

Bản án số: 01/2023/LĐ-ST
Ngày: 03-01-2023
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 3, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Trần Thị Ánh Phương

Các Hội thẩm nhân dân: 1/- Bà Hoàng Xuân Thảo
2/- Ông Huỳnh Thế Tân

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

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Lê Thị Tuyết Sương - Kiểm sát viên.

Trong ngày 27/12/2022 và ngày 03/01/2023, tại phòng xử án Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số 77/2021/TLST-LĐ ngày 25 tháng 01 năm 2021, về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử sơ thẩm số 31/2022/QĐXXST-LĐ ngày 02/11/2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 56/2022/QĐST-LĐ ngày 30/11/2022, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà X– Sinh năm 1989

Địa chỉ: Số xx, phường T, thành phố Z, Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ liên lạc: Số xx Đường Z, phường Y, Quận U, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của Nguyên đơn:

1. Ông Y, sinh năm 1981 (Có mặt)

2. Bà Z, sinh năm 1995 (Có mặt)

Là người đại diện hợp pháp theo ủy quyền. (Theo Hợp đồng ủy quyền số 004273, quyền số 04/2021 TP/CC-SCC/HĐGD ngày 14/4/2021 và Giấy ủy quyền số 20/2021/GUQ ngày 14/4/2021).

Địa chỉ: Số xx Đường Z, phường Y, Quận U, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho Nguyên đơn có ông A –

Luật sư Công ty Luật TNHH Nhân Bản thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.
(Vắng mặt)

2. Bị đơn: B

Trụ sở: Số xx, Đường M, phường N, Quận Z, Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ hoạt động: Số xx, Đường R, phường Q, Quận Z, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của Bị đơn:

1/. Bà C, sinh năm 1977

(Vắng mặt khi Tòa xét xử, có mặt khi Tòa tuyên án)

2/. Ông V, sinh năm 1987 (Có mặt)

Là người đại diện hợp pháp theo ủy quyền. (Theo Giấy ủy quyền số 429/GUQ-TTYT ngày 04/7/2022).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong Đơn khởi kiện đề ngày 26/10/2020, Đơn khởi kiện sửa đổi, bổ sung đề ngày 23/12/2020, Đơn khởi kiện sửa đổi, bổ sung đề ngày 11/5/2022 và các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án nguyên đơn bà X có bà Z là người đại diện hợp pháp theo ủy quyền trình bày:

Bà X vào H làm từ ngày 01/12/2012. Trong quá trình làm, bà X luôn nhiệt tình hăng say với công việc, tuân thủ nội quy lao động, hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao trong thời gian thử việc 03 tháng.

Ngày 28/02/2013, bà X ký Hợp đồng lao động số 03/HĐYT-CTV với H thời hạn 01 năm từ 01/3/2013 đến ngày 28/02/2014.

Ngày 28/02/2014, bà X ký Hợp đồng lao động số 03/HĐYT-CTV với H thời hạn 01 năm từ ngày 01/3/2014 đến ngày 28/02/2015.

Ngày 27/02/2015, bà X ký Hợp đồng lao động số 33/HĐYT-CTV từ ngày 01/3/2015 đến không xác định với H do ông N – Giám đốc H ký và được phân công làm trong Khoa dược là cấp phát thuốc cho bệnh nhân, lưu trữ hồ sơ thuốc vật tư và trang thiết bị y tế...

Vào khoảng tháng 12/2018 – 15/7/2019, bà X nghỉ chế độ thai sản, ngày 16/7/2019 bà X bắt đầu vào Bệnh viện làm lại, trong thời gian này bà X vẫn được hưởng chế độ đi làm về sớm cho đến khi con bà X - cháu T, sinh ngày 14/01/2019 tròn 01 tuổi là đến ngày 14/01/2020.

Như vậy khi con bà X vừa tròn 01 tuổi, bà X làm được khoảng 04 tháng, thì ngày 28/4/2020 bà X nhận được thư mời lúc 10 giờ ngày 29/04/2020 với nội dung thực hiện Công văn số 6867/SYT-TCCB ngày 09/12/2019 về việc hướng dẫn thực hiện bàn giao công tác cán bộ khi sáp nhập vào đơn vị mới.

Thành phần tham dự cuộc họp ngày 29/4/2020 gồm có: ông S – Giám đốc H; ông T – Phó giám đốc H; bà E – Trưởng phòng Tổ chức hành chính; bà O – nhân viên Phòng Tổ chức hành chính, khi vào trong cuộc họp thì ông S – Giám đốc H nói sẽ cắt hợp đồng với 53 nhân viên, nhưng sau khi sáp nhập

01/6/2020 sẽ có nhiều trường hợp ký hợp đồng lại, có thể ký từ ngày 01/7/2020 và một số trường hợp sẽ được ký hợp đồng sớm.

Bà X quá bất ngờ vì nội dung thư mời không hề nói về vấn đề cắt hợp đồng lao động, cuộc họp nói về vấn đề nhân sự và cắt giảm nhân viên nhưng lại không hề có Công đoàn H tham gia để bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

Ngày 27/5/2020, bà X nhận được Thông báo số 274/TB-BVQ3 đề ngày 25/5/2020 chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà X.

Vì bà X cũng không am hiểu về luật, bà X nghe mọi người nói muốn lãnh tiền Bảo hiểm xã hội sau này thì phải có Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động chứ không phải Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động.

Cho nên ngày 29/5/2020, bà X lên gặp chị E – Trưởng phòng Tổ chức hành chính để xin Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, chị Thùy thu lại Thông báo và đưa bà X Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 121/QĐ-BVQ3 đề ngày 29/5/2020 do Giám đốc S ký với nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với bà X kể từ ngày 01/6/2020.

