

PHẦN A

ĐỊNH HƯỚNG CHUNG VỀ NGHIÊN CỨU CÁC TÌNH HUỐNG ĐIỂN HÌNH HỌC PHẦN LUẬT LAO ĐỘNG

I. Đặc điểm học phần Luật Lao động và yêu cầu đối với việc nghiên cứu các tình huống điển hình Luật Lao động

1. Đặc điểm học phần Luật Lao động

Luật Lao động là học phần được xây dựng trên nền tảng Bộ luật Lao động (BLLĐ) 2012 và là một học phần bắt buộc trong chương trình đào tạo cử nhân luật của tất cả các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam hiện nay. Học phần Luật Lao động cung cấp các kiến thức cần thiết để người học tiếp cận đến quan hệ lao động – một loại quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động. Học phần Luật Lao động có các đặc điểm cơ bản sau đây:

- Học phần Luật Lao động xác định đối tượng áp dụng là các quan hệ lao động được thiết lập thông qua giao kết hợp đồng lao động và các quan hệ liên quan đến quan hệ lao động. Đây là quan hệ xã hội tương đối rộng trong nền kinh tế thị trường hiện nay. Trong quan hệ này, người lao động là người bán sức lao động và phụ thuộc vào người sử dụng lao động. Người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào mà pháp luật không cấm. Người lao động sử dụng sức lao động là phương tiện đảm bảo cho cuộc sống của mình nhưng họ không bao giờ được quyết định các vấn đề quản lý điều hành công việc của doanh nghiệp, đơn vị mặc dù họ có quyền tham gia vào một số lĩnh vực trong quản lý, kinh doanh. Người sử dụng lao động là chủ doanh nghiệp, đơn vị có quyền quản lý điều hành doanh nghiệp. Họ có quyền tuyển chọn, sử dụng lao động và trả công cho người lao động. Người sử dụng lao động có quyền quyết định trong việc tăng giảm lao động căn cứ theo nhu cầu của doanh nghiệp, đơn vị. Giữa người sử dụng lao động và người lao động được gắn kết bằng việc mua bán sức lao động. Theo đó, sức lao động được coi là một loại hàng hóa mang tính chất đặc biệt. Quan hệ mua bán sức lao động xuất hiện trên cơ sở ý chí tự nguyện của người lao động và người sử dụng lao động và nó mang màu sắc của quan hệ hàng hóa - tiền tệ.

- Học phần Luật Lao động cũng nghiên cứu nhóm quan hệ liên quan đến quan hệ lao động bao gồm: các quan hệ về học nghề và việc làm; các quan hệ về bồi thường thiệt hại, các quan hệ giữa tổ chức công đoàn với người sử dụng lao động; các quan hệ về bảo hiểm xã hội; các quan hệ về bảo hộ lao động; các quan hệ về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động; các quan hệ quản lý nhà nước về lao động... Chính vì vậy, học phần Luật Lao động có khối lượng kiến thức khá nhiều, đòi hỏi người học phải nghiên cứu không chỉ Bộ luật Lao động mà còn phải nghiên cứu các văn bản quy phạm pháp luật liên quan khác như: Bộ luật Dân sự, Luật Việc làm, Luật Công đoàn, Luật Doanh nghiệp,... mới có thể giải quyết được các vấn đề mà học phần yêu cầu.

- Học phần Luật Lao động là học phần có tính đặc thù. Để giải quyết các tranh chấp lao động, người học chỉ căn cứ vào Bộ luật Lao động thì nhiều trường hợp không giải quyết được một cách triệt để quyền và nghĩa vụ của các bên. Khi tra cứu các quy phạm pháp luật lao động, có thể các quy phạm này lại dẫn chiếu đến các quy phạm pháp luật trong các văn bản luật khác, do vậy người học phải tìm đến các văn bản liên quan và phải dùng tư duy pháp lý suy luận thì mới có thể giải quyết được các tình huống xảy ra trong thực tiễn.

- Học phần Luật Lao động là một học phần kết hợp giữa lý luận và thực tiễn. Do vậy, phương pháp giảng dạy học phần này không chỉ áp dụng phương pháp thuyết giảng mà phải kết hợp cùng phương pháp tình huống nhằm rèn luyện khả năng tra cứu, áp dụng pháp luật cho người học. Người học cần liên hệ thực tiễn trong quá trình học tập để nắm bắt kịp thời những thay đổi trong đời sống xã hội nhằm có phương pháp giải quyết những tranh chấp lao động hiệu quả, đồng thời phát hiện những vấn đề pháp lý liên quan nhằm đề xuất hoàn thiện pháp luật lao động hiện hành.

2. Yêu cầu đối với giảng viên và người học khi sử dụng các tình huống Luật Lao động

Thứ nhất, yêu cầu đối với giảng viên

Để bảo đảm việc sử dụng các tình huống Luật Lao động một cách hiệu quả, các yêu cầu đặt ra đối với giảng viên bao gồm:

- Một là, giảng viên trước khi đến lớp cần xác định nội dung cần truyền đạt cho người học trong buổi học để lựa chọn các tình huống nhằm đáp ứng mục tiêu “*học đi đôi với hành*”. Trường hợp giảng viên giảng dạy nhiều lớp khác nhau, giảng viên có thể cho người học giải quyết các tình huống khác nhau nhằm kích thích khả năng tư duy và tự học của người học. Những tình huống mà giảng viên đưa ra có thể không phải là tình huống điển hình, nhưng phải đảm bảo các tiêu chí của tình huống điển hình nhằm đảm bảo thống nhất mục tiêu truyền đạt kiến thức cho người học giữa các giảng viên giảng dạy học phần Luật Lao động.

- Hai là, phải bám sát đề cương và nội dung của các tình huống Luật Lao động. Các nội dung của học phần Luật Lao động bắt buộc các giảng viên phải nắm vững trên cơ sở đề cương chi tiết học phần. Tất cả các tình huống trong Luật Lao động cần phải xây dựng theo một nguyên tắc chung thống nhất, đáp ứng các yêu cầu về nội dung, mục tiêu, kỹ năng, phương pháp giải quyết các tình huống.

- Ba là, giảng viên vận dụng các tình huống trong giảng dạy và cho người học thực hiện các kỹ năng trong quá trình học tập. Mỗi một tình huống trong Luật Lao động đều gắn liền với một số kỹ năng cơ bản. Trong đó, giảng viên phải nắm bắt tất cả các kỹ năng một cách thành thạo, sử dụng các kỹ năng một cách hợp lý để giải quyết các tình huống đặt ra. Thông qua quá trình giảng dạy, giảng viên yêu cầu người học thực hành các kỹ năng học được từ việc giải quyết tình huống để vận dụng vào quá trình viết bài thu hoạch hay làm bài kiểm tra tại lớp.

- Bốn là, giảng viên cần nghiên cứu trước tất cả các tình huống, các kỹ năng và yêu cầu đặt ra đối với mỗi tình huống. Trên cơ sở các tình huống có sẵn, giảng viên sẽ định hướng mang tính chất gợi mở để người học định hình được các kỹ năng giải quyết tình huống nhất định. Đồng thời, giảng viên khuyến khích cho người học làm bài tập theo nhóm, phát hiện vấn đề trong mỗi tình huống, mở rộng các giả thiết đặt ra từ các tình huống có sẵn và đưa ra nhiều cách thức lựa chọn phương án trên cơ sở các kỹ năng đã được giảng viên gợi ý. Đồng thời, giảng viên cũng định hướng cho người học cách thức áp dụng các kỹ năng khi làm bài thu hoạch hoặc bài tập ở nhà.

- Năm là, trên cơ sở các tình huống có sẵn trong Luật Lao động, giảng viên cần nghiên cứu và mở rộng thêm các tình huống mang tính chất gợi mở cho người học phù hợp với yêu cầu của các kỹ năng. Giảng viên có thể yêu cầu người học thu thập, nghiên cứu các mẫu hợp đồng lao động, mẫu thỏa ước lao động tập thể, mẫu quyết định sa thải,... để người học bổ sung vào nội dung yêu cầu của học phần. Đồng thời, giảng viên cũng có thể yêu cầu các nhóm người học thảo luận, đưa ra nhiều vấn đề cần làm sáng tỏ từ nội dung tình huống đã có sẵn hoặc tìm kiếm bản án, quyết định có nội dung tương đồng và từ đó có cách giải quyết phù hợp với mỗi tình huống mới mà người học vừa thu thập. Giảng viên cũng đồng thời là người đưa ra thêm nhiều tình huống giả định để cho người học có cách tiếp cận đa chiều và phát triển tư duy phản biện của người học.

- Sáu là, giảng viên giảng dạy cần đa dạng hóa các hình thức để giải quyết tình huống một cách hiệu quả. Để giải quyết được các tình huống, giảng viên cần thông qua việc sử dụng bài tập nhóm, bài thu hoạch, bài kiểm tra, bài trả lời nhanh câu hỏi để truyền tải đến người học những kỹ năng cần thiết khi vận dụng các tình huống.

Thứ hai, yêu cầu đối với người học

Để sử dụng tình huống hiệu quả, phát triển các kỹ năng của người học đáp ứng chuẩn đầu ra ngành Luật và Luật Kinh tế, người học cần đáp ứng các yêu cầu sau:

- Một là, đọc bài giảng và các sách tham khảo về học phần Luật Lao động. Trên cơ sở nội dung kiến thức học phần mà người học đã tích lũy được trong quá trình đọc, nghiên cứu tài liệu, người học sẽ nghiên cứu trước các tình huống liên quan trong Luật Lao động. Thông qua việc hiểu nội dung học phần, người học sẽ có cách nhìn tổng quan đối với các tình huống và sẽ có cách vận dụng các tình huống một cách hiệu quả nhất. Với những nội dung học phần và các tình huống mà người học nghiên cứu được sẽ góp phần nâng cao kiến thức và kỹ năng cho người học. Người học được hoàn thiện các kỹ năng trong quá trình vận dụng tại lớp. Những vấn đề chưa hiểu trong các tình huống, người học có thể yêu cầu giảng viên giải thích.

- Hai là, học phần Luật Lao động có nhiều giao thoa với các học phần khác như: Luật Thương mại, Luật Dân sự, Luật Hành chính, Luật Hình sự... Chính vì vậy, yêu cầu đối với người học cần có cách tiếp cận đa chiều, đa lĩnh vực và thấy được mối quan hệ giao thoa giữa ngành Luật Lao động với các ngành học khác để từ đó có cách tiếp cận vấn đề đúng hướng, đúng trọng tâm. Yêu cầu này đòi hỏi người học cần nghiên cứu các văn bản pháp luật liên quan ngoài các quy định trong Bộ luật Lao động và các văn bản pháp luật khác điều chỉnh các quan hệ phát sinh trong quan hệ lao động.

- Ba là, người học cần rèn luyện các kỹ năng để giải quyết các tình huống Luật Lao động. Các kỹ năng mà người học cần trau dồi bao gồm: Kỹ năng phát hiện vấn đề cần làm rõ và giải quyết trong tình huống; kỹ năng tra cứu và áp dụng các văn bản pháp luật lao động liên quan đến các tình huống cần được giải quyết; kỹ năng lập luận giải quyết các tình huống; kỹ năng đặt câu hỏi làm sáng tỏ các vấn đề liên quan đến giải quyết tình huống... Người học cần được trang bị các kỹ năng này một cách thấu đáo từ đó mới có được cách giải quyết các tình huống một cách hiệu quả.

3. Cách thức xác định tình huống Luật Lao động

Trong phạm vi đề tài này, nhóm nghiên cứu với mục đích xây dựng các tình huống điển hình mà không phải là lựa chọn bản án, quyết định điển hình. Do đó, các bản án, quyết định mà chúng tôi sưu tầm có thể là ở bất kỳ cấp xét xử nào hoặc là quyết định Giám đốc thẩm mà chúng tôi thấy cần thiết để xây dựng tình huống nhằm minh họa cho nội dung giảng dạy. Vì vậy, tình huống Luật Lao động được xác định như sau:

Tình huống Luật Lao động phải là tình huống chứa đựng các sự kiện pháp lý nhằm minh họa một hoặc một số vấn đề thực tiễn mà bài giảng đang đề cập. Ví dụ, khi học về thời hạn của hợp đồng lao động thì tình huống phải chứa đựng các sự kiện pháp lý nhằm minh họa về thời hạn của hợp đồng lao động trong thực tiễn và thông qua tình huống để rèn luyện cho người học các kỹ năng tra cứu văn bản để xác định thời hạn của hợp đồng lao động.

- Tình huống Luật Lao động phải thể hiện rõ mục đích truyền đạt của giảng viên đối với bài học mà giảng viên đang giảng dạy. Chẳng hạn, trong bài học về chủ thể của quan hệ pháp luật lao động là người lao động thì các tình huống điển hình phải thể hiện được mục đích là làm cho người học hiểu rõ về lý thuyết và thực tiễn thông qua giải quyết tình huống đó như: Nắm được quy định về điều kiện được tham gia quan hệ lao động với tư cách là người lao động; các chủ thể đặc biệt của Luật Lao động. Yêu cầu về tình huống phải thể hiện rõ mục đích truyền đạt của giảng viên đối với bài học mà giảng viên đang giảng dạy không chỉ đảm bảo khối lượng kiến thức giảng viên truyền đạt cho người học mà còn làm cơ sở để giảng viên có thể bổ sung tình huống khi cần thiết hoặc khi văn bản quy phạm pháp luật có sửa đổi, bổ sung.

- Tình huống Luật Lao động là tình huống có thật, không mang tính chất giả định. Vì Luật lao động là một ngành luật gắn liền với thực tiễn đời sống, tranh chấp lao động diễn ra hằng ngày và rất nhiều, do đó không cần thiết phải đưa ra tình huống giả định. Hơn nữa, mục tiêu đào tạo cử nhân luật của Trường Đại học Luật, Đại học Huế là đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao, cho nên, muốn nâng cao chất lượng thì người học phải có khả năng tư duy và giải quyết tình huống thực tế. Vì tình huống giả định có thể chưa xuất hiện hoặc không bao giờ xuất hiện trong thực tiễn, do đó sẽ không đạt được mục đích đào tạo của nhà trường. Chính vì vậy, tình huống phải được xây dựng trên bản án, quyết định có thật đã được Tòa án các cấp xét xử.

- Tình huống phải nhằm giải quyết được một hoặc một số vấn đề pháp lý liên quan, nhằm đảm bảo kiến thức lý thuyết và thực tiễn được truyền đạt một cách song song có hiệu quả.

II. Các kỹ năng cần thiết trong vận dụng tình huống Luật Lao động

Để vận dụng tình huống Luật Lao động hiệu quả, cần phải xây dựng được các kỹ năng nhất định cho người học dựa vào đó làm các tiêu chí đánh giá và giải quyết tình huống. Các kỹ năng được vận dụng trong giải quyết tình huống Luật Lao động là những kỹ năng mang tính bổ trợ lẫn nhau giúp người học định hướng để giải quyết được vấn đề đặt ra trong tình huống. Mỗi một tình huống sẽ vận dụng các kỹ năng khác nhau. Tuy nhiên, có những kỹ năng mang tính bắt buộc và có những kỹ năng mang tính bổ trợ để giải quyết các vấn đề đặt ra của tình huống.

1. Kỹ năng tóm tắt và phát hiện vấn đề

Kỹ năng tóm tắt các tình tiết và phát hiện vấn đề có ý nghĩa trong vụ án cần giải quyết là một kỹ năng quan trọng nhằm định hướng các vấn đề cần giải quyết trong tình huống. Trước khi giải quyết tình huống, người học cần phải đọc kỹ tình huống và xác định các sự kiện mấu chốt hay còn gọi là các từ khóa. Để đưa ra được quan điểm, người học phải dùng tư duy pháp lý để khoanh vùng phạm vi tra cứu văn bản. Quan điểm về tình huống phải dựa trên cơ sở quy định của pháp luật, vì vậy tra cứu văn bản là một kỹ năng hết sức quan trọng. Trước hết, người học phải tra cứu quy định của pháp luật trực tiếp điều chỉnh về quan hệ pháp luật mà người học đã xác định bằng cách tìm sự kiện mấu chốt trong tình huống. Quy phạm pháp luật này có thể dẫn chiếu đến các quy phạm pháp luật khác trong cùng văn bản đó hoặc trong văn bản khác. Lúc này, người học phải tra cứu hết các quy phạm pháp luật liên quan. Sau khi tra cứu xong mới đưa ra quan điểm về tình huống.

2. Kỹ năng tra cứu các văn bản áp dụng pháp luật

Kỹ năng này nhằm trang bị cho người học cách nhìn tổng quan về các văn bản pháp luật cần được áp dụng khi giải quyết tình huống.

Để giải quyết một tình huống Luật Lao động, một trong các yêu cầu đặt ra đối với người học đó chính là phải xác định được các căn cứ pháp lý cụ thể khi giải quyết tình huống. Muốn xác định được các văn bản pháp luật cần áp dụng, người học cần có cách nhìn tổng quan, xác định rõ mấu chốt quan hệ pháp luật đang giải quyết là gì? Phạm vi áp dụng các văn bản pháp luật được đặt ra như thế nào? Cơ sở nào để áp dụng các văn bản pháp luật này? Hay nói cách khác, khi giải quyết tình huống, người học căn cứ vào các Điều, khoản nào của văn bản áp dụng pháp luật để giải quyết tình huống đó. Việc định hướng và tra cứu đúng các văn bản pháp luật sẽ giải quyết các tình huống giữ vai trò quan trọng để giải quyết tình huống một cách rõ ràng, đúng pháp luật, đồng thời nó là chìa khóa để xác định vấn đề đã đi đúng hướng cần giải quyết.

Tuy nhiên, việc xác định văn bản pháp luật và cách tra cứu văn bản pháp luật không phải theo phương pháp liệt kê. Việc viện dẫn quy định nào trước, quy định nào sau cũng là một kỹ năng quan trọng mà giảng viên cần rèn luyện cho người học. Khi xác định khoanh vùng phạm vi các văn bản pháp luật áp dụng giải quyết tình huống phải nêu rõ nội dung của Điều, khoản đó, nếu trong một Điều có nhiều đoạn nói về nhiều vấn đề khác nhau thì có thể viện dẫn đoạn nào trực tiếp điều chỉnh về quan hệ mà tình huống đang đề cập.

Một vấn đề cần chú ý là việc xác định và khoanh vùng các văn bản pháp luật áp dụng để giải quyết tình huống cần xác định rõ các văn bản pháp luật đang còn hiệu lực pháp luật và việc tra cứu phải liên quan một cách trực tiếp đến vấn đề cần giải quyết. Đồng thời, việc tra cứu các văn bản áp dụng pháp luật cần mang tính hệ thống, bao gồm đầy đủ các loại văn bản pháp luật, các văn bản có liên quan của các ngành luật khác nhau nếu như tình huống đó cần phải giải quyết từ nguồn của các ngành luật đó.

3. Kỹ năng lập luận

Một trong những công cụ quan trọng dẫn đến thành công của người luật sư, thẩm phán, kiểm sát viên,... là lập luận sắc bén. Vì vậy, lập luận là kỹ năng không thể thiếu của người học ngành luật. Lập luận phải dựa trên cơ sở quy định của pháp luật hiện hành về vấn đề cần giải quyết. Sau khi đưa ra cơ sở pháp lý, bước quan trọng tiếp theo là lập luận như thế nào để giải quyết tình huống. Trong giải quyết tình huống, bước thứ hai (tra cứu văn bản pháp luật) và bước thứ ba (lập luận giải quyết tình huống) có mối liên hệ mật thiết với nhau. Trong quá trình lập luận cũng có thể xuất hiện căn cứ pháp lý, tuy nhiên căn cứ này chỉ nhằm mục đích phân tích để chứng minh cho quan điểm của người giải quyết tình huống. Vì vậy, để tránh nhầm lẫn giữa hai loại căn cứ pháp lý này cần xác định đâu là căn cứ pháp lý chính để giải quyết tình huống và đâu là căn cứ pháp lý đưa vào phân lập luận để chứng minh quan điểm.

Kỹ năng lập luận là một kỹ năng rất quan trọng quyết định việc giải quyết tình huống đi theo đúng hướng hay không. Để xây dựng được kỹ năng lập luận tốt khi giải quyết tình huống, người học cần thiết lập các bước sau:

- *Một là*, xác định quan điểm đặt ra của tình huống: Muốn xác định rõ ràng quan điểm của tình huống, người học cần đặt ra câu hỏi liên quan như: Tình huống này có những vấn đề gì cần giải quyết. Muốn giải quyết được câu hỏi này, người học phải có cách nhìn khái quát về quan hệ pháp luật đang giải quyết. Xác định quan hệ pháp luật có thuộc phạm vi cần giải quyết hay không? Xác định các chủ thể của quan hệ pháp luật có thuộc đối tượng cần nghiên cứu và áp dụng không? Nội dung của tình huống đặt ra có mối tương quan nào đến phạm vi văn bản pháp luật áp dụng hay không?

