

**TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN 1
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT
NAM**

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Bản án số: 10/2024/LĐ-ST

Ngày: 28-3-2024

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

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN 1 – THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Lê Thị Phương.

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Lý Văn Huệ

2. Bà Lê Thị Lý

- Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: Bà Bé Thị Phượng - Thư ký Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Ngọc Liên - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 21 và 28 tháng 3 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 47/2022/TLST-LĐ ngày 03 tháng 10 năm 2022 về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 132/2024/QĐXXST-LĐ ngày 08 tháng 01 năm 2024; Quyết định hoãn phiên tòa số 1026/2024/QĐST-LĐ ngày 26 tháng 01 năm 2024; Thông báo về thời gian, địa điểm mở lại phiên tòa số 1447/TB-TA ngày 26 tháng 02 năm 2024, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà Lý Thệ Tâm N, sinh năm 1990

Địa chỉ: Số A N, Phường P, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nguyễn Thế T, sinh năm 1983; địa chỉ: Số A T, phường Đ, Thành phố D, tỉnh Bình Dương. Là đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền số 010915 ngày 19/7/2022 tại Văn phòng C, Thành phố Hồ Chí Minh).

Bị đơn: Công ty TNHH F

Địa chỉ: Số A N, phường N, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Dương Quốc A, sinh năm 1993; địa chỉ: Tầng I Tòa nhà L, số C N, phường B, Thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh; bà Nguyễn Thị Thu T1, sinh năm 1996; địa chỉ: F đường số B, phường T,

Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh. Là đại diện theo ủy quyền của bị đơn (Giấy ủy quyền ngày 08/9/2023).

(Các đương sự có mặt tại phiên tòa)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện, quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:*

Bà Lý Thệ T2 Nhã ký Hợp đồng lao động số 005/HĐLĐ/HĐ ngày 25/9/2021 với Công ty TNHH F, thời hạn hợp đồng từ ngày 25/9/2021 tới ngày 25/9/2022 chức vụ quản lý dự án, mức lương căn bản là 20.000.000 đồng. Kể từ khi ký hợp đồng lao động bà N luôn chấp hành đầy đủ nội quy lao động, thực hiện nghiêm chỉnh hợp đồng đã ký, chưa có vi phạm.

Tuy nhiên do muốn chấm dứt hợp đồng lao động của bà N trước thời hạn nên công ty đã tự ý lập bảng đánh giá nhân viên, không có bất kỳ chữ ký của ai khác ngoài Công ty, không tuân theo quy định của hợp đồng lao động và pháp luật liên quan đề ra Quyết định số 002/QĐCDHDLĐ đề ngày 17/01/2022 với lý do “Người lao động không thường xuyên hoàn thành công việc theo hợp đồng, KPI do công ty đặt ra. Kể từ ngày 17/02/2022”.

Nhận thấy Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà N là trái pháp luật, hợp đồng lao động không mô tả công việc cụ thể nội dung công việc của bà N, quá trình làm việc bà N chưa được Công ty thông báo nội quy lao động, quy chế đánh giá, không tuân theo trình tự xử lý kỷ luật lao động nên đã xâm hại đến danh dự nhân phẩm uy tín và gây ra nhiều thiệt hại về vật chất cho bà N. Vì vậy, bà Lý Thệ Tâm N khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết các yêu cầu sau:

Buộc Công ty TNHH F thu hồi, hủy bỏ Quyết định số 002/QĐCDHDLĐ về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 17/01/2022;

Buộc Công ty TNHH F bồi thường các khoản tiền sau: Tiền lương và phụ cấp trong những ngày bà N không được làm việc tính từ ngày 17/02/2022 đến ngày 25/9/2023 là 20.000.000 đồng x 19 tháng 08 ngày = 386.672.000 đồng;

Buộc Công ty TNHH F và bảo hiểm y tế đầy đủ trong thời gian bà N không được làm việc tính từ ngày 17/02/2022 đến ngày 25/9/2023;

Buộc Công ty TNHH F bồi thường 04 tháng tiền lương là 80.000.000 đồng do Công ty TNHH F không nhận bà N trở lại làm việc.