Theo như trong cuộc họp ông S đã nói sau thời gian sắp nhập sẽ ký hợp đồng lao động lại, nhưng bà X đợi trong 01 tháng không được ký hợp đồng để làm việc tiếp.

Ngày 01/7/2020, bà X có gửi đơn yêu cầu giải quyết tới H về việc cho nghỉ việc không đúng quy định pháp luật.

Ngày 10/7/2020, bà X được mời lên Trung tâm Y tế để làm việc về nội dung đơn yêu cầu trên. Trong buổi làm việc này, B đã thừa nhận việc cho bà X nghỉ việc là sai theo quy định của Bộ luật Lao động 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành; đồng thời cam kết có văn bản trả lời và bồi thường thỏa đáng trong việc chấm dứt hợp đồng không đúng theo quy định pháp luật, nhưng bà X không nhận được văn bản trả lời.

Ngày 28/7/2020, bà X làm văn bản gửi Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội.

Ngày 7/8/2020, bà X nhận được Thư mời số 287/TM-LĐTBXH về hòa giải tranh chấp lao động vào ngày 14/8/2020 nhưng bên B không có thiện chí giải quyết tranh chấp và không chấp nhận những yêu cầu của bà X.

Ngày 10/8/2020, bà X nhận được thư mời số 463/TTYT của B để họp trả lời về đơn yêu cầu giải quyết, bà X đã tham dự cuộc họp nhưng sau buổi làm việc hơn 2 tiếng đồng hồ thì chỉ lập biên bản cuộc họp mà không có kết quả nào cho bà X.

Ngày 06/10/2020, bà X gửi thông báo lên Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội Quận 3 thông báo về việc phải gửi biên bản hòa giải cho bà X vì hơn hai tháng tiến hành hòa giải nhưng bà X không nhận được biên bản hòa giải.

Ngày 17/10/2020, bà X nhận được biên bản làm việc tại Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, kết quả các bên không hòa giải thành.

Ngày 26/10/2020, sau khi bà X nộp đơn khởi kiện lên Tòa án nhân dân Quận 3 thì ngày 27/10/2020 B đã chuyển khoản vào tài khoản bà X số tiền là 200.000 (Hai trăm nghìn) đồng với nội dung: “TTYTQ3 TTT TNTT CTP T52020”.

Theo chủ trương sáp nhập của Nhà nước, sáp nhập H với B từ ngày 01/6/2020, nhưng ngày 27/5/2020 bà X mới nhận được thông báo chấm dứt hợp đồng kể từ ngày 01/6/2020 là sai theo quy định tại Điểm a Khoản 2 Điều 38 “*Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:*

a) *Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;*

.....”

Như vậy, việc H cho bà X nghỉ việc là vi phạm các định của pháp luật, nên phải bồi thường những khoản vi phạm do chấm dứt hợp đồng sai đối với bà X. Do đó, bà X yêu cầu Tòa:

- Tuyên Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 121/QĐ-BVQ3 đề ngày 29/5/2020 với nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với bà X kể từ ngày 01/6/2020 là trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2012.

- Theo biên bản làm việc lần 02 của B ngày 12/08/2020 “...do chủ trương sáp nhập của Thành phố, đề án vị trí việc làm sau khi tổ chức lại nên không thể nhận bà X vào làm việc lại.....”, do đó, bà X cũng không yêu cầu nhận lại làm việc tại B.

- Vì Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật nên bà X yêu cầu Tòa buộc B phải bồi thường những khoản do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như sau:

1/ Phải thanh toán cho bà X số tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương trong những ngày bà X không được làm việc tạm tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày 01/5/2022 là 23 tháng:

$4.041.400 \text{ đồng/tháng} \times 23 \text{ tháng} = 92.952.200 \text{ đồng (1)}$

2/ Phải trả lương những ngày chưa nghỉ phép theo Điều 114 của Bộ luật Lao động năm 2012 tạm tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày 01/5/2022 là 28 ngày:

$4.041.400 \text{ đồng/22 ngày} \times 28 \text{ ngày} = 5.143.600 \text{ đồng (2)}$

3/ Phải trả tiền trợ cấp mất việc làm tính bằng tổng thời gian làm tại đơn vị (Theo Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 điểm b khoản 4 Điều 14) tạm tính từ ngày 01/12/2012 đến ngày 01/6/2020 là 7 năm 6 tháng (trương đương 1 năm = 1 tháng tiền lương):

$4.041.400 \text{ đồng/tháng} \times 7,6 \text{ tháng} = 30.310.500 \text{ đồng (3)}$

4/ Phải trả tiền bồi thường để chấm dứt hợp đồng lao động sai theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 (do bà X không yêu cầu nhận trở lại làm việc):

$$4.041.400 \text{ đồng} \times 2 \text{ tháng} = 8.082.800 \text{ đồng (4)}$$

5/ Phải trả tiền vi phạm thời hạn báo trước theo khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012:

$$(4.041.400 \text{ đồng}/22 \text{ ngày}) \times 45 \text{ ngày} = 8.266.500 \text{ đồng (5)}$$

6/ Phải trả tiền bồi thường theo khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 (do B không nhận bà X vào làm việc lại và bà X đồng ý): 1 năm là 2 tháng lương

$$(4.041.400 \text{ đồng} /\text{tháng} \times 2 \text{ tháng}) \times 7,5 \text{ năm} = 60.621.000 \text{ đồng (6)}$$

7/ Phải thanh toán tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ ngày 1/6/2020 đến ngày 31/12/2021 theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012:

$$3.141.400 \text{ đồng}/\text{tháng} \times 21,3\% \times 18 \text{ tháng} = 12.044.127 \text{ đồng (7)}$$

8/ Phải trả tiền com hàng tháng từ T1/2020 đến T5/2021 :

$$500.000 \text{ đồng}/\text{tháng} \times 28 \text{ tháng} = 14.000.000 \text{ đồng (8)}$$

9/ Phải trả tiền phụ cấp tháng 5/2020 còn thiếu: 700.000 đồng (9)

10/ Tiền thưởng: 26.000.000 đồng/12 tháng x 12 tháng = 26.000.000 đồng (10)

Như vậy, tổng số tiền B phải thanh toán cho bà X tạm tính đến ngày 01/5/2022 gồm các khoản (1) + (2) + (3) + (4) + (5) + (6) + (7) + (8) + (9) + (10) = 258.120.727 (Hai trăm năm mươi tám triệu, một trăm hai mươi nghìn, bảy trăm hai mươi bảy) đồng.

