**TÒA ÁN NHÂN DÂN**
**HUYỆN C L**
**TỈNH K H**

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

Bản án số: 01/2022/LĐ-ST
Ngày: 07/7/2022
V/v: Bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động

**NHÂN DANH**
**NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**TÒA ÁN NHÂN DÂN HUYỆN C L, TỈNH K H**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Bích Vi

Các Hội thẩm nhân dân: 1. Ông Lê Quí Hùng

2. Bà Nguyễn Thị Kim Liên

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thanh Trúc - Thư ký Tòa án nhân dân huyện C L, tỉnh K H.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện C L, tỉnh K H tham gia phiên tòa: Bà Trương Thị Dung - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 06 và 07 tháng 7 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân huyện C L, tỉnh K H xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 01/2021/TLST-LĐ ngày 23 tháng 11 năm 2021 về "Bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động" theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 01/2022/QĐXXST-LĐ ngày 27/5/2022 và Thông báo chuyển ngày xét xử số 01/2022/TB-TA ngày 16/6/2022 giữa các đương sự:

* Nguyên đơn: Bà Lê Thị Minh Đ – Sinh năm: 1971

Địa chỉ: 205/50 Cách Mạng Tháng 8, phường 4, quận 3, thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn:

Ông Cao N Y – Sinh năm: 1975

Địa chỉ: 06 Hàn Thuyên, phường Xương Huân, thành phố N T, tỉnh K H. (Văn bản ủy quyền ngày 27/12/2021) (Ông Ý có mặt)

* Bị đơn: Công ty TNHH may mặc đồ bơi Thống Nhất

Địa chỉ: Lô C1, C2, C12, C13 và C14 khu Công nghiệp Suối Dầu, xã Suối Tân, huyện C L, tỉnh K H.

Đại diện theo pháp luật: Ông Chan Kin Leung – Chức vụ: Tổng giám đốc

Đại diện theo ủy quyền: Ông Silva Hondaarachchi Patabendige Ruwan Darshana – chức vụ: Phó tổng giám đốc

Ông Silva Hondaarachchi Patabendige Ruwan Darshana ủy quyền lại cho:

Bà Phan Thị Ngọc H – sinh năm: 1988

Địa chỉ: 16 Mạc Đỉnh Chi, phường Phước Tiến, thành phố N T, tỉnh K H. (Theo Hợp đồng ủy quyền ngày 01/3/2022) (bà H có mặt)

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

Ông Vũ Như H – Sinh năm: 1978

Địa chỉ: 16 Mạc Đỉnh Chi, phường Phước Tiến, thành phố N T, tỉnh K H.

Là luật sư Công ty luật TNHH MTV Vũ Như H và cộng sự thuộc đoàn luật sư tỉnh K H. (Ông Hảo có mặt)

## NỘI DUNG VỤ ÁN:

*Theo đơn khởi kiện ngày 05/7/2021, đơn sửa đổi bổ sung đơn khởi kiện ngày 18/10/2021 và quá trình giải quyết vụ án đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Cao N Y trình bày:*

Giữa bà Lê Thị Minh Đ và Công ty TNHH may mặc đồ bơi Thống Nhất có ký kết hợp đồng lao động số 49935/HĐLĐ/2021 ngày 30/01/2021 với nội dung: bà Đ được công ty nhận vào làm việc với chức vụ là giám đốc bộ phận theo dõi đơn hàng, thời hạn làm việc 12 tháng bắt đầu từ ngày 30/01/2021 đến ngày 29/01/2022 với mức lương 55.000.000đồng/tháng và tiền thưởng theo qui chế thưởng của công ty theo từng thời kỳ.

Ngày 21/5/2021, công ty có mời 02 giáo viên từ thành phố Hồ Chí Minh về để tập huấn cho nhân viên của công ty. Tuy nhiên, do lúc đó dịch Covid-19 đang bùng phát tại thành phố Hồ Chí Minh, 02 giáo viên đó lại đến từ vùng dịch nên bà Đ lo sợ 02 giáo viên đó đem dịch bệnh về làm ảnh hưởng đến công ty và gia đình của bà Đ nên bà Đ đã phản đối với quyết định mời giáo viên về tập huấn và bà Đ đã chủ động trình báo sự việc trên cho UBND xã Suối Tân.

