Đối với yêu cầu bồi thường khoản bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 3 điều 42 Bộ luật lao động 2012. Xét thấy ông A không muốn tiếp tục làm việc tại Công ty TNHH BC nên không chấp nhận yêu cầu này.

5. Đối với yêu cầu bồi thường tiền đóng bảo hiểm y tế trong thời gian tính từ tháng 07/2020 đến hết tháng 3/2021. Đây là số tiền Công ty TNHH BC phải thanh toán cho BHXH theo luật bảo hiểm chứ không phải thanh toán cho người lao động. Vì vậy yêu cầu này của ông A không được chấp nhận. Công ty TNHH BC phải đóng bảo hiểm y tế cho BHXH theo quy định pháp luật về bảo hiểm y tế thời gian từ tháng 07/2020 đến hết tháng 3/2021 để bảo vệ quyền lợi của ông A về bảo hiểm y tế.

6. Công ty TNHH BC chấm dứt hợp đồng lao động không thực hiện báo trước cho ông A theo quy định tại điểm a khoản 2 điều 38 Bộ luật Lao động thời hạn là 45 ngày. Vì vậy Công ty TNHH BC phải bồi thường cho ông A số tiền lương tương ứng với 45 ngày.

45 ngày x [(6.848,71 USD/tháng + 21.500.000/tháng) : 30 ngày] = 269.557.802 VND (Hai trăm sáu mươi chín triệu năm trăm năm mươi bảy nghìn tám trăm linh hai đồng Việt Nam);

7. Về yêu cầu bồi thường chi phí thuê luật sư. Tại phiên tòa đại diện nguyên đơn rút yêu cầu này nên đình chỉ đối với yêu cầu này.

Tổng số tiền Công ty TNHH BC phải trả cho ông A là: 1.862.943.917 đ.

Không chấp nhận yêu cầu tính lãi từ ngày 27/6/2020 đến ngày 26/3/2021 đối với số tiền phải bồi thường của nguyên đơn.

Về án phí: Bị đơn phải chịu án phí theo quy định pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Áp dụng các Điều 22; 38; 41; 42; Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ điều 147, Điều 228 Bộ luật tố tụng dân sự. Nghị Quyết 326/2016/UBTVQH 14 ngày 30/12/2016.

Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn:

+ Hủy Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 26/6/2020/QĐ-BC ngày 26/06/2020 của Công ty TNHH BC.

+ Buộc Công Ty TNHH BC phải trả tiền lương cho ông A thời gian không được làm việc từ 01/9/2020 đến 26/3/2021 cộng với 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: 1.593.386.115 đồng.

+ Công ty TNHH BC phải bồi thường cho ông A số tiền lương tương ứng với 45 ngày không báo trước số tiền là : 269.557.802 đồng.

Tổng số tiền Công ty TNHH BC phải trả cho ông A là: 1.862.943.917 đồng. (Một tỷ tám trăm sáu mươi hai triệu chín trăm bốn mươi ba ngàn chín trăm mười bảy đồng tiền Việt Nam)

- Không chấp nhận yêu cầu bồi thường tiền đóng bảo hiểm y tế trong thời gian tính từ tháng 07/2020 đến hết tháng 3/2021 của ông A. Công ty TNHH BC phải đóng bảo hiểm y tế cho BHXH theo quy định pháp luật về bảo hiểm y tế thời gian từ tháng 07/2020 đến hết tháng 3/2021 để bảo vệ quyền lợi của ông A về bảo hiểm y tế.

- Đình chỉ yêu cầu đòi bồi thường chi phí thuê luật sư của ông A.

Về án phí: Buộc Công ty TNHH BC phải chịu 41.258.000 đồng tiền án phí lao động sơ thẩm.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho 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 khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015

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, 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.

Về quyền kháng cáo: Nguyên đơn, bị đơn có quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án sơ thẩm 26/3/2021.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ
THẨM PHÁN - CHỦ TOẠ PHIÊN TOÀ

Nơi gửi: - VKS thành phố;

- Chi cục THADS thành phố;

- Các đương sự;

- Lưu.

Nguyễn Văn Mạnh