- *Hai là*, xác định các cơ sở pháp lý để giải quyết tình huống: Để giải quyết được tình huống trên cơ sở kỹ năng lập luận, người học cần làm rõ nội dung tình huống có thuộc đối tượng điều chỉnh của ngành Luật Lao động không? Trong tình huống này áp dụng các văn bản pháp luật hiện hành nào? Những Điều, khoản cụ thể nào sẽ được sử dụng để giải quyết tình huống? Tập hợp các văn bản pháp luật của các ngành luật có liên quan để giải quyết nội dung vấn đề đưa ra. Yêu cầu xác định cơ sở pháp lý để giải quyết tình huống đòi hỏi người đọc có khả năng vận dụng linh hoạt mối liên hệ giữa nguồn luật áp dụng và nội dung cần giải quyết.

- *Ba là*, lập luận vấn đề: Lập luận vấn đề là việc người học phải đưa ra được các nhận định về vấn đề cần được giải quyết. Nhận định vấn đề cần giải quyết là đúng hay sai, phạm vi giải quyết tình huống như thế nào để từ đó người học đưa ra được một kết luận của vấn đề. Trên cơ sở tình tiết của tình huống, bản án và các văn bản pháp luật hiện hành mà người học đang dẫn chiếu để áp dụng, người học phải đưa ra được quan điểm đánh giá vấn đề và nhận định được vấn đề.

- *Bốn là*, kết luận: Dựa vào các nội dung ở trên, kỹ năng lập luận đòi hỏi người học khả năng kết nối, lôgic các vấn đề đã xác định và từ đó đưa ra một kết luận cuối cùng để xác định vấn đề, tình huống đặt ra. Kết luận là một nội dung chốt lại các vấn đề cần giải quyết. Do đó, để kết luận được chính xác, đúng trọng tâm, đúng định hướng, kỹ năng này đòi hỏi người học phải có cách nhìn tổng hợp, lôgic, toàn diện, đa chiều và khái quát hóa được vấn đề cần giải quyết.

Sau khi đã trình bày lập luận thì người giải quyết tình huống cần chốt lại vấn đề một cách chắc chắn trên cơ sở quy định của luật. Đó chính

là kết luận về việc giải quyết tình huống. Kết luận là khẳng định của người giải quyết tình huống, do vậy kết luận phải được đưa ra sau khi người giải quyết tình huống đã phân tích các tình tiết được đề cập trong tình huống trên cơ sở quy định của pháp luật. Để thuyết phục người nghe/người đọc thì kết luận phải cho họ thấy cơ sở pháp lý để tin vào. Kết luận tình huống vừa dựa trên cơ sở pháp lý vừa căn cứ vào tình hình thực tế khi áp dụng tình huống đó. Do đó, không được vội vàng kết luận khi chưa phân tích sự việc trên cơ sở pháp lý và thực tiễn áp dụng.

Kết luận vấn đề là kết quả của việc giải quyết mâu chốt đặt ra của các câu hỏi trên cơ sở xác định quan điểm, căn cứ pháp lý áp dụng và lập luận vấn đề. Kết luận chính là việc người học đưa ra khẳng định để giải quyết tình huống. Kết luận về giải quyết tình huống phải bảo đảm yếu tố chính xác, đúng trọng tâm và giải quyết thấu đáo nội dung đặt ra, bảo đảm quyền lợi của các bên tranh chấp trong tình huống.

4. Kỹ năng đặt câu hỏi

Để xây dựng được kỹ năng đặt câu hỏi, người học cần bám sát nội dung tình huống. Các câu hỏi cần giải quyết đối với tình huống là những câu hỏi mang tính xác định vấn đề cần giải quyết. Do đó, người học đặt câu hỏi cần phải làm rõ các tình tiết của tình huống. Việc đặt câu hỏi của người học cần bám sát nội dung và phải bảo đảm tính khách quan của tình huống. Câu hỏi mà người học đưa ra cần đúng trọng tâm, trọng điểm, đúng hoàn cảnh và điều kiện đặt ra của tình huống. Các câu hỏi cũng bảo đảm tính logic về không gian và thời gian, tính liên kết giữa quan hệ pháp luật lao động và nội dung tình huống. Bên cạnh việc đặt câu hỏi mang tính trực tiếp trọng tâm, người học cũng cần đặt ra các câu hỏi gợi mở để nhằm tháo nút một cách minh bạch rõ ràng nội dung tình huống đưa ra. Các câu hỏi có thể mang tính trực tiếp hay gián tiếp, câu hỏi cũng có thể mang tính chất gợi mở trên cơ sở giả định một tình tiết mới phát sinh hay có những giả định về quá trình vi phạm thủ tục tố tụng trong lao động.

5. Kỹ năng tư duy phản biện

Kỹ năng tư duy phản biện được người học sử dụng để hiểu tính logic trong việc giải quyết các tình huống, nhận diện, phát triển, bình

luận vẫn đề cần giải quyết. Kỹ năng này cũng giúp người học đánh giá cách lập luận để nhận biết những điểm tương đồng, khác biệt trong cách giải quyết tình huống, có cách nhìn đa chiều khi giải quyết các tình huống. Đặc biệt, kỹ năng này trang bị cho người học xem xét tính thống nhất trong cách lập luận, thông qua việc vận dụng kỹ năng này, người học phản biện lại các nhận định, các lập luận, các kết luận thể hiện trong các quyết định giải quyết tình huống liên quan đến quan hệ lao động.

6. Kỹ năng sưu tầm văn bản

Trong thực tiễn áp dụng quan hệ lao động, đặc biệt là giải quyết tình huống kỹ năng sưu tầm văn bản được xem là một kỹ năng hỗ trợ giúp cho người học có cách tiếp cận vấn đề giữa lý luận và thực tiễn áp dụng. Từ đó, người học định hướng và có những nhận định đúng về bản chất của sự việc, tình huống.

Kỹ năng sưu tầm văn bản là việc trong quá trình thực hành các nội dung lý thuyết tại lớp, người học phải tìm kiếm được mẫu hợp đồng lao động của một doanh nghiệp cụ thể, mẫu bản nội quy lao động của một đơn vị, mẫu về hợp đồng học nghề, sưu tầm các bảng lương của doanh nghiệp, mẫu bản thỏa ước lao động tập thể của một công ty, tổng công ty hay mẫu về các quyết định có liên quan đến việc cho thôi việc, cho mất việc, các trường hợp người lao động thất nghiệp, các quyết định về xử lý kỷ luật lao động hay quyết định bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động...

Kỹ năng sưu tầm văn bản giúp người học bổ sung và nâng cao việc hiểu các nội dung lý thuyết gắn với thực tiễn áp dụng. Kỹ năng này là cần thiết trong quá trình người học được giảng viên giao làm bài tập nhóm, bài thu hoạch hay bài thảo luận tại lớp học.

III. Phạm vi và phương pháp lựa chọn tình huống điển hình

1. Phạm vi lựa chọn tình huống điển hình

Trong học phần Luật Lao động, việc lựa chọn tình huống điển hình để giúp cho người học nắm bắt các kiến thức nền tảng chuyên sâu, trọng tâm của chương trình học, nâng cao các kỹ năng cho người học đáp ứng chuẩn đầu ra của ngành luật và ngành luật kinh tế. Chính vì vậy, không thể tương ứng mỗi nội dung kiến thức của học phần đều được xây

dựng các tình huống. Có những nội dung kiến thức học phần được xây dựng và thiết kế thông qua việc giải quyết các tình huống cụ thể nhưng cũng có những nội dung kiến thức học phần lại không có các tình huống điển hình. Việc xác định tình huống điển hình và phạm vi lựa chọn tình huống điển hình giúp giảng viên và người học có cách nhìn nhận và nắm bắt vấn đề mang tính chuyên sâu về nội dung bài giảng gắn kết giữa lý luận và thực tiễn áp dụng.

Các tình huống điển hình được lựa chọn tập trung vào các vấn đề sau:

- *Thứ nhất*, các vấn đề liên quan đến khái quát Luật Lao động Việt Nam: Nội dung này xây dựng tình huống điển hình nhằm giúp người học nhận biết, phân biệt, đánh giá được đối tượng điều chỉnh của ngành Luật Lao động, đánh giá được sự giao thoa về đối tượng điều chỉnh của ngành Luật Lao động với ngành Luật Hành chính.

- *Thứ hai*, các vấn đề liên quan đến hợp đồng lao động: Nội dung này giúp người học nhận biết và giải quyết được các vấn đề liên quan đến tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và người sử dụng lao động, hậu quả pháp lý khi chấm dứt hợp đồng lao động, hậu quả của việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, vấn đề bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động, vấn đề trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc cho người lao động thông qua việc giải quyết các tình huống.

- *Thứ ba*, các vấn đề liên quan đến tiền lương: các tình huống tập trung xây dựng để người học nhận biết và giải quyết các vấn đề liên quan đến việc trả lương, thang, bảng lương và chế độ lương của người lao động, quyền lợi liên quan đến tiền lương khi có tranh chấp lao động xảy ra và vấn đề bồi thường thiệt hại về tiền lương của người lao động khi tham gia quan hệ lao động.

- *Thứ tư*, các vấn đề liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất: Nội dung này được truyền tải thông qua các tình huống nhằm giúp cho người học nhận biết được các hình thức xử lý kỷ luật lao động, nguyên tắc kỷ luật lao động, trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động, các nội dung liên quan đến nguyên tắc áp dụng trách nhiệm vật chất, trình tự thủ tục áp dụng trách nhiệm vật chất và vấn đề bồi thường thiệt hại khi xảy ra trách nhiệm vật chất.

- *Thứ năm*, các vấn đề liên quan đến tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động. Người học thông qua việc giải quyết các tình huống điển hình sẽ nhận diện được tranh chấp lao động, các loại tranh chấp lao động, vấn đề giải quyết tranh chấp lao động liên quan đến hợp đồng lao động, tiền lương, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất, bảo hiểm xã hội...

2. Phương pháp tiếp cận

Để giải quyết tình huống, tùy vào từng nội dung kiến thức học phần để có những lựa chọn về phương pháp tiếp cận phù hợp.

Có những nội dung kiến thức học phần được củng cố thông qua các tình huống điển hình. Đây là những tình huống được lấy từ các bản án, quyết định của Tòa án để làm cơ sở giải quyết minh họa cho nội dung kiến thức. Nội dung kiến thức về khái quát Luật Lao động, hợp đồng lao động, tiền lương, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất, tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động được minh họa thông qua các tình huống điển hình cụ thể. Những nội dung kiến thức khác trong học phần lại được khái quát và xử lý thông qua các kỹ năng sưu tầm văn bản hoặc là đưa ra các tình huống mang tính giả định hoặc là mở rộng thêm các gợi ý từ các tình huống điển hình để nhằm rèn luyện kỹ năng cho người học. Việc vận dụng phương pháp tiếp cận nào tùy thuộc vào nội dung kiến thức học phần mà người học được trang bị.

PHẦN B

HƯỚNG DẪN MỘT SỐ TÌNH HUỐNG TRONG HỌC PHẦN LUẬT LAO ĐỘNG

Chương 1

TÌNH HUỐNG VỀ KHÁI QUÁT LUẬT LAO ĐỘNG

1.1. Nội dung kiến thức lý thuyết cần trao đổi

1.1.1. Đối tượng điều chỉnh

Đối tượng điều chỉnh của mỗi ngành luật là một hoặc một nhóm những quan hệ cùng loại. Luật lao động là một ngành luật độc lập điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp với quan hệ lao động. Như vậy, đối tượng điều chỉnh của Luật Lao động bao gồm hai nhóm quan hệ xã hội: Quan hệ lao động và các quan hệ liên quan đến quan hệ lao động (phát sinh từ quá trình sử dụng lao động).

Thứ nhất, về quan hệ lao động

Quan hệ lao động là quan hệ giữa người với người trong quá trình lao động. Quan hệ lao động xuất hiện đồng thời với sự xuất hiện của con người. Quan hệ lao động tồn tại phụ thuộc vào một hình thái kinh tế xã hội nhất định. Mỗi một hình thái kinh tế xã hội có một kiểu tổ chức lao động phù hợp, trong đó có một loại quan hệ lao động tiêu biểu thích ứng với nó. Trong nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần tồn tại nhiều loại quan hệ lao động, các loại quan hệ này đa dạng đan xen nhau mà Luật Lao động không thể điều chỉnh tất cả các quan hệ điều chỉnh được. Có 3 loại quan hệ lao động tiêu biểu: i) Quan hệ lao động trong các cơ quan nhà nước; ii) Quan hệ lao động trong các hợp tác xã; iii) Quan hệ lao động được thiết lập thông qua giao kết hợp đồng lao động.

Trong quan hệ thứ ba, người lao động chỉ là người bán sức lao động bị phụ thuộc vào người sử dụng lao động. Người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động mà pháp luật không cấm. Người lao động sử dụng sức lao động là phương tiện đảm bảo cho cuộc sống của mình nhưng họ không bao giờ được quyết định các vấn đề quản lý điều hành công việc của doanh nghiệp, đơn vị mặc dù họ có quyền

tham gia vào một số lĩnh vực trong quản lý, kinh doanh. Người sử dụng lao động là chủ doanh nghiệp, đơn vị có quyền quản lý điều hành đơn vị có quyền tuyển chọn, sử dụng lao động và trả công cho người lao động. Người sử dụng lao động có quyền toàn quyết trong việc tăng giảm lao động căn cứ theo nhu cầu của doanh nghiệp, đơn vị. Giữa người sử dụng lao động và người lao động được gắn kết bằng việc mua bán sức lao động. Theo đó, sức lao động được coi là một loại hàng hóa mang tính chất đặc biệt. Quan hệ mua bán sức lao động xuất hiện trên cơ sở ý chí tự nguyện của người lao động và người sử dụng lao động và nó luôn mang màu sắc của quan hệ hóa - tiền tệ. Có thể nói quan hệ lao động được hình thành thông qua hình thức giao kết hợp đồng được xem là loại quan hệ đặc biệt và tiêu biểu trong nền kinh tế thị trường.

Thứ hai, các quan hệ liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động

Ngoài quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động là quan hệ chủ yếu, Luật Lao động còn điều chỉnh cả một số các quan hệ xã hội khác có liên quan chặt chẽ với quan hệ lao động. Quan hệ xã hội liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động là những quan hệ phát sinh từ những quan hệ lao động, gắn liền với quá trình lao động có ảnh hưởng trực tiếp đến quan hệ lao động, bao gồm các quan hệ sau: quan hệ về việc làm và đào tạo nghề; quan hệ giữa công đoàn và người sử dụng lao động; quan hệ về bảo hiểm xã hội; quan hệ bồi thường thiệt hại trong quá trình lao động; quan hệ bồi thường thiệt hại có liên quan chặt chẽ đến quan hệ lao động; quan hệ giải quyết tranh chấp lao động; quan hệ quản lý, thanh tra nhà nước về lao động và xử lý các vi phạm pháp luật lao động.

1.1.2. Phương pháp điều chỉnh của Luật Lao động

Căn cứ vào tính chất, của đối tượng điều chỉnh, luật lao động sử dụng các phương pháp điều chỉnh sau: Phương pháp thỏa thuận; phương pháp mệnh lệnh; phương pháp tác động của tổ chức công đoàn.

Phương pháp thỏa thuận được áp dụng chủ yếu trong quá trình xác lập quan hệ lao động, thương lượng, ký kết hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động... Trong Luật Lao động, các chủ thể tham gia vào quan hệ lao động không bình đẳng, độc lập với nhau về địa vị và lợi ích kinh tế, người lao động thường rơi vào vị trí yếu yếu và phụ thuộc vào người sử dụng lao động.

Phương pháp mệnh lệnh trong Luật Lao động thể hiện quyền uy của người sử dụng lao động đối với người lao động trong khuôn khổ pháp luật quy định. Trong Luật Lao động, phương pháp mệnh lệnh không thể hiện quyền lực Nhà nước mà thể hiện quyền uy của chủ sử dụng lao động đối với người lao động. Phương pháp mệnh lệnh được sử dụng trong các trường hợp: i) Tổ chức và quản lý lao động; ii) Xác định nghĩa vụ của người lao động; iii) Quy định quyền quản lý của người sử dụng lao động.

Phương pháp tác động của tổ chức Công đoàn là phương pháp điều chỉnh đặc thù của Luật Lao động. Phương pháp này được sử dụng để tác động tới những vấn đề nảy sinh trong quá trình lao động, có liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Khi tham gia vào quan hệ lao động, người lao động thường rơi vào vị trí thế yếu do đó tổ chức Công đoàn được thành lập nhằm bảo vệ quyền lợi người lao động khi thỏa thuận hợp đồng lao động, ký kết thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động, xử lý kỷ luật lao động... Pháp luật trao cho Công đoàn những quyền năng pháp lý nhất định để Công đoàn tham gia quan hệ đại diện cho tập thể người lao động.

1.1.3. Các nguyên tắc cơ bản của Luật Lao động

Một là, nguyên tắc bảo vệ người lao động

Hệ thống nguyên tắc này bao gồm những nguyên tắc đặt ra để đảm bảo quyền lợi ích hợp pháp của người lao động, bao gồm:

- i) Đảm bảo quyền tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp không bị phân biệt đối xử của người lao động.
- ii) Trả lương theo thỏa thuận nhưng không thấp hơn tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định.
- iii) Thực hiện bảo hộ lao động đối với người lao động.
- iv) Đảm bảo quyền được nghỉ ngơi của người lao động.
- v) Tôn trọng quyền đại diện của tập thể lao động.
- vi) Bảo đảm quyền được hưởng bảo hiểm xã hội.
- vii) Đảm bảo quyền được đình công theo quy định của pháp luật.

Hai là, nguyên tắc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động.

Ba là, kết hợp hài hòa giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội.

1.2. Tình huống và hướng dẫn giải quyết tình huống

Tình huống 1¹

a. Nội dung vụ án

Bà Nguyễn Thị Thúy Hằng được tuyển vào làm nhân viên hành chính bán hàng tại Công ty Cổ phần Hữu Trọng từ năm 2009 nhưng đến ngày 1/4/2011 mới ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Do trong quá trình làm việc, bà Hằng đã liên tiếp sai phạm và bị xử lý kỷ luật vào các ngày 9/12/2010, 24/3/2011, 6/10/2011, 14/10/2013, 12/2/2014. Vì vậy, ngày 12/2/2014, công ty đã ra Quyết định kỷ luật số 01/QĐ-SH/2014 hạ bậc công tác với mức lương thấp hơn và chuyển bà Hằng từ nhân viên Phòng Kinh doanh gia dụng đến Phòng Sản xuất. Ngày 14/2/2014, bà Hằng gửi đơn xin công ty xem xét lại Quyết định số 01/QĐ-SH/2014 ngày 12/2/2014. Ngày 10/3/2014, công ty ra Quyết định số 08/QĐ-SH/2014 không áp dụng hình thức kỷ luật hạ bậc công tác đối với bà Hằng. Ngày 28/3/2014, công ty gửi thư mời bà Hằng đến họp vào ngày 4/4/2014 về việc bà Hằng vắng mặt tại nơi làm việc không xin phép và giải quyết các nguyện vọng của bà. Bà Hằng đã nhận và xin phép không đến dự được và đề nghị dời cuộc họp sang ngày 5/4/2014. Đến ngày 26/4/2014, Công ty Cổ phần Hữu Trọng ra Quyết định kỷ luật sa thải số 15/QĐ-SH/2014 đối với bà Hằng do tự ý nghỉ việc trên 5 ngày trong tháng 3/2014. Ngày 28/4/2014, bà Hằng nộp đơn khởi kiện. Dựa vào nội dung tình huống xác định:

1. Quan hệ giữa bà Nguyễn Thị Thúy Hằng với Công ty Cổ phần Hữu Trọng có thuộc đối tượng điều chỉnh của BLLĐ hay không?

2. Xác định tư cách pháp lý của các chủ thể?

b. Hướng dẫn giải quyết tình huống

Kỹ năng 1: Tóm tắt và phát hiện vấn đề

- Bà Nguyễn Thị Thúy Hằng (nguyên đơn) được tuyển vào làm nhân viên hành chính bán hàng tại Công ty Cổ phần Hữu Trọng (bị đơn) từ năm 2009 nhưng đến ngày 1/4/2011 mới ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

¹ Bản án số: 23/2015/LĐST ngày 30/3/2015.