Do ngày 09/02/2021, B đã chuyển khoản bồi thường số tiền 11.224.667 đồng nên số tiền bà X yêu cầu B bồi thường là 246.896.060 (Hai trăm bốn mươi sáu triệu, tám trăm chín mươi sáu nghìn, không trăm sáu mươi) đồng.

Từ khi B cho bà X nghỉ việc, cuộc sống gia đình bà X bấp bênh, không có nguồn thu nhập ổn định. Từ ngày 15/9/2020, thì bà X phát hiện con trai bị bệnh tự kỷ, hàng tháng phải lên Bệnh viện Nhi đồng khám, một lần như vậy chi phí từ 750.000 đồng – 1.500.000 đồng cho một lần khám bệnh, vì cháu bị bệnh nên việc đi học của cháu rất khó khăn phải học những trường dành cho những trẻ em bị tâm lý thì mức học phí trung bình hàng tháng từ 6.000.000 đồng – 7.000.000 đồng/tháng. Vì không có thu nhập ổn định do mất việc trong giai đoạn dịch Covid- 19 bùng phát trên cả nước cộng với việc con trai bị bệnh làm ảnh hưởng tâm lý của bà X rất nhiều.

Vì vậy, bà X yêu cầu Tòa buộc B phải thanh toán các khoản tiền nêu trên một lần ngay khi có bản án hoặc quyết định của Tòa án có hiệu lực.

Bị đơn B có ông V và bà C là người đại diện hợp pháp theo ủy quyền trình bày:

H nay là B có ký kết Hợp đồng lao động số 33/HĐYT-CTV ngày 01/3/2015, loại hợp đồng xác định không thời hạn kể từ ngày 01/3/2015, chức danh Dược sĩ Trung cấp công việc phải làm thực hiện công việc chuyên môn so đơn vị phân công công tác với bà X, sinh ngày 19/01/1989 tại Thành phố Hồ Chí Minh. Thông báo số 274/TB-BVQ3 ngày 25/5/2020 về chấm dứt Hợp đồng đối với bà X (có hiệu lực từ ngày 01/6/2020).

Theo Biên bản làm việc ngày 29/4/2020 của H với 43 người lao động (có bà X dự họp) thì việc chấm dứt hợp đồng lao động là do H chuẩn bị sáp nhập vào B.

Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có Quyết định số 509/QĐ-UBND ngày 11/02/2019 phê duyệt Đề án tổ chức lại “Trung tâm Y tế và Bệnh viện Quận, huyện trực thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện” thành “Trung tâm Y tế quận, huyện trực thuộc Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh”. Ngày 09/12/2019, Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh có Công văn số 6867/SYT-TCCB v/v hướng dẫn thực hiện bàn giao công tác cán bộ khi sáp nhập đơn vị mới, trong đó có nội dung: “Đối với trường hợp là nhân viên hợp đồng (nếu có); Bệnh viện quận, huyện và Trung tâm Y tế trực thuộc UBND quận, huyện tiến hành chấm dứt hợp đồng lao động và tiến hành ký hợp đồng mới sau khi tổ chức lại theo quy định”.

Quyết định số 882/QĐ-UBND ngày 13/3/2020 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về tổ chức lại B và H trực thuộc Ủy ban nhân dân Quận 3 thành B trực thuộc Sở Y tế, “thời gian thực hiện việc chuyển tiếp là 90 ngày, kể từ khi Quyết định này có hiệu lực” và Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký (Điều 5, 6 Quyết định), như vậy thời gian kết thúc thực hiện việc chuyển tiếp là 10/6/2020. Ủy ban nhân dân Quận 3 có Đề án số 17/ĐA-UBND ngày 22/02/2020 về việc tổ chức lại B và H trực thuộc Ủy ban nhân dân Quận 3 thành B trực thuộc Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh.

Sau khi sáp nhập lại, B là đơn vị sự nghiệp y tế công lập trực thuộc Sở Y tế, có tư cách pháp nhân, có con dấu riêng dẫn đến pháp nhân mới có sự thay đổi về quy mô, cơ cấu tổ chức và nhân sự. Theo khoản 1 Điều 45 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã: “1. Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục sử dụng số lao động hiện có và tiến hành việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động...”.

Ngày 09/02/2021, B đã chuyển khoản bồi thường số tiền 4.489.867 (*Bốn triệu, bốn trăm tám mươi chín nghìn, tám trăm sáu mươi bảy*) đồng. Trên cơ sở đó, B đề nghị Tòa không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn – X.

Tại phiên tòa:

- Nguyên đơn bà X có ông Y và bà Z cùng trình bày:

Vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu Tòa: Tuyên Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 121/QĐ-BVQ3 đề ngày 29/5/2020 là trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2012.