Tại phiên tòa:

Nguyên đơn xin rút các yêu cầu: Buộc Công ty TNHH F hủy bỏ Quyết định số 002/QĐCDHDLĐ về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 17/01/2022; Buộc Công ty TNHH F và bảo hiểm y tế đầy đủ trong thời gian bà N không được làm việc tính từ ngày 17/02/2022 đến ngày 25/9/2023. Giữ nguyên các yêu cầu: Buộc Công ty TNHH F thu hồi Quyết định số 002/QĐCDHDLĐ về

việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 17/01/2022; Buộc Công ty TNHH F và phụ cấp trong những ngày bà N không được làm việc tính từ ngày 17/02/2022 đến ngày 25/9/2023 là 20.000.000 đồng x 19 tháng 08 ngày = 386.672.000 đồng; Yêu cầu Công ty TNHH F bồi thường 04 tháng tiền lương là 80.000.000 đồng do Công ty TNHH F không nhận bà N trở lại làm việc. Tổng cộng là 466.672.000 đồng.

** Quá trình giải quyết vụ án, tại các bản khai, người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày:*

Bị đơn xác nhận có ký hợp đồng lao động số 005/HĐLĐ/HĐ ngày 25/9/2021 và phụ lục hợp đồng số 005/PLHĐLĐ/PL/2 ngày 19/11/2021 với nguyên đơn.

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động giữa hai bên, bà N thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng. Do đó ngày 17/01/2022, bị đơn đã gửi email thông báo đến bà N về việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn kể từ ngày 17/2/2022.

Trong thời gian kể từ ngày ra thông báo cho đến ngày chính thức chấm dứt hợp đồng lao động, bị đơn đã phối hợp giải quyết những vấn đề mà bà N còn thắc mắc khi kết thúc hợp đồng. Trong đó, bà N đã thể hiện sự đồng ý với quyết định chấm dứt từ phía bị đơn, cụ thể thông qua email phản hồi với cấp trên, bà N đã thể hiện sự cảm ơn về việc bị đơn đã đưa ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động để bà N có nhiều thời gian tự do làm việc bà N mong muốn. Việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn với bà N đảm bảo thực hiện đúng theo quy định của pháp luật lao động về điều kiện chấm dứt hợp đồng trước thời gian, cụ thể là khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2019, Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc của nhân viên Công ty, Hợp đồng lao động, Phụ lục hợp đồng, Bảng đánh giá nhân viên.

Ngoài ra ngay sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn, bà N và bị đơn tiếp tục ký kết một Hợp đồng môi giới số 01/2022 vào ngày 21/2/2022 nội dung hợp đồng môi giới bà N là bên cung cấp dịch vụ môi giới và nhận hoa hồng từ Công ty. Thời hạn hợp đồng môi giới là 03 tháng từ ngày 21/2/2022 đến ngày 21/05/2022. Điều này thể hiện giữa bà N và bị đơn đã giải quyết việc chấm dứt hợp đồng lao động một cách tốt đẹp mà không hề có bất cứ sự tranh chấp hay mâu thuẫn nào và bà N tiếp tục thể hiện sự hợp tác phát triển với bị đơn bằng việc ký kết và thực hiện hợp đồng môi giới ngay sau khi chấm dứt hợp đồng lao động. Về các chế độ đã giải quyết đầy đủ các nghĩa vụ khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà N (tiền lương đến ngày chấm dứt hợp đồng; bảo hiểm và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động; tiền trợ cấp thôi việc).

Do việc bị đơn quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà N đã đảm bảo thực hiện đúng theo quy định của pháp luật nên bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và ngày 31/10/2022, bị đơn cũng đã nộp đơn phản tố với nội dung buộc bà Lý Thệ T2 Nhã chấm dứt hành vi xâm

phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn theo khoản 2 Điều 11 Bộ luật Dân sự 2015 cụ thể xóa bỏ mọi thông tin liên quan không đúng sự thật, cập nhật lại đúng thời gian bà N làm việc theo “Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn” số 002/QDCDHDLĐ và cập nhật lại đúng chức vụ của bà N khi làm việc tại Công ty B trên hồ sơ cá nhân LinkedIn của bà N; buộc bà Lý Thệ T2 Nhã xin lỗi bị đơn, cải chính công khai theo quy định tại khoản 3 Điều 11 Bộ luật Dân sự 2015 đối với các hành vi đăng tải thông tin không đúng sự thật liên quan đến Công ty bị đơn trên tài khoản LinkedIn của bà N và hành vi sử dụng thương hiệu của Công ty bị đơn để tham gia cuộc thi mà không thông báo và được sự đồng ý từ bị đơn.