- Do trong quá trình làm việc, bà Hằng đã liên tiếp sai phạm và bị xử lý kỷ luật vào các ngày 9/12/2010, 24/3/2011, 6/10/2011, 14/10/2013, 12/2/2014. Vì vậy, ngày 12/2/2014, công ty đã ra Quyết định kỷ luật số 01/QĐ-SH/2014 hạ bậc công tác với mức lương thấp hơn và chuyển Hằng từ nhân viên Phòng Kinh doanh gia dụng đến Phòng Sản xuất.

- Ngày 28/3/2014, công ty gửi thư mời bà Hằng đến họp vào ngày 4/4/2014 về việc bà Hằng vắng mặt tại nơi làm việc không xin phép và giải quyết các nguyện vọng của bà. Bà Hằng đã nhận và xin phép không đến dự được và đề nghị dời cuộc họp sang ngày 5/4/2014. Đến ngày 26/4/2014, Công ty Cổ phần Hữu Trọng ra Quyết định kỷ luật sa thải số 15/QĐ-SH/2014 đối với bà ND_Hằng do tự ý nghỉ việc trên 5 ngày trong tháng 3/2014. Ngày 28/4/2014, bà Hằng nộp đơn khởi kiện.

Từ dữ liệu vụ án, cần xác định rõ mối quan hệ giữa bà Hằng và công ty có thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật Lao động không? Tư cách pháp lý của hai chủ thể trong tình huống trên như thế nào?

Kỹ năng 2: Tra cứu văn bản pháp luật

Áp dụng quy định của Bộ luật Lao động, cụ thể tại Điều 1 Bộ luật Lao động và Điều 3 Bộ luật Lao động.

Kỹ năng 3: Lập luận giải quyết tình huống

Thứ nhất, quan hệ nói trên thuộc đối tượng điều chỉnh của BLLĐ 2012, bởi lẽ quan hệ giữa bà Nguyễn Thị Thúy Hằng với Công ty Cổ phần Hữu Trọng được hình thành từ hợp đồng lao động. Trong đó, Công ty Cổ phần Hữu Trọng là người sử dụng lao động, bà Nguyễn Thị Thúy Hằng là người lao động.

Thứ hai, xác định tư cách pháp lý chủ thể: Bà Nguyễn Thị Thúy Hằng là người lao động từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động và đã giao kết hợp đồng lao động nên khi tham gia vào quan hệ này bà Hằng có đầy đủ tư cách pháp lý của một chủ thể. Công ty Cổ phần Hữu Trọng là một loại hình doanh nghiệp có tư cách pháp nhân, có nhu cầu thuê, mướn, sử dụng và trả lương cho bà Hằng thông qua hợp đồng lao động đã giao kết nên công ty này có đầy đủ tư cách của chủ thể khi tham gia vào quan hệ lao động.

Kết luận

1. Quan hệ giữa bà Nguyễn Thị Thúy Hằng với Công ty Cổ phần Hữu Trọng thuộc đối tượng điều chỉnh của Bộ luật Lao động.

2. Bà Nguyễn Thị Thúy Hằng là người lao động. Công ty Cổ phần Hữu Trọng là đơn vị sử dụng lao động.

Kỹ năng 4: Để xác định tư cách pháp lý của bà Hằng là viên chức cần có điều kiện nào?

Kỹ năng 5: Hãy lấy một tình huống giả định để phân biệt đối tượng điều chỉnh của ngành Luật Lao động với đối tượng điều chỉnh của ngành Luật Hành chính?

Kỹ năng 6: Sự tầm quyết định tuyển dụng viên chức và bản hợp đồng lao động.

Chương 2

TÌNH HUỐNG VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

2.1. Nội dung kiến thức lý thuyết cần trao đổi

2.1.1. *Khái niệm của hợp đồng lao động*

Trong nền kinh tế thị trường có nhiều hình thức tuyển dụng lao động khác nhau như hình thức tuyển dụng vào biên chế nhà nước, hình thức bầu cử và hình thức tuyển dụng thông qua giao kết hợp đồng lao động. Các hình thức tuyển dụng đều hình thành trên cơ sở quy định của pháp luật để tạo lập nên quyền và nghĩa vụ của các bên. Trong đó, hình thức tuyển dụng thông qua giao kết hợp đồng lao động được coi là hình thức tuyển dụng cơ bản trong nền kinh tế thị trường, là công cụ hữu hiệu để các bên thiết lập và duy trì quan hệ lao động một cách thuận lợi thông qua thị trường lao động.

Điều 15 Bộ luật Lao động quy định: *“Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”*. Như vậy, về bản chất hợp đồng lao động là một loại khế ước, là sự thỏa thuận giữa các bên. Về hình thức đó là sự thỏa thuận được ghi nhận dưới hình thức bằng văn bản hoặc bằng lời nói. Về chủ thể là người lao động là người sử dụng lao động. Về nội dung đó là quyền và nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

2.1.2. *Đặc trưng của hợp đồng lao động*

Hợp đồng lao động là một loại hợp đồng nên nó mang những đặc điểm của một hợp đồng nói chung. Ngoài ra, hợp đồng lao động còn có những đặc điểm riêng biệt so với các loại hợp đồng khác.

- Một là, hợp đồng lao động mang tính đích danh.
- Hai là, hợp đồng lao động mang tính phụ thuộc pháp lý của người lao động và người sử dụng lao động.
- Ba là, hợp đồng lao động có đối tượng là việc làm.

2.1.3. Phân loại hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động được phân loại dựa trên các căn cứ nhất định. Việc phân loại hợp đồng lao động có tác dụng xem xét ý nghĩa của hợp đồng lao động cũng như xác định phương thức giải quyết một số vấn đề để bảo vệ các bên khỏi sự xâm hại. Có thể phân loại hợp đồng lao động theo những cách thức sau:

- Một là, theo hình thức của hợp đồng lao động. Dựa vào căn cứ này, hợp đồng lao động được chia làm hai loại: Hợp đồng lao động bằng lời nói (khẩu ước) và hợp đồng lao động bằng văn bản.

- Hai là, căn cứ vào thời hạn của hợp đồng để phân loại. Nếu dựa vào thời hạn để phân loại thì hợp đồng lao động gồm các loại sau:

- i) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

- ii) Hợp đồng lao động xác định thời hạn.

- iii) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

- Ba là, căn cứ vào tính kế tiếp của trình tự giao kết hợp đồng để phân loại. Theo cách phân loại này hợp đồng lao động có hai loại là hợp đồng thử việc và hợp đồng chính thức.

- Bốn là, căn cứ vào tính hợp pháp của hợp đồng để phân loại. Theo tính hợp pháp, hợp đồng được chia làm hai loại: Hợp đồng lao động hợp pháp và hợp đồng lao động vô hiệu.

- + Hợp đồng lao động hợp pháp là loại hợp đồng tuân thủ trình tự các điều kiện theo quy định của pháp luật. Hợp đồng vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm những điều cấm của pháp luật. Các nội dung khác vẫn có hiệu lực pháp luật nếu phần bị vô hiệu không ảnh hưởng đến các nội dung này.

- + Hợp đồng vô hiệu toàn bộ là hợp đồng vi phạm một trong các điều kiện sau đây: Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động trái pháp luật; người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền; công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm; nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

2.1.4. Nội dung của hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây: i) Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp; ii) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động; iii) Công việc và địa điểm làm việc; iv) Thời hạn của hợp đồng lao động; v) Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; vi) Chế độ nâng bậc, nâng lương; vii) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; viii) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động; ix) Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế; x) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp người lao động vi phạm.

Đối với người lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp thì tùy theo loại công việc mà hai bên có thể giảm một số nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động và thỏa thuận bổ sung nội dung về phương thức giải quyết trong trường hợp thực hiện hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hỏa hoạn, thời tiết.

Nội dung của hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của Nhà nước do Chính phủ quy định.

2.1.5. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

Nguyên tắc giao kết hợp đồng là những tư tưởng chỉ đạo, chi phối các chủ thể trong quá trình giao kết hợp đồng nhằm giúp cho việc giao kết hợp đồng đạt hiệu quả. Thông qua các quy định của pháp luật, khi giao kết hợp đồng lao động các bên phải tuân thủ những nguyên tắc sau:

- i) Nguyên tắc tự do, tự nguyện.
- ii) Nguyên tắc bình đẳng.
- iii) Nguyên tắc không trái pháp luật và thỏa ước lao động tập thể.

2.1.6. Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động

Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau:

i) Người đại diện theo pháp luật quy định tại điều lệ của doanh nghiệp, hợp tác xã.

ii) Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức theo quy định của pháp luật.

iii) Chủ hộ gia đình.

iv) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau:

i) Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên.

ii) Người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi và có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người lao động.

iii) Người đại diện theo pháp luật đối với người dưới 15 tuổi và có sự đồng ý của người dưới 15 tuổi.

iv) Người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động.

2.1.7. Trình tự giao kết hợp đồng lao động

Việc tạo lập hợp đồng lao động là một quá trình rất quan trọng, bởi nó thể hiện sự hợp tác của các bên để đi đến sự thống nhất ý chí nhằm thiết lập nên quan hệ lao động. Hơn nữa, đây là thời điểm các bên bắt đầu có những tiếp xúc, do vậy quá trình giao kết là quá trình để các bên tìm hiểu đánh giá về nhau một cách trực tiếp để lựa chọn và ra các quyết định chính thức. Chính vì vậy, trình tự giao kết hợp đồng có thể chia làm 3 giai đoạn:

i) Các bên đưa ra đề nghị bày tỏ sự mong muốn thiết lập quan hệ.

ii) Thương lượng, đàm phán nội dung.

iii) Hoàn thiện và giao kết hợp đồng.

Hợp đồng lao động được giao kết trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động hoặc có thể ký kết giữa người sử dụng lao động với người được ủy quyền hợp pháp thay mặt cho nhóm người lao động.

2.1.8. Thực hiện, thay đổi, tạm hoãn hợp đồng lao động

Một là, thực hiện hợp đồng lao động, thực hiện các quyền và nghĩa vụ các bên đã cam kết trong hợp đồng. Quá trình thực hiện hợp đồng lao động người lao động quan tâm đến tiền lương, người sử dụng lao động quan tâm đến lợi nhuận và trong nhiều trường hợp các bên có thể xâm phạm, tước đoạt quyền lợi của nhau. Tuy nhiên, các bên muốn đạt được lợi ích kinh tế thì lợi ích này phải đặt trong mối quan hệ tỷ lệ thuận với sự ổn định của quan hệ lao động. Chính vì vậy, khi thực hiện hợp đồng lao động các bên phải tuân thủ và tôn trọng thực hiện hai nguyên tắc cơ bản là nguyên tắc thực hiện đúng các điều khoản đã cam kết trên phương diện bình đẳng và phải tạo ra những điều kiện cần thiết để giúp đỡ nhau thực hiện các cam kết.

Hai là, thay đổi nội dung hợp đồng lao động, là thay đổi các quyền và nghĩa vụ của các bên đã thỏa thuận trên cơ sở quy định của pháp luật. Sự thay đổi hợp đồng lao động có thể xuất phát từ ý chí hai bên. Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận sự thay đổi và được sự đồng ý của bên kia. Theo quy định hiện hành trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động và chấp thuận thì hai bên tiến hành sửa đổi, bổ sung nội dung thủ tục thay đổi hợp đồng theo hướng dẫn của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội hoặc ký kết hợp đồng lao động mới. Trong thời gian tiến hành thỏa thuận hai bên vẫn phải tuân theo hợp đồng đã ký kết. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết. Hợp đồng lao động cũng có thể bị thay đổi bởi ý chí một bên. Pháp luật lao động quy định cụ thể sự thay đổi hợp đồng lao động xuất phát từ ý chí người sử dụng lao động. Điều 31 BLLĐ quy định: “Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, nhưng không được quá 60 ngày làm

việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của người lao động”. Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác trái nghề, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 3 ngày, phải báo rõ thời hạn tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe và giới tính của người lao động.

Ba là, tạm hoãn hợp đồng lao động. Tạm hoãn hợp đồng lao động được coi là tình trạng “đóng băng” của quan hệ lao động. Điều 32 BLLĐ quy định hợp đồng lao động được tạm hoãn thực hiện trong những trường hợp sau đây:

- i) Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự.
- ii) Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp Luật Tố tụng hình sự.
- iii) Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc.
- iv) Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật Lao động.
- v) Các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

2.1.9. Chấm dứt hợp đồng lao động

Chấm dứt hợp đồng lao động là sự kiện pháp lý mà một hoặc cả hai bên không tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động, chấm dứt quyền và nghĩa vụ của cả hai bên đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Quy định pháp lý về chấm dứt hợp đồng lao động bao gồm hai nội dung: Các sự kiện pháp lý dẫn đến việc chấm dứt hợp đồng lao động và quy định về giải quyết hậu quả pháp lý của việc chấm dứt hợp đồng lao động. Chấm dứt hợp đồng lao động được thể hiện dưới ba trường hợp: Chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí của hai bên, ý chí của bên thứ ba hoặc do ý chí của một bên.

Thứ nhất, chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí của hai bên và của bên thứ ba. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí của hai bên và bên thứ ba được quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động.

Thứ hai, chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí của một bên.

Chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí một bên là sự kiện dễ gây bất đồng tranh chấp lao động và gây bất lợi cho chủ thể kia. Để bảo vệ quyền lợi của các bên pháp luật quy định chặt chẽ các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và hậu quả pháp lý khi chấm dứt. Theo đó, các chủ thể đều có quyền thực hiện việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

- Một là, người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 37 Bộ luật Lao động.

- Hai là, người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 Bộ luật Lao động.

Thứ ba, chế độ cho người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật Lao động cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 Điều 36 và người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật Lao động cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên bị mất việc làm do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã quy định tại khoản 10 Điều 36, Điều 44 và Điều 45 của Bộ luật Lao động.

Thứ tư, hậu quả pháp lý khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Trong trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì 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 2 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường theo quy định trên người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật Lao động 2012.

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 theo quy định trên và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật Lao động 2012, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 2 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

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 theo quy định trên, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có). Trong trường hợp doanh nghiệp tuyển người vào học nghề để làm việc cho doanh nghiệp, nếu người học nghề đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động học nghề trước thời hạn hoặc học xong không làm việc hay làm việc không đầy đủ thời hạn cam kết đã ghi trong hợp đồng thì phải bồi thường phí đào tạo.

2.2. Tình huống và hướng dẫn giải quyết tình huống

Tình huống 2²

a. Nội dung vụ án

Vào ngày 23/3/2013, Ông Bùi Văn Tuấn và chi nhánh Công ty Cổ phần Công nghệ T – Vika tại thành phố Hồ Chí Minh ký hợp đồng lao động có thời hạn 3 tháng kể từ ngày 14/4/2013 tới ngày 14/7/2013 với

² Bản án số: 94/2014/LĐ-ST Ngày: 24/12/2014 Vụ án: Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

mức lương 5.000.000 đồng. Ngày 15/5/2013, Công ty Cổ phần Công nghệ T – Vika bất ngờ ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông Tuấn với lý do không thực hiện công việc theo phân công, không tán thành với quyết định của công ty, ông Tuấn thực hiện các thủ tục khởi kiện vào ngày 4/11/2013 tại Tòa án nhân dân quận X, thành phố Hồ Chí Minh.

Ngày 14/11/2013 Tòa án nhân dân quận X, thành phố Hồ Chí Minh đã thụ lý vụ án số 171/2013/TLST – LĐ.

Theo nội dung đơn khởi kiện, ông Bùi Vạn Tuấn yêu cầu công ty phải trả cho ông các khoản sau:

1. Tiền lương công ty chưa thanh toán đủ, cụ thể tháng 4/2013 thiếu lại 4.015.000 đồng, tháng 5/2013 thiếu lại 529.000 đồng và tiền lãi chậm thanh toán, tổng số tiền phải thanh toán là 4.544.000 đồng.

2. Bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, số tiền bằng 2 tháng tiền lương là 10.000.000 đồng.

3. Số tiền lương trong những ngày không được làm việc, tính từ ngày nghỉ việc tới ngày Tòa án giải quyết xong, tổng số tháng không làm việc là 19 tháng nên số tiền là 5.000.000 đồng x 19 tháng = 95.000.000 đồng.

4. Số tiền thỏa thuận để 2 bên chấm dứt hợp đồng bằng 2 tháng lương là 10.000.000 đồng.

5. Đóng bảo hiểm xã hội cho tới ngày Tòa án xét xử xong, tỷ lệ 22% mức lương trên hợp đồng, số tiền là 22.500.000 đồng.

Ông không yêu cầu đòi bồi thường do công ty không thực hiện nghĩa vụ thông báo khi chấm dứt hợp đồng.

Hãy xác định:

1. Công ty cổ phần Công nghệ T - Vika chấm dứt hợp đồng với ông Bùi Vạn Tuấn có đúng pháp luật hay không? Tại sao?

2. Quyền lợi của ông Tuấn khi công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng được xác định như thế nào?

3. Nghĩa vụ của công ty khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Tuấn giải quyết như thế nào?

b. Hướng dẫn giải quyết tình huống

Kỹ năng 1: Tóm tắt và phát hiện vấn đề

- Xác định loại hợp đồng lao động được ký kết giữa hai chủ thể:
Vào ngày 23/3/2013, ông Bùi Văn Tuấn và chi nhánh Công ty Cổ phần Công nghệ T – Vika tại thành phố Hồ Chí Minh ký hợp đồng lao động có thời hạn 3 tháng kể từ ngày 14/4/2013 tới ngày 14/7/2013 với mức lương 5.000.000 đồng.

- Xác định sự kiện pháp lý phát sinh tranh chấp:

+ Ngày 15/5/2013, Công ty Cổ phần Công nghệ T – Vika bắt ngờ ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông Tuấn với lý do không thực hiện công việc theo phân công.

+ Ông Tuấn thực hiện các thủ tục khởi kiện vào ngày 4/11/2013 tại Tòa án nhân dân quận X, thành phố Hồ Chí Minh.

+ Ngày 14/11/2013, Tòa án nhân dân quận X, thành phố Hồ Chí Minh đã thụ lý vụ án số 171/2013/TLST – LĐ.

Kỹ năng 2: Tra cứu văn bản pháp luật

- Áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của công ty đối với người lao động. Cụ thể là Điều 38 Bộ luật Lao động.

- Áp dụng các quy định về hậu quả pháp lý của người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, Điều 42 Bộ luật Lao động.

Kỹ năng 3: Lập luận giải quyết tình huống

1. Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ký ngày 15/5/2013 của Công ty Cổ phần Công nghệ T - Vika đối với ông Bùi Văn Tuấn là trái pháp luật.

Công ty Cổ phần Công nghệ T – Vika đã ban hành quyết định thôi việc với ông Bùi Văn Tuấn do ông Tuấn không thực hiện công việc theo phân công, không thuộc các trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, theo khoản 1 Điều 38 BLLĐ 2012.

2. Quyền lợi của Ông Tuấn và nghĩa vụ của Công ty Cổ phần Công nghệ T – Vika khi đơn phương chấm dứt hợp đồng:

- Căn cứ Điều 96 BLLĐ 2012 quy định về nguyên tắc trả lương: Công ty Cổ phần Công nghệ T – Vika phải trả cho ông Tuấn tiền lương tháng 4 và tháng 5 năm 2013 còn thiếu và lãi suất đến ngày xét xử (ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương).

- Căn cứ khoản 1 Điều 42 BLLĐ 2012 quy định về Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì Công ty Cổ phần Công nghệ T – Vika phải thanh toán cho ông Tuấn:

+ Tiền lương trong những ngày không làm việc từ ngày 15/5/2013 đến 14/7/2013: 10.000.000 đồng.

+ Tiền bồi thường do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật (ít nhất 2 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động): 10.000.000 đồng.

- Công ty Cổ phần Công nghệ T – Vika không có nghĩa vụ phải đóng bảo hiểm xã hội đến ngày xét xử cho ông Tuấn vì trong hợp đồng không thỏa thuận về việc đóng bảo hiểm xã hội và không phải bồi thường số tiền để 2 bên chấm dứt hợp đồng lao động.

Kết luận

1. Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ký ngày 15/5/2013 của Công ty Cổ phần Công nghệ T - Vika đối với ông Bùi Văn Tuấn là trái pháp luật, theo khoản 1 Điều 38 BLLĐ 2012.