- Vì Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật nên yêu cầu Tòa buộc B phải bồi thường cho bà X những khoản do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như sau:

1/ Phải thanh toán cho bà X số tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương trong những ngày bà X không được làm việc tạm tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày 30/11/2021 là 18 tháng:

$$4.041.400 \text{ đồng/tháng} \times 18 \text{ tháng} = 72.745.200 \text{ đồng (1)}$$

2/ Phải trả lương những ngày chưa nghỉ phép theo Điều 114 của Bộ luật Lao động năm 2012 tạm tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày 30/11/2021 là 17 ngày:

$$4.041.400 \text{ đồng/22 ngày} \times 17 \text{ ngày} = 3.122.900 \text{ đồng (2)}$$

3/ Phải trả tiền trợ cấp mất việc làm tính bằng tổng thời gian làm tại đơn vị (Theo Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 điểm b khoản 4 Điều 14) tạm tính từ ngày 01/12/2012 đến ngày 01/6/2020 là 7 năm 6 tháng (tương đương 1 năm = 1 tháng tiền lương):

$$4.041.400 \text{ đồng/tháng} \times 7,6 \text{ tháng} = 30.310.500 \text{ đồng (3)}$$

4/ Phải trả tiền bồi thường để chấm dứt hợp đồng lao động sai theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 (do bà X không yêu cầu nhận trở lại làm việc):

$$4.041.400 \text{ đồng} \times 2 \text{ tháng} = 8.082.800 \text{ đồng (4)}$$

5/ Phải trả tiền vi phạm thời hạn báo trước theo khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012:

$$(4.041.400 \text{ đồng/22 ngày}) \times 45 \text{ ngày} = 8.266.500 \text{ đồng (5)}$$

6/ Phải trả tiền bồi thường theo khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 (do B không nhận bà X vào làm việc lại và bà X đồng ý): 1 năm là 2 tháng lương.

$$(4.041.400 \text{ đồng /tháng} \times 2 \text{ tháng}) \times 7,5 \text{ năm} = 60.621.000 \text{ đồng (6)}$$

7/ Phải thanh toán tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ ngày 1/6/2020 đến ngày 31/12/2021 theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012:

$$3.141.400 \text{ đồng/tháng} \times 21,3\% \times 18 \text{ tháng} = 12.044.127 \text{ đồng (7)}$$

8/ Phải trả tiền com hàng tháng từ T1/2020 đến T5/2021 :

$$500.000 \text{ đồng/tháng} \times 28 \text{ tháng} = 14.000.000 \text{ đồng (8)}$$

9/ Phải trả tiền phụ cấp tháng 5/2020 còn thiếu: 700.000 đồng (9)

10/ Tiền thưởng: 26.000.000 đồng/12 tháng x 12 tháng = 26.000.000 đồng (10)

Như vậy, tổng số tiền B phải thanh toán cho bà X tạm tính đến ngày 27/12/2022 gồm các khoản (1) + (2) + (3) + (4) + (5) + (6) + (7) + (8) + (9) + (10) = 291.737.827 (Hai trăm chín mươi một triệu, bảy trăm ba mươi bảy nghìn, tám trăm hai mươi bảy) đồng.

Do ngày 09/02/2021, B đã chuyển khoản bồi thường số tiền 11.224.667 đồng nên số tiền bà X yêu cầu B bồi thường là 280.513.160 (Hai trăm tám mươi triệu, năm trăm mười ba nghìn, một trăm sáu mươi) đồng.

- Bị đơn B có ông V là người đại diện hợp pháp theo ủy quyền trình bày:

Vẫn giữ nguyên ý kiến đã trình bày tại các buổi làm việc tại Tòa là không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà X. Đề nghị Tòa bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 3 phát biểu ý kiến: Qua nghiên cứu hồ sơ vụ án và kiểm sát việc tuân theo pháp luật của Tòa án nhân dân Quận 3, quá trình giải quyết, thu thập chứng cứ và tại phiên tòa Thẩm phán, Hội đồng xét xử đã tuân thủ đúng quy định của pháp luật. Về nội dung giải quyết vụ án, nhận thấy:

+ Bị đơn vi phạm về thời hạn báo trước là 40 ngày nên đề nghị Hội đồng xét xử chỉ chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn về việc buộc Bị đơn phải trả tiền trợ cấp mất việc làm và tiền vi phạm thời gian báo trước là 40 ngày cho Nguyên đơn;

+ Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn về thanh toán tiền lương và phụ cấp lương những ngày không được làm việc; trả lương những ngày chưa nghỉ phép; trả tiền bồi thường chấm dứt hợp đồng lao động trái luật; tiền bồi thường do không nhận bà X làm việc trở lại; thanh toán tiền đóng bảo hiểm xã hội; tiền cơm hàng tháng từ tháng 01/2020 đến tháng 5/2021; tiền thưởng 26.000.000 đồng.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các chứng cứ, tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. Về tố tụng:

[1.1]. Về quan hệ tranh chấp: Nguyên đơn bà X khởi kiện bị đơn B yêu cầu Tòa tuyên Quyết định số 121/QĐ-BVQ3 đề ngày 29/5/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động, là trái pháp luật, nên đây là vụ án “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” được quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[1.2]. Về thẩm quyền: Do B, có trụ sở tại số xx, Đường M, phường N, Quận Z, Thành phố Hồ Chí Minh nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của

Tòa án nhân dân Quận 3, căn cứ điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[1.3]. Về thủ tục xét xử vắng mặt:

[1.3.1]. Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho Nguyên đơn có ông A – Luật sư Công ty Luật TNHH Nhân Bản thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh đã được triệu tập hợp lệ lần thứ hai nhưng vẫn vắng mặt. Căn cứ vào điểm đ khoản 2 Điều 227 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Tòa án giải quyết vắng mặt Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Nguyên đơn. Tuy nhiên, ông A có gửi bản luận cứ bảo vệ quyền lợi cho Nguyên đơn với nội dung như sau:

“Thứ nhất, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của B là không đúng theo quy định pháp luật:

1/ Trước tiên B đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà X là trái với quy định của pháp luật. Căn cứ theo điểm a Khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012 quy định về Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động: *“2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:*

a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;”

Vì Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động số 274/TB-BVQ3 đề ngày 25/05/2020 với nội dung chấm dứt hợp đồng đối với bà X từ ngày 01/06/2020 nhưng ngày 27/5/2020 bà X mới nhận được Thông báo, như vậy từ lúc nhận được thông báo đến lúc nghỉ việc chỉ có 05 ngày. Sau đó, vì bà X nghe mọi người nói muốn lãnh tiền Bảo hiểm xã hội sau này thì phải có Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động chứ không phải Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động.