Tại phiên tòa:

Đại diện bị đơn giữ nguyên ý kiến đã trình bày trong quá trình giải quyết vụ án và tại các phiên tòa trước. Việc bị đơn quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà N đã đảm bảo thực hiện đúng theo quy định của pháp luật. Đồng thời bị đơn xác nhận ngày 17/01/2022, bị đơn chỉ mới gửi email thông báo đến bà N về việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn kể từ ngày 17/02/2022, còn đối với bảng đánh giá nhân viên thì sau ngày 09/02/2022 bị đơn mới gửi đến bà N nhưng không nhớ rõ ngày.

Việc nguyên đơn yêu cầu bị đơn bồi thường các khoản tiền lương và phụ cấp trong những ngày bà N không được làm việc tính từ ngày 17/02/2022 cho đến khi Tòa án đưa vụ án ra xét xử (ngày 25/9/2023) là không hợp lý, vì hợp đồng lao động của bà N và Công ty là hợp đồng lao động xác định thời hạn, được ký kết đến ngày 25/9/2022.

Đối với các yêu cầu phản tố của bị đơn, bị đơn cũng đã được Tòa án giải thích các yêu cầu này không phải là yêu cầu phản tố đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn theo quy định tại Điều 200 Bộ luật tố tụng dân sự mà phải khởi kiện bằng vụ kiện dân sự khác, tuy nhiên bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu, đề nghị Tòa án giải quyết theo quy định.

**** Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Quận 1 phát biểu ý kiến:***

Về việc chấp hành pháp luật tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử đã chấp hành đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự về việc thụ lý vụ án, xác định quan hệ pháp luật tranh chấp, tư cách đương sự, tiến hành thủ tục cấp, tổng đạt, thông báo văn bản tố tụng, thời hạn chuyển hồ sơ cho Viện Kiểm sát cùng cấp nghiên cứu, thời gian mở phiên tòa, thành phần Hội đồng xét xử và nguyên tắc xét xử. Đương sự đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về quyền, nghĩa vụ của các đương sự khi tham gia tố tụng. Viện kiểm sát nhân dân Quận 1 kiến nghị khắc phục thời hạn chậm xét xử.

Về nội dung: Căn cứ Điều 34, Điều 36, Điều 39, Điều 41, Điều 48 và Điều 90 của Bộ luật Lao động năm 2019:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn, cụ thể: Buộc Công

ty TNHH F thu hồi Quyết định Số 002/QĐCDHDLD về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 17/01/2022; Buộc Công ty TNHH F thanh toán các khoản tiền lương và phụ cấp trong thời gian bà N không được làm việc tính từ ngày 17/2/2022 đến ngày kết thúc thời hạn hợp đồng là ngày 25/9/2022; Buộc bị đơn bồi thường cho bà N 02 tháng tiền lương là 40.000.000 đồng.

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc: Buộc Công ty TNHH F và các phụ cấp trong những ngày bà N không được làm việc tính từ ngày 26/9/2022 đến ngày 25/9/2023; Buộc bị đơn bồi thường cho bà N 02 tháng tiền lương là 40.000.000 đồng.

Đình chỉ các yêu cầu: Buộc Công ty TNHH F hủy bỏ Quyết định số 002/QĐCDHDLD về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 17/01/2022; Buộc Công ty TNHH F và bảo hiểm y tế đầy đủ trong thời gian bà N không được làm việc tính từ ngày 17/02/2022 đến ngày 25/9/2023.

Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn. Căn cứ Điều 200 Bộ luật tố tụng dân sự, các yêu cầu này không phải là yêu cầu phản tố. Do đó Tòa án không thụ lý đối với các yêu cầu này của bị đơn là có cơ sở. Giành quyền khởi kiện cho bị đơn bằng một vụ kiện dân sự khác khi có yêu cầu.

Tòa án đã tiến hành hòa giải nhưng không thành. Các đương sự vẫn giữ nguyên ý kiến, yêu cầu như trên.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1.1] Xét đơn khởi kiện của nguyên đơn có căn cứ xác định đây là vụ án dân sự tranh chấp lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bị đơn có trụ sở tại Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh. Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

[1.2] Xét, đây là vụ án dân sự tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, không thuộc trường hợp phải trải qua thủ tục hòa giải được quy định tại Điều 188 Bộ luật Lao động.