Tuy nhiên, công ty lại cho rằng bà Đ có hành vi chỉ mặt đe dọa lãnh đạo công ty, đe dọa báo công an để cho đóng cửa công ty nhưng đó chỉ là lời vu khống từ phía công ty và công ty cũng không lập bất kỳ biên bản làm việc nào đối với sự việc trên. Sau đó, công ty tiến hành họp kỷ luật mà không có mặt của bà Đ và đã ban hành quyết định xử lý kỷ luật đối với bà Đ vào ngày 07/6/2021.

Sau khi nhận quyết định kỷ luật thì bà Đ nộp đơn lên phòng lao động - Thương binh – xã hội huyện C L để yêu cầu giải quyết vụ việc trên.

Ngày 29/6/2021, tại buổi hòa giải do phòng lao động – thương binh – xã hội huyện C L chủ trì thì công ty có nhận lỗi là công ty sai vì đã kỷ luật bà Đ không đúng quy định. Vì vậy, ngày 20/7/2021, công ty có ban hành quyết định thu hồi quyết định kỷ luật đối với bà Đ nhưng sau đó công ty không cử phương tiện để đưa đón bà Đ đi làm.

Nay bà Đ yêu cầu Tòa án buộc Công ty TNHH may mặc đồ bơi Thống Nhất bồi thường cho bà Đ số tiền 492.500.000đồng (gồm các khoản: 08 tháng lương x 55.000.000đồng/tháng = 440.000.000đồng; thưởng 07 tháng x 7.500.000đồng/tháng = 52.500.000đồng).

*- Tại bản tự khai ngày 11/3/2022 và quá trình giải quyết vụ án đại diện theo ủy quyền của bị đơn bà Phan Thị Ngọc H trình bày:*

Ngày 30/01/2021, công ty với bà Đ có ký kết hợp đồng lao động số 49935/HĐLĐ/2021 với thời hạn từ ngày 30/01/2021 đến ngày 29/01/2022. Vào ngày 21/5/2021, công ty có mời 02 giáo viên đến từ thành phố Hồ Chí Minh đến công ty

để đào tạo về kỹ năng làm việc cho người lao động. Tuy thời điểm này, tỉnh K H đang áp dụng quy định về phòng chống dịch Covid-19 theo Chỉ thị số 19 của Thủ tướng chính phủ ngày 24/4/2020 nhưng đối với 02 giáo viên này thì công ty tuân thủ nghiêm ngặt việc khai báo y tế và 02 giáo viên này cũng không đến từ những vùng bị phong tỏa tại thành phố Hồ Chí Minh.

Tuy nhiên, đối với sự việc trên, bà Đ đã phản đối rất mạnh mẽ và có những hành động thô lỗ như chỉ tay vào đồng nghiệp, đe dọa báo công an, bà Đ còn đến phòng nhân sự la hét để phản đối việc công ty mời giáo viên từ thành phố Hồ Chí Minh đến đào tạo.

Trước những hành vi không đúng chuẩn mực của bà Đ đã vi phạm mục 12, Điều 32 Nội quy lao động của công ty. Do đó, căn cứ khoản 26.3 Điều 26 Nội quy lao động thì ngày 07/6/2021, công ty đã ban hành quyết định số 58 để kỷ luật bà Đ với hình thức cách chức. Tuy nhiên, công ty xét thấy tại cuộc họp về việc kỷ luật vi phạm lao động ngày 07/6/2021 bà Đ vắng mặt, vì vậy, công ty cần lắng nghe ý kiến, nguyện vọng của bà Đ. Đồng thời do bà Đ tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng nên công ty cũng cần xem xét thêm hành vi vi phạm nội quy lao động này để có hình thức xử lý phù hợp. Ngày 20/7/2021, công ty đã ban hành quyết định thu hồi quyết định số 58 đối với bà Đ.