Cho nên ngày 29/5/2020 bà X lên gặp chị E – Trưởng phòng Tổ chức hành chính để xin Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, bà E thu lại Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động số 274/TB-BVQ3 và đưa bà X Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 121/QĐ-BVQ3 đề ngày 29/5/2020 do Giám đốc S ký với nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với bà X kể từ ngày 01/6/2020.

2/ Việc cho 53 người lao động nghỉ cùng lúc nhưng B lại không có phương án sử dụng lao động, theo quy định tại Điều 45, 46 Bộ luật Lao động 2012 như sau:

Điều 45. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã

1. Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục sử dụng số lao động hiện có và tiến hành việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trong trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có, thì người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.

2. Trong trường hợp chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, thì người sử dụng lao động trước đó phải lập phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.

3. Trong trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều này, thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.

Điều 46. Phương án sử dụng lao động

1. Phương án sử dụng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Danh sách và số lượng người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng;

b) Danh sách và số lượng người lao động nghỉ hưu;

c) Danh sách và số lượng người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động;

d) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.

2. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

Như vậy, trước khi cho người lao động nghỉ thì bắt buộc B phải lập phương án sử dụng lao động có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở, nhưng theo hồ sơ ông A nghiên cứu thì ngày chấm dứt lao động với người lao động từ ngày 01/6/2020 nhưng phương án sử dụng lao động lại ghi ngày 02/7/2020 và ngày 05/8/2020 tức là phương án sử dụng lao động lại có sau ngày chấm dứt lao động 01 tháng. Phương án sử dụng lao động lại có sau khi người lao động đã bị chấm dứt hợp đồng lao động liệu có hợp lý và đúng theo quy định của pháp luật.

Ngày 27/8/2020, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã ban hành Công văn số 244/52/SLĐTBXH-LĐ về việc cho nhiều người lao động thôi việc lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động gửi đến B với nội dung như sau: Theo Khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động quy định “Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh”.

Và theo khoản 4 Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ được bổ sung theo Nghị định số 148/2018/2018/NĐ-CP ngày 24/11/2018 của Chính phủ quy định: “Việc thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh theo quy định tại khoản 3 Điều 44 của Bộ luật Lao động phải bằng văn bản với những nội dung chủ yếu sau: a) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động; b) Tổng số lao động; số lao động phải thôi việc; c) Lý do người lao động thôi việc; d) Thời điểm người lao động thôi việc; đ) Số tiền phải chi trả trợ cấp mất việc làm.”

Đối chiếu các quy định nêu trên và Phương án sử dụng lao động của B, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội nhận thấy: Trung tâm chưa thông báo các nội dung chủ yếu bằng văn bản theo quy định tại khoản 4 Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ được bổ sung theo Nghị định số 148/2018/2018/NĐ-CP ngày 24/11/2018 của Chính phủ; Trung tâm chưa thông tin về các nội dung trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở theo quy định tại khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động. Lưu ý: Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động theo quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại Công ty và thông báo trước 30 ngày cho Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, đồng thời khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở theo quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động...”

Từ đó cho thấy việc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội chưa nhận được phương án sử dụng lao động đúng với quy định pháp luật, cũng như các nội dung trao đổi giữa tổ chức tập thể lao động của B; Sở lao động – Thương binh và Xã hội cũng không nhận được thông báo trước 30 ngày điều này chứng tỏ B đã làm sai hoàn toàn so với quy định của pháp luật về việc cho nhiều người lao động nghỉ việc. Đến thời điểm hiện tại người lao động vẫn không hề biết và cũng như nhận được các thông tin văn bản mà B đã trao đổi với Tổ chức tập thể lao động của B về việc cho người lao động nghỉ việc theo như quy định pháp luật.

Do đó, việc B tiến hành đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà X vi phạm những quy định tại Điều 38, Điều 41, Điều 44, Điều 45, Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2012; khoản 4 Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ được bổ sung theo Nghị định số 148/2018/2018/NĐ-CP ngày 24/11/2018 của Chính phủ.

Thứ hai, đối với các tất cả các yêu cầu của bà X yêu cầu B phải thực hiện là hoàn toàn phù hợp với các quy định của pháp luật:

Việc B tiến hành chấm dứt hợp đồng lao động với bà X là trái với những quy định tại Điều 38, Điều 41, Điều 45, Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2012. Do vậy, B phải có trách nhiệm bồi thường các khoản tiền mà bà X được nhận theo quy định của pháp luật do hành vi trái pháp luật trên của mình căn cứ vào Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012.

Theo quy định lại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 thì khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì người sử dụng lao động phải:

“1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này.

3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động”.

Như vậy, căn cứ mà bà X yêu cầu B bồi thường các khoản tiền cho bà X trong thời gian bà bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là hoàn toàn phù hợp với quy định của pháp luật.