[1.3] Xét, quan hệ lao động của các đương sự được thực hiện tại thời điểm Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực thi hành. Do đó, Hội đồng xét xử căn cứ quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn để điều chỉnh, giải quyết vụ án.

[1.4] Về chứng cứ: Các tài liệu, chứng cứ do các bên giao nộp và các tài liệu chứng cứ Tòa án thu thập được đã được kiểm tra, tiếp cận, công khai tại các phiên họp về kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và được người

đại diện của các đương sự tiếp cận trước khi xét xử.

Tại phiên tòa, các đương sự không đề nghị thu thập hay giao nộp thêm tài liệu chứng cứ, không yêu cầu hoãn phiên tòa để các đương sự được tiếp cận với những chứng cứ mới do Tòa án thu thập và do bị đơn giao nộp. Do đó, Hội đồng xét xử căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án để giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 4 Điều 96 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về nội dung:

[2.1] Xét, Hợp đồng lao động số 005/HĐLĐ/HĐ ngày 25/9/2021 các bên đã ký với nội dung: Vị trí làm việc: Quản lý dự án (đầu ra); thời hạn hợp đồng từ ngày 25/9/2021 tới ngày 25/9/2022; mức lương chính hoặc tiền công 20.000.000 đồng; Phụ cấp không có; Công việc: Tìm hiểu thông tin thị trường, so sánh mô hình kinh doanh của đối thủ cạnh tranh, phân tích thu thập doanh thu dự kiến của dự án, các công việc khác có liên quan theo chỉ thị của Giám đốc. Và phụ lục Hợp đồng lao động số 005/PLHĐLĐ/PL/2 ngày 19/11/2021 có nội dung: Điều chỉnh Điều 1 của hợp đồng lao động như sau: Chức vụ: B1; công việc phải làm: lập kế hoạch & giám sát các nỗ lực phát triển kinh doanh cho JJ trong các khu vực/cụm được giao với mục tiêu hướng đến các tòa nhà chất lượng cao trên mạng lưới JJ, xác định các tòa nhà mới đáp ứng các tiêu chuẩn của JJ về vị trí, giá cả, chất lượng cơ sở hạ tầng, sự sẵn lòng của chủ sở hữu, v.v. và đưa ra đề xuất hợp tác của JJ; đàm phán thỏa thuận thương mại của JJ với những chủ nhà quan tâm và sign-up rooms; tăng cường mối quan hệ với các chủ sở hữu hiện tại và các bên có liên quan khác; phối hợp với các nhóm khác trong JJ như vận hành, tiếp thị, bán hàng, nhân sự, tài chính, v.v. để đảm bảo hoạt động trơn tru hàng ngày. Nội dung và hình thức hợp đồng lao động phù hợp với quy định tại Điều 13, 14, 20, 21, 22 Bộ luật Lao động năm 2019 nên có cơ sở để khẳng định quyền, nghĩa vụ trong quan hệ lao động giữa các bên đã phát sinh theo quy định tại Điều 13 Bộ luật Lao động.

[2.2] Xét, các bên thống nhất xác nhận bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn kể từ ngày 17 tháng 02 năm 2022 theo Quyết định số 002/QĐCDHDLĐ ngày 17/01/2022; mức lương, tiền lương nguyên đơn đã nhận sau khi đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tính đến ngày 17/02/2022; đã được thanh toán trợ cấp thôi việc và trả sổ bảo hiểm xã hội sau khi nguyên đơn nghỉ việc. Đây là những tình tiết có thật không thuộc trường hợp cần chứng minh quy định tại điểm a khoản 1 Điều 92 Bộ luật Tố tụng dân sự, là điều kiện để xem xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[2.3] Xét yêu cầu buộc bị đơn thu hồi Quyết định Số 002/QĐCDHDLĐ về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 17/01/2022 của nguyên đơn, Hội đồng xét xử nhận thấy.

[2.3.1] Theo điểm a khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2019 quy định người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp: *“Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp*

đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở”.

[2.3.2] Xét, Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc của nhân viên Công ty TNHH F ban hành ngày 01 tháng 5 năm 2021 và đã được tham khảo ý kiến Ban chấp hành Công đoàn Công ty tại Biên bản họp ngày 02 tháng 11 năm 2021 nên có hiệu lực thực hiện.