2. Quyền lợi của ông Tuấn và nghĩa vụ của Công ty Cổ phần Công nghệ T – Vika khi đơn phương chấm dứt hợp đồng: Căn cứ Điều 96 BLLĐ 2012, Khoản 1 Điều 42 BLLĐ 2012.

Kỹ năng 4: Để quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ký ngày 15/5/2013 của Công ty Cổ phần Công nghệ T - Vika đối với ông Bùi Văn Tuấn là đúng pháp luật, điều kiện đặt ra cho công ty là gì?

Kỹ năng 5: Lấy một tình huống giả định về việc người lao động chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp với người sử dụng lao động.

Kỹ năng 6: Suy tầm một quyết định về việc tạm hoãn hợp đồng lao động.

Tình huống 3³

a. Nội dung vụ án

Tại đơn khởi kiện 21/11/2012, biên bản đối chất tại phiên tòa ông Nguyễn Văn Quân trình bày: Ông làm việc tại Công ty Minh Việt từ 1/1/2003 với vị trí nhân viên kỹ thuật KCS. Ông và công ty có ký hợp đồng lao động từ 1/1/2003 đến 31/12/2004. Sau đó ông tiếp tục làm việc tại công ty và không ký thêm hợp đồng lao động nào nữa. Mức lương theo HĐLĐ có hệ số là 1.72/tháng, mức lương khi có quyết định nghỉ việc có hệ số là 3.19/tháng tính trên mức lương cơ bản Nhà nước quy định. Sau Tết Dương lịch 2012, công ty chuyển ông lên phòng hành chính và không bố trí công việc rõ ràng, không thông báo lý do thay đổi công việc. Ngày 18/2/2012, công ty thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông kể từ 6/1/2012. Đến 29/2/2012, công ty ra quyết định cho ông nghỉ việc từ 9/3/2012 mà không có lý do. Ông thấy bản thân không hề sai phạm gì và cũng không làm đơn xin nghỉ việc, vì vậy ông cho rằng việc công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không hợp lý. Khi ra quyết định cho ông nghỉ việc công ty chỉ trợ cấp 12.054.900 đồng và ông cũng đã nhận lại sổ BHXH. Tuy nhiên, theo ông thì công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật, ông yêu cầu công ty bồi thường cho ông 2 tháng tiền lương và những ngày không được làm việc tạm tính từ 9/3/2012 đến khi kết thúc vụ kiện và đồng thời ông không muốn quay trở lại công ty làm việc và yêu cầu Tòa án chấm dứt hợp đồng lao động giữa ông và công ty.

Tại các bản tự khai, phiên hòa giải Công ty Minh Việt do ông Trần Giang Sơn làm đại diện ủy quyền trình bày: Ông Sơn xác nhận Công ty Minh Việt có ký HĐLĐ với ông Quân từ 1/1/2003 đến 31/12/2004 với vị trí là công nhân cơ khí bao bì hộp sắt sau chuyển sang làm nhân viên KCS của phân xưởng bao bì II, do ông Hồ Đức Hóa làm quản đốc. Mức lương theo hợp đồng lao động của ông Quân có hệ số là 1.72/tháng. Sau 31/12/2004 ông Quân tiếp tục làm việc và không ký thêm hợp đồng lao động nào nữa, trong quá trình công tác ông Quân không thực hiện tốt nội quy như không đảm bảo giờ giấc làm việc, không chấp hành sự phân

³ Bản án số: 162/2014/LĐ-ST Ngày: 11/9/2014 Vụ án: “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

công của quản đốc, công ty chỉ nhắc nhở bằng miệng và có biên bản ghi nhận sự việc của quản đốc xưởng, ngoài ra không còn biên bản nào khác. Ngày 5/1/2012, ông Quân bị quản đốc trả về phòng tổ chức để bố trí công việc khác, do yêu cầu công việc nên không bố trí cho ông làm việc ở xưởng khác được nên phòng tổ chức xin ý kiến lãnh đạo công ty thông báo về việc cho ông Quân nghỉ việc trước 45 ngày và chỉ thông báo bằng miệng. Ngày 18/2/2012, công ty có ký giấy chứng nhận và có thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông Quân kể từ 6/1/2012, lý do ký là do ông Quân xin chứng nhận để ông bỏ túc hồ sơ xin việc. Đến 29/2/2012, công ty ký quyết định cho ông Quân nghỉ việc từ 9/3/2012, công ty đã giải quyết tất cả chế độ theo Bộ luật Lao động. Ông Quân đã nhận tất cả kể cả sổ BHXH từ 23/3/2012 và tiền trở cấp thôi việc là 12.054.900 đồng. Nay ông Quân khởi kiện yêu cầu công ty phải bồi thường cho ông 2 tháng tiền lương và những ngày ông không làm việc tính từ 9/3/2012 cho đến khi giải quyết xong vụ kiện thì công ty không đồng ý.

Từ vụ án trên, hãy xác định:

1. Xác định tranh chấp trong vụ án này là tranh chấp gì?
2. Xác định thời hạn hợp đồng của ông Quân ký hợp đồng với Công ty Cổ phần Minh Việt.
3. Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty Cổ phần Minh Việt trong tình huống trên đúng hay sai?
4. Giải quyết quyền lợi của ông Quân theo quy định pháp luật hiện hành.

b. Hướng dẫn giải quyết tình huống

Kỹ năng 1: Tóm tắt và phát hiện vấn đề

- Xác định loại hợp đồng lao động giữa ông Quân và Công ty Minh Việt.

Ông làm việc tại Công ty Minh Việt từ 1/1/2003 với vị trí nhân viên kỹ thuật KCS. Ông và công ty có ký hợp đồng lao động từ 1/1/2003 đến 31/12/2004. Sau ông tiếp tục làm việc tại công ty và không ký thêm hợp đồng lao động nào nữa.

- Xác định các sự kiện pháp lý làm phát sinh tranh chấp: Sau Tết dương lịch 2012, công ty chuyển ông lên phòng hành chính và không bố trí công việc rõ ràng, không thông báo lý do thay đổi công việc.

- Xác định thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động: Ngày 18/2/2012, công ty thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông kể từ 6/1/2012. Đến 29/2/2012 công ty ra quyết định cho ông nghỉ việc từ 9/3/2012 mà không có lý do.

Kỹ năng 2: Tra cứu văn bản pháp luật

- Áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động về loại hợp đồng lao động Điều 22 Bộ luật Lao động.

- Áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động về chấm dứt hợp đồng lao động Điều 38 Bộ luật Lao động.

- Áp dụng các quy định để giải quyết hậu quả pháp lý khi chấm dứt hợp đồng lao động Điều 42 Bộ luật Lao động.

Kỹ năng 3: Lập luận giải quyết tình huống

- *Thứ nhất:* Dựa theo bản án xác định đây là vụ án tranh chấp về vấn đề đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

- *Thứ hai:* Việc ông Quân ký hợp đồng với Công ty Cổ phần Minh Việt ngày 1/1/2003 đến ngày 31/12/2004 là hợp đồng lao động có thời hạn, sau khi hết thời hạn hợp đồng ông Quân và Công ty Minh Việt không ký thêm hợp đồng nào nữa nhưng ông Quân vẫn tiếp tục làm việc Điều này làm cho hợp đồng của ông Quân với Công ty Minh Việt trở thành hợp đồng không xác định thời hạn theo quy định của pháp luật tại khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động 2012.

- *Thứ ba:* Việc công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông Quân là trái quy định của pháp luật, bởi lẽ công ty đã thông báo chấm dứt trước 45 ngày theo quy định tại khoản 2 Điều 38 nhưng lại không đảm bảo lý do tại khoản 1 Điều 38 BLLĐ 2012.

- *Thứ tư:* Công ty Minh Việt bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và bồi thường khoản tiền lương do ông Quân không được làm việc tại công ty tính từ ngày nghỉ việc đến ngày xét xử, thanh toán một lần ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật. Không chấp nhận yêu cầu của ông Quân về yêu cầu Công ty Minh Việt bồi thường cho ông Quân 2 tháng tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước vì Công ty Minh

Việt đã thông báo trước 45 ngày theo quy định của pháp luật, không thanh toán cho ông tiền trích đóng BHXH, BHYT, BHTN vì Công ty Minh Việt đã giải quyết tất cả chế độ theo pháp luật lao động, kể cả sổ BHXH và tiền trợ cấp thôi việc.

Kết luận

1. Xác định tranh chấp trong vụ án này là tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Xác định thời hạn hợp đồng của ông Quân ký hợp đồng với Công ty Cổ phần Minh Việt là hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

3. Việc công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông Quân là trái quy định của pháp luật.

4. Công ty Minh Việt bồi thường do chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và bồi thường cho quyền lợi của ông Quân theo quy định pháp luật hiện hành.

Kỹ năng 4: Công ty muốn chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp cần điều kiện gì?

Kỹ năng 5: Lấy một tình huống giả định về việc người lao động chấm dứt trái pháp luật với người sử dụng lao động.

Kỹ năng 6: Suru tầm quyết định chi trả chế độ trợ cấp thôi việc cho người lao động.

Tình huống 4⁴

a. Nội dung vụ án

Nguyên đơn: Hoàng Nguyễn Thúy Hà, sinh năm 1959.

Địa chỉ: 140 NT, phường BT, quận X, thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Phạm Anh Vũ, sinh năm 1984; Theo văn bản ủy quyền được lập tại Văn phòng công chứng Đàm Sen, số công chứng: 00001186 Quyền số 01 TP/CC-SCC/HĐGD ngày 22/1/2013.

4 Bản án số: 29/2013/LĐST ngày: 18/9/2013 Về việc: Tranh chấp tiền trợ cấp thôi việc.

Bị đơn: Tổng Công ty Du lịch Sen Vàng – TNHH một thành viên.

Trụ sở: 23 LL, phường BN, quận X, thành phố HCM.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Nguyễn Văn Đạt, sinh năm 1995; theo văn bản ủy quyền của Tổng Giám đốc BD_Tổng Công ty Du lịch Sen Vàng – TNHH một thành viên ngày 23/1/2013.

Phía nguyên đơn trình bày: Ngày 20/4/2012, Tổng Công ty Du lịch Sen Vàng (Nay là Tổng Công ty Du lịch Sen Vàng – TNHH một thành viên) ban hành Quyết định số 156/QĐ-TCT, giải quyết chế độ nghỉ việc theo đơn của bà Hoàng Nguyễn Thúy Hà kể từ ngày 12/3/2009. Công ty có trách nhiệm thanh toán cho bà trong thời gian công tác tại cơ quan Nhà nước là 23 năm 7 tháng (quy tròn 24 năm); thời gian công tác tại Công ty Liên doanh Đại Dương là 7,5 năm. Số tiền trợ cấp thôi việc cho bà Hà là $2.931.500 \text{ đồng} \times 31,5 \text{ năm} \times 1/2 = 46.171.125 \text{ đồng}$. Bà Hà thấy cách tính như trên là không được thực tế vì mức tiền lương bình quân 6 tháng liền kề của bà Hà trước khi nghỉ việc là 1.435 USD/tháng. Bà yêu cầu bị đơn thanh toán số tiền trợ cấp thôi việc là 1.435 USD/tháng $\times 31,5 \text{ năm}$ là 22.242,5 USD. Tổng công ty chậm thực hiện nghĩa vụ thanh toán tiền nên bà Hà yêu cầu phải trả lãi đối với số tiền chậm trả theo lãi suất cơ bản 0.75% tháng với 17 tháng, số tiền là 2.835,9 USD.

Phía bị đơn trình bày: Xác nhận nội dung Quyết định số 156/QĐ – TCT ngày 20/4/2012 của BD_ Tổng Công ty Du lịch Sen Vàng – TNHH một thành viên. Cho rằng: mức lương bà Hà đưa ra trước khi nghỉ việc là 1.435 USD/tháng là sai, mức lương đó do Công ty Liên doanh Đại Dương trả cho bà Hà theo hợp đồng lao động ký giữa Công ty Liên doanh Đại Dương trả cho bà Hà. Giữa bà Hà và Tổng Công ty Du lịch Sen Vàng – TNHH một thành viên chỉ ký kết hợp đồng lao động số 95-02692 với số tiền lương như trên.

Dựa vào nội dung bản án, hãy xác định:

1. Tranh chấp tiền trợ cấp thôi việc của bà Hoàng Nguyễn Thúy Hà với Tổng Công ty Du lịch Sen Vàng.

2. Giải quyết việc Tổng Công ty Du lịch Sen Vàng chậm thực hiện nghĩa vụ thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho bà Hoàng Nguyễn Thúy Hà.

b. Hướng dẫn giải quyết tình huống

Kỹ năng 1: Tóm tắt và phát hiện vấn đề

- Xác định nội dung tranh chấp về trợ cấp thôi việc giữa bà Hà và Tổng Công ty Du lịch Sen Vàng.

Ngày 20/4/2012, Tổng Công ty Du lịch Sen Vàng (Nay là Tổng Công ty Du lịch Sen Vàng – TNHH một thành viên) ban hành Quyết định số 156/QĐ-TCT, giải quyết chế độ nghỉ việc theo đơn của bà Hoàng Nguyễn Thúy Hà kể từ ngày 12/3/2009.

Công ty có trách nhiệm thanh toán cho bà trong thời gian công tác tại cơ quan Nhà nước là 23 năm 7 tháng (quy tròn 24 năm); thời gian công tác tại Công ty Liên doanh Đại Dương là 7,5 năm. Số tiền trợ cấp thôi việc cho bà Hà là $2.931.500 \text{ đồng} \times 31,5 \text{ năm} \times 1/2 = 46.171.125 \text{ đồng}$.

- Xác định việc Tổng Công ty Du lịch Sen Vàng chậm thực hiện nghĩa vụ thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho bà Hoàng Nguyễn Thúy Hà.

Bà yêu cầu bị đơn thanh toán số tiền trợ cấp thôi việc là 1.435 USD/tháng $\times 31,5 \text{ năm}$ là 22.242,5 USD. Tổng công ty chậm thực hiện nghĩa vụ thanh toán tiền nên bà Hà yêu cầu phải trả lãi đối với số tiền chậm trả theo lãi suất cơ bản 0.75% tháng với 17 tháng, số tiền là 2.835,9 USD.

Kỹ năng 2: Tra cứu văn bản pháp luật

- Áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động và văn bản pháp luật liên quan về giải quyết trợ cấp thôi việc:

+ Khoản 3 Điều 37 Bộ luật Lao động 2012.

+ Khoản 1 Điều 14 nghị định 05/2015/NĐ-CP.

+ Điều 48 của Bộ luật Lao động.

+ Điểm c khoản 3 Điều 14 nghị định 05/2015/NĐ-CP.

- Áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động và văn bản pháp luật liên quan về việc giải quyết chậm nghĩa vụ thanh toán:

+ Theo khoản 5 Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP.

+ Theo khoản 2 Điều 305 Bộ luật Dân sự 2005.

Kỹ năng 3: Lập luận giải quyết

Thứ nhất, về tranh chấp tiền trợ cấp thôi việc.

Theo khoản 3 Điều 37 Bộ luật Lao động 2012 (BLLĐ 2012): “Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày...”. Như vậy, bà Hà đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là đúng quy định pháp luật.

Căn cứ khoản 1 Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP: “Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật Lao động cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 Điều 36 và người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động”. Như vậy, Tổng Công ty Du lịch Sen Vàng phải thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho bà Hà do bà Hà vẫn đang là lao động của Tổng Công ty Du lịch Sen Vàng.

Thời gian hưởng trợ cấp thôi việc: Theo điểm c, khoản 3, Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP: “Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc của người lao động được tính theo năm (đủ 12 tháng), trường hợp có tháng lẻ thì từ đủ 1 tháng đến dưới 6 tháng được tính bằng 1/2 năm; từ đủ 6 tháng trở lên được tính bằng 1 năm làm việc”. Từ ngày 1/1/2009 thì bắt buộc đóng bảo hiểm thất nghiệp. Do đó, thời gian để tính trợ cấp thôi việc của bà Hà là từ 4/1978 đến hết 12/2008 gồm 30 năm 9 tháng làm tròn 31 năm.

Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc theo khoản 3 Điều 48 BLLĐ 2012: “Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 6 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc”. 6 tháng liền kề trước khi bà Hà thôi việc bà đang làm tại Công ty Liên doanh Đại Dương với mức lương bình quân là 1.435 USD.

Theo khoản 1 Điều 48 BLLĐ 2012: “Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36 của Bộ

luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương”. Như vậy, tiền trợ cấp được của bà Hà như sau:

$31 \text{ năm} \times 1.435 \text{ USD} \times \frac{1}{2} = 22.242,5 \text{ USD} (\approx 507.129.000 \text{ VNĐ}$ theo tỷ giá ngày 30/11/2016).

Thứ hai, về việc giải quyết chậm nghĩa vụ thanh toán.

Theo khoản 5 Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP: “Trong thời hạn 7 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thanh toán đầy đủ trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm cho người lao động. Thời hạn thanh toán có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động thuộc một trong các trường hợp sau đây: Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động; người sử dụng lao động hoặc người lao động gặp thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh truyền nhiễm; người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế theo quy định tại Điều 13 Nghị định này”.

Như vậy, theo khoản 5 Điều 14 nghị định 05/2015/NĐ-CP, Tổng Công ty Du lịch Sen Vàng trong 7 ngày làm việc phải thanh toán cho bà Hà tiền trợ cấp thôi việc. Ngày 20/4/2012, Tổng Công ty Du lịch Sen Vàng ban hành quyết định giải quyết chế độ nghỉ việc cho bà Hà. Tuy nhiên, đến ngày xét xử (18/9/2013) thì số tiền vẫn chưa được thanh toán cho nên bà Hà có quyền yêu cầu trả lãi đối với số tiền 22.242,5 USD. Theo khoản 2 Điều 305 Bộ luật Dân sự 2005: “Trong trường hợp bên có nghĩa vụ chậm trả tiền thì bên đó phải trả lãi đối với số tiền chậm trả theo lãi suất cơ bản do Ngân hàng Nhà nước công bố tương ứng với thời gian chậm trả tại thời điểm thanh toán, trừ trường hợp có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác”. Thời gian chậm trả của Tổng Công ty Du lịch Sen Vàng tính đến thời điểm xét xử là 17 tháng. Lãi suất cơ bản do Ngân hàng Nhà nước công bố thời điểm hiện tại là 0.75%/tháng. Như vậy, tiền chậm trả mà Tổng công ty phải chịu là: $22.242.5 \text{ USD} \times 17 \text{ tháng} \times 0.75\%/\text{tháng} = 2.835,9 (\approx 64.658.520 \text{ VNĐ}$ theo tỷ giá ngày 30/11/2016).

Kết luận

1. Tiền trợ cấp được của bà Hà như sau:

31 năm x 1.435 USD x $\frac{1}{2}$ = 22.242,5 USD (\approx 507.129.000 VNĐ theo tỷ giá ngày 30/11/2016).

2. Số tiền chậm trả mà Tổng công ty phải chịu là:

22.242.5 USD x 17 tháng x 0,75%/tháng = 2.835,9 (\approx 64.658.520 VNĐ theo tỷ giá ngày 30/11/2016).

Kỹ năng 4: Để trợ cấp thôi việc đúng pháp luật, công ty cần các điều kiện nào?

Kỹ năng 5: Lấy một tình huống giả định về việc doanh nghiệp trả lương vi phạm các quy định của pháp luật.

Kỹ năng 6: Anh (chị) sưu tầm bảng lương của người lao động, quyết định trợ cấp thôi việc cụ thể của người lao động.

Tình huống 5⁵

a. Nội dung vụ án

Công ty TNHH Cape Việt Nam. Địa chỉ trụ sở chính: Lầu 2, 106 NVT, phường 8, quận PN, thành phố Hồ Chí Minh.

Ông Đặng Văn Kiều, sinh năm 1983. Địa chỉ: Khu phố 4, phường TMT, quận X, thành phố Hồ Chí Minh.