Trên cơ sở các luận cứ đã trình bày trên, với tư cách là Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Nguyên đơn, ông kính đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ vào Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 45, Điều 46, Điều 48, Điều 114 Bộ luật Lao động năm 2012; điểm b, khoản 4 Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động, kính mong Hội đồng xét xử cân nhắc, xem xét chấp thuận các yêu cầu chính đáng của Nguyên đơn:

1/ Buộc B thanh toán cho bà X số tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương trong những ngày bà X không được làm việc tạm tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày 30/11/2021 là 18 tháng:

$$4.041.400 \text{ đồng/tháng} \times 18 \text{ tháng} = 72.745.200 \text{ đồng (1)}$$

2/ Buộc B trả lương những ngày chưa nghỉ phép theo Điều 114 của Bộ luật Lao động năm 2012 tạm tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày 30/11/2021 là 17 ngày:

$$4.041.400 \text{ đồng/22 ngày} \times 17 \text{ ngày} = 3.122.900 \text{ đồng (2)}$$

3/ Buộc B trả tiền trợ cấp mất việc làm tính bằng tổng thời gian làm tại đơn vị (Theo Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 điểm b khoản 4 Điều 14) tạm tính từ ngày 01/12/2012 đến ngày 01/6/2020 là 7 năm 6 tháng (tương đương 1 năm = 1 tháng tiền lương):

$$4.041.400 \text{ đồng/tháng} \times 7,6 \text{ tháng} = 30.310.500 \text{ đồng (3)}$$

4/ Do bà X không yêu cầu nhận trở lại làm việc nên yêu cầu Tòa buộc B trả tiền bồi thường để chấm dứt hợp đồng lao động sai theo khoản 1 điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012:

$$4.041.400 \text{ đồng} \times 2 \text{ tháng} = 8.082.800 \text{ đồng (4)}$$

5/ Buộc B trả tiền vi phạm thời hạn báo trước theo khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012:

$$(4.041.400 \text{ đồng}/22 \text{ ngày}) \times 40 \text{ ngày} = 7.348.000 \text{ đồng (5)}$$

6/ Do B không nhận bà X vào làm việc lại và bà X đồng ý nên yêu cầu B phải trả tiền bồi thường theo khoản 3 Điều 42: 1 năm là 2 tháng lương

$$(4.041.400 \text{ đồng}/\text{tháng} \times 2 \text{ tháng}) \times 7,5 \text{ năm} = 60.621.000 \text{ đồng (6)}$$

7/ Buộc B phải thanh toán tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ ngày 1/6/2020 đến ngày 30/11/2021 theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 là: 3.141.400 đồng/tháng \times 21,3% \times 18 tháng = 12.044.127 đồng (7)

8/ Buộc Trung tâm phải trả tiền cơm hàng tháng từ tháng 1/2020 đến tháng 5/2021 là: 500.000 đồng/tháng \times 28 tháng = 14.000.000 đồng (8)

9/ Buộc B phải trả tiền phụ cấp tháng 5/2020 còn thiếu: 700.000 đồng (9)

10/ Tiền thưởng: 26.000.000 đồng/12 tháng \times 12 tháng = 26.000.000 đồng (10)

Như vậy, tổng số tiền B phải thanh toán cho bà X tính đến ngày 27/12/2022 gồm các khoản (1) + (2) + (3) + (4) + (5) + (6) + (7) + (8) + (9) + (10) = 234.974.527 đồng.

Do ngày 09/02/2021, B đã chuyển khoản bồi thường số tiền 11.224.667 đồng nên số tiền bà X yêu cầu B tế bồi thường số tiền là 223.749.860 (*Hai trăm hai mươi ba triệu, bảy trăm bốn mươi chín nghìn, tám trăm sáu mươi*) đồng.”

[2]. Về đường lối giải quyết vụ án: Do bà X và B đã ký kết Hợp đồng lao động số 33/HĐYT-CTV vào ngày 27/02/2015 nên Hội đồng xét xử căn cứ vào những quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 để giải quyết.

[3]. Về yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn:

Quá trình Tòa án hòa giải, thu thập tài liệu chứng cứ, thống nhất các tình tiết sau:

Giữa Nguyên đơn và Bị đơn đã có mối quan hệ lao động từ năm 2012, đã trải qua các Hợp đồng lao động số 03/HĐYT-CTV, với thời hạn 01 năm từ 01/03/2013 đến ngày 28/02/2014; Hợp đồng lao động số 03/HĐYT-CTV ngày 28/02/2014, với thời hạn 01 năm từ ngày 01/03/2014 đến ngày 28/02/2015. Cho đến ngày 27/02/2015, ký kết Hợp đồng lao động số 33/HĐYT-CTV, là hợp đồng lao động không xác định thời hạn, quy định về chế độ làm việc, nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động, nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động, điều khoản thi hành.

Ngày 25/5/2020, Bị đơn có ban hành Thông báo số 274/TB-BVQ3 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với Nguyên đơn.

Ngày 29/5/2020, Bị đơn đã ban hành Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 121/QĐ-BVQ3 đối với Nguyên đơn (thay thế Thông báo số 274 ngày 25/5/2020).

Căn cứ vào khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Hội đồng xét xử xét thấy các tình tiết này là sự thật và không cần phải chứng minh.

[3.1]. Xét việc chấm dứt hợp đồng lao động của bị đơn B đối với nguyên đơn bà X:

Hợp đồng lao động số 33/HĐYT-CTV ngày 27/02/2015 được ký kết giữa Nguyên đơn và Bị đơn là hợp đồng không xác định thời hạn.

Tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động biết trước ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.”

Ngày 27/5/2020, Nguyên đơn nhận được Thông báo số 274/TB-BVQ3 đề ngày 25/5/2020 của Bị đơn về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Sau đó, ngày 29/5/2020, Nguyên đơn nhận được Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 121/QĐ-BVQ3 ngày 29/5/2020 (thay thế cho Thông báo số 274) với thời gian bắt đầu chấm dứt hợp đồng vẫn là ngày 01/6/2020.