[2.3.3] Tại mục 2 Điều 4 Hợp đồng lao động số 005/HĐLĐ/HĐ ngày 25/9/2021 quy định quyền hạn của công ty: “Nếu người lao động không đạt KPI do công ty đề ra thì công ty có quyền chấm dứt hợp đồng lao động”. Quá trình làm việc, bị đơn sẽ tiến hành đánh giá nhân viên theo quý, nên bảng đánh giá nhân viên Lý Thệ T2 Nhã trong thời gian từ tháng 10/2021, 11/2021, 12/2021 được thực hiện đánh giá vào tháng 01/2022. Bị đơn giao KPI hàng tháng cho bà Lý Thệ T2 Nhã qua App Wecom (là app bị đơn sử dụng để làm việc) cụ thể: Tháng 10/2021: KPI 30 phòng; tháng 11/2021: KPI 30 phòng; tháng 12/2021: KPI 30 phòng. Dựa trên KPI được phân công, nguyên đơn có trách nhiệm liên hệ, tìm kiếm cơ hội hợp tác với những chủ nhà có nhà phố hoặc tòa nhà cần quản lý mảng cho thuê, nhằm ký hợp đồng quản lý với chủ nhà theo số lượng KPI mỗi tháng được giao. Bị đơn cho rằng bà N đã không hoàn thành KPI được đề ra, cụ thể KPI 30 room, tháng 10/2021 hoàn thành 0%, tháng 11/2021 hoàn thành 50 %, tháng 12/2021 hoàn thành 0%.

[2.3.4] Căn cứ án lệ số 20/2018/AL, khoản 1 Điều 12 Nghị định 44/2003/NĐ-CP thì “*Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động là không hoàn thành định mức lao động hoặc nhiệm vụ được giao do yếu tố chủ quan và bị lập biên bản hoặc nhắc nhở bằng văn bản ít nhất hai lần trong một tháng mà sau đó vẫn không khắc phục*”

Nhận thấy bị đơn không có sự phân công công việc cụ thể, không có biên bản làm việc hay thông báo nhắc nhở nào tới nguyên đơn về việc nguyên đơn thường xuyên không hoàn thành công việc

[2.3.5] Xét, tại bảng đánh giá nhân viên ngày 17/01/2022, bị đơn tiến hành đánh giá bà N với rất nhiều hạng mục là các công việc được ký kết tại Phụ lục hợp đồng lao động số 005/PLHĐLĐ/PL/2 ngày 19/11/2021.

Tuy quy định hoàn thành chỉ tiêu KPI có quy định trong hợp đồng lao động nhưng KPI chỉ là một phần trong những hạng mục để bị đơn tiến hành đánh giá mức độ hoàn thành công việc của nguyên đơn. Tại phiên tòa đại diện bị đơn cũng xác định ngoài KPI, bị đơn còn dựa vào các công việc được ký kết tại hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng lao động để đánh giá mức độ hoàn thành công việc của nguyên đơn.

Tuy nhiên, tại điều 2 Phụ lục hợp đồng 005/PLHĐLĐ/PL/2 ngày

19/11/2021 quy định phụ lục hợp đồng có hiệu lực từ ngày 19/11/2021 nhưng bị đơn lại căn cứ vào các công việc ký kết tại phụ lục hợp đồng để đánh giá mức độ hoàn thành công việc của nguyên đơn từ tháng 10/2021 là chưa đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

[2.3.6] Xét tại Điều 4 Quy chế quy định thẩm quyền đánh giá mức độ hoàn thành công việc của nhân viên công ty là cấp trên trực tiếp của người lao động có thẩm quyền đánh giá mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

Tại Điều 6 Quy chế quy định thời điểm và trình tự đánh giá mức độ hoàn thành công việc của nhân viên công ty gồm 3 bước như sau: Bước 1: cấp trên trực tiếp của người lao động làm bảng đánh giá mức độ hoàn thành công việc của người lao động theo quý. Gửi đến Giám đốc công ty trước ngày 10 của tháng đầu tiên của quý mới. Bước 2: Giám đốc công ty đưa ra ý kiến nhận xét trước ngày 15 của tháng đầu tiên của quý mới. Bước 3: Phòng nhân sự tiến hành tổng hợp và thông báo kết quả đánh giá đến nhân viên trước ngày 20 của tháng đầu tiên của quý mới.