- Ngày 1/7/2014, Công ty TNHH Cape Việt Nam (sau đây gọi tắt là công ty) và ông Đặng Văn Kiều ký hợp đồng lao động số 016/HĐLD/07-2014. Theo đó, ông Kiều làm việc cho công ty từ ngày 1/7/2014 đến ngày 30/6/2015. Ngày 18/9/2014, công ty và ông Kiều ký hợp đồng đào tạo số HDDT58206_FS/2014. Nội dung hợp đồng đào tạo này là ông Kiều tham gia khóa học từ ngày 14/7/2014 đến ngày 10/10/2014, thực tế khóa học kết thúc vào ngày 24/10/2014, với tổng chi phí đào tạo là 33.000.000 (ba mươi ba triệu) đồng. Ngày 13/11/2014, ông Kiều đơn phương gửi đơn xin nghỉ việc. Ngày 25/11/2014, công ty đã gửi thông báo đến cho ông Kiều về việc yêu cầu ông Kiều phải bồi thường chi phí đào tạo nếu ông Kiều đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn. Trong

5 Bản án số: 86/2015/LĐ-ST Ngày: 14/5/2015 Vụ án: Tranh chấp lao động về bồi thường thiệt hại là chi phí đào tạo.

trường hợp chậm thực hiện nghĩa vụ bồi thường thì phải chịu lãi suất theo mức cơ bản do Ngân hàng Nhà nước công bố. Ngày 18/12/2014, ông Kiều nghỉ việc.

Sau đó, công ty đã gửi đơn khởi kiện ra tòa. Do ông Đặng Văn Kiều vi phạm hợp đồng đào tạo nên công ty yêu cầu ông Kiều phải hoàn trả cho công ty chi phí đào tạo là 33.000.000 (ba mươi ba triệu) đồng và tiền lãi phát sinh cho đến ngày Tòa án xét xử, số tiền lãi là 1.195.425 đồng.

- Tại bản tự khai ngày 31/3/2015 và lời khai trong qua trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa sơ thẩm, bị đơn là ông Đặng Văn Kiều trình bày: Ông Kiều thừa nhận có ký hợp đồng lao động và hợp đồng đào tạo cũng như thời gian nghỉ việc như phía công ty đã trình bày. Ông cho rằng, ông nghỉ việc là đúng vì công ty đã ra quyết định cho nghỉ việc theo đơn xin nghỉ việc của ông. Do vậy, khi hợp đồng lao động chấm dứt thì hợp đồng đào tạo đương nhiên hết hiệu lực. Đồng thời, ông Kiều cho rằng thẩm quyền ký kết, nội dung hợp đồng đào tạo là sai, việc ký hợp đồng có sự ép buộc và việc đào tạo là nghĩa vụ của công ty, do đó ông không có nghĩa vụ phải trả lại chi phí đào tạo.

Dựa vào nội dung vụ án, hãy xác định:

1. Việc ông Đặng Văn Kiều đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn có đúng với pháp luật không?

2. Công ty TNHH Cape Việt Nam yêu cầu ông Đặng Văn Kiều hoàn trả lại 33.000.000 (ba mươi ba triệu) đồng chi phí đào tạo và tiền lãi phát sinh cho đến ngày Tòa xét xử với số tiền là 1.195.425 đồng, như vậy có hợp lý và đúng quy định của pháp luật hay không?

b. Hướng dẫn giải quyết tình huống

Kỹ năng 1: Tóm tắt và phát hiện vấn đề

- Xác định việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của ông Kiều đúng hay sai? Để giải quyết vấn đề cần làm rõ:

1. Loại hợp đồng lao động và thời hạn hợp đồng lao động.

Ngày 1/7/2014, Công ty TNHH Cape Việt Nam (sau đây gọi tắt là công ty) và ông Đặng Văn Kiều ký hợp đồng lao động số 016/HĐLD/07-2014, theo đó ông Kiều làm việc cho công ty từ ngày 1/7/2014 đến ngày 30/6/2015.

2. Các sự kiện pháp lý phát sinh

Ngày 18/9/2014, công ty và ông Kiều ký hợp đồng đào tạo số HDDT58206_FS/2014. Nội dung hợp đồng đào tạo này là ông Kiều tham gia khóa học từ ngày 14/7/2014 đến ngày 10/10/2014, thực tế khóa học kết thúc vào ngày 24/10/2014, với tổng chi phí đào tạo là 33.000.000 (ba mươi ba triệu) đồng.

Ngày 13/11/2014, ông Kiều đơn phương gửi đơn xin nghỉ việc.

Ngày 25/11/2014, công ty đã gửi thông báo đến cho ông Kiều về việc yêu cầu ông Kiều phải bồi thường chi phí đào tạo nếu ông Kiều đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn. Trong trường hợp chậm thực hiện nghĩa vụ bồi thường thì phải chịu lãi suất theo mức cơ bản do Ngân hàng Nhà nước công bố.

Ngày 18/12/2014, ông Kiều nghỉ việc.

Kỹ năng 2: Tra cứu văn bản pháp luật

Căn cứ pháp pháp lý áp dụng: Điều 305, khoản 8 Điều 409 của Bộ luật Dân sự 2005. Điều 37, 41, 62, 194 của Bộ luật Lao động 2012.

Kỹ năng 3: Lập luận giải quyết tình huống

Thứ nhất, việc ông Kiều đơn phương gửi đơn xin nghỉ việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn là sai với quy định của pháp luật. Vì ông nghỉ việc không nằm trong 1 trường hợp nào quy định trong khoản 1 Điều 37 BLLĐ 2012 nên việc ông đơn phương chấm dứt hợp đồng là không đúng với pháp luật theo Điều 41 BLLĐ 2012.

Thứ hai, theo luật pháp hiện hành thì việc Công ty TNHH Cape Việt Nam yêu cầu ông Kiều hoàn trả lại 33.000.000 đồng chi phí đào tạo là đúng với quy định của pháp luật. Căn cứ vào khoản 1 Điều 305 của Bộ luật Dân sự 2005 và các Điều 62, 194 của Bộ luật Lao động. Ở đây ông Kiều đã không thực hiện đúng với nghĩa vụ mà ông đã cam kết trong hợp đồng vì thế ông phải bồi thường thiệt hại cho bên công ty. Mặt khác, theo khoản 2 Điều 305 BLDS 2005 thì khi chấm dứt hợp đồng mà ông Kiều chậm nghĩa vụ trả tiền thì ông Kiều phải trả lãi đối với số tiền chậm trả theo lãi suất cơ bản của Ngân hàng Nhà nước quy định. Vậy, số tiền lãi 1.195.425 đồng tính đến khi mở phiên tòa xét xử thì theo luật ông Kiều

phải trả nhưng khi ra xét xử thì có thể áp dụng khoản 8 Điều 409 BLDS 2005 để giải thích hợp đồng theo hướng có lợi cho ông Kiều.

Kết luận

1. Việc ông Kiều đơn phương gửi đơn xin nghỉ việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn là trái quy định của pháp luật.

2. Việc Công ty TNHH Cape Việt Nam yêu cầu ông Kiều hoàn trả lại 33.000.000 đồng chi phí đào tạo là đúng với quy định pháp luật hiện hành.

Kỹ năng 4: Để chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật, ông Kiều cần có các điều kiện nào?

Kỹ năng 5: Lấy tình huống giả định về việc người lao động chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp với người sử dụng lao động.

Kỹ năng 6: Sơ tư tóm tắt quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động cụ thể.

Tình huống 6⁶

a. Nội dung vụ án

Ngày 3/6/2016, TAND thành phố Vũng Tàu (tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu) cho biết, đã tiến hành xét xử vụ kiện “đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” giữa công ty TNHH cơ khí hàng hải Vina-Offshoe (100% vốn nước ngoài; trụ sở đường số 5, KCN Đông Xuyên, phường Rạch Dừa, TP Vũng Tàu) và ông Đỗ Quang Chiến (41 tuổi) - nguyên Giám đốc nhân sự của công ty.

Theo trình bày của nguyên đơn - ông Đỗ Quang Chiến, năm 2007 ông Chiến được tuyển dụng vào làm việc ở bộ phận Hành chính nhân sự của công ty Vina-Offshoe. Từ năm 2011 đến năm 2013, công ty bổ nhiệm ông Chiến giữ chức vụ Trưởng phòng hành chính nhân sự và ký kết hợp đồng không thời hạn với công ty. Cuối năm 2014, ông Chiến tiếp tục được công ty tăng lương và bổ nhiệm chức vụ Giám đốc nhân sự. Ngoài ra, công ty Vina - Offshoe cũng giao cho ông Chiến làm Trưởng phòng quản lý cảng, quản lý tổ sửa chữa, bảo trì...

⁶ Giám đốc bị sa thải trái quy định được bồi thường hơn 900 triệu đồng.

<http://dantri.com.vn/viec-lam/ong-giam-doc-bi-sa-thai-trai-quy-dinh-duoc-boi-thuong-hon-900-trieu-dong-2016060507533278.htm>

Đầu năm 2015, công ty Vina - Offshoe được chuyển nhượng cho chủ sở hữu mới. Ngày 26/5/2015, ông Chiến bắt ngờ nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 06/2015/QĐ – VNO do ông Yap Hoon Hong (Tổng giám đốc) ký. Vina-Offshoe đưa ra lý do thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động, tiến hành sáp nhập phòng Hành chính nhân sự vào phòng Tài chính. Vì vậy, công ty không sắp xếp được việc làm cho ông Chiến nên công ty cho ông Chiến tạm ngừng công việc đến hết 45 ngày và sẽ trả đủ lương 45 ngày đó.

Tại phiên tòa, đại diện Vina - Offshoe cho biết trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông Chiến, công ty đã tiến hành họp nội bộ về việc sắp xếp lại cơ cấu nhân sự theo chỉ đạo của Tổng giám đốc mới. Theo đó, công ty thống nhất sáp nhập 2 phòng Hành chính nhân sự vào phòng Tài chính. Như vậy, phòng Hành chính nhân sự không tồn tại và công ty không thể bố trí việc làm cho ông Chiến nên công ty ra quyết định cho ông Chiến nghỉ việc. Công ty thừa nhận quy trình chấm dứt hợp đồng lao động có sai sót, ra thông báo và quyết định thôi việc cùng một thời điểm... Tòa đã yêu cầu công ty Vina - Offshoe chứng minh việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động dẫn đến việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Chiến. Sau khi nghe trình bày của các bên, tòa đã so sánh 2 sơ đồ hoạt động của công ty trước và sau khi ông Chiến nghỉ việc. Theo đó, phòng Hành chính nhân sự được chuyển tên thành phòng Quản trị nhân lực, không hề có sự sáp nhập với phòng Tài chính. Và trên thực tế, phòng Quản trị nhân lực vẫn có chức năng nhiệm vụ hoạt động giống với phòng Hành chính nhân sự.

Dựa vào tình huống trên, hãy xác định:

1. Việc chấm dứt hợp đồng lao động của công ty đối với ông Chiến đúng hay sai?
2. Giải quyết quyền lợi cho ông Chiến theo pháp luật hiện hành như thế nào?

b. Hướng dẫn giải quyết tình huống

Kỹ năng 1: Tóm tắt và phát hiện vấn đề

- Xác định việc công ty ký kết hợp đồng lao động với ông Chiến: Ông Đỗ Quang Chiến được tuyển dụng vào làm việc ở bộ phận Hành chính nhân sự của công ty Vina-Offshoe.

- Xác định các sự kiện pháp lý phát sinh:

+ Từ năm 2011 - 2013, công ty bổ nhiệm ông Chiến giữ chức vụ Trưởng phòng hành chính nhân sự và ký kết hợp đồng không thời hạn với công ty.

+ Cuối năm 2014, ông Chiến tiếp tục được công ty tăng lương và bổ nhiệm chức vụ Giám đốc nhân sự.

+ Đầu năm 2015, công ty Vina - Offshoe được chuyển nhượng cho chủ sở hữu mới.

+ Ngày 26/5/2015, ông Chiến bất ngờ nhận được quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 06/2015/QĐ – VNO do ông Yap Hoon Hong (Tổng giám đốc) ký. Vina-Offshoe đưa ra lý do thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động, tiến hành sáp nhập phòng Hành chính nhân sự vào phòng Tài chính. Vì vậy, công ty không sắp xếp được việc làm cho ông Chiến nên công ty cho ông Chiến tạm ngừng công việc đến hết 45 ngày và sẽ trả đủ lương 45 ngày đó.

Kỹ năng 2: Tra cứu văn bản pháp luật

- Áp dụng Điều 38 Bộ luật Lao động về người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

- Áp dụng Điều 44 Bộ luật Lao động.

- Áp dụng Điều 46 Bộ luật Lao động.

- Áp dụng Điều 13 Nghị định 05/CP ngày 12/1/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Bộ luật Lao động.

Kỹ năng 3: Lập luận giải quyết tình huống

Thứ nhất, việc chấm dứt hợp đồng lao động của công ty với ông Chiến là trái pháp luật lao động hiện hành. Khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cần có các điều kiện và căn cứ theo pháp luật hiện hành quy định. Áp dụng Điều 38 Bộ luật Lao động và Điều 44 Bộ luật Lao động, công ty không có các căn cứ và cơ sở để chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty không căn cứ vào điều kiện do doanh nghiệp thay đổi cơ cấu theo Điều 44 Bộ luật Lao động để ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Chiến. Cụ thể, phòng Hành chính nhân sự được chuyển tên thành phòng Quản trị nhân lực, không hề

có sự sáp nhập với phòng Tài chính. Và trên thực tế, phòng Quản trị nhân lực vẫn có chức năng nhiệm vụ hoạt động giống với phòng Hành chính nhân sự. Sau khi ông Chiến bị buộc thôi việc, công ty Vina-Offshoe vẫn có người đảm nhiệm phần công việc của ông Chiến. Sự thay đổi trong phòng có chăng chỉ là các nhân viên được điều chuyển từ vị trí này sang làm việc ở vị trí khác. Chính vì vậy, lý do vì thay đổi cơ cấu tổ chức, sáp nhập phòng nên công Vina-Offshoe chấm dứt hợp đồng với ông Chiến là không hợp lý.

Thứ hai, khi doanh nghiệp thay đổi cơ cấu, doanh nghiệp buộc phải áp dụng các thủ tục quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động, Điều 46 Bộ luật Lao động và Điều 13 Nghị định 05/CP ngày 12/1/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Bộ luật Lao động.

“Điều 44. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

1. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.

Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.

2. Trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc, thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.

Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.

3. 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”.

Doanh nghiệp cũng không thực hiện các bước lập phương án sử dụng lao động theo quy định hiện hành

“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”.

Từ cơ sở đó, việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Chiến là trái pháp luật hiện hành.

Thứ ba, khi doanh nghiệp chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, cơ quan có thẩm quyền sẽ tiến hành hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và buộc doanh nghiệp phải bồi thường thiệt hại cho ông Chiến theo quy định của pháp luật hiện hành. Cụ thể, Tòa sẽ quyết định tuyên hủy bỏ Quyết định số 06/2015/QĐ –VNO và buộc công ty Vina-Offshoe phải bồi thường cho ông Chiến số tiền hơn 944 triệu đồng và thực hiện các chính sách với ông Chiến tính đến ngày 30/5/2016.

Kết luận

1. Việc chấm dứt hợp đồng lao động của công ty đối với ông Chiến trái quy định pháp luật hiện hành.

2. Tòa sẽ quyết định tuyên hủy bỏ Quyết định số 06/2015/QĐ – VNO và buộc công ty Vina-Offshoe phải bồi thường cho ông Chiến số tiền hơn 944 triệu đồng và thực hiện các chính sách với ông Chiến tính đến ngày 30/5/2016.

Chương 3

TÌNH HUỐNG VỀ TIỀN LƯƠNG

3.1. Nội dung kiến thức lý thuyết cần trao đổi

3.1.1. *Khái niệm tiền lương*

Dưới góc độ kinh tế tiền lương có thể được gọi với nhiều tên khác nhau như tiền lương, tiền công, thù lao lao động... Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, là giá cả sức lao động, được hình thành thông qua sự thỏa thuận của các bên. Tiền lương phải tuân thủ các quy luật khách quan của nền kinh tế thị trường và pháp luật của Nhà nước để đảm bảo cuộc sống cho bản thân và gia đình người lao động. Điều 90 BLLĐ 2012 quy định: *“Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận”*.

3.1.2. *Nguyên tắc cơ bản của tiền lương*

Một là, việc trả lương phải trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động nhưng không được thỏa thuận thấp hơn mức lương ấn định của Nhà nước.

Hai là, tiền lương phải được trả theo năng suất, chất lượng lao động và hiệu quả công việc.

Ba là, tiền lương phải được trả trực tiếp, đầy đủ, đúng thời hạn và tại nơi làm việc.

3.1.3. *Tiền lương tối thiểu*

Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Tiền lương tối thiểu có những đặc trưng sau: Được xác định trên cơ sở cung cầu lao động, khả năng kinh tế và chỉ số giá sinh hoạt theo từng thời kỳ; Tương ứng với công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường; đảm bảo cho người lao động bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng; phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước.

3.1.4. Hệ thống thang lương, bảng lương

Thang lương là hệ thống các quy phạm phân định những mức lương tương ứng với từng bậc nghề nhất định thuộc từng ngành nghề, công việc, tạo thành những quan hệ tỷ lệ trả công lao động khác nhau theo trình độ chuyên môn khác nhau giữa các nhóm người lao động. Thang lương gồm các bậc và hệ số tiền lương tương ứng. Mỗi bậc trong thang lương thể hiện mức phức tạp và mức tiêu hao lao động của một công việc. Bậc khởi điểm áp dụng cho công việc ít phức tạp và mức tiêu hao năng lượng ít nhất. Mỗi bậc trong thang lương thể hiện theo hệ số của bậc đó so với bậc khởi điểm. Chênh lệch giữa bậc cao nhất và bậc thấp nhất của thang lương được gọi là bội số của thang lương. Hệ thống thang lương doanh nghiệp được xác định theo ngành kinh tế kỹ thuật. Trong một thang lương có một hoặc một số nhóm lương thể hiện điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại khác nhau của từng ngành nghề. Mỗi nhóm lương có hệ số mức lương bậc một và hệ số bậc cao nhất tương ứng với mức độ của công việc. Số bậc và bội số thang lương phản ánh mức độ phức tạp kỹ thuật của mỗi ngành, nghề và được xác định căn cứ vào nội dung công việc theo tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật.

Bảng lương: Có bậc khởi điểm, có bội số của bảng lương. Mỗi chức danh trong bảng lương có tiêu chuẩn nghiệp vụ và chuyên môn để làm căn cứ xếp lương của công chức Nhà nước và viên chức doanh nghiệp. Mỗi công chức Nhà nước đều phải xếp vào một bậc nhất định trong bảng lương quy định thống nhất của Nhà nước.

3.1.5. Hình thức trả lương

Tiền lương được trả theo ba hình thức:

- i) Tiền lương theo thời gian được trả cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế theo tháng, tuần, ngày, giờ.
- ii) Tiền lương theo sản phẩm được trả căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm theo định mức lao động và đơn giá sản phẩm được giao.

iii) Tiền lương khoán được trả căn cứ vào khối lượng, chất lượng công việc và thời gian phải hoàn thành.

3.1.6. Trả lương khi người lao động làm thêm giờ, làm ban đêm

Người lao động được trả lương làm thêm giờ theo khoản 1 Điều 97 của Bộ luật Lao động được quy định như sau: Người lao động hưởng lương theo thời gian được trả lương làm thêm giờ khi làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường do người sử dụng lao động quy định theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động; người lao động hưởng lương theo sản phẩm được trả lương làm thêm giờ khi làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường để làm thêm số lượng, khối lượng sản phẩm, công việc ngoài số lượng, khối lượng sản phẩm, công việc theo định mức lao động theo thỏa thuận với người sử dụng lao động. Tiền lương làm thêm giờ được tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm như sau: Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%; vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%; Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300%, chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương theo quy định của Bộ luật Lao động đối với người lao động hưởng lương theo ngày. Người lao động làm việc vào ban đêm theo khoản 2 Điều 97 của Bộ luật Lao động, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc của ngày làm việc bình thường. Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm theo khoản 3 Điều 97 của Bộ luật Lao động thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc làm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày lễ, tết. Người lao động làm thêm giờ vào ngày lễ, tết trùng vào ngày nghỉ hằng tuần quy định tại Điều 110 của Bộ luật Lao động được trả lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ, tết. Người lao động làm thêm giờ vào ngày nghỉ bù khi ngày lễ, tết trùng vào ngày nghỉ hằng tuần theo quy định tại khoản 3 Điều 115 của Bộ luật Lao động được trả lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ hằng tuần.