Theo các Quyết định số 882/QĐ-UBND ngày 12/3/2020 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về tổ chức lại B và H trực thuộc Ủy ban nhân dân Quận 3 thành B trực thuộc Sở Y tế; Quyết định số 3893/QĐ-SYT ngày 02/6/2020 của Giám đốc Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh về phân công phụ trách lãnh đạo, quản lý, điều hành hoạt động, thực hiện các giao dịch tài chính và thực hiện nhiệm vụ của Giám đốc B (hạng III) trực thuộc Sở y tế và Quyết định số 5246/QĐ-SYT ngày 06/8/2020 của Giám đốc Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của B trực thuộc Sở Y tế; Đề án số 17/ĐA-UBND ngày 22/01/2020 về tổ chức lại “Trung tâm Y tế và Bệnh viện Quận 3 trực thuộc Ủy ban nhân dân Quận 3” thành “B trực thuộc Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh” thì sau khi sáp nhập lại B là đơn vị sự nghiệp y tế công lập trực thuộc Sở Y tế, có tư cách pháp nhân, có con dấu riêng dẫn đến pháp nhân mới có sự thay đổi về quy mô, cơ cấu tổ chức và nhân sự.

Theo khoản 1 Điều 45 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách, doanh nghiệp, hợp tác xã thì: *“1. Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục sử dụng số lao động hiện có và tiến hành việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động...”* và theo khoản 3 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì: *“Trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết”*.

Bị đơn chưa thực hiện thỏa thuận với Nguyên đơn về việc sửa đổi, bổ

sung hợp đồng lao động được xem là hợp đồng lao động đã giao kết trước đó vẫn tiếp tục được thực hiện. Do đó, việc Bị đơn muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Nguyên đơn thì cũng phải thực hiện việc báo trước ít nhất 45 ngày theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012. Thế nhưng Bị đơn chỉ thông báo trước cho Nguyên đơn mới có 05 ngày, là đã vi phạm thời hạn báo trước 40 ngày.

Do đó, Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 121/QĐ-BVQ3 ngày 29/5/2020 là trái pháp luật. Tuy nhiên, do Nguyên đơn không yêu cầu Bị đơn phải nhận trở lại làm việc và cũng không yêu cầu hủy quyết định đơn phương trái pháp luật nên Hội đồng xét xử không xem xét việc hủy Quyết định nêu trên.

[3.2]. Xét các yêu cầu bồi thường:

[3.2.1]. Về yêu cầu buộc Bị đơn phải thanh toán cho Nguyên đơn số tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương trong những ngày Nguyên đơn không được làm việc tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày 30/11/2021 là 18 tháng:

Theo lời trình bày của đại diện Nguyên đơn thì Nguyên đơn đã đi làm từ 12/2021 đến nay và hiện nay công việc đang rất ổn định nên chỉ yêu cầu Tòa buộc Bị đơn phải thanh toán tiền lương cho những ngày không được làm việc tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày 30/11/2021 là 18 tháng. Căn cứ khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012, Hội đồng xét xử nghĩ nên chấp nhận, buộc Bị đơn phải trả tiền lương cho Bị đơn trong những ngày không được làm việc, với mức lương ký hợp đồng là 3.141.400 đồng (căn cứ theo Thông báo số 81/TB-BVQ3 ngày 28/3/2019 về việc điều chỉnh nâng bậc lương ký hợp đồng đối với nhân viên hợp đồng), cụ thể như sau:

$$3.141.400 \text{ đồng/tháng} \times 18 \text{ tháng} = 56.545.200 \text{ đồng (1)}$$

[3.2.2]. Về yêu cầu buộc Bị đơn phải trả lương cho những ngày chưa nghỉ phép theo Điều 114 của Bộ luật Lao động năm 2012, tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày 30/11/2021 là 17 ngày, Hội đồng xét xử xét thấy:

Nguyên đơn bắt đầu làm việc từ 28/02/2013 đến 01/6/2020 là 7 năm 3 tháng.

Tại khoản 1 Điều 111 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “Người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:

a) 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường...”

Tại Điều 112 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “Cứ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 111 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 01 ngày.”

Nguyên đơn bắt đầu làm việc từ 28/02/2013 đến 01/6/2020 là 7 năm 3 tháng. Như vậy, số ngày nghỉ hằng năm sẽ là: 13 ngày, không phải 17 ngày như đại diện Nguyên đơn đã trình bày. Cụ thể:

$$3.141.400 \text{ đồng}/22 \text{ ngày} \times 13 \text{ ngày} = 1.856.282 \text{ đồng (2)}$$

Do đó, Hội đồng xét xử nghĩ nên buộc Bị đơn phải thanh toán số tiền 1.856.282 đồng cho Nguyên đơn.

[3.3.3]. Xét yêu cầu buộc Bị đơn trả tiền trợ cấp mất việc làm tính bằng tổng thời gian làm tại đơn vị (theo Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 điểm b khoản 4 Điều 14) tính từ ngày 01/12/2012 đến ngày 01/6/2020 là 7 năm 6 tháng (tương đương 1 năm = 1 tháng tiền lương), với số tiền là 30.310.500 đồng (=1.953.000 đồng/tháng x 7,6 tháng), Hội đồng xét xử xét thấy:

Căn cứ Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 121/QĐ-BVQ3 ngày 29/5/2020 giữa Nguyên đơn và Bị đơn thì trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động được xem là đơn phương trái pháp luật, không thuộc trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 44, Điều 45 Bộ luật Lao động năm 2012 nên yêu cầu này của Nguyên đơn là không được chấp nhận.

Bị đơn đã chuyển khoản qua tài khoản của Nguyên đơn số tiền 6.734.800 đồng với nội dung trợ cấp mất việc làm. Trong suốt quá trình tố tụng cũng như tại phiên tòa, Bị đơn không yêu cầu Nguyên đơn phải hoàn trả lại số tiền này nên Hội đồng xét xử ghi nhận cũng như không xem xét đến số tiền nêu trên.

[3.3.4]. Xét yêu cầu “do Nguyên đơn không yêu cầu nhận trở lại làm việc nên yêu cầu Bị đơn phải trả tiền bồi thường để chấm dứt hợp đồng lao động sai theo khoản 1 và khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012”:

Do hiện nay Nguyên đơn đã có một công việc khác ổn định nên vì lẽ đó đã không yêu cầu Bị đơn nhận trở lại làm việc, cả hai thống nhất việc chấm dứt hợp đồng lao động nên Hội đồng xét xử xét thấy không chấp nhận yêu cầu của Nguyên đơn về việc bồi thường 02 (hai) tháng tiền lương với số tiền là 8.082.800 đồng (4.041.400 đồng x 2 tháng) và số tiền 60.621.000 đồng (= (4.041.400 đồng /tháng x 2 tháng) x 7,5 năm).

[3.3.5]. Về yêu cầu Bị đơn phải trả tiền vi phạm thời hạn báo trước cho Nguyên đơn theo khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012, Hội đồng xét xử xét thấy là có cơ sở nên chấp nhận, nghĩ nên buộc Bị đơn phải thanh toán cho Nguyên đơn số tiền là:

$$(3.141.400 \text{ đồng}/22 \text{ ngày}) \times 40 \text{ ngày} = 5.711.636 \text{ đồng (3)}$$

[3.3.6]. Về yêu cầu Bị đơn phải thanh toán tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ ngày 01/6/2020 đến ngày 30/11/2021 theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012, Hội đồng xét xử xét thấy có cơ sở nên buộc Bị đơn phải thanh toán cho Nguyên đơn số tiền:

$$3.141.400 \text{ đồng}/\text{tháng} \times 21,3\% \times 18 \text{ tháng} = 12.044.127 \text{ đồng (4)}$$

[3.3.7]. Về yêu cầu Bị đơn phải trả tiền com hàng tháng từ tháng 1/2020 đến tháng 5/2021 là 14.000.000 đồng (=500.000 đồng/tháng x 28 tháng), tiền phụ cấp tháng 5/2020 còn thiếu 700.000 đồng, tiền thưởng 26.000.000 đồng:

Ngoài các tài liệu chứng cứ do Nguyên đơn cung cấp đã được công khai tại phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và thẩm tra tại phiên tòa, Nguyên đơn không cung cấp được bất cứ tài liệu chứng cứ gì chứng minh cho yêu cầu này của mình ngoài Hợp đồng lao động số 33/HĐYT-CTV ngày 27/02/2015 được ký kết giữa Nguyên đơn và Bị đơn, và Thông báo số 81/TB-BVQ3 ngày 28/3/2019 về việc điều chỉnh nâng bậc lương ký hợp đồng đối với nhân viên hợp đồng, nên Hội đồng xét xử xét thấy các yêu cầu này của Nguyên đơn là không có cơ sở để chấp nhận.

[4]. Về án phí:

- Nguyên đơn được miễn nộp án phí lao động sơ thẩm;
- Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm trên phần được chấp nhận của Nguyên đơn.

Vì các lẽ nêu trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, điểm đ khoản 2 Điều 227, Điều 266, khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;
- Căn cứ các Điều 41, 42, 43, 111, 112, 114 Bộ luật Lao động năm 2012;
- Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án và Danh mục án phí, lệ phí Tòa án (ban hành kèm theo);
- Căn cứ Luật Thi hành án dân sự năm 2008, đã được sửa đổi, bổ sung một số điều năm 2014.

Tuyên xử:

1/. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà X về việc: Tuyên bố Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 121/QĐ-BVQ3 ngày 29/5/2020 là trái pháp luật.

Buộc bị đơn B phải:

- Thanh toán cho bà X số tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương trong những ngày Nguyên đơn không được làm việc tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày 30/11/2021 là 18 tháng với số tiền **56.545.200 đồng**;
- Trả lương cho bà X những ngày chưa nghỉ phép theo Điều 114 của Bộ luật Lao động năm 2012, bắt đầu làm việc từ 28/02/2013 đến 01/6/2020 là 7 năm 3 tháng, với số tiền **1.856.282 đồng**;

- Trả tiền vi phạm thời hạn báo trước cho bà X theo khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012, với số tiền: **5.711.636 đồng**;

- Thanh toán tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ ngày 01/6/2020 đến ngày 30/11/2021 theo khoản 1 Điều 42 BLLĐ 2012, với số tiền: **12.044.127 đồng**.

Tổng cộng: 76.157.245 (*Bảy mươi sáu triệu, một trăm năm mươi bảy nghìn, hai trăm bốn mươi lăm*) đồng.

Kể từ ngày bà X có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong, B còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

2/. Về án phí lao động sơ thẩm:

- Nguyên đơn bà X

được miễn nộp án phí lao động sơ thẩm;

- Bị đơn B phải chịu án phí lao động sơ thẩm trên phần được chấp nhận của Nguyên đơn với số tiền là 2.284.717 (*Hai triệu, hai trăm tám mươi bốn nghìn, bảy trăm mười bảy*) đồng.

3/. Về quyền kháng cáo: Đương sự có mặt được quyền kháng cáo trong hạn 15 (Mười lăm) ngày kể từ ngày tuyên án.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo qui 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 qui định tại các Điều 6, 7, 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự./.

Nơi nhận:

- TAND TP.HCM;
- VKSND Quận 3;
- Chi cục THADS Quận 3;
- Đương sự;
- Lưu VP, hồ sơ vụ án.

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

Trần Thị Ánh Phượng