

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ THUẬN AN
TỈNH B**

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

Bản án số: 06/2022/LĐ-ST

Ngày: 03 – 8 – 2022

V/v tranh chấp về trường hợp bị đơn
phương chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ THUẬN AN, TỈNH B

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Lê Thị Ngọc

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Nguyễn Thị Kim Thu – Nguyên trưởng phòng lao động thương binh và xã hội thành phố Thuận An.

2. Bà Trần Ngọc Phương – Cán bộ hưu trí.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Nghĩa là Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Thuận An, tỉnh B.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thuận An, tỉnh B tham gia phiên tòa: Bà Trần Thị Lý Loan – Kiểm sát viên.

Vào ngày 03 tháng 8 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Thuận An xét xử sơ thẩm vụ án lao động thụ lý số 05/2022/TLST-LĐ ngày 12 tháng 4 năm 2022 về “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, theo quyết định đưa vụ án ra xét xử số 05/2022/QĐXXST-LĐ ngày 21 tháng 6 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 05/2022/QĐ-XXST – LĐ ngày 19 tháng 7 năm 2022, giữa:

Nguyên đơn: Bà Trần Thị Thảo S, sinh năm 1983; nơi đăng ký hộ khẩu thường trú: 606/15/3A đường Quốc Lộ 13, phường H, thành phố T, Thành phố H.

Người đại diện theo ủy quyền của bà S: Bà Trần Thị V, sinh năm 1983; trú tại: 1.8 chung cư Charmplaza, khu phố T, phường D, thành phố D, tỉnh B.

Bị đơn: Công ty TNHH G; địa chỉ: Khu phố B, phường B, thành phố T, tỉnh B. Người đại diện theo pháp luật: Bà Lee Yu Rim – chức vụ: Tổng giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền của Công ty TNHH Green Vina: Ông Nguyễn Đức H, sinh năm 1979; trú tại: 3/16/20 đường 37, khu phố 7, phường H, quận T, Thành phố h.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, quá trình tố tụng và tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn – bà Trần Thị Vân trình bày:

Bà Trần Thị Thảo S vào làm việc tại công ty TNHH Green Vina (gọi tắt là Công ty) từ ngày 26 tháng 6 năm 2009, hai bên có ký kết hợp đồng lao động 01 năm, sau khi hết thời hạn hợp đồng thì công ty và bà S tiếp tục ký kết hợp đồng có thời hạn thêm 01 năm nữa với bà S. Ngày 26 tháng 6 năm 2011 hai bên xác lập lại hợp đồng lao động không có thời hạn. Công việc của bà S là nhân viên theo dõi đơn hàng, mức lương cơ bản tại thời điểm nghỉ việc theo hợp đồng là 9.144.000 đồng, ngoài ra có phụ cấp kỹ thuật 1.400.000 đồng, phụ cấp thâm niên 360.000 đồng, trợ cấp con nhỏ 30.000 đồng. Tổng lương thực lãnh là 10.904.000 đồng.

Tháng 6 năm 2020 công ty có in sẵn 01 danh sách toàn bộ công nhân, người lao động của công ty thỏa thuận nghỉ việc do Covid – 19 và yêu cầu người lao động nghỉ hay không nghỉ cũng ký tên danh sách này, bà S có ký vào danh sách này giống như mọi người. Sau đó công ty ban hành thêm 01 danh sách có tên bà S lý do công ty ảnh hưởng covid -19 nên yêu cầu ký tên vào danh sách này đồng ý nghỉ việc, công ty dùng hình thức thuyết phục, dụ dỗ dùng lời lẽ ngọt ngào như công ty đang khó khăn nguy cơ phá sản tốt nhất là nghỉ việc, nếu ở lại thì mất luôn sổ bảo hiểm, nên bà S mới ký tên vào danh sách này. Bà S hiểu nội dung ký vào danh sách này để nghỉ việc. Khi bà S ký vào danh sách nghỉ việc thì bà S có đọc nội dung và đồng ý ký tên vào danh sách nghỉ việc, lý do bà S ký tên vào danh sách này vì sợ không lấy được sổ bảo hiểm xã hội và nghe lời dụ dỗ của công ty. Sau khi bà S ký tên vào danh sách nghỉ việc thì trưởng phòng đơn hàng có nói với bà S là viết đơn xin nghỉ việc nhưng bà S không làm đơn nhưng công ty vẫn ban hành quyết định thôi việc do dịch covid – 19 cho bà S là sai quy định. Ngày 15 tháng 7 năm 2020 bà S bàn giao công việc, giấy tờ và chính thức nghỉ việc tại Công ty. Bà S đã nhận lại sổ bảo hiểm, quyết định thôi việc và tiền lương những ngày làm việc. Sau khi nghỉ việc bà S làm thủ tục hưởng chế độ thất nghiệp theo quy định.

Bà S cho rằng mặc dù bà S đã ký vào danh sách thỏa thuận nghỉ việc nhưng S phải có đơn xin nghỉ việc thì công ty mới ra Quyết định cho thôi việc. Ngoài ra công ty cho bà S nghỉ việc không đúng theo công văn 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25 tháng 3 năm 2020 của bộ lao động thương binh xã hội và công văn số 2052/SLĐTBXH-CSLĐ ngày 11 tháng 6 năm 2020 của Sở lao động thương binh xã hội tỉnh B, lẽ ra khi công ty khó khăn phải luân chuyển người lao động chứ không chấm dứt hợp đồng lao động với bà S. Bà S cho rằng thời điểm này công ty còn đang tăng ca không bị ảnh hưởng gì hết.

Tại phiên tòa bà S xác định vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện như sau:

- Trả tiền lương từ ngày 16/7/2020 đến ngày Tòa án xét xử 03 tháng 8 năm 2022 giải là 02 năm 19 ngày với số tiền 10.904.000 đồng x 24 tháng x 19 ngày = 269.664.302 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do công ty cho nghỉ việc trái pháp luật 10.904.000 đồng x 02 tháng = 21.808.000 đồng.

- Yêu cầu đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định. Trường hợp không đóng thì phải thanh toán 28.132.320 đồng.

- Thanh toán tiền thưởng tết 10.904.000 đồng

Tại phiên tòa đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn cung cấp: 01 bản chính “Đơn trình báo về việc cắt giảm đối với người mang thai và nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi”; 01 bản chính đơn kêu cứu; phiếu lương tháng 7 và tháng 11 năm 2020 (bản pho to); Đơn xin nghỉ phép (bản pho to); bảng chấm công (bản pho to); bảng chấm công (bản pho to); danh sách công nhân viên nghỉ phép năm (bản pho to); phiếu tính lương tháng (bản pho to); bản ảnh chụp (bản pho to). Bà Vân trình bày cung cấp các tài liệu này để khẳng định công ty thường xuyên cho lao động có thâm niên cao, phụ nữ có thai thôi việc, mục đích giảm chi phí cố định cho công ty.

Các tài liệu, chứng cứ nguyên đơn cung cấp để chứng minh yêu cầu khởi kiện: Chứng minh nhân dân, sổ hộ khẩu (bản pho to); phiếu lương tháng 6 (bản pho to); Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động (bản pho to cop py); biên bản hòa giải tranh chấp lao động (bản pho to); hợp đồng lao động (bản pho to); bài báo (pho to); giấy ủy quyền (bản chính); phiếu lương (pho to); sao kê (bản chính).

Quá trình tham gia tố tụng, người đại diện hợp pháp của bị đơn - ông Nguyễn Đức H trình bày:

Thông nhất theo lời trình bày của nguyên đơn về thời gian làm việc, vị trí công việc, mức lương thực tế trước khi nghỉ việc của bà S. Nhưng lý do nghỉ việc bà S trình bày công ty dụ dỗ bà S nghỉ việc vì công ty sắp phá sản sẽ không lấy được sổ bảo hiểm là không đúng vì bà S đủ năng lực hành vi dân sự, bà S là người đi làm lâu năm bà S không thể nói người khác dụ dỗ bà S được. Hơn nữa bà S không phải là công nhân dưới phân xưởng mà là nhân viên văn phòng có trình độ học vấn nên bà S cho rằng bị dụ dỗ nghỉ việc là không đúng sự thật. Bà S nói rằng công ty nói với bà S nếu không nghỉ việc sẽ không lấy được sổ bảo hiểm là không đúng vì từ trước đến nay công ty chưa bao giờ không trả sổ bảo hiểm cho người lao động.

Đầu năm 2020 do công ty bị ảnh hưởng đại dịch Covid - 19 nên không có đơn hàng, doanh thu bị giảm sút. Vì vậy công ty đề xuất phương án cắt giảm lao động. Phương án đầu tiên công ty đưa ra trên cơ sở tự nguyện của người lao động viết đơn tự nghỉ việc công ty sẽ giải quyết các chế độ theo quy định cho người lao động. Bà S thuộc trường hợp tự nguyện xin nghỉ việc, nhưng công ty vẫn thực hiện thủ tục phương án cắt giảm lao động theo quy trình chung cho khoảng 800 công nhân.

Ngày 29 tháng 4 năm 2020 Ban giám đốc tổ chức phiên họp đầu tiên nêu khó khăn tình hình dịch bệnh Covid – 19, tình hình công ty càng ngày càng khó khăn. Thành phần họp có ban chấp hành công đoàn, ban giám đốc, trưởng phòng nhân sự. Trong ngày 29 tháng 4 năm 2020 phòng nhân sự tổ chức cuộc họp khác đến tổ trưởng quản lý nhằm truyền đạt lại nội dung cuộc họp trong ngày 29 tháng 4 năm 2020 của ban giám đốc, ban chấp hành công đoàn về khó khăn trước mắt và tương lai của công ty do ảnh hưởng dịch Covid - 19. Ngày 30 tháng 5 năm 2020 ban giám đốc và ban chấp hành công đoàn có cuộc họp về phương án sử dụng lao động do dịch bệnh covid kéo dài. Trong ngày 30 tháng 5 năm 2020 phòng nhân sự công bố phương án sử dụng lao động của ban giám đốc và ban chấp hành công đoàn. Nội dung mặc dù công ty đã cố gắng tìm mọi biện pháp khắc phục khó khăn nhưng tình hình không cải thiện. Nội dung phương án sử dụng lao động cắt giảm 50% số lượng lao động trên tổng số lượng lao động, bao gồm tất cả các bộ phận như chuyên gia, văn phòng, sản xuất...

Ngày 01 tháng 6 năm 2020 công ty gửi công văn số 02/CV-GRE2020 về việc giải trình phương án sử dụng lao động do ảnh hưởng của dịch Covid -19 kéo dài đến Sở lao động thương binh xã hội tỉnh B. Cùng ngày 01 tháng 6 năm 2020 công ty lập danh sách toàn thể nhân viên và công nhân của công ty để thăm dò ý kiến của người lao động có đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động không. Tại danh sách thăm dò này bà S không có ý kiến nghỉ hay không nghỉ. Đại diện bà S trình bày danh sách chấm dứt lao động đầu tiên mà ai cũng phải ký tên chính là danh sách công ty thăm dò ý kiến của công nhân chưa phải là danh sách chấm dứt lao động, khi có danh sách này thì công ty lọc lại danh sách những người đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động.

Phương án cắt giảm lao động đều được công ty thông báo đến người lao động, nhưng công ty tôn trọng ý chí tự nguyện của công nhân thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Bà S nói với công ty là nhà cũng có điều kiện và có con nhỏ nên đồng ý nghỉ việc. Do số lượng công nhân tự nguyện nghỉ nhiều nên công ty lập Danh sách xác nhận thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động do Covid -19. Bà S ký tên đồng ý nghỉ việc vào danh sách này vào ngày 01 tháng 6 năm 2020. Từ ngày 01 tháng 6 năm 2020 đến ngày 15 tháng 7 năm 2020 bà S vẫn tiếp tục đi làm tại công ty nhưng bà S không thay đổi ý kiến của mình. Cùng ngày 15 tháng 7 năm 2020 bà S đã bàn giao công việc, nhận sổ bảo hiểm, công ty đã thanh toán tiền lương những ngày làm việc cho bà S, bà S chính thức nghỉ việc tại công ty, vì vậy nên ngày 16/7/2020 công ty chính thức ban hành quyết định cho thôi việc đối với bà S.

Công ty cho rằng lý do bà S khởi kiện là nghe theo lời xúi giục của bà Vân là đại diện theo ủy quyền. Trước đây bà Vân có khởi kiện công ty, công ty có hỗ trợ cho bà Vân một khoản tiền là 16.900.000 đồng để bà Vân làm từ thiện mở tim cho người ở quê bà Vân, chứ không phải công ty bồi thường gì hết. Vì có hỗ trợ của công ty nên bà Vân mới xúi giục người khác đi khởi kiện, khi bà S nghỉ việc thì rất vui vẻ.

Bà S cho rằng chưa làm đơn nghỉ việc nên công ty ban hành quyết định cho thôi việc là không có căn cứ vì công ty rất nhiều người lao động nghỉ việc nên chỉ lập danh sách theo ngày 01 tháng 6 năm 2020 có các thông tin như họ, tên, công việc, ngày bắt đầu làm việc, ngày chấm dứt, ngày nhận thông báo trước khi nghỉ việc và chữ ký người lao động nhận thông báo.

Tài liệu, chứng cứ do bị đơn đã giao nộp: Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp (Bản sao y); căn cước công dân (bản sao y); giấy ủy quyền (Bản chính); Bảng danh mục kiểm tra hồ sơ (bản pho to); chứng minh nhân dân bà S (bản pho to); sổ hộ khẩu (bản pho to); Đơn xin việc (bản pho to); Sơ yếu lý lịch (bản pho to); giấy chứng nhận sức khỏe (bản pho to); chứng chỉ ngoại ngữ (bản pho to); bằng cử nhân (bản pho to); thư mời nhận (bản pho to); thông tin cá nhân (bản pho to); biên bản hoàn thành chương trình định hướng nhân viên (bản pho to); chính sách không tiết lộ thông tin (bản pho to); hợp đồng lao động (bản pho to); phụ lục hợp đồng lao động (bản pho to); 02 biên bản cuộc họp ngày 29 tháng 4 năm 2020 (bản pho to); 02 biên bản cuộc họp ngày 30 tháng 5 năm 2020; biên bản cuộc họp ngày 01 tháng 6 năm 2020; công văn 02 ngày 01 tháng 6 năm 2020 (bản pho to); danh sách cắt giảm lao động dự kiến do ảnh hưởng covid -19 (bản pho to); thông báo ngày 01 tháng 6 năm 2020 (bản pho to); công văn số 2052 ngày 11 tháng 6 năm 2020 (bản pho to); công văn 1064 ngày 25 tháng 3 năm 2020; thông báo ngày 13 tháng 6 năm 2020 (bản pho to); danh sách thông báo chấm dứt hợp đồng lao động do covid (bản pho to); thông báo ngày 23 tháng 6 năm 2020 (bản pho to); danh sách xác nhận thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động do Covid -19 (bản pho to); quyết định thôi việc (bản pho to); danh sách trả sổ bảo hiểm xã hội (bản pho to); công văn 04 ngày 08 tháng 9 năm 2020 (bản pho to); danh sách cắt giảm lao động do covid 19 (bản pho to); biên bản hòa giải tranh chấp vụ án lao động (bản pho to); hình ảnh (bản pho to); báo cáo tài chính năm 2018 đến 2021 và tờ khai thuế từ 2018 đến 2019 (bản pho to)....

Tại phiên tòa đại diện nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, đại diện bị đơn không đồng ý theo yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thuận An phát biểu ý kiến:

Về việc tuân theo pháp luật tố tụng: Trong quá trình thụ lý cho đến trước khi Hội đồng xét xử nghị án Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và các đương sự đã thực hiện đúng trình tự, thủ tục được pháp luật quy định tại Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung vụ án: Căn cứ hồ sơ vụ án, các tài liệu, chứng cứ và nội dung trình bày, tranh luận của các đương sự nhận thấy:

Bà Trần Thị Thảo S là nhân viên văn phòng làm việc tại công ty TNHH Green Vina, ký hợp đồng lần đầu ngày 26/6/2009 và ký hợp đồng không xác định thời hạn số 03730 ngày 26/6/2011. Ngày 16/7/2020, công ty ban hành quyết định số 04448/QĐTV chấm dứt hợp đồng lao động với bà S, lý do: nghỉ việc do dịch Covid – 19. Cho rằng công ty chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định bộ luật lao động, bà S khởi kiện yêu cầu công ty bồi

thường: Tiền lương thời gian không được làm việc, hai tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, tiền BHYT, BHXH, BHTN, tiền thưởng tết.

Xét thấy, do ảnh hưởng dịch covid 19 nên công ty Green Vina thực hiện thủ tục phương án cắt giảm lao động theo quy trình. Ngày 29/4/2020, ban giám đốc tổ chức phiên họp nêu khó khăn tình hình dịch bệnh và tình hình sẽ xảy ra trong tương lai của công ty, thành phần tham dự có ban chấp hành công đoàn, ban giám đốc, trưởng phòng nhân sự cùng ngày phòng nhân sự tổ chức cuộc họp đến các tổ trưởng quản lý nhằm truyền đạt lại nội dung. Ngày 30/5/2020, Ban giám đốc và ban chấp hành công đoàn họp về phương án sử dụng lao động do dịch bệnh covid kéo dài, cùng ngày phòng nhân sự công bố phương án sử dụng lao động. Phương án sử dụng lao động là cắt giảm 50% số lượng lao động trên tổng số lượng lao động bao gồm tất cả các bộ phận: chuyên gia, văn phòng, sản xuất...

Ngày 01/6/2020, công ty gửi công văn số 02/CV-GRE2020 về việc giải trình phương án sử dụng lao động do ảnh hưởng của dịch covid – 19 kéo dài đến Sở lao động thương binh xã hội tỉnh B. Ngày 11/6/2020, Sở LĐ-TB-XH tỉnh B có văn bản phúc đáp: công ty được quyền chấm dứt hợp đồng lao động theo điểm c khoản 1 điều 38 Bộ luật lao động. Công ty thực hiện việc xây dựng phương án sử dụng lao động và thực hiện phương án sử dụng lao động đúng theo quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 44, Điều 46, Điều 47 và Điều 49 Bộ luật lao động năm 2012.

Ngày 01/6/2020, công ty ban hành thông báo chính thức cắt giảm lao động, bà S thuộc trường hợp những người lao động tự nguyện ký vào danh sách xác nhận thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động sau 45 ngày. Ngày 16/7/2020, công ty ban hành quyết định cho thôi việc đối với bà S. Theo danh sách thỏa thuận nghỉ việc thì bà S đã xác nhận và ký tên chọn nghỉ việc sau 45 ngày, thực hiện bàn giao công việc vào ngày 15/7/2020, nhận sổ bảo hiểm, nhận lương đến hết ngày 15/7/2020, sau khi nghỉ việc bà S đã thực hiện thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp. Do đó, có căn cứ xác định do tình hình dịch covid-19 nên giữa công ty và bà S đã có thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2012. Việc bà S khởi kiện cho rằng công ty chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật do đã có hành vi dụ dỗ, hứa hẹn, ép buộc người lao động nghỉ việc nhưng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh nên không có cơ sở để chấp nhận.

Từ những nội dung phân tích trên, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật số tiền 191.692.320 đồng.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được

thẩm tra tại phiên Tòa, căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên toà, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng:

[1.1] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn - Công ty TNHH Green Vina có trụ sở tại: Khu phố Bình Đáng, phường Bình Hòa, thành phố Thuận An, tỉnh B bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Căn cứ 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, xác định quan hệ pháp luật “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” và vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Thuận An, tỉnh B.

[2] Về nội dung vụ án:

[2.1] Trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa nguyên đơn thừa nhận ngày 01 tháng 6 năm 2020 bà Trần Thị Thảo S có ký nhận vào “Danh sách xác nhận thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động do Covid -19. Sau khi nghỉ việc bà S đã bàn giao công việc, nhận sổ bảo hiểm và thực hiện thủ tục trợ cấp thất nghiệp. Xét đây là thừa nhận nguyên đơn nên tình tiết này không phải chứng minh theo Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2.2] Nguyên đơn cho rằng nguyên đơn ký nhận vào “Danh sách xác nhận thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động do Covid -19” là do công ty có hành vi dụ dỗ nguyên đơn nghỉ việc bằng cách nói cho nguyên đơn biết là công ty sắp phá sản, nếu không nghỉ việc ngay bây giờ thì sẽ không lấy được sổ bảo hiểm. Xét thấy, lời trình bày của nguyên đơn là không có căn cứ vì nguyên đơn không có chứng cứ chứng minh cho lời trình bày của mình. Bà S thừa nhận ngày 01 tháng 6 năm 2020 bà S đồng ý xác nhận nghỉ nhưng bị ép buộc, tuy nhiên từ ngày 01 tháng 6 năm 2020 đến ngày 15 tháng 7 năm 2020 thì bà S vẫn làm việc tại công ty nhưng bà S không thực hiện quyền hủy bỏ chấm dứt hợp đồng.

Bà S cho rằng bị ép buộc, tuy nhiên lời trình bày của bà S là không phù hợp với thực tế vì ngày 15/7/2020 bà S bàn giao công việc cho công ty, nhận sổ bảo hiểm xã hội và làm thủ tục nhận trợ cấp thất nghiệp.

[2.3] Nguyên đơn cho rằng mặc dù nguyên đơn có ký tên vào “Danh sách xác nhận thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động do Covid -19” ngày 01 tháng 6 năm 2020 nhưng chưa làm đơn nghỉ việc nên bị đơn ban hành quyết định nghỉ việc là sai trái. Xét hình thức và nội dung “Danh sách xác nhận thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động do Covid -19” ngày 01 tháng 6 năm 2020 thể hiện bà S xác nhận ngày nghỉ việc là ngày 16 tháng 7 năm 2020, số ngày báo trước là 45 ngày. Như vậy có đủ căn cứ xác định “Danh sách xác nhận thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động do Covid -19” ngày 01 tháng 6 năm 2020 là văn bản thể hiện thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động giữa bà S và công ty theo quy định tại Khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động.

[2.4] Nguyên đơn cho rằng bị đơn không gặp khó khăn sản xuất, nguyên đơn đưa ra chứng cứ là vào khoảng tháng 9 năm 2020 bị đơn vẫn tuyển dụng công nhân. Bị đơn cho rằng do tháng 9 năm 2020 đơn hàng có thêm, hơn nữa

công ty đã khắc phục được một phần khó khăn. Công ty tuyển bù công nhân sản xuất đã nghỉ việc thêm chứ đâu phải tuyển dụng bộ phận văn phòng. Xét thấy lời trình bày của nguyên đơn không liên quan gì đến tranh chấp giữa nguyên đơn và bị đơn nên Hội đồng xét xử không xem xét.

Bị đơn cho rằng vì dịch bệnh dẫn đến tình hình kinh tế, hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty gặp khó khăn nên phải thu hẹp sản xuất, cắt giảm nhân sự. Xét thấy lời trình bày của bị đơn là có căn cứ theo báo cáo tài chính của công ty thì năm 2018 lãi 13.586.579.87; năm 2019 lãi 6.704.272.419 năm 2020 lỗ 11.035.074.296; năm 2021 lỗ 2.765.448.636.

[2.5] Trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa bị đơn trình bày giai đoạn đầu năm 2020 tình hình kinh doanh của công ty gặp khó khăn do ảnh hưởng dịch bệnh covid -19. Vì vậy bị đơn phải thực hiện rất nhiều phương án để giảm thiểu khó khăn trong đó có phương án sử dụng lao động.

Cụ thể ngày 29/4/2020 Ban giám đốc tổ chức phiên họp đầu tiên nêu khó khăn tình hình dịch bệnh covid và tình hình công ty sẽ xảy ra trong tương lai của công ty, thành phần có ban chấp hành công đoàn, ban giám đốc, trưởng phòng nhân sự. Trong ngày 29/4/2020 phòng nhân sự tổ chức cuộc họp khác đến tổ trưởng quản lý nhằm truyền đạt lại nội dung cuộc họp trong ngày 29/4/2020 của ban giám đốc, ban chấp hành công đoàn về khó khăn trước mắt và tương ai của công ty do ảnh hưởng dịch covid 19. Ngày 30/5/2020 ban giám đốc và ban chấp hành công đoàn có cuộc họp về phương án sử dụng lao động do dịch bệnh covid kéo dài, trong ngày 30/5/2020 phòng nhân sự công bố phương án sử dụng lao động của ban giám đốc và ban chấp hành công đoàn. Nội dung mặc dù công ty đã cố gắng tìm mọi biện pháp khắc phục khó khăn nhưng tình hình không cải thiện. Nội dung phương án sử dụng lao động cắt giảm 50% số lượng lao động trên tổng số lượng lao động, bao gồm tất cả các bộ phận như chuyên gia, văn phòng, sản xuất... Ngày 01/6/2020 công ty gửi công văn số 02/CV-GRE2020 về việc giải trình phương án sử dụng lao động do ảnh hưởng của dịch covid -19 kéo dài đến Sở lao động thương binh xã hội tỉnh B. Sau gửi công văn này thì ngày 11/6/2020 Sở lao động thương binh xã hội tỉnh B phúc đáp thì công ty được quyền chấm dứt hợp đồng lao động. Ngày 01/6/2020 công ty ban hành thông báo chính thức cắt giảm lao động. Xét thấy, lời trình bày của bị đơn là có căn cứ vì bị đơn đưa ra được chứng cứ chứng minh.

Nguyên đơn cho rằng bị đơn không đưa ra phương án sử dụng lao động như luân chuyển nguyên đơn làm việc vị trí khác mà cho nguyên đơn nghỉ việc không đúng. Như đã phân tích ở trên đối với trường hợp của bà S là tự nguyện thỏa thuận nghỉ việc theo khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động nên lời trình bày của nguyên đơn là không có căn cứ.

[2.6] Tại phiên tòa nguyên đơn cung cấp các tài liệu nêu trên, tuy nhiên những tài liệu này không liên quan đến vụ án nên Hội đồng xét xử không xem xét.

[3] Từ những phân tích như trên nên không có căn cứ chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[4] Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát tham gia phiên tòa về nội dung vụ án là có cơ sở phù hợp quy định của pháp luật nên chấp nhận.

[5] Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn, bị đơn không phải chịu án phí theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào:

- Điểm a, Khoản 1, Điều 32; Điểm c, Khoản 1, Điều 35; Điểm a, Khoản 1; Điều 39; Điều 92; Điều 147; Điều 244; Điều 266; Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Khoản 3 Điều 36; Điều 46 của Bộ luật Lao động 2012;

- Điều 3 của Bộ luật Dân sự 2015;

- 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.

- Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – bà Trần Thị Thảo S đối với bị đơn – công ty TNHH Green Vina về việc “V/v tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

2. Về án phí lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn bà Trần Thị Thảo S được miễn án phí.

Bị đơn công ty TNHH Green Vina không phải chịu án phí.

4. Về quyền kháng cáo: Nguyên đơn, bị đơn có quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:

- TAND tỉnh B;
- VKSND thành phố Thuận An;
- Chi cục THADS thành phố Thuận An;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa

Lê Thị Ngọc