3.2. Tình huống và hướng dẫn giải quyết tình huống

Tình huống 7⁷

a. Nội dung vụ án

Ông Nguyễn Quốc Tài vào làm việc tại Công ty TNHH Bình Việt Mai từ ngày 4/5/2011, ký hợp đồng chính thức vào ngày 4/7/2011, loại hợp đồng không xác định thời hạn, chức danh Trưởng phòng hành chính nhân sự. Ngày 1/1/2012, Công ty TNHH Bình Việt Mai bổ nhiệm ông Nguyễn Quốc Tài giữ chức danh Giám đốc nhân sự mức lương 18.000.000 đồng/tháng. Ngày 26/3/2012, Công ty TNHH Bình Việt Mai ra thông báo tạm giữ lương của ông Nguyễn Quốc Tài với lý do bà Lan, nhân viên phòng hành chính nhân sự tham ô tiền của Công ty TNHH Bình Việt Mai. Mặc dù sau đó Công ty TNHH Bình Việt Mai đã xác định ông Nguyễn Quốc Tài không cấu kết, tiếp tay với bà Lan tham ô và bà Lan cùng Công ty TNHH Bình Việt Mai cũng đã thống nhất được mức bồi thường và thời gian bồi thường cho Công ty TNHH Bình Việt Mai nhưng Công ty TNHH Bình Việt Mai vẫn không thanh toán tiền lương cho ông Nguyễn Quốc Tài. Ngày 18/6/2012, Công ty TNHH Bình Việt Mai có đơn yêu cầu phản tố, yêu cầu:

- Ông Nguyễn Quốc Tài bồi thường 10.628.624 đồng tiền phạt lãi Công ty TNHH Bình Việt Mai phải chịu do ông Nguyễn Quốc Tài chậm đăng ký hồ sơ tăng giảm lao động của hai Công ty TNHH Bình Việt Mai và Humana;

- Bồi thường 4.655.783 đồng vì ông Nguyễn Quốc Tài không làm thẻ Bảo hiểm y tế cho 3 nhân viên dẫn đến việc nhân viên đi khám bệnh không được hưởng Bảo hiểm y tế;

- Bồi thường 200.000.000 đồng vì Công ty TNHH Bình Việt Mai phải thuê 3 chuyên gia trong 3 tháng điều tra và giải quyết vụ việc nhân viên Phòng hành chính nhân sự tham ô tiền của Công ty TNHH Bình Việt Mai.

- Ngày 2/7/2012, ông Nguyễn Quốc Tài đã nộp đơn xin nghỉ việc. (Do Công ty TNHH Bình Việt Mai không trả lương cho ông Nguyễn Quốc Tài khiến ông Nguyễn Quốc Tài gặp rất nhiều khó khăn trong cuộc

⁷ Bản án số: 115/2014/LĐ-ST ngày: 23/7/2014 Vụ án: “*Tranh chấp Đòi tiền lương, tiền lãi và yêu cầu bồi thường tiền bảo hiểm thất nghiệp*”.

sống). Ngày 14/8/2012, Công ty TNHH Bình Việt Mai đã duyệt đơn xin nghỉ việc của ông Nguyễn Quốc Tài và ông Nguyễn Quốc Tài đã thực hiện công tác bàn giao đầy đủ. Ngày 22/9/2012, Công ty TNHH Bình Việt Mai mới giao Quyết định cho ông Nguyễn Quốc Tài thôi việc. Sau khi nghỉ việc, Công ty TNHH Bình Việt Mai vẫn nợ lương của ông Nguyễn Quốc Tài 3 tháng 5, 6, 7 năm 2012 là 44.732.617 đồng. Ngày 17/9/2012, Công ty TNHH Bình Việt Mai chuyển trả cho ông Nguyễn Quốc Tài 16.431.910 đồng. Ngày 18/10/2012, Công ty TNHH Bình Việt Mai chuyển trả 5.000.000 đồng. Ngày 20/4/2014, Công ty TNHH Bình Việt Mai chuyển trả cho ông Nguyễn Quốc Tài 8.139.000 đồng. Hiện Công ty TNHH Bình Việt Mai còn thiếu tiền lương của ông Nguyễn Quốc Tài là 15.152.707 đồng.

Căn cứ vào nội dung vụ án, hãy xác định:

1. Việc yêu cầu các khoản bồi thường của ông Nguyễn Quốc Tài đối với Công ty TNHH Bình Việt Mai đúng hay sai?
2. Việc Công ty TNHH Bình Việt Mai yêu cầu ông Tài các khoản bồi thường đúng hay sai?

b. Hướng dẫn giải quyết tình huống

Kỹ năng 1: Tóm tắt và phát hiện vấn đề

- Xác định việc yêu cầu của ông Tài đối với Công ty TNHH Bình Việt Mai dựa vào các căn cứ: Ông Nguyễn Quốc Tài vào làm việc tại Công ty TNHH Bình Việt Mai từ ngày 4/5/2011, ký hợp đồng chính thức vào ngày 4/7/2011, loại hợp đồng không xác định thời hạn, chức danh Trưởng phòng hành chính nhân sự.

- Xác định các sự kiện pháp lý phát sinh:

+ Ngày 1/1/2012, Công ty TNHH Bình Việt Mai bổ nhiệm ông Nguyễn Quốc Tài giữ chức danh Giám đốc nhân sự mức lương 18.000.000 đồng/tháng.

+ Ngày 26/3/2012, Công ty TNHH Bình Việt Mai ra thông báo tạm giữ lương của ông Nguyễn Quốc Tài với lý do bà Lan, nhân viên phòng hành chính nhân sự tham ô tiền của Công ty TNHH Bình Việt Mai.

- Xác định việc yêu cầu bồi thường và sự kiện pháp lý phát sinh của Công ty TNHH Bình Việt Mai:

+ Ngày 18/6/2012, Công ty TNHH Bình Việt Mai yêu cầu ông Nguyễn Quốc Tài bồi thường 10.628.624 đồng tiền phạt lãi Công ty TNHH Bình Việt Mai phải chịu do ông Nguyễn Quốc Tài chậm đăng ký hồ sơ tăng giảm lao động của hai BD_Công ty TNHH Bình Việt Mai và Humana;

+ Bồi thường 4.655.783 đồng vì ông Nguyễn Quốc Tài không làm thẻ Bảo hiểm y tế cho 3 nhân viên dẫn đến việc nhân viên đi khám bệnh không được hưởng Bảo hiểm y tế;

+ Bồi thường 200.000.000 đồng vì Công ty TNHH Bình Việt Mai phải thuê 3 chuyên gia trong 3 tháng điều tra và giải quyết vụ việc nhân viên Phòng hành chính nhân sự tham ô tiền của Công ty TNHH Bình Việt Mai.

+ Ngày 2/7/2012, ông Nguyễn Quốc Tài đã nộp đơn xin nghỉ việc.

+ Ngày 22/9/2012, Công ty TNHH Bình Việt Mai mới giao Quyết định cho ông Nguyễn Quốc Tài thôi việc.

+ Sau khi nghỉ việc, Công ty TNHH Bình Việt Mai còn thiếu tiền lương của ông Nguyễn Quốc Tài là 15.152.707 đồng.

Kỹ năng 2: Tra cứu văn bản pháp luật

- Áp dụng Điều 90 Bộ luật Lao động.
- Áp dụng Điều 96 Bộ luật Lao động.
- Áp dụng Điều 130 Bộ luật Lao động.
- Áp dụng Điều 131 Bộ luật Lao động.
- Áp dụng Điều 201 Bộ luật Lao động.
- Áp dụng khoản 1, khoản 2 Điều 240 Bộ luật Lao động.

Kỹ năng 3: Lập luận giải quyết tình huống

1. Về các yêu cầu bồi thường của ông Tài đối với công ty

Xét yêu cầu đòi Công ty TNHH Bình Việt Mai trả lương còn thiếu là 15.152.707 đồng của ông Nguyễn Quốc Tài: Ngày 22/9/2012, Công ty TNHH Bình Việt Mai mới giao Quyết định cho ông Nguyễn Quốc Tài thôi việc. Sau khi nghỉ việc, Công ty TNHH Bình Việt Mai vẫn nợ lương

của ông Nguyễn Quốc Tài 3 tháng 5, 6, 7 năm 2012 là 44.732.617 đồng. Ngày 17/9/2012, Công ty TNHH Bình Việt Mai chuyển trả cho ông Nguyễn Quốc Tài 16.431.910 đồng. Ngày 18/10/2012, Công ty TNHH Bình Việt Mai chuyển trả 5.000.000 đồng và ngày 20/4/2014, Công ty TNHH Bình Việt Mai chuyển trả cho ông Nguyễn Quốc Tài 8.139.000 đồng. Hiện Công ty TNHH Bình Việt Mai còn thiếu tiền lương của ông Nguyễn Quốc Tài là 15.152.707 đồng.

Căn cứ Điều 90, Điều 96 Bộ luật Lao động năm 2012: yêu cầu này của ông Nguyễn Quốc Tài được chấp nhận, buộc Công ty TNHH Bình Việt Mai phải trả tiền lương còn thiếu là 15.152.707 đồng.

Xét yêu cầu đòi Công ty TNHH Bình Việt Mai trả tiền lãi của lương tháng 5, tháng 6, tháng 7 năm 2012 trên số tiền 44.732.617 đồng của ông Nguyễn Quốc Tài:

Theo thông báo ngày 26/6/2012 của Công ty TNHH Bình Việt Mai thì Công ty TNHH Bình Việt Mai tạm giữ lương của ông Nguyễn Quốc Tài từ ngày 2/5/2012. Do đó, xác định việc ông Nguyễn Quốc Tài yêu cầu tính lãi từ ngày 5/8/2012 đối với tiền lương tháng 5, tháng 6, tháng 7 năm 2012 là phù hợp quy định pháp luật.

Căn cứ Điều 90 và Điều 96 Bộ luật Lao động năm 2012, Công ty TNHH Bình Việt Mai phải chịu tiền lãi bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng nhà nước Việt Nam công bố. Theo Quyết định số 2868/QĐ-NHNN ngày 29/11/2010 và Công văn số 244/TANDTC-KHXX ngày 5/11/2012 về việc mức lãi suất cơ bản bằng đồng Việt Nam thì lãi suất tại thời Điểm trả lương là 8%/năm. Lãi suất của lương tháng 5, tháng 6, tháng 7 năm 2012 từ ngày 5/8/2012 đến ngày 16/9/2012 là: 308.021 đồng.

Ngày 17/9/2012, Công ty TNHH Bình Việt Mai chuyển trả cho ông Nguyễn Quốc Tài 16.431.910 đồng. Do đó, tổng số tiền lương Công ty TNHH Bình Việt Mai còn thiếu ông Nguyễn Quốc Tài là 28.291.707 đồng. Mức lãi suất của lương còn thiếu từ ngày 17/9/2012 đến ngày 17/10/2012 (1 tháng 1 ngày) là: 194.812 đồng.

Ngày 18/10/2012, Công ty TNHH Bình Việt Mai chuyển trả cho ông Nguyễn Quốc Tài 5.000.000 đồng. Do đó, tổng số tiền lương Công ty

TNHH Bình Việt Mai còn thiếu ông Nguyễn Quốc Tài là 23.291.707 đồng. Lãi suất của lương còn thiếu từ ngày 18/10/2012 đến ngày 19/4/2014 (1 năm 5 tháng 2 ngày) là: 2.649.937 đồng.

Ngày 20/4/2014, Công ty TNHH Bình Việt Mai chuyển trả cho ông Nguyễn Quốc Tài 8.139.000 đồng, do đó tổng số tiền lương Công ty TNHH Bình Việt Mai còn thiếu ông Nguyễn Quốc Tài là 15.152.707 đồng. Lãi suất của lương còn thiếu từ ngày 20/4/2014 đến ngày 23/7/2014 (4 tháng 4 ngày) là: 417.356 đồng.

Tổng cộng Công ty TNHH Bình Việt Mai phải trả cho ông Nguyễn Quốc Tài 3.570.126 đồng tiền lãi.

Xét việc Công ty TNHH Bình Việt Mai không đồng ý trả lương cho ông Nguyễn Quốc Tài: Công ty TNHH Bình Việt Mai không đồng ý trả lương cho ông Nguyễn Quốc Tài vì cho rằng ông Nguyễn Quốc Tài có những vi phạm trong quá trình làm việc khiến Công ty bị thiệt hại nhưng Công ty TNHH Bình Việt Mai đã không tiến hành thực hiện việc xử lý kỷ luật lao động và xem xét thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật nên Hội đồng xét xử không có cơ sở xem xét.

2. Xét yêu cầu bồi thường của Công ty Bình Việt Mai

Xét việc Công ty TNHH Bình Việt Mai có đơn yêu cầu buộc ông Nguyễn Quốc Tài bồi thường 10.628.624 đồng tiền phạt lãi Công ty TNHH Bình Việt Mai phải chịu do ông Nguyễn Quốc Tài chậm đăng ký hồ sơ tăng giảm lao động của hai BD_Công ty TNHH Bình Việt Mai và Humana; bồi thường 4.655.783 đồng vì ông Nguyễn Quốc Tài không làm thẻ Bảo hiểm y tế cho 3 nhân viên dẫn đến việc nhân viên đi khám bệnh không được hưởng Bảo hiểm y tế; bồi thường 200.000.000 đồng vì Công ty TNHH Bình Việt Mai phải thuê 3 chuyên gia trong 3 tháng điều tra và giải quyết vụ việc nhân viên Phòng hành chính nhân sự tham ô tiền của Công ty TNHH Bình Việt Mai.

Xét thấy các yêu cầu phản tố trên của Công ty TNHH Bình Việt Mai phải thông qua thủ tục hòa giải của Hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết theo quy định tại Khoản 1 Điều 201 Bộ luật Lao động năm 2012 nhưng Công ty TNHH Bình Việt Mai đã không thực

hiện thủ tục trên. Do đó, căn cứ Điều 90; Điều 96; Điều 130; Điều 131; Điều 201; khoản 1, khoản 2 Điều 240 Bộ luật Lao động năm 2012, trả lại đơn phản tố số 22/BIVID ngày 18/6/2013 cho Công ty TNHH Bình Việt Mai.

Kết luận

1. Xét yêu cầu của ông Nguyễn Quốc Tài đối với Công ty TNHH Bình Việt Mai:

- Buộc Công ty TNHH Bình Việt Mai phải trả tiền lương còn thiếu là 15.152.707 đồng.

- Xét yêu cầu đòi Công ty TNHH Bình Việt Mai trả tiền lãi của lương tháng 5, tháng 6, tháng 7 năm 2012 trên số tiền 44.732.617 đồng của ông Nguyễn Quốc Tài là phù hợp quy định pháp luật. Mức lãi suất cơ bản bằng đồng Việt Nam thì lãi suất tại thời điểm trả lương là 8%/năm. Lãi suất của lương tháng 5, tháng 6, tháng 7 năm 2012 từ ngày 5/8/2012 đến ngày 16/9/2012 là: 308.021 đồng.

- Tổng cộng Công ty TNHH Bình Việt Mai phải trả cho Ông Nguyễn Quốc Tài 3.570.126 đồng tiền lãi.

2. Xét yêu cầu bồi thường của Công ty Bình Việt Mai

Công ty TNHH Bình Việt Mai phải thông qua thủ tục hòa giải của Hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết theo quy định tại khoản 1 Điều 201 Bộ luật Lao động năm 2012 nhưng Công ty TNHH Bình Việt Mai đã không thực hiện thủ tục trên. Do đó, căn cứ Điều 90; Điều 96; Điều 130; Điều 131; Điều 201; khoản 1, khoản 2 Điều 240 Bộ luật Lao động năm 2012, trả lại đơn phản tố số 22/BIVID ngày 18/6/2013 cho Công ty TNHH Bình Việt Mai.

Kỹ năng 4: Công ty TNHH Bình Việt Mai trả lương đúng quy định pháp luật cho người lao động cần các điều kiện nào?

Kỹ năng 5: Lấy một tình huống giả định về việc doanh nghiệp vi phạm các nguyên tắc trả lương cho người lao động.

Kỹ năng 6: Anh (chị) sưu tầm 1 bảng lương của người lao động.

Tình huống 8⁸

a. Nội dung vụ án

Nguyên đơn là bà: Đặng Thị Kim Chi.

Bị đơn là: Công ty Cổ Phần Trang Trí Nội Thất Song Thu.

Bà Kim Chi được nhận vào làm việc cho Công ty Cổ phần Trang trí nội thất Song Thu vào ngày 1/6/2011 với mức lương thử việc 15.000.000 đồng/tháng. Lương chính thức là 17.250.000 đồng/tháng. Thời gian thử việc là 2 tháng. Và thỏa thuận này được ghi trong thư mời thử việc ngày 6/6/2011. Đến ngày 1/8/2011, bà ký hợp đồng lao động chính thức với công ty kèm theo hợp đồng trách nhiệm. Mức lương chính thức là 17.250.000 đồng/tháng như thỏa thuận ban đầu. Nhưng mức lương trong hợp đồng là 4.050.000 đồng (đây là mức lương để đăng ký với cơ quan BHXH quận TB). Tuy nhiên, từ ngày 1/8/2011 đến ngày 12/10/2011 bà vẫn chưa nhận được tháng lương nào. Ngày 12/10/2011 công ty cho bà và tất cả nhân viên nghỉ việc với lý do giải thể công ty. Đến nay công ty vẫn chưa giải thể và cũng không có quyết định cho bà nghỉ việc chính thức.

Nay bà yêu cầu công ty trả cho bà 3 tháng tiền lương và bồi thường cho bà 3 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo mức lương 17.250.000 đồng/tháng. Tổng cộng 6 tháng tiền lương là 103.500.000 đồng. Ngoài ra, bà không còn yêu cầu nào khác.

Phía Bị đơn đại diện công ty cổ phần trang trí nội thất Song Thu trình bày như sau:

Công ty xác nhận thời gian làm việc của bà Kim Chi là từ đầu 6/2011 đến cuối tháng 9/2011. Mức lương thỏa thuận trong hợp đồng là 4.050.000 đồng/tháng. Có sự khác nhau giữa lương trong hợp đồng lao động chính thức và lương trong thư mời làm việc là do sau khi kết thúc thời gian thử việc hai bên thỏa thuận bà Chi sẽ được nhận mức thưởng được xét duyệt theo thành tích làm việc trong tháng. Trong quá trình làm việc bà Kim Chi đã vi phạm thỏa thuận trong Điều 2 và điểm b mục 4 phụ lục 1 của hợp đồng trách nhiệm là tự ý đứng tên công ty để vay tiền, vi phạm cam kết tại Điều 2 của hợp đồng trách nhiệm làm ăn thua lỗ. Công ty cho bà Kim Chi nghỉ việc do thời gian đó công ty hết vốn và giữa công ty với bà Kim Chi phát sinh mâu thuẫn không thể giải quyết

⁸ Bản án số 06/2013/LĐ-ST ngày 7/5/2013 về: “tranh chấp đòi tiền lương, bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”.

được. Sau đó, bà Kim Chi tự ý nghỉ việc và công ty chưa ra quyết định cho bà Kim Chi nghỉ việc. Vì vậy, công ty không đồng ý với yêu cầu của bà Kim Chi.

Từ các dữ liệu trên, hãy xác định:

1. Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng của Công ty Trang trí Nội thất Song Thư có hợp pháp không?
2. Giải quyết chế độ tiền lương và chế độ bồi thường cho bà Đặng Thị Kim Chi theo Bộ luật Lao động hiện hành.

b. Hướng dẫn giải quyết tình huống

Kỹ năng 1: Tóm tắt và phát hiện vấn đề

- Xác định việc đơn phương chấm dứt hợp đồng của Công ty Trang trí Nội thất Song Thư có hợp pháp không?

Bà Kim Chi được nhận vào làm việc cho Công ty Cổ phần Trang trí Nội thất Song Thư vào ngày 1/6/2011. Thời gian thử việc là 2 tháng.

Ngày 1/8/2011, bà ký hợp đồng lao động chính thức với công ty kèm theo hợp đồng trách nhiệm.

Trong quá trình làm việc bà Kim Chi đã vi phạm thỏa thuận trong Điều 2 và điểm b mục 4 phức lục 1 của hợp đồng trách nhiệm là tự ý đứng tên công ty để vay tiền, vi phạm cam kết tại Điều 2 của hợp đồng trách nhiệm làm ăn thua lỗ. Công ty cho bà Kim Chi nghỉ việc do thời gian đó công ty hết vốn và giữa công ty với bà Kim Chi phát sinh mâu thuẫn không thể giải quyết được.

Ngày 12/10/2011, công ty cho bà và tất cả nhân viên nghỉ việc với lý do giải thể công ty. Đến nay công ty vẫn chưa giải thể và cũng không có quyết định cho bà nghỉ việc chính thức.

- Xác định chế độ tiền lương và chế độ bồi thường cho bà Kim Chi: Yêu cầu công ty trả cho bà 3 tháng tiền lương và bồi thường cho bà 3 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo mức lương 17.250.000 đồng/tháng. Tổng cộng 6 tháng tiền lương là 103.500.000 đồng.