Từ tháng 6/2021, bà Đ đã tự ý nghỉ việc mà không có lý do chính đáng và cũng không được phê duyệt việc nghỉ phép từ người quản lý trực tiếp. Vì vậy, căn cứ điểm e khoản 1, khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2019, ngày 04/11/2021, công ty đã ban hành quyết định số 49935/2021/USAL-QĐTV về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Đ với lý do bà Đ đã tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên (đã được quy định tại khoản 3.7 Điều 3 Nội quy lao động của công ty được ban hành vào tháng 4/2021).

Từ những lý do trên thì công ty không đồng ý đối với yêu cầu khởi kiện của bà Đ về việc yêu cầu công ty phải bồi thường cho bà Đ số tiền 492.500.000đồng.

Trong phần tranh luận:

- Đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử tuyên Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 49935/2021/USAL-QĐTV ngày 04/11/2021 về việc Công ty TNHH may mặc đồ bơi Thống Nhất đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Đ là trái pháp luật và buộc Công ty phải bồi thường cho bà Đ số tiền 492.500.000đồng (gồm 08 tháng tiền lương và 07 tháng tiền thưởng) sau khi đã trừ số tiền 1.995.769đồng.

- Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

- *Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện C L phát biểu quan điểm giải quyết vụ án*:

Về thủ tục tố tụng: quá trình giải quyết vụ án, Thẩm phán, Thư ký và Hội đồng xét xử đã tuân thủ đúng trình tự thủ tục tố tụng. Về nội dung vụ án: đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu Công ty TNHH may mặc đồ bơi Thống Nhất phải bồi thường số tiền 492.500.000đồng. Về án phí: nguyên đơn được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm.

## 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 tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng: Tranh chấp bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động giữa bà Lê Thị Minh Đ và Công ty TNHH may mặc đồ bơi Thống Nhất thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân huyện C L theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự.

[2] Về nội dung: Cả nguyên đơn và bị đơn đều thừa nhận là việc ký kết Hợp đồng lao động số 49935/HĐLĐ/2021 ngày 30/01/2021 với những nội dung có liên quan đến thời hạn hợp đồng từ ngày 30/01/2021 đến ngày 29/01/2022, vị trí, yêu cầu công việc cũng như liên quan đến lương, thưởng và điều kiện, hình thức thanh toán lương thưởng.

[3] Để xác định trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của đương sự trong việc tranh chấp cần thiết xem xét tính hợp pháp của Hợp đồng lao động đã ký kết, thấy rằng:

[3.1] Về chủ thể ký kết hợp đồng: Công ty trách nhiệm hữu hạn may mặc đồ bơi Thống Nhất (sau đây gọi tắt là công ty) được thành lập và hoạt động theo Luật doanh nghiệp 2014. Theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp của Công ty TNHH may mặc đồ bơi Thống Nhất do Phòng đăng ký kinh doanh cấp đăng ký lần đầu ngày 07/02/2007 thì đại diện theo pháp luật của công ty là Tổng giám đốc. Theo khoản 9.6 Điều 9; Điều 14 Điều lệ của công ty và theo giấy ủy quyền không số ngày 01/02/2019 thì Phó tổng giám đốc được quyền tuyển dụng lao động. Do đó, hợp đồng lao động số 49935/HĐLĐ/2021 ngày 30/01/2021 được ký giữa Phó tổng giám đốc của công ty với bà Đ đảm bảo tư cách chủ thể ký hợp đồng lao động.

[3.2] Nội dung hợp đồng lao động giữa công ty với bà Đ phù hợp qui định của pháp luật lao động về công việc, thời hạn, tiền lương, thưởng và điều kiện, thời điểm trả lương, thưởng. Do đó, hợp đồng lao động số 49935/HĐLĐ/2021 ngày 30/01/2021 được ký giữa phó tổng giám đốc của công ty và bà Đ là hợp pháp, phát sinh hiệu lực về quyền và nghĩa vụ của hai bên kể từ ngày 30/01/2021 đến 29/01/2022.