Tại phiên tòa, nguyên đơn và bị đơn đều xác nhận, ngày 17/01/2022, bị đơn mới chỉ gửi qua email Quyết định số 002/QĐCDHDLD ngày 17/01/2022 cho nguyên đơn còn đối với bảng đánh giá nhân viên thì sau ngày 09/02/2022 bị đơn mới gửi đến nguyên đơn nhưng không nhớ rõ ngày nào.

Như vậy, bị đơn đã không thực hiện đúng trình tự thủ tục đánh giá mức độ hoàn thành công việc của nhân viên công ty theo quy định tại Quy chế từ đó làm căn cứ ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là không đúng theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2019.

[2.3.7] Từ các nhận định tại các mục [2.3.1], [2.3.2], [2.3.3]; [2.3.4]; [2.3.5]; [2.3.6] có đủ cơ sở xác định việc bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn theo Quyết định số 002/QĐCDHDLD ngày 17/01/2022 lý do “*Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng, KPI do công ty đặt ra, chấm dứt kể từ ngày 17/2/2022*” là trái quy định pháp luật. Do đó có cơ sở chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty TNHH F thu hồi Quyết định Số 002/QĐCDHDLD về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 17/01/2022.

[2.4] Xét yêu cầu buộc bị đơn bồi thường các khoản sau: Tiền lương và các phụ cấp trong những ngày bà N không được làm việc từ ngày 17/2/2022 đến ngày đến ngày Tòa án đưa vụ án ra xét xử (25/9/2023), không yêu cầu đến ngày xét xử (21/3/2024) của nguyên đơn, Hội đồng xét xử nhận thấy:

[2.4.1] Như đã nhận định tại mục [2.3.7], do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái pháp luật nên theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động, bị đơn có nghĩa vụ phải trả tiền lương trong thời gian nguyên đơn không được làm việc.

[2.4.2] Tại Công văn số 418/BHXXH ngày 10/3/2023 của Bảo hiểm xã hội

Q, Thành phố Hồ Chí Minh và quá trình đóng bảo hiểm xã hội của nguyên đơn thể hiện Công ty F cho nguyên đơn dựa trên mức lương 20.000.000 đồng/tháng. Vì vậy, nguyên đơn yêu cầu Tòa án áp dụng mức lương theo hợp đồng lao động là 20.000.000 đồng/tháng làm căn cứ để tính tiền bồi thường là phù hợp với thỏa thuận của các bên tại hợp đồng, phụ lục hợp đồng lao động và phù hợp với quy định tại Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2019.

[2.4.3] Căn cứ hợp đồng lao động số 005/HĐLĐ/HĐ ngày 25/9/2021 thì thời hạn hợp đồng được xác định là 01 năm kể từ ngày 25/9/2021 đến 25/9/2022. Do đó, có căn cứ chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu bị đơn thanh toán tiền lương, phụ cấp tính từ ngày 17/2/2022 đến ngày kết thúc thời hạn hợp đồng là ngày 25/9/2022 với số tiền là 7 tháng 8 ngày x 20.000.000 = 146.672.000 đồng.

Không có cơ sở chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn thanh toán tiền lương và phụ cấp tính từ ngày 26/9/2022 đến ngày 25/9/2023 với số tiền: 386.672.000 đồng – 146.672.000 đồng = 240.000.000 đồng.

[2.5] Xét yêu cầu buộc bị đơn bồi thường 04 tháng tiền lương do không nhận nguyên đơn trở lại làm việc với số tiền là 80.000.000 đồng, Hội đồng xét xử nhận thấy:

Quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, bị đơn xác định không nhận lại người lao động trở lại làm việc và nguyên đơn cũng có công việc khác, đồng ý không trở lại làm việc nên căn cứ quy định tại khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động, bị đơn phải bồi thường thêm cho nguyên đơn ít nhất bằng 02 tháng tiền lương.

Do nguyên đơn và bị đơn không thỏa thuận được với nhau về mức bồi thường nên để đảm bảo quyền lợi của các bên, Hội đồng xét xử buộc bị đơn bồi thường cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương với số tiền là 2 tháng x 20.000.000 = 40.000.000 đồng.