Kỹ năng 2: Tra cứu văn bản pháp luật

- Áp dụng Điều 38 Bộ luật Lao động.
- Áp dụng Điều 41 Bộ luật Lao động.
- Áp dụng Điều 42 Bộ luật Lao động.

- Áp dụng Điều 95 Bộ luật Lao động.
- Áp dụng Điều 96 Bộ luật Lao động.
- Áp dụng điểm b khoản 2 Điều 24 Nghị định 05/2015/NĐ-CP.

Kỹ năng 3: Lập luận giải quyết tình huống

- Thứ nhất, căn cứ Điều 38, Điều 41, Điều 42, Bộ luật Lao động năm 2012.

Hành vi của công ty cổ phần trang trí nội thất Song Thư là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Vì vậy, công ty cổ phần trang trí nội thất Song Thư phải có nghĩa vụ đối với Bà Chi theo Điều 42 Bộ luật Lao động 2012.

- Thứ hai, công ty đã vi phạm kỳ hạn trả lương và nguyên tắc trả lương theo Điều 95, Điều 96 Bộ luật Lao động cụ thể: Công ty đã không trả lương từ ngày 1/8/2011 đến ngày 12/10/2011. Việc công ty không trả lương theo kỳ hạn và vi phạm nguyên tắc trả lương nên phải bồi thường thêm khoản tiền trả chậm với lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn 1 tháng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương (theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 24 Nghị định 05/2015/NĐ-CP).

Kết luận

1. Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng của Công ty Trang trí Nội thất Song Thư là trái quy định pháp luật hiện hành.

2. Công ty phải trả lương từ ngày 1/8/2011 đến ngày 12/10/2011. Công ty phải bồi thường thêm khoản tiền trả chậm với lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn 1 tháng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương (theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 24 Nghị định 05/2015/NĐ-CP).

Kỹ năng 4: Trong trường hợp nào công ty không phải bồi thường thiệt hại về tiền lương cho người lao động?

Kỹ năng 5: Lấy một tình huống giả định về việc doanh nghiệp vi phạm về hình thức trả lương và khấu trừ lương của người lao động.

Kỹ năng 6: Suu tầm Quyết định bồi thường thiệt hại về tiền lương của người lao động.

Chương 4

TÌNH HUỐNG VỀ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

4.1. Nội dung kiến thức lý thuyết cần trao đổi

4.1.1. Khái niệm kỷ luật lao động

Kỷ luật lao động có thể coi là một yếu tố không thể thiếu được trong mọi quá trình tổ chức lao động. Mỗi quan hệ lao động khác nhau, mỗi giai đoạn lịch sử khác nhau thì cách thức duy trì và tổ chức kỷ luật lao động khác nhau. Trong BLLĐ 2012 Điều 118 quy định: *Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh thể hiện trong nội quy lao động.*

Theo khái niệm này, kỷ luật lao động quy định trách nhiệm và nghĩa vụ của các bên trong việc tuân thủ vào các nội dung được quy định trong nội quy lao động. Nội quy lao động là một văn bản chứa đựng các quy tắc xử sự bao gồm các nội dung cơ bản sau: Thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi; trật tự trong doanh nghiệp; an toàn lao động và vệ sinh lao động ở nơi làm việc; việc bảo vệ tài sản và bí mật công nghệ kinh doanh của doanh nghiệp; các hành vi vi phạm kỷ luật lao động, các hình thức xử lý kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất. Như vậy, trong một doanh nghiệp các bên phải tuân thủ kỷ luật thời gian, kỷ luật điều hành, kỷ luật công nghệ bảo an, kỷ luật bảo mật, kỷ luật đối với hành vi vi phạm...

4.1.2. Trách nhiệm của người lao động đối với kỷ luật lao động

Trong quá trình thực hiện quan hệ lao động người lao động phải tuân thủ các quy định của pháp luật và doanh nghiệp. Sự tuân thủ kỷ luật lao động của người lao động cụ thể hóa thông qua việc thực hiện các nghĩa vụ sau:

- i) Chấp hành các quy định về thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi.
- ii) Chấp hành các quy định về trật tự trong doanh nghiệp.
- iii) Chấp hành các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc.

iv) Chấp hành các quy định về việc bảo vệ tài sản, bí mật công nghệ kinh doanh của công nghiệp.

4.1.3. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với kỷ luật lao động

Việc ban hành nội quy lao động, xử lý vi phạm kỷ luật lao động trong doanh nghiệp là thuộc chức năng, trách nhiệm điều hành sản xuất kinh doanh hợp pháp của người sử dụng lao động nhằm đảm bảo cho doanh nghiệp vận hành bình thường và có hiệu quả.

Nội quy lao động ghi nhận những quy tắc làm việc, những nội dung của kỷ luật lao động và là căn cứ pháp lý để người sử dụng lao động thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình. Tuy nhiên, để xây dựng được một bản nội quy hợp pháp thì cần phải tuân thủ theo các trình tự thủ tục nhất định: Nội quy lao động không được trái với pháp luật lao động và pháp luật khác; trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp; đối với các đơn vị sử dụng từ 10 lao động trở lên người sử dụng lao động phải đăng ký bản nội quy lao động tại cơ quan lao động cấp Tỉnh. Chú ý: đối với cơ quan hành chính sự nghiệp, nội quy lao động được quy định trong nội quy hoặc quy chế của cơ quan và không phải đăng ký.

4.1.4. Trách nhiệm kỷ luật lao động

Trách nhiệm kỷ luật là một loại trách nhiệm pháp lý do người sử dụng lao động áp dụng đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động bằng cách buộc họ phải chịu một trong các hình thức kỷ luật do Nhà nước quy định. Trách nhiệm kỷ luật lao động là một loại trách nhiệm pháp lý do đó nó có các đặc điểm của trách nhiệm pháp lý. Tuy nhiên, trách nhiệm kỷ luật lao động vẫn có những đặc trưng cơ bản như sau:

- Một là, chủ thể áp dụng trách nhiệm kỷ luật lao động là người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động có thể tổ chức hoặc cá nhân có đủ điều kiện tham gia tuyển dụng lao động.

- Hai là, đối tượng bị áp dụng trách nhiệm kỷ luật lao động là người lao động. Người lao động là người đủ điều kiện tham gia quan hệ lao động có hành vi vi phạm các quyền và nghĩa vụ lao động.

- Ba là, trách nhiệm kỷ luật lao động thể hiện ở sự gánh chịu những hậu quả bất lợi đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động bằng cách buộc họ phải chịu các biện pháp cưỡng chế quy định ở chế tài của quy phạm pháp luật lao động.

4.1.5. Căn cứ áp dụng trách nhiệm kỷ luật lao động

- Một là, trách nhiệm kỷ luật lao động được áp dụng khi có hành vi vi phạm pháp luật kỷ luật lao động.

- Hai là, trách nhiệm kỷ luật lao động được đặt ra khi người lao động thực hành hành vi vi phạm phải chứa đựng yếu tố lỗi của chủ thể.

Khi xác định trách nhiệm kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động phải căn cứ vào yếu tố hành vi vi phạm kỷ luật và yếu tố có lỗi. Nếu thiếu một trong hai yếu tố đó thì chưa áp dụng trách nhiệm kỷ luật.

4.1.6. Các hình thức kỷ luật lao động

Các hình thức kỷ luật lao động là các hình thức của trách nhiệm kỷ luật lao động do Nhà nước ban hành để áp dụng đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động. Tùy theo mức độ vi phạm và mức độ lỗi mà người sử dụng lao động lựa chọn một hình thức kỷ luật lao động tương ứng phù hợp. Điều 125 BLLĐ 2012 quy định về các hình thức xử lý kỷ luật lao động bao gồm: Khiển trách; kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng hoặc cách chức; sa thải.

Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp sau đây:

i) Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động.

ii) Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.

iii) Người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày cộng dồn trong 1 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 1 năm mà không có lý do chính đáng.

4.1.7. Trách nhiệm vật chất

Khi tham gia quan hệ lao động, người lao động thường được người sử dụng lao động giao cho việc quản lý, sử dụng, chiếm hữu các dụng cụ, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp để người lao động thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình. Trong quá trình thực hiện, người lao động có thể làm mất làm hư hỏng hoặc làm thiệt hại đến tài sản của doanh nghiệp, người sử dụng lao động buộc người lao động phải bồi thường những thiệt hại mà họ gây ra. Đây chính là trách nhiệm vật chất của người lao động.

Trong khoa học Luật Lao động thì trách nhiệm vật chất là một loại trách nhiệm pháp lý do người sử dụng lao động áp dụng đối với người lao động bằng cách buộc họ phải bồi thường những thiệt hại về tài sản do hành vi vi phạm kỷ luật lao động hoặc hợp đồng trách nhiệm của người lao động xảy ra trong quan hệ lao động.

Trách nhiệm vật chất có các đặc điểm sau: Chủ thể áp dụng trách nhiệm vật chất là người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động có thể là cá nhân hoặc tổ chức; trách nhiệm vật chất đặt ra khi người lao động đã thực hiện các hành vi vi phạm kỷ luật lao động trong quan hệ lao động (trong quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động); trách nhiệm vật chất là một loại trách nhiệm pháp lý thể hiện ở hậu quả bất lợi về vật chất đối với người lao động khi người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật; tài sản mà người lao động gây thiệt hại là tài sản mà người sử dụng lao động giao cho người lao động quản lý, sử dụng.

4.1.8. Căn cứ áp dụng trách nhiệm vật chất

Việc áp dụng vật chất chỉ được tiến hành khi có các điều kiện cần và đủ sau:

- Một là, để xác định trách nhiệm vật chất là hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động.
- Hai là, có thiệt hại về tài sản cho người sử dụng lao động.
- Ba là, có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi vi phạm và thiệt hại xảy ra.
- Bốn là, có lỗi của người vi phạm.

Trong trường hợp người lao động gây thiệt hại về tài sản nhưng do nguyên nhân bất khả kháng (do thiên tai, hỏa hoạn hoặc các trường hợp khác do người sử dụng lao động quyết định và được quy định vào nội quy lao động của đơn vị) thì người lao động không phải bồi thường.

4.1.9. Mức bồi thường và cách thực hiện bồi thường

Khi xác định mức độ bồi thường phải tuân theo nguyên tắc mức bồi thường không vượt quá mức hiện tại thực tế mà người lao động đã gây ra. Đối với trường hợp người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của doanh nghiệp thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật về thiệt hại đã gây ra. Nếu có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm. Việc xem xét, quy định mức bồi thường thiệt hại theo trách nhiệm vật chất do người lao động làm hư hỏng hoặc làm mất dụng cụ thiết bị và các tài sản khác của doanh nghiệp phải căn cứ vào: Lỗi của người lao động; mức độ thiệt hại thực tế xảy ra; thực trạng, hoàn cảnh gia đình, nhân thân và tài sản của đương sự.

Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật. Trường hợp người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc, thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 3 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định tại khoản 3 Điều 101 của Bộ luật Lao động 2012.

Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường; trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm; trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, dịch bệnh, thảm họa, sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường.

4.2. Tình huống và hướng dẫn giải quyết tình huống

Tình huống 9⁹

a. Nội dung vụ án

Nguyên đơn là bà Trần Thị Thu Hà khởi kiện bị đơn là Công ty TNHH Đại An. Theo đó, ngày 21/2/2009, công ty ký hợp đồng lao động

⁹ Bản án số 177/2014/ LĐ-ST ngày 28/10/2014 Vụ án: “*Tranh chấp kỷ luật sa thải*”.

có thời hạn 2 năm từ 1/3/2009 đến 1/3/2011. Sau thời gian trên, công ty ký tiếp hợp đồng có thời hạn đến 2/3/2013. Hết hạn hợp đồng lao động, công ty ký tiếp hợp đồng không xác định thời hạn từ 3/3/2013 đến nay với chức danh chuyên môn là Thạc sĩ, chức vụ Phó giám đốc công ty, mức lương là 9.016.950đ.

Ngày 8/7/2013, bà gửi cho công ty các bản kiến nghị yêu sách và không đến làm việc. Ngày 15/7/2013, công ty mời bà đến làm việc xét kỷ luật nhưng do không có người đại diện hợp pháp của công ty nên không thể tiến hành họp. Ngày 31/7/2013, bà nhận được biên bản họp kỷ luật mà không có sự tham gia của bà. Ngày 25/9/2013, công ty gửi cho bà quyết định kỷ luật sa thải do Chủ tịch hội đồng thành viên ký. Do không đồng ý, bà đã yêu cầu hòa giải nhưng công ty không đến dự phiên tòa. Tòa tiến hành hòa giải nhiều lần nhưng không thỏa thuận được, cho rằng công ty quyết định sa thải trái pháp luật, bà Hà yêu cầu bồi thường 331.132.000đ. Công ty TNHH Đại An không chấp nhận yêu cầu và phản tố: Buộc bà Hà phải trả lại số tiền: 41.427.900đ.

Vì vậy, bà khởi kiện công ty yêu cầu:

- Hủy quyết định sa thải.
- Thanh toán tiền tàu xe tổng 10.600.000đ.
- Tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã ký.
- Thanh toán tiền lương từ ngày 1/7/2013 đến nay là 15.000.000đ/tháng.

Sau đó, nguyên đơn bổ sung các yêu cầu:

- Bồi thường 2 tháng tiền lương.
- Bà Hà không muốn tiếp tục làm việc nên yêu cầu công ty trả trợ cấp thôi việc.

- Thanh toán tiền tàu xe.

- Công ty trả tiền BHYT, BHXH trong thời gian bà không được làm việc đến khi bản án có hiệu lực.

Công ty không đồng ý với các yêu cầu của bà Hà, theo đó, bà có hành vi xúi giục đình công bất hợp pháp và không đến công ty làm việc, nhiều lần mở cuộc họp nhưng bà không hợp tác. Công ty yêu cầu nguyên đơn bồi thường 1/2 tháng tiền lương và 45 ngày lương do vi phạm thời

hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng là 18.333.900đ. Hoàn lại số tiền tạm ứng bà Hà đã nhận của công ty và bảng tính công nợ. Tổng số tiền là 41.427.900đ.

Dựa vào tình huống trên, hãy xác định:

1. Quyết định kỷ luật sa thải của công ty TNHH Đại An đối với bà Hà đúng hay sai?

2. Các chế độ chính sách giữa bà Hà và công ty TNHH Đại An được giải quyết như thế nào?

b. Hướng dẫn giải quyết tình huống

Kỹ năng 1: Tóm tắt và phát hiện vấn đề

- Xác định quyết định sa thải của công ty đối với bà Hà đúng hay sai?

Dựa vào các sự kiện pháp lý phát sinh:

+ Loại hợp đồng lao động mà công ty ký với bà Hà là hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

+ Ngày 8/7/2013, bà Hà gửi cho công ty các bản kiến nghị yêu sách và không đến làm việc.

+ Ngày 15/7/2013, công ty mời bà đến làm việc xét kỷ luật nhưng do không có người đại diện hợp pháp của công ty nên không thể tiến hành họp.

+ Ngày 31/7/2013, bà nhận được biên bản họp kỷ luật mà không có sự tham gia của bà. Ngày 25/9/2013, công ty gửi cho bà quyết định kỷ luật sa thải do Chủ tịch hội đồng thành viên ký.

- Xác định các chế độ của bà Hà về quyền, trách nhiệm của công ty:

+ Công ty quyết định sa thải trái pháp luật, bà Hà yêu cầu bồi thường 331.132.000đ. Thanh toán tiền tàu xe tổng 10.600.000đ. Thanh toán tiền lương từ ngày 1/7/2013 đến nay là 15.000.000đ/tháng. Bồi thường 2 tháng tiền lương.

+ Công ty yêu cầu nguyên đơn bồi thường 1/2 tháng tiền lương và 45 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng là 18.333.900đ. Hoàn lại số tiền tạm ứng bà Hà đã nhận của công ty và bảng tính công nợ. Tổng số tiền là 41.427.900đ.

Kỹ năng 2: Tra cứu văn bản pháp luật

Áp dụng khoản 8, Điều 36 Bộ luật Lao động.

Áp dụng khoản 3, Điều 125 Bộ luật Lao động.

Áp dụng khoản 3, Điều 126 Bộ luật Lao động.

Áp dụng khoản 1,2,3,4 Điều 42 Bộ luật Lao động.

Kỹ năng 3: Lập luận giải quyết tình huống

Trước hết, công ty TNHH Đại An phải chứng minh việc đã bảo đảm việc làm, bảo đảm các điều kiện làm việc theo quy định của pháp luật hay theo thỏa thuận.

Bà Hà phải chứng minh là có làm việc; công ty Đại An phải chứng minh là đã trả công và giải quyết đầy đủ các quyền lợi; nếu cho rằng bà Hà vi phạm các thỏa thuận (kể cả vi phạm chế độ quản lý kỷ luật) thì công ty phải chứng minh. Nếu áp dụng chế tài xử lý đối với bà Hà thì công ty phải chứng minh tính hợp pháp của việc xử lý đó.

Trong các vụ tranh chấp về kỷ luật sa thải: công ty có trách nhiệm phải chứng minh là bà Hà đã thực hiện hành vi vi phạm, có lỗi và hành vi vi phạm đó tương ứng với hình thức xử lý kỷ luật đã được quy định trong pháp luật lao động, nội quy lao động.

Riêng đối với trường hợp bà Hà bị sa thải vì lý do tự ý nghỉ việc năm ngày cộng dồn trong một tháng, hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm, theo quy định tại khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động, thì ngoài trách nhiệm chứng minh của người sử dụng lao động về tính hợp pháp của việc áp dụng hình thức sa thải, bà Hà cũng có trách nhiệm chứng minh nếu người lao động cho rằng họ có đến nơi làm việc.

Về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do bà Hà khởi kiện: Nếu đã đủ chứng cứ xác định công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì trách nhiệm chứng minh cũng như đối với trường hợp sa thải. Theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, người khởi kiện phải chứng minh việc khởi kiện của mình là có căn cứ và hợp pháp. Khi khởi kiện về việc bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì ít nhất người lao động phải chứng minh là họ đã bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Trong thực tế, nhiều trường hợp người sử dụng lao động không ra văn bản về việc chấm dứt hợp đồng lao động mà không cho người lao

động vào nơi làm việc. Do đó, khi khởi kiện người lao động không chứng minh được họ bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Trong một số vụ án, Tòa án chỉ nhận định: vì người lao động không chứng minh được người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên xử bác bỏ yêu cầu khởi kiện của người lao động.

Trong trường hợp trên: Thứ nhất, căn cứ khoản 8 Điều 36; khoản 3, Điều 125 và khoản 3 Điều 126 BLLĐ 2012 thì việc công ty Đại An sa thải bà Hà là trái quy định pháp luật. Vì vậy buộc phải hủy quyết định sa thải.

Thứ hai, quyền lợi của bà Hà được giải quyết theo quy định tại khoản 1, 2, 3, 4 Điều 42 Bộ luật Lao động 2012.

Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

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 2 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 2 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.

5. Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

Kết luận

1. Quyết định kỷ luật sa thải của công ty TNHH Đại An đối với bà Hà trái pháp luật.

2. Các chế độ chính sách giữa bà Hà và công ty TNHH Đại An được giải quyết theo Điều 42 Bộ luật Lao động.

Kỹ năng 4: Để quyết định sa thải đúng pháp luật, Công ty cần tuân thủ các điều kiện nào?

Kỹ năng 5: Lấy một tình huống giả định về xử lý kỷ luật đúng pháp luật và đưa ra các căn cứ pháp lý, lập luận để phát triển kỹ năng tư duy phản biện.

Kỹ năng 6: Sưu tầm quyết định kỷ luật sa thải người lao động.

Tình huống 10¹⁰

a. Nội dung tình huống

Ông Tín vào làm việc tại Công ty Cổ phần Du lịch Hà An (gọi tắt là công ty) từ năm 2005 theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 42/HĐLĐ ngày 1/7/2005. Công việc chính là nhân viên sales. Tiền lương là $2.96 \times 1.200.000$ đồng = 3.552.000 đồng/tháng; phụ cấp tiền cơm là 550.000 đồng/tháng. Tiền lương theo doanh số cho nhân viên trực tiếp sales và thực hiện các dịch vụ khác: 10-15%/tổng lợi nhuận mang về cho Công ty.

Đến ngày 26/11/2012, ông nhận được Quyết định sa thải số 01/QĐ-ST với lý do:

Công ty Cổ phần Du lịch Hà An căn cứ vào những thông tin phản ánh của khách hàng về việc BD_Công ty Cổ phần Du lịch Hà An có chi nhánh tại quận TP, thành phố HCM và chất lượng phục vụ của chi nhánh không tốt bằng BD_Công ty Cổ phần Du lịch Hà An tại số 60 VVT, quận X. Công ty đã tiến hành kiểm tra, xác minh và yêu cầu văn phòng thừa phát lại quận 10 lập vi bằng tại Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch thành phố HCM vào ngày 10/11/2012 xác định ông NG_Phạm Văn Tín có tên trong danh sách cán bộ - công nhân viên của BD_Công ty Cổ phần Du lịch Hà

¹⁰ Bản án số: 05/2013/LĐ-ST ngày: 16/7/2013 Vụ án: “*Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”.

An Thành phố HCM (Công ty này do vợ ông ND_Tín là Lương Thị Hồng Nhung làm cổ đông sáng lập), trụ sở tại 100 NVS, quận TP, thành phố HCM.

Ông ND_Phan Văn Tín với vị trí công tác của mình là nhân viên Phòng thị trường của BD_Công ty Cổ phần Du lịch Hà An; ông ND_Tín đã có kinh nghiệm hơn mười năm làm hướng dẫn viên, đã hướng dẫn nhiều đoàn khách cho công ty nên có mối quan hệ với khách hàng, từ đó ông ND_Tín đã tiếp cận khách hàng để tiếp thị tour và giới thiệu khách về cho công ty của gia đình. Cụ thể: Những đoàn khách quen của BD_Công ty Cổ phần Du lịch Hà An như trường Trần Hữu Trang, Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn thành phố HCM... Những đoàn này trước đây đã đi du lịch với BD_Công ty Cổ phần Du lịch Hà An do ND_Tín làm hướng dẫn viên; nhận thấy chất lượng phục vụ tốt; nay muốn tiếp tục đi với BD_Công ty Cổ phần Du lịch Hà An nên đã chủ động gọi điện thoại với ông ND_Tín, khi đó ông ND_Tín đã không đưa khách về cho BD_Công ty Cổ phần Du lịch Hà An mà lại giới thiệu khách sang BD_Công ty Cổ phần Du lịch Hà An thành phố HCM, gây thiệt hại rất lớn về mặt tài sản cho công ty. Theo tính toán của Phòng kinh doanh và Phòng kế toán của công ty, nếu công ty trực tiếp phục vụ 2 đoàn khách của trường Trần Hữu Trang đi Campuchia và Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn đi Phan Thiết sau khi trừ đi các khoản chi phí công ty sẽ thu về lợi nhuận là 30.000.000 đồng.

Ngày 31/8/2012, công ty phát hiện ông Tín đã lợi dụng là nhân viên Công ty Cổ phần Du lịch để lôi kéo khách và đưa nhiều đoàn khách du lịch về cho công ty du lịch khác. Bên cạnh đó, ông Tín còn sử dụng các thiết bị máy móc, thời gian của công ty để phục vụ cho hoạt động của công ty do gia đình đầu tư. Việc làm này của ông Tín là vi phạm nội quy công ty nên công ty đã ra quyết định sa thải đối với ông Tín.

Về mặt hình thức khi xử lý kỷ luật sa thải ông Tín, công ty tiến hành như sau:

Ngày 27/9/2012, công ty đã lập biên bản vi phạm đối với hành vi của ông Tín và yêu cầu ông Tín tường trình sự việc xảy ra. Ngày 30/10/2012, Công ty đã gửi cho ông Tín Thông báo số 182 để yêu cầu ông Tín làm

bản tường trình những sai phạm đã xảy ra. Ngày 9/11/2012, công ty gửi thông báo lần thứ nhất số 187 mời ông Tín đến công ty vào lúc 15 giờ ngày 15/11/2012 để dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động. Tuy nhiên, ông Tín đã không đến dự, nhưng không có lý do. Công ty đã lập biên bản về việc ông Tín không đến tham dự cuộc họp. Sau đó, công ty tiếp tục gửi thông báo lần 2 mời ông Tín, đến dự buổi họp xử lý kỷ luật lao động vào lúc 15 giờ ngày 20/11/2012. Ngày 20/11/2012, công ty đã tiến hành họp xét kỷ luật lao động đối với ông Tín với thành phần và trình tự theo đúng quy định tại Điều 87 Bộ luật Lao động.

Ngày 20/11/2012, người sử dụng lao động và Công đoàn cơ sở của công ty đã thống nhất về hình thức sa thải nên đại diện công ty là bà Nguyễn Thị Hoa Lê - Tổng Giám đốc đã ký quyết định kỷ luật lao động bằng hình thức kỷ luật sa thải đối với ông Tín vào ngày 26/11/2012.

Sau khi Tổng Giám đốc ký quyết định sa thải, công ty đã gửi công văn báo cáo với Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh theo đúng quy định của pháp luật lao động. Sau khi nhận được văn bản báo cáo của công ty, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh không có ý kiến phản đối về việc công ty xử lý kỷ luật lao động đối với ông Tín.

Dựa vào tình huống trên, hãy xác định:

1. Việc xử lý kỷ luật sa thải của công ty đối với ông Tín có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật không?
2. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải ông Tín đúng hay sai?

b. Hướng dẫn giải quyết tình huống

Kỹ năng 1: Tóm tắt và phát hiện vấn đề

1. Việc xử lý kỷ luật sa thải của công ty đối với ông Tín có bảo đảm các điều kiện theo đúng theo quy định của pháp luật không?

Căn cứ vào các tình tiết của tình huống đưa ra để xác định việc xử lý kỷ luật sa thải bảo đảm các điều kiện theo quy định pháp luật hiện hành.

- Ông Tín vào làm việc tại Công ty Cổ phần Du lịch Hà An (gọi tắt là công ty) từ năm 2005 theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 42/HĐLD ngày 1/7/2005.

- Ngày 26/11/2012, ông nhận được Quyết định sa thải số 01/QĐ-ST với lý do, ngày 31/8/2012, công ty phát hiện ông Tín đã lợi dụng là nhân viên Công ty Cổ phần Du lịch để lôi kéo khách và đưa nhiều đoàn khách du lịch về cho công ty du lịch khác. Bên cạnh đó, ông Tín còn sử dụng các thiết bị máy móc, thời gian của công ty để phục vụ cho hoạt động của công ty do gia đình đầu tư.

2. Việc xử lý kỷ luật lao động ông Tín có bảo đảm thủ tục xử lý kỷ luật đúng pháp luật hay không?

- Công ty đã lập biên bản vi phạm đối với hành vi của ông Tín.

- Yêu cầu ông Tín làm bản tường trình những sai phạm đã xảy ra.

- Công ty gửi thông báo lần thứ nhất số 187 mời ông Tín đến dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động. Tuy nhiên, ông Tín đã không đến dự, nhưng không có lý do. Công ty đã lập biên bản về việc ông Tín không đến tham dự cuộc họp.

- Công ty gửi thông báo lần 2 mời ông Tín, đến dự buổi họp xử lý kỷ luật lao động vào lúc 15 giờ ngày 20/11/2012.

- Ngày 20/11/2012, công ty đã tiến hành họp xét kỷ luật lao động đối với ông Tín với thành phần và trình tự theo đúng quy định tại Điều 123 Bộ luật Lao động.

- Ngày 20/11/2012, Tổng Giám đốc đã ký quyết định kỷ luật lao động bằng hình thức kỷ luật sa thải đối với ông Tín vào ngày 26/11/2012.

- Công ty đã gửi công văn báo cáo với Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh theo đúng quy định của pháp luật lao động.

Kỹ năng 2: Tra cứu văn bản pháp luật

- Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 31 Bộ luật Tổ tụng dân sự sửa đổi, bổ sung năm 2011.

- Áp dụng điểm c khoản 1 Điều 33 Bộ luật Tổ tụng dân sự sửa đổi, bổ sung năm 2011.

- Áp dụng điểm b khoản 1 Điều 35 Bộ luật Tổ tụng dân sự sửa đổi, bổ sung năm 2011.

- Áp dụng Điều 159 Bộ luật tố tụng dân sự sửa đổi, bổ sung năm 2011.

- Áp dụng khoản 1 Điều 168 Bộ luật tố tụng dân sự sửa đổi, bổ sung năm 2011.

- Áp dụng Điều 192 Bộ luật Tố tụng dân sự sửa đổi, bổ sung năm 2011.

- Áp dụng Điều 245 Bộ luật Tố tụng dân sự sửa đổi, bổ sung năm 2011.

- Áp dụng Điều 85 Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung năm 2006.

- Áp dụng Điều 86 Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung năm 2006.

- Áp dụng Điều 87 Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung năm 2006.

- Áp dụng Điều 166, 167 Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung năm 2006.

- Áp dụng khoản 2 Điều 11 Pháp lệnh về án phí, lệ phí Tòa án của UBTVQH có hiệu lực ngày 1/7/2009.

- Căn cứ Luật thi hành án dân sự năm 2008.

Kỹ năng 3: Lập luận giải quyết tình huống

Trong bản án này, ông Tín lợi dụng là nhân viên công ty để lôi kéo khách và đưa nhiều đoàn khách du lịch về cho công ty du lịch khác. Bên cạnh đó Tín còn sử dụng các thiết bị máy móc, thời gian của công ty để phục vụ cho hoạt động của công ty do gia đình đầu tư. Ông Tín đã vi phạm nội quy của công ty. Cụ thể:

Công ty Cổ phần Du lịch Hà An căn cứ vào những thông tin phản ánh của khách hàng về việc BD_Công ty Cổ phần Du lịch Hà An có chi nhánh tại quận TP, thành phố HCM và chất lượng phục vụ của Chi nhánh không tốt bằng BD_Công ty Cổ phần Du lịch Hà An tại số 60 VVT, quận X. Công ty đã tiến hành kiểm tra, xác minh và yêu cầu Văn phòng thừa phát lại Quận 10 lập vi bằng tại Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch thành phố HCM vào ngày 10/11/2012 xác định ông ND_Phan Văn Tín có tên trong danh sách cán bộ - công nhân viên của BD_Công ty Cổ phần Du lịch Hà An thành phố HCM (Công ty này do vợ ông ND_Tín là Lương Thị Hồng Nhung làm cổ đông sáng lập), trụ sở tại 100 NVS, quận TP, thành phố HCM.

Ông ND_Phan Văn Tín với vị trí công tác của mình là nhân viên Phòng thị trường của BD_Công ty Cổ phần Du lịch Hà An; ông ND_Tín

đã có kinh nghiệm hơn mười năm làm hướng dẫn viên, đã hướng dẫn nhiều đoàn khách cho công ty nên có mối quan hệ với khách hàng, từ đó ông ND_Tín đã tiếp cận khách hàng để tiếp thị tour và giới thiệu khách về cho công ty của gia đình; cụ thể: những đoàn khách quen của BD_Công ty Cổ phần Du lịch Hà An như trường Trần Hữu Trang, Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Thành phố HCM... Những đoàn này trước đây đã đi du lịch với BD_Công ty Cổ phần Du lịch Hà An do ND_Tín làm hướng dẫn viên; nhận thấy chất lượng phục vụ tốt; nay muốn tiếp tục đi với BD_Công ty Cổ phần Du lịch Hà An nên đã chủ động gọi điện thoại với ông ND_Tín, khi đó ông ND_Tín đã không đưa khách về cho BD_Công ty Cổ phần Du lịch Hà An mà lại giới thiệu khách sang BD_Công ty Cổ phần Du lịch Hà An Thành phố HCM, gây thiệt hại rất lớn về mặt tài sản cho công ty. Theo tính toán của Phòng kinh doanh và Phòng kế toán của công ty, nếu công ty trực tiếp phục vụ 2 đoàn khách của Trường Trần Hữu Trang đi Campuchia và Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn đi Phan Thiết sau khi trừ đi các khoản chi phí công ty sẽ thu về lợi nhuận là 30.000.000 đồng.

Việc ông Tín lợi dụng là nhân viên công ty để lôi kéo khách và đưa nhiều đoàn khách du lịch về cho công ty du lịch khác; đồng thời, sử dụng các thiết bị máy móc, thời gian của công ty để phục vụ cho hoạt động của công ty do gia đình đầu tư đã vi phạm nội quy và gây thiệt hại về tài sản cho công ty. Đây là hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng cho Công ty Cổ phần Du lịch Hà An nên việc Công ty Cổ phần Du lịch Hà An sa thải ông Tín là đúng theo quy định tại khoản 1 Điều 85 Bộ luật Lao động sửa đổi 2006.

Việc Công ty Cổ phần Du lịch Hà An sa thải ông Tín là đúng trình tự theo quy tại Điều 87 Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung năm 2006.

Kết luận

1. Việc xử lý kỷ luật sa thải của công ty đối với ông Tín bảo đảm các điều kiện theo quy định của pháp luật hiện hành.

2. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải ông Tín bảo đảm đúng quy định pháp luật.

Kỹ năng 4: Trường hợp nào doanh nghiệp sa thải ông Tín trái pháp luật?

Kỹ năng 5: Lấy một tình huống giả định về việc doanh nghiệp sa thải người lao động vi phạm về điều kiện sa thải và thủ tục xử lý kỷ luật sa thải.

Kỹ năng 6: Sơu tâm quyết định xử lý kỷ luật sa thải người lao động.

Tình huống 11¹¹

a. Nội dung vụ án

Theo lời khai của bà ND_Ngân thì bà bắt đầu làm việc tại BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An từ tháng 3/1995 còn theo BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An thì bà ND_Ngân bắt đầu làm việc tại Công ty từ tháng 9/1995 với chức danh kế toán. Giữa bà ND_Ngân và BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An có ký hợp đồng lao động là loại hợp đồng lao động xác định thời hạn. Đến năm 2007, Công ty tiến hành cổ phần hóa nên đã ký lại hợp đồng lao động không xác định thời hạn với bà ND_Ngân vào ngày 1/7/2007 với chức danh thủ kho, bậc 3/5, hệ số 2,78. Mức lương chính để thực hiện BHXH là 1.251.000 đồng/tháng. Hình thức trả lương: lương khoán theo quy chế trả lương, thưởng của công ty và được trả lương vào ngày 5 và ngày 18 hàng tháng. Tiền thưởng theo quy chế trả lương, thưởng của công ty. Chế độ nâng lương theo quy định hiện hành của Nhà nước và thỏa ước lao động tập thể của công ty. Trong quá trình làm việc, bà ND_Ngân đã được nâng lương theo quy định. Khoảng hai năm trước khi bị Công ty sa thải, hệ số lương của bà ND_Ngân đã được nâng lên là 3,85.

Ngày 31/1/2013, khi tiến hành kiểm kê định kỳ kho rượu tại kho TL, phường PLA, quận Z do bà ND_Ngân làm thủ kho thì phát hiện số rượu trong kho bị mất. Bà ND_Ngân xác định số lượng hàng hóa trong kho bị mất đúng như nội dung biên bản kiểm kê là 1.199 chai, loại rượu Dewars White Label 75CL. Đối chiếu số liệu giữa thủ kho và kế toán kho cùng khách hàng đã gửi rượu thì số liệu xuất và nhập hàng trên giấy tờ

¹¹ Bản án số: 05/2013/LĐ-ST ngày: 16/7/2013 Vụ án: “*Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”.

trùng khớp với nhau nhưng khi kiểm kê hàng thực tế thì chênh lệch thiếu so với số liệu là 1.199 chai rượu. Sau khi tiến hành kiểm kê, bà ND_Ngân yêu cầu công ty đối chiếu hàng hóa với khách hàng để hỗ trợ tìm ra nguyên nhân mất mát hàng hóa, đồng thời yêu cầu Công an điều tra làm rõ. Phía công ty cũng đã có văn bản yêu cầu Công an phường PLA, quận Z tiến hành điều tra làm rõ nguyên nhân mất mát hàng hóa do xuất hàng nhầm lẫn hay do thủ kho bán hàng trong kho để có cơ sở truy cứu trách nhiệm hình sự đối với bà ND_Ngân.

Ngày 4/2/2013, Giám đốc Xí nghiệp Dịch vụ Kho vận giao nhận trực thuộc BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An đã ra quyết định tạm đình chỉ công việc đối với bà ND_Ngân từ ngày 4/2/2013. Theo bà ND_Ngân thì sau khi có quyết định tạm đình chỉ công việc, ngày 7/2/2013 bà đã tiến hành bàn giao kho rượu và đến chiều ngày 27/2/2013 thì mới tiến hành bàn giao tất cả hàng hóa còn lại trong kho C do bà phụ trách trước đây cho người mới trong công ty. Tháng 3/2013, hàng ngày bà vẫn đến Trạm kho Phước Long nhưng chỉ ngồi ở văn phòng kho không làm việc gì do đã bàn giao hết công việc. Từ ngày 1/4/2013 thì bà ND_Ngân nghỉ việc ở nhà cho đến nay. Còn theo công ty thì tháng 2/2013, bà ND_Ngân có đến kho để xuất hàng cũng như bàn giao các kho do bà ND_Ngân phụ trách cho người khác trong công ty. Riêng tháng 3/2013, bà ND_Ngân có đến kho nhưng chỉ ngồi chơi do đã bị Công ty tạm đình chỉ công tác nên công ty không chấm công cho bà.

Đến ngày 16/5/2013, công ty tiến hành họp hội đồng kỷ luật và cùng ngày công ty ra Quyết định số 163/QĐ-KVMN về việc thi hành kỷ luật lao động đối với bà ND_Ngân với hình thức sa thải theo khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động với lý do bà ND_Ngân làm thất thoát hàng hóa, gây thiệt hại nghiêm trọng lợi ích của doanh nghiệp đến 269.775.000 đồng. Bà Ngân vi phạm quy định tại Điều 15, chương VI của Quy chế quản lý kho hàng ban hành kèm theo Quyết định số 151/ngày 27/3/2008 của công ty. Quy chế nêu rõ: “Thủ kho là người chịu trách nhiệm trực tiếp về số lượng, chất lượng hàng hóa trong phạm vi được giao và trong suốt quá trình nhập, xuất, bảo quản,... hàng hóa; phải mở sổ đăng ký công nhân bốc xếp, mở thẻ theo dõi hàng hóa, mở sổ nhật ký kho hàng để ghi chép toàn bộ nội dung hoạt động của kho mỗi ngày”.

Tại đơn khởi kiện ngày 24/6/2013, bà ND_Ngân yêu cầu xác định việc BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An ra quyết định xử lý kỷ luật sa thải số 163 ngày 16/5/2013 đối với bà là không có cơ sở và buộc Công ty phải thu hồi, hủy bỏ quyết định này. Trong khi chờ kết luận của cơ quan điều tra về việc hàng hóa bị chênh lệch thiếu, buộc công ty phải nhận bà trở lại làm việc và phải trả lương cho bà đầy đủ. Do lương khoán và doanh số hàng tháng không giống nhau nên tạm tính như sau:

- Lương kỳ 2 tháng 1/2013: 4.200.000 đồng.
- Lương tháng 2 + 3/2013: 24.000.000 đồng.
- Tiền cơm tháng 2 + 3/2013: 1.300.000 đồng.
- Tạm ứng 50% lương cơ bản tháng 4 + 5/2013: 4.040.000 đồng.

Tổng cộng là 33.540.000 đồng.

Ngày 6/2/2013, bà ND_Ngân có đơn xin thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện, không yêu cầu BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An nhận bà trở lại làm việc mà xin chấm dứt hợp đồng lao động với công ty tại thời điểm hòa giải thành hoặc tại thời điểm Tòa án xét xử và được hưởng trợ cấp thôi việc từ tháng 3/1995 đến ngày 31/12/2008 là 13 năm 10 tháng, làm tròn 14 năm, mỗi năm nửa tháng lương. Mức lương tính trợ cấp thôi việc là 4.042.500 đồng, số tiền trợ cấp thôi việc là: 28.297.500 đồng.

Ngày 19/8/2013, bà ND_Ngân có đơn khởi kiện bổ sung, yêu cầu BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An thanh toán cho bà các khoản tiền sau:

- Tiền nghỉ mát năm 2013: 3.000.000 đồng.
- Tiền đồng phục đã phát cho lao động năm 2013: 3.500.000 đồng.
- Tiền thưởng lễ 30/4: 2.500.000 đồng.
- Tiền quỹ lương 6 tháng đầu năm 2013: 3.800.000 đồng.

Tổng cộng các khoản là 12.800.000 đồng.

Tại biên bản hòa giải ngày 30/5/2014, bà ND_Ngân yêu cầu:

- BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An phải thu hồi Quyết định số 163/QĐ-KVMN ngày 16/5/2013 về việc kỷ luật