[4] Xét tính hợp pháp của Quyết định số 58/21USAL-QĐKL ngày 07/6/2021 và Quyết định ngày 20/7/2021 về việc thu hồi quyết định số 58/21/USAL-QĐKL ngày 07/6/2021 về việc thi hành kỷ luật lao động đối với bà Lê Thị Minh Đ.

[4.1] Bà Đ là nhân viên của công ty, bà Đ đã phản đối việc công ty mời 02 giáo viên từ thành phố Hồ Chí Minh đến công ty để đào tạo về kỹ năng làm việc cho người lao động vào ngày 21/5/2021 với lý do là công ty vi phạm quy định về phòng chống dịch bệnh Covid-19. Vì vậy, ngày 01/6/2021, công ty ban hành thông báo số 179/21USAL-TB về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động. Ngày 07/6/2021, giám đốc sản xuất công ty TNHH may mặc đồ bơi Thống Nhất ban hành quyết định số 58/21USAL-QĐKL về việc thi hành kỷ luật lao động đối với bà Đ. Sau khi nhận quyết định kỷ luật thì bà Đ nộp đơn lên Phòng lao động thương binh xã hội huyện C L để yêu cầu giải quyết tranh chấp. Ngày 29/6/2021, Phòng lao động thương binh và xã hội huyện C L triệu tập hòa giải lần 1 nhưng buổi hòa giải không thành. Ngày

06/7/2021, Phòng lao động thương binh và xã hội huyện C L triệu tập hòa giải lần hai và buổi hòa giải cũng không thành. Ngày 20/7/2021, công ty ban hành quyết định về việc thu hồi quyết định số 58/21USAL-QĐKL ngày 07/6/2021. Theo bà Đ việc công ty thu hồi quyết định kỷ luật cho thấy lỗi thuộc về công ty nhưng sau đó công ty vẫn không điều phương tiện để đưa đón bà Đ đi làm.

[4.2] Hội đồng xét xử xét thấy: Thời điểm tháng 5/2021, Khánh Hòa đang áp dụng qui định về phòng chống dịch Covid-19 theo Chỉ thị số 19/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 24/4/2020 và theo văn bản số 3896/UBND-KGVX ngày 11/5/2021. Theo nội dung văn bản số 3896/UBND-KGVX ngày 11/5/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh K H thì không có bất cứ nội dung nào về việc không được tổ chức hoạt động đào tạo mà chính quyền địa phương chỉ yêu cầu các nhà máy, xí nghiệp…hoạt động phải thực hiện biện pháp bảo đảm an toàn, phòng chống dịch bệnh theo thông điệp 5K trước hết là khẩu trang, khoảng cách và khai báo y tế. Đồng thời, văn bản này cũng không có nội dung cấm người dân di chuyển từ thành phố Hồ Chí Minh đến Khánh Hòa và ngược lại. Vì vậy, việc công ty tổ chức lớp đào tạo nâng cao kỹ năng cho người lao động của công ty là hoàn toàn phù hợp với qui định của Nhà nước về phòng chống dịch bệnh Covid-19. Do đó, lý do mà bà Đ phản đối công ty mời 02 giáo viên từ thành phố Hồ Chí Minh về để đào tạo kỹ năng làm việc cho người lao động vào ngày 21/5/2021 là không có cơ sở.

[4.3] Bà Đ cho rằng công ty đã thu hồi quyết định kỷ luật đối với bà nhưng công ty không bố trí công việc, không sắp xếp xe đưa đón đến công ty làm việc theo hợp đồng lao động đã ký kết giữa hai bên. Hội đồng xét xử xét thấy: tại thông báo thu hồi quyết định kỷ luật ngày 20/7/2021 thì lý do công ty thu hồi quyết định kỷ luật là: "cuộc họp về việc kỷ luật lao động vào ngày 06/7/2021, người lao động bị kỷ luật – bà Lê Thị Minh Đ đã vắng mặt nên công ty cần lắng nghe nguyện vọng, ý kiến của bà Đ. Đồng thời, ngoài hành vi vi phạm nêu tại bản tường trình ngày 07/6/2021, người lao động còn tự ý nghỉ việc nên cần xem xét thêm hành vi vi phạm nội qui lao động này để có hình thức xử lý phù hợp". Vì vậy, việc công ty thu hồi quyết định kỷ luật đối với bà Đ không phải là do công ty sai mà là công ty cần xem xét thêm việc bà Đ tự ý nghỉ việc, vi phạm nội qui lao động.

[4.4] Về chế độ xe đưa đón: Tại qui trình về quản lý xe đưa đón công nhân viên của Công ty có hiệu lực từ ngày 01/10/2014 thì công ty có xe đưa đón cho người lao động nói chung trong đó có cả bà Đ. Công ty có sắp xếp xe đưa đón khắp thành phố để đưa đón nhân viên, nhân viên phải đến vị trí gần nhất có tuyến xe để đi. Chế độ đưa đón bằng xe riêng chỉ sắp xếp cho Phó tổng giám đốc và 05 chuyên gia người nước ngoài của công ty. Tại điểm a khoản 1 Điều 3 hợp đồng lao động đã ký kết giữa hai bên thì chỉ ghi đối với phương tiện đi lại làm việc là xe đưa đón chứ không ghi cụ thể quyền lợi của bà Đ là có xe đưa đón riêng. Bà Đ cho rằng từ khi ký hợp đồng lao động thì trong mấy tháng sau đó bà vẫn được tài xế đón tại nhà ở chung cư Mường Thanh nên bà mặc định rằng bà đi làm thì có xe đưa đón riêng, tuy nhiên bà Đ cũng như đại diện theo ủy quyền của bà Đ không có bất kỳ tài liệu gì để chứng minh việc này mà chỉ cho rằng đó là sự thỏa thuận bằng miệng giữa bà Đ và người

quản lý trực tiếp của bà. Vì vậy, việc bà Đ cho rằng sau khi công ty thu hồi quyết định kỷ luật đối với bà nhưng không sắp xếp, bố trí xe đưa đón bà đến công ty làm việc là không có căn cứ.

[5] Xét tính hợp pháp của Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 49935/2021/USAL-QĐTV ngày 04/11/2021 về việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Đ:

[5.1] Quan hệ lao động giữa công ty với bà Đ được xác lập theo hợp đồng lao động xác định thời hạn kể từ ngày 30/01/2021 đến ngày 29/01/2022. Đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày việc công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Đ là trái pháp luật. Đại diện theo ủy quyền của bị đơn cho rằng lý do mà công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Đ là do bà Đ đã tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên. Tổng số ngày mà bà Đ tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng là 114 ngày tính đến ngày 03/11/2021.

[5.2] Hội đồng xét xử xét thấy: Theo qui định tại khoản 3.7 Điều 3 Nội quy lao động của công ty được ban hành tháng 4/2021 (đã được đăng ký vào ngày 27/4/2021 với Ban quản lý khu kinh tế Vân Phong, tỉnh K H theo giấy xác nhận số 07/GXN-TN&TKQ) qui định về thủ tục xin nghỉ phép như sau: "Người lao động phải viết đơn xin nghỉ phép gửi cho quản lý trực tiếp hoặc trưởng bộ phận phê duyệt với thời hạn báo trước như sau: nghỉ hàng năm/nghỉ việc riêng: - xin phép trước 03 ngày nếu nghỉ ít hơn 01 ngày; - xin phép trước 01 tuần nếu nghỉ từ 01 đến 02 ngày; - xin phép trước 03 tuần nếu nghỉ nhiều hơn 02 ngày. Nghỉ ốm, tang chế, việc đột xuất: gọi điện thông báo cho quản lý trực tiếp hoặc trưởng bộ phận ngay ngày hôm đó, nộp đơn xin nghỉ phép ngay sau khi trở lại làm việc".

[5.3] Căn cứ vào các bảng chấm công bằng vân tay, cũng như bảng thống kê số ngày nghỉ, các tài liệu về email cũng như đơn xin nghỉ phép của bà Đ do các đương sự cung cấp thì từ tháng 6/2021 đến khi công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì bà Đ đã tự ý nghỉ phép, nghỉ không lương mà không được sự phê duyệt từ quản lý trực tiếp, cụ thể: từ ngày 17/6/2021 đến ngày 23/6/2021, bà Đ nghỉ 06 ngày làm việc liên tiếp (ngày 15,16,17/6 nghỉ ốm, ngày 18,19,21/6/2021 nghỉ không phép). Từ ngày 24/6/2021 đến ngày 05/7/2021, bà Đ nghỉ 09 ngày liên tiếp (ngày 22,23,24/6 nghỉ ốm; ngày 25,26,27,29,30/6 nghỉ không phép). Từ ngày 06/7/2021 đến ngày 05/8/2021: bà Đ nghỉ 28 ngày (bà Đ gửi giấy phép xin nghỉ không lương từ ngày 06/7 đến ngày 06/8/2021 nhưng không được duyệt). Từ ngày 06/8/2021 đến ngày 10/9/2021 bà Đ nghỉ 29 ngày (ngày 03/8/2021 bà Đ gửi email cho ông Henry xin nghỉ 30 ngày không lương nhưng sau khi tham khảo ý kiến của ông Darshana là người quản lý trực tiếp của bà Đ thì ông Herry không phê duyệt đơn nghỉ phép của bà Đ và yêu cầu bà Đ phải đi làm lại bình thường nhưng bà Đ không chấp hành). Từ ngày 17/9/2021 đến ngày 30/9/2021, bà Đ nghỉ 12 ngày (bà Đ gửi email đề nghị tạm hoãn hợp đồng lao động cho đến khi tòa án thụ lý vụ án tranh chấp lao động, tuy nhiên căn cứ vào Điều 30 Bộ luật lao động thì ông Darshana không chấp nhận đề nghị tạm hoãn hợp đồng lao động của bà Đ). Từ ngày 01/10/2021 đến ngày 04/11/2021, bà Đ nghỉ 29 ngày. Như vậy, từ tháng 6/2021 đến khi công ty chấm dứt

hợp đồng lap động đối với bà Đ thì bà Đ đã tự ý nghỉ việc 114 ngày mà không được sự phê duyệt từ người quản lý trực tiếp. Do đó, việc công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Đ là có căn cứ, phù hợp với qui định của nội qui lao động của công ty và cũng phù hợp với qui định tại điểm e khoản 1, khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động.

[6] Về các khoản yêu cầu bồi thường: Bà Đ yêu cầu công ty phải bồi thường cho bà các khoản gồm: 08 tháng lương x 55.000.000đồng/tháng = 440.000.000đồng; tiền thưởng 07 tháng x 7.500.000đồng/tháng = 52.500.000đồng (số tháng lương được tính từ ngày 01/6/2021 đến khi chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 29/01/2022, số tháng thưởng được tính từ ngày 01/6/2021 đến ngày 31/12/2021. Tiền lương được quy định trong hợp đồng lao động số 49935/HĐLĐ/2021 ngày 30/01/2021 giữa bà Đ và công ty. Còn tiền thưởng được quy định tại Bản ghi nhớ về thưởng hàng tháng lập ngày 28/01/2021 giữa bà Đ và công ty). Tổng cộng bà Đ yêu cầu bồi thường tổng số tiền 492.500.000đồng. Bị đơn Công ty TNHH may mặc đồ bơi Thống Nhất không chấp nhận yêu cầu bồi thường của bà Đ do bà Đ đã tự ý nghỉ việc mà không có lý do chính đáng và cũng không được phê duyệt việc nghỉ phép từ người quản lý trực tiếp.

[6.1] Đối với yêu cầu thanh toán 08 tháng lương x 55.000.000đồng/tháng = 440.000.000đồng (số tháng lương được tính từ 01/6/2021 đến 29/01/2022). Hội đồng xét xử xét thấy: căn cứ vào bảng chấm công được trích xuất từ hệ thống máy chấm công bằng vân tay của công ty cũng như bảng tổng hợp ngày nghỉ thì từ tháng 6/2021 đến khi hết hạn hợp đồng bà Đ liên tục nghỉ không lương. Theo qui chế lương của công ty thì tiền lương được tính trên ngày làm việc thực tế. Đối với khoản tiền 1.995.769đồng là khoản tiền công ty chi trả cho số ngày phép năm còn tồn của bà Đ sau khi trừ đi tiền bảo hiểm y tế của bà Đ, bà Đ đã nhận khoản tiền này và không có ý kiến khiếu nại gì. Do đó, không có căn cứ để chấp nhận việc bà Đ yêu cầu công ty phải bồi thường cho bà 08 tháng lương là 440.000.000đồng.

[6.2] Đối với yêu cầu thanh toán khoản tiền thưởng 07 tháng x 7.500.000đồng/tháng = 52.500.000đồng (số tháng thưởng được tính từ ngày 01/6/2021 đến ngày 31/12/2021). Hội đồng xét xử xét thấy: Căn cứ vào bản ghi nhớ về tiền thưởng được công ty ký ngày 28/01/2021 với bà Đ thì: mức thưởng tối đa hàng tháng bà Đ được hưởng là 7.500.000đồng. Tuy nhiên, mức thưởng hàng tháng cụ thể sẽ được tính bằng mức thưởng tối đa nhân với phần trăm đánh giá của trưởng bộ phận. Bên cạnh đó, người lao động chỉ được nhận thưởng nếu người lao động còn làm việc tại công ty và người lao động nghỉ không hưởng lương hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động từ 14 ngày làm việc trở lên sẽ không được tính thưởng thành tích trong tháng đó. Do bà Đ đã tự ý bỏ việc, nghỉ không hưởng lương nên không đảm bảo nguyên tắc chi tiền thưởng theo bản ghi nhớ tiền thưởng hàng tháng. Vì vậy, hội đồng xét xử không có căn cứ để chấp nhận yêu cầu thanh toán 07 tháng tiền thưởng của bà Đ.

[7] Về án phí: Nguyên đơn phải nộp án phí lao động sơ thẩm đối với yêu cầu của nguyên đơn không được chấp nhận. Tuy nhiên, căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban

Thường vụ Quốc hội thì nguyên đơn bà Lê Thị Minh Đ được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm.

*Vì các lẽ trên,*

## QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ điểm b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 244, Điều 271, Điều 273 Bộ Luật tố tụng dân sự;

- Căn cứ Điều 34, Điều 36, Điều 46, Điều 48 và Điều 190 Bộ luật lao động năm 2019;

- Căn cứ Điều 12, Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lê Thị Minh Đ về việc yêu cầu Công ty trách nhiệm hữu hạn may mặc đồ bơi Thống Nhất bồi thường số tiền 492.500.000đồng.

2. Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 49935/2021/USAL-QĐTV ngày 04/11/2021 của Công ty TNHH may mặc đồ bơi Thống Nhất đối với bà Lê Thị Minh Đ là đúng pháp luật.

3. Về án phí: Bà Lê Thị Minh Đ được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm.

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

5. Về quyền kháng cáo: các đương sự có mặt tại phiên tòa được quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án sơ thẩm.

***Nơi nhận:***
- TAND tỉnh Khánh Hoà;
- VKSND tỉnh K H;
- VKSND huyện C L;
- Chi cục THADS huyện C L;
- Các đương sự;
- Lưu án văn, hồ sơ.

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

**Nguyễn Thị Bích Vi**

**THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG XÉT XỬ** **THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**