[2.6] Từ những đánh giá, nhận định như trên, xét thấy nguyên đơn khởi kiện đối với bị đơn là có căn cứ chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[2.7] Tại phiên tòa, nguyên đơn đã xin rút các yêu cầu sau: Buộc Công ty TNHH F hủy bỏ Quyết định số 002/QĐCDHDLĐ về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 17/01/2022 và buộc Công ty TNHH F và bảo hiểm y tế đầy đủ trong thời gian bà N không được làm việc tính từ ngày 17/02/2022 đến ngày 25/9/2023. Xét, đề nghị xin được rút đối với các yêu cầu trên của nguyên đơn là tự nguyện, không bị ép buộc, không trái đạo đức xã hội nên chấp nhận, cần đình chỉ theo quy định tại khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2.8] Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn. Căn cứ Điều 200 Bộ luật tố tụng dân sự, các yêu cầu này không phải là yêu cầu phản tố. Do đó Tòa án không thụ lý đối với các yêu cầu này của bị đơn là có cơ sở. Giành quyền khởi kiện cho bị

đơn bằng một vụ kiện dân sự khác khi có yêu cầu.

[3] Xét đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 1 là có cơ sở chấp nhận.

[4] Về án phí lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thuộc trường hợp được miễn nộp án phí theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 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. Do đó miễn nộp án phí cho nguyên đơn.

Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm đối với các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận (186.672.000 đồng).

[5] Về quyền kháng cáo:

Các đương sự có quyền kháng cáo theo quy định tại Điều 271, khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự.

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; khoản 1, khoản 4 Điều 91; điểm a khoản 1 Điều 92; khoản 2 Điều 244; Điều 271, khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; Điều 15, Điều 34, Điều 36, Điều 39, Điều 41, Điều 48, Điều 90, Điều 188 của Bộ luật Lao động năm 2019; Nghị quyết 01/2019/NQ-HĐTP ngày 11/01/2019 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao về việc hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật về lãi, lãi suất, phạt vi phạm. Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí của Tòa án. Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014);

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lý Thệ T2 Nhã đối với bị đơn Công ty TNHH F về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”:

1.1 Buộc Công ty TNHH F thu hồi Quyết định Số 002/QDCDHDLD về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 17/01/2022;

1.2 Buộc Công ty TNHH F, phụ cấp trong thời gian bà N không được làm việc tính từ ngày 17/02/2022 đến ngày kết thúc thời hạn hợp đồng là ngày 25/9/2022 (7 tháng 8 ngày) là 146.672.000 đồng.

1.3 Buộc Công ty TNHH F bồi thường cho bà N 02 tháng tiền lương do không nhận bà N trở lại làm việc với số tiền là 40.000.000 đồng.

1.4 Tổng cộng số tiền mà bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn là

186.672.000 đồng.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chậm thi hành thì còn phải trả lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

Các bên thi hành tại Cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lý Thệ Tâm N về việc:

2.1 Buộc Công ty TNHH F và các phụ cấp trong những ngày bà N không được làm việc tính từ ngày 26/9/2022 đến khi Tòa án đưa vụ án ra xét xử (ngày 25/9/2023) với số tiền là 240.000.000 đồng;

2.2 Buộc bị đơn bồi thường cho bà Lý Thệ T2 Nhã 02 tháng tiền lương là 40.000.000 đồng.

3. Đình chỉ các yêu cầu: Buộc Công ty TNHH F hủy bỏ Quyết định số 002/QĐCDHDLĐ về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 17/01/2022 và buộc Công ty TNHH F và bảo hiểm y tế đầy đủ trong thời gian bà N không được làm việc tính từ ngày 17/02/2022 đến ngày 25/9/2023 của nguyên đơn.

4. Về án phí lao động sơ thẩm:

Bà Lý Thệ Tâm N được miễn tiền án phí.

Bị đơn Công ty TNHH F phải chịu án phí lao động sơ thẩm đối với các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận với số tiền là 5.600.160 đồng.

5. Về quyền kháng cáo: các đương sự có quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án. Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp, Viện kiểm sát nhân dân cấp trên được quyền kháng nghị theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

6. Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án Dân sự năm 2008 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, 7b 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 năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014)./.

Nơi nhận:

- TAND TP.HCM;
- VKSND TP.HCM;
- VKSND Quận 1;
- Chi cục THADS Quận 1;
- Các đương sự;
- Lưu VT, HS.

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

Lê Thị Phương