

**TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN M  
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Bản án số: 05/2022/LĐ-ST

Ngày: 06/9/2022

*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 M, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

*Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa:* Ông Bùi D

*Các Hội thẩm nhân dân:* 1. Bà Đặng Thị Ngọc H

2. Ông Hoàng Văn Đ

**- Thư ký phiên tòa:** Ông Nguyễn Đức T1 – Thư ký Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh.

**- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa:** Bà Lê Thị Tuyết S - Kiểm sát viên.

Ngày 24 tháng 8 và 06 tháng 9 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 170/2021/TLST-LĐ ngày 11/3/2021 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 09/2022/QĐXXST-LĐ ngày 25 tháng 7 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 25/2022/QĐST-HPT ngày 10 tháng 8 năm 2022 giữa các đương sự:

**1. Nguyên đơn:** Bà Nguyễn Thị Tuyết I, sinh năm 1988;

Địa chỉ: Phòng A, B Tập thể Q1, phường Q2, Quận T2, thành phố Hà Nội.

*Người đại diện hợp pháp của Nguyên đơn:* bà Nguyễn Thùy Y và ông Dương Văn V – Là đại diện theo giấy ủy quyền ngày 07/4/2022

Địa chỉ: C đường E, khu phố P, phường L, Quận F, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Có mặt).

**2. Bị đơn:** Văn phòng S;

Địa chỉ: Phòng G, Lầu H, số K, đường N, Phường V, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

*Người đại diện hợp pháp của Bị đơn:* Bà Hoàng Thị Ngọc D3 và bà Võ Thị T2 - đại diện theo giấy ủy quyền ngày 14/8/2020.

Địa chỉ: Số J Đường O, Khu U, phường B2, Quận R, Thành phố Hồ Chí Minh

(Có mặt)

## **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*Theo đơn khởi kiện đề ngày 28/6/2019, và tại các buổi làm việc tại Tòa án, nguyên đơn – bà Nguyễn Thị Tuyết I có bà Nguyễn Thùy Y đại diện ủy quyền trình bày:*

Bà Nguyễn Thị Tuyết I làm việc cho Văn phòng S theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn ngày 01/7/2014. Đến ngày 17/12/2018 thì Văn phòng S đã ban hành Quyết định số 04/LUP2018/QĐ về việc chấm dứt hợp đồng với bà.

Ngoài trường hợp của bà thì trong ngày 17/12/2018, Văn phòng S đã ban hành nhiều Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Đặc biệt trường hợp của bà trong hoàn cảnh lúc đó đang mang thai tháng thứ 8.

Tại Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động, Văn phòng S căn cứ vào Điều 44, 46 và của Bộ luật Lao động, Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP, Nghị định số 148/2018/NĐ-CP. Và Điều 1 của Quyết định nêu là chấm dứt Hợp đồng lao động theo khoản 10, Điều 36 Bộ luật lao động nhưng không chỉ rõ thuộc trường hợp nào trong khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động.

Bên cạnh đó, trong phương án sử dụng lao động ngày 05/11/2018 của Văn phòng S có ghi: “... để giảm thiểu việc sa thải do sự thay đổi cơ cấu này...” đã phản náo phản ánh mục đích, nguyên nhân và bản chất thực sự của việc Văn phòng S chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với hàng loạt người lao động, trong đó có bà I.

Lý do mà Văn phòng S đưa ra để chấm dứt Hợp đồng lao động với bà là trái pháp luật, không minh bạch, không khách quan. Bản chất thực sự là sa thải người lao động trái pháp luật, đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, lấy lý do là thay đổi cơ cấu để trốn tránh trách nhiệm với nhiều người lao động; Gây thiệt hại cho bà mặc dù bà đã nỗ lực, cống hiến, đóng góp cho sự phát triển của S tại Việt Nam trong nhiều năm.

Nay bà I khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 04/LUP2018/QĐ ngày 17/12/2018 của Văn phòng S.

*Tại các bản tự khai và các buổi làm việc tại Tòa án, bị đơn Văn phòng S có bà Võ Thị T2 đại diện theo ủy quyền trình bày:*

Ngày 01/07/2014, Văn phòng S và bà I đã ký kết Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 2014/HDLD/Office-06, có hiệu lực kể từ ngày 01/07/2014 (“Hợp Đồng Lao Động”). Theo Hợp Đồng Lao Động, vị trí công việc của bà Minh là Trình dược viên với mức lương trung bình 6 tháng trước thời điểm chấm dứt Hợp Đồng Lao Động là 12.914.218 đồng. Việc tuyển dụng bà I dựa trên quy định Văn phòng đại diện của thương nhân nước ngoài được tuyển dụng trình dược viên (người giới thiệu thuốc) theo điểm a, khoản 3, Điều 28 Thông tư số 13/2009/TT-

BYT của Bộ Y tế hướng dẫn hoạt động thông tin, quảng cáo thuốc (Thông tư 13/2009).

Ngày 14/03/2018, Cục Quản lý dược - Bộ Y tế đã ban hành Công văn 4338/QLD-PCD về việc thi hành Nghị định số 54/2017/NĐ-CP ngày 05/5/2017 của Chính phủ (“Công văn 4338”). Theo hướng dẫn tại Công Văn 4338, Cục Quản lý dược đã khẳng định rằng “Văn phòng đại diện không được tổ chức, tuyển dụng người giới thiệu thuốc (trình dược viên)” và “Văn phòng đại diện không được tổ chức hội thảo, hội nghị giới thiệu thuốc. Văn phòng đại diện chỉ được cung cấp thông tin về thuốc của công ty cho người hành nghề khám bệnh, chữa bệnh thông qua người giới thiệu thuốc của cơ sở kinh doanh dược dưới hình thức các tài liệu thông tin thuốc đã được cơ quan có thẩm quyền xác nhận”.

Ngày 12/04/2018, Bộ Y tế ban hành Thông tư 07/2018/TT-BYT quy định chi tiết một số điều về kinh doanh dược của Luật Dược và Nghị định số 54/2017/NĐ-CP ngày 08/05/2017 của Chính Phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành luật dược (“Thông tư 07/2018”). Thông tư 07/2018 có hiệu lực thi hành và thay thế Thông tư 13/2009 kể từ ngày 01/06/2018. Theo đó, các nội dung quy định tại điểm a, khoản 3, Điều 28 Thông tư 13/2009 đã không còn ghi nhận tại Thông tư 07/2018 và cơ sở cho việc tuyển dụng trình dược viên cho các Văn phòng đại diện (trong đó có Văn phòng S) đã hoàn toàn bị bãi bỏ kể từ ngày Thông tư 07/2018 có hiệu lực (ngày 01/06/2018).

Như vậy, do thay đổi của pháp luật sau thời điểm ký kết Hợp Đồng Lao Động nêu trên, Văn phòng S không còn được phép tổ chức hội thảo, hội nghị giới thiệu thuốc và các trình dược viên hiện tại của Văn phòng S cũng không được trực tiếp giới thiệu, cung cấp các tài liệu thông tin về thuốc đã được chấp thuận cho người hành nghề khám bệnh, chữa bệnh, và không được thực hiện các hoạt động thông tin, đào tạo khác liên quan đến các sản phẩm của S (Hoạt Động Thông Tin). Hiện nay, toàn bộ công việc giới thiệu, cung cấp thông tin về thuốc cho người hành nghề khám bệnh, chữa bệnh mà các trình dược viên của Văn phòng S thực hiện trước ngày Luật Dược 2016 có hiệu lực đều phải được thực hiện thông qua người giới thiệu thuốc của cơ sở kinh doanh dược. Do đó, Văn phòng S buộc phải thực hiện thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động để phù hợp với quy định pháp luật và tình hình thực tế, bao gồm việc thuê các nhà phân phối trong nước và các đối tác kinh doanh khác để tiến hành các hoạt động cung cấp thông tin thuốc cho người hành nghề khám, chữa bệnh.

Căn cứ theo Điều 44 của Bộ luật lao động năm 2012 về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, Văn phòng S đã xây dựng và thực hiện Phương Án Sử Dụng Lao Động theo đúng trình tự, thủ tục luật định

trước khi ban hành Quyết định số 04/LUP2018/QĐ chấm dứt Hợp Đồng Lao Động với bà I ngày 17/12/2018, cụ thể như sau:

**Bước 1: Xây dựng Phương Án Sử Dụng Lao Động và tham khảo ý kiến với Công Đoàn Cơ Sở**

Ngày 05/10/2018, Văn phòng S đã làm việc với Công Đoàn Cơ Sở Văn phòng S về những nội dung liên quan đến kế hoạch và định hướng sử dụng lao động theo Phương án sử dụng lao động mà Văn phòng S xây dựng do thay đổi cơ cấu tổ chức.

**Bước 2: Ban hành Phương Án Sử Dụng Lao Động**

Ngày 05/11/2018, Văn phòng S đã ban hành Phương Án Sử Dụng Lao Động Sau Thay Đổi Cơ Cấu Tổ Chức (Phương Án Sử Dụng Lao Động). Theo Phương Án Sử Dụng Lao Động, Văn phòng S có 21 người lao động tiếp tục được sử dụng và 42 người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 31/12/2018. Bà I là một trong 42 người lao động mà Văn phòng S phải chấm dứt hợp đồng lao động theo Phương Án Sử Dụng Lao Động này. Ngoài ra, Phương Án Sử Dụng Lao Động cũng quy định rõ mức trợ cấp thôi việc cho từng người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động.

Văn phòng S không có vị trí việc làm mới để có thể cho bà I tiếp tục làm việc tại Văn phòng S. Tuy nhiên, Văn phòng S đã cố gắng hỗ trợ và tạo điều kiện giới thiệu bà I cho công ty được đối tác của Văn phòng S để bà I được tuyển dụng với công việc và mức lương tương tự như Hợp Đồng Lao Động đã ký kết với Văn phòng S. Tuy nhiên, bà I đã từ chối cơ hội ký kết hợp đồng lao động mới với đối tác mà Văn phòng S đã giới thiệu.

**Bước 3: Thông báo cho Sở Lao Động – Thương Binh và Xã Hội TP. Hồ Chí Minh trước 30 ngày**

Ngày 05/11/2018, Văn phòng S đã gửi Công văn số LUP2018, đính kèm Phương Án Sử Dụng Lao Động đến Sở Lao Động – Thương Binh và Xã Hội TP. Hồ Chí Minh (“Sở LĐTBXH”) để thông báo và xin chấp thuận đối với Phương Án Sử Dụng Lao Động mà Văn phòng S đã xây dựng.

Ngày 16/11/2018, Sở LĐTBXH đã có Công văn số 31004/SLĐTBXH-LĐ về việc cho nhiều người lao động thôi việc vì lý do tái cơ cấu, tổ chức lại lao động. Theo đó, Sở LĐTBXH yêu cầu Văn phòng S tuân thủ quy định của pháp luật, thực hiện đầy đủ các thủ tục và chế độ cho người lao động thôi việc vì lý do tái cơ cấu, tổ chức lại lao động, đảm bảo quyền lợi của người lao động trong quá trình thực hiện Phương Án Sử Dụng Lao Động.

**Bước 4: Thông báo Phương Án Sử Dụng Lao Động đến người lao động**

Ngày 08/11/2018, Văn phòng S đã tổ chức buổi gặp mặt với toàn thể người lao động (trong đó có bà I) và thông báo đến từng người về tình hình tái cơ cấu của Văn phòng S. Tại buổi làm việc này, Văn phòng S đã thông báo cho bà I và những người lao động thông tin của các đối tác của S (“Đối Tác Của S”) để đảm bảo bà I và những người lao động sẽ được ký hợp đồng lao động với Đối Tác Của S với cùng mức lương, thời hạn, mô tả công việc được quy định tại Hợp Đồng Lao Động đã ký với Văn phòng S, và vẫn tiếp tục làm việc cho sản phẩm của S.

Bước 5: Ban hành Quyết định số 04/LUP2018/QĐ ngày 17/12/2018 về chấm dứt Hợp Đồng Lao Động với Bà I.

Ngày 17/12/2018, Văn phòng S đã ban hành Quyết định số 04/LUP2018/QĐ về việc chấm dứt Hợp Đồng Lao Động với bà I.

Theo quy định tại Điều 44 Bộ luật lao động năm 2012, Văn phòng S có nghĩa vụ trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động khi cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu. Văn phòng S đã áp dụng phương thức tính mức trợ cấp mất việc theo quy định tại Khoản 1 Điều 49 Bộ luật lao động năm để chi trả trợ cấp mất việc làm cho bà I như sau:

Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động làm việc thực tế cho Văn phòng S trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp và trừ đi thời gian làm việc đã được Văn phòng S chi trả trợ cấp thôi việc (nếu có). Toàn bộ thời gian Bà I làm việc tại S có tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 6 tháng liền kề trước khi người lao động mất việc. Tiền lương bình quân của Bà I của 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động là 12.914.218 đồng.

Mỗi năm làm việc sẽ được trả 01 tháng tiền lương, nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương. Trợ cấp mất việc làm của Bà I là 25.828.435 đồng (02 tháng tiền lương).

Theo đó, tổng số tiền mà bà I đã nhận bao gồm:

- Trợ cấp mất việc làm: 25.828.435 đồng
- Tiền lương đến hết ngày 31/12/2018: 12.914.218 đồng
- Tiền trợ cấp tháng 12/2018: 2.100.000 đồng
- Tiền lương tháng 13 năm 2018: 12.914.218 đồng
- Tiền lương các ngày phép hàng năm chưa sử dụng: 8.609.000 đồng

Các khoản khấu trừ:

- BHXH, BHYT, BHTN tháng 12/2018: 1.355.992 đồng
- Thuê thu nhập cá nhân: 3.586.289 đồng

Tổng cộng: 57.423.589 đồng

Như vậy, Văn phòng S đã thanh toán đầy đủ trợ cấp mất việc làm, tiền lương và các khoản thanh toán khác cho bà I theo quy định của pháp luật.

Bởi tất cả lý do trên, Bị đơn khẳng định rằng Bị đơn đã ban hành Quyết định số 04/LUP2018/QĐ chấm dứt Hợp Đồng Lao Động với bà I ngày 17/12/2018 theo đúng trình tự, thủ tục luật định. Do đó, Bị đơn kính đề nghị Quý Tòa bác toàn bộ yêu cầu của Nguyên đơn.

*Tại phiên tòa:*

Đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn bà Nguyễn Thùy Y và ông Dương Văn V đề nghị Hội đồng xét xử xem xét việc chấm dứt hợp đồng lao động vì thay đổi cơ cấu là không đúng theo quy định của Pháp luật, việc chỉ định ban chấp hành công đoàn cơ sở là không đúng quy định do đó nguyên đơn vẫn giữ yêu cầu khởi kiện, yêu cầu: Tòa án hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 04/LUP2018/QĐ ngày 17/12/2018 của Văn phòng S.

Bị đơn không đồng ý các yêu cầu của nguyên đơn vì đã ban hành Quyết định số 04/LUP2018/QĐ chấm dứt Hợp Đồng Lao Động với bà I ngày 17/12/2018 theo đúng trình tự, thủ tục luật định.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận M phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật Tố tụng và việc giải quyết vụ án: Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, Việc Tòa án nhân dân Quận M thụ lý và tiến hành giải quyết vụ án là đúng theo quy định của Bộ Luật Tố tụng dân sự. Tại phiên tòa những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đều tuân thủ đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự ngoài ra còn đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

Căn cứ các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa, căn cứ vào kết quả tranh luận và ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận M tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng:

Bà Nguyễn Thị Tuyết I khởi kiện Văn phòng S bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Đây là tranh chấp về “đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”. Văn phòng S có trụ sở tại Phòng G, lầu H, số K, đường N, Phường V, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh. Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c, khoản 1, Điều 35; điểm a, khoản 1, Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân

sự thì vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tòa án đã tiến hành hòa giải nhưng các bên đương sự không thống nhất được việc giải quyết toàn bộ vụ án nên đã đưa ra xét xử theo quy định tại Điều 205, Điều 210 của Bộ luật tố tụng dân sự.

Quá trình xét xử, Hội đồng xét xử đã tạm ngừng phiên tòa để thu thập bổ sung tài liệu chứng cứ theo điểm c, khoản 1, Điều 259 của Bộ luật tố tụng dân sự.

Quan hệ lao động giữa các bên được xác lập trước ngày 01/01/2021 (ngày Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực) nên Hội đồng xét xử áp dụng bộ luật lao động năm 2012 để giải quyết tranh chấp giữa các bên.

[2] Xét yêu cầu của nguyên đơn về việc hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 04/LUP2018/QĐ ngày 17/12/2018 của Văn phòng S:

Căn cứ lời trình bày của các đương sự và Hợp đồng lao động số 2014/HDLD/Office-06 ngày 01/7/2014 thì xác định: bà Nguyễn Thị Tuyết I làm việc cho Văn phòng S từ ngày 01/7/2014 với công việc là trình duyệt viên với mức lương đến khi nghỉ việc là 12.914.218 đồng.

Thỏa thuận giữa các bên trong Hợp đồng lao động là tự nguyện và không vi phạm điều cấm của Luật nên có hiệu lực.

Ngày 01/10/2018, Liên đoàn Lao động Quận M có công văn số 386/QĐToC-LĐLĐ về việc thành lập Công đoàn cơ sở, chỉ định Ban chấp hành và Ủy viên kiểm tra Công đoàn cơ sở lâm thời. Công đoàn cơ sở lâm thời được thành lập theo trình tự như trên là phù hợp với Điều lệ Công Đoàn Việt Nam và cũng không có công đoàn viên nào khiếu nại về việc thành lập cũng như chỉ định ban chấp hành Công đoàn cơ sở nêu trên. Do đó ý kiến của nguyên đơn về việc thành lập và chỉ định ban chấp hành Công đoàn cơ sở lâm thời không đúng quy định của pháp luật là không có căn cứ.

Ngày 05/10/2018, Văn phòng S đã làm việc với Công Đoàn Cơ Sở Văn phòng S về những nội dung liên quan đến kế hoạch và định hướng sử dụng lao động theo Phương án sử dụng lao động mà Văn phòng S xây dựng do thay đổi cơ cấu tổ chức. Ngày 05/11/2018, Văn phòng S đã ban hành Phương Án Sử Dụng Lao Động trong đó có bà I là một trong 41 người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động đồng thời đã gửi công văn số LUP2018 ngày 05/11/2018 đính kèm Phương Án Sử Dụng Lao Động đến Sở Lao Động – Thương Binh và Xã Hội TP. Hồ Chí Minh để thông báo đối với Phương Án Sử Dụng Lao Động mà Văn phòng S đã xây dựng.

Ngày 17/12/2018 Văn phòng S đã ban hành Quyết định số 04/LUP2018/QĐ về việc chấm dứt Hợp Đồng Lao Động với Bà I kể từ ngày 01/01/2019 và chi trả cho bà I các khoản bao gồm:

Trợ cấp mất việc làm: 25.828.435 đồng

- Tiền lương đến hết ngày 31/12/2018: 12.914.218 đồng
- Tiền trợ cấp tháng 12/2018: 2.100.000 đồng
- Tiền lương tháng 13 năm 2018: 12.914.218 đồng
- Tiền lương các ngày phép hàng năm chưa sử dụng: 8.609.000 đồng

Các khoản khấu trừ:

- BHXH, BHYT, BHTN tháng 12/2018: 1.355.992 đồng
- Thuế thu nhập cá nhân: 3.586.289 đồng

Tổng cộng: 57.423.589 đồng

Căn cứ vào khoản 1, khoản 3, Điều 44 của Bộ luật lao động năm 2012 thì Văn phòng S đã xây dựng phương án sử dụng lao động phù hợp với quy định tại Điều 46 Bộ luật lao động năm 2012 đồng thời đã tiến hành cuộc họp trao đổi với tổ chức đại diện tập thể người lao động tại cơ sở và người lao động và ngày 05/11/2018 đã thông báo đến Sở thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh, đính kèm phương án sử dụng lao động. Như vậy Công ty đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu theo khoản 1, khoản 3, Điều 44 của Bộ luật lao động năm 2012. Do đó quyết định chấm dứt hợp đồng lao động 04/LUP2018/QĐ ngày 17/12/2018 chấm dứt hợp đồng lao động với bà Nguyễn Thị Tuyết I vì lý do thay đổi cơ cấu là có căn cứ, đúng pháp luật.

Do đó Hội đồng xét xử có căn cứ để không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động 04/LUP2018/QĐ ngày 17/12/2018 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Nguyễn Thị Tuyết I.

[3] Đối với ý kiến của nguyên đơn về việc khi chấm dứt hợp đồng lao động thì bà I đang mang thai:

Căn cứ Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2012 thì đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là việc chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các Điều 37, 38 và 39 của Bộ luật Lao động, trong đó khoản 3, Điều 39 có quy định về lao động nữ mang thai. Tuy nhiên Văn phòng S cho bà I thôi việc theo căn cứ tại Điều 44 của Bộ luật lao động là không thuộc các trường hợp quy định tại Điều 37, 38 và Điều 39 của Bộ luật Lao động. Do đó ý kiến này của Nguyên đơn là không phù hợp với quy định của Bộ luật lao động nên Hội đồng xét xử không chấp nhận.

[4] Về án phí lao động sơ thẩm: Bà Nguyễn Thị Tuyết I được miễn án phí theo quy định tại Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí tòa án của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội.

Vì các lẽ trên,

**QUYẾT ĐỊNH:**



Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c, khoản 1, Điều 35; điểm a, khoản 1, Điều 39; Điều 147; Điều 227; Điều 259; Điều 271; Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ khoản 10, Điều 36; khoản 5, Điều 42; Điều 44, Điều 46 của Bộ luật Lao động năm 2012.

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội.

Căn cứ Luật bảo hiểm xã hội.

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự.

**1.** Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn - bà Nguyễn Thị Tuyết I về việc hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động 04/LUP2018/QĐ ngày 17/12/2018 của Văn phòng S.

**2.** Về án phí dân sự sơ thẩm: Nguyên đơn – bà Nguyễn Thị Tuyết I được miễn án phí.

**3.** Về quyền kháng cáo: Các đương sự được quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Trường hợp bản án được thi hành án 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:***

- Tòa án nhân dân Tp. Hồ Chí Minh;
- Viện Kiểm sát nhân dân Tp. Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân Quận M;
- Chi cục Thi hành án Quận M;
- Các đương sự;
- Lưu HS, VP.

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

**Bùi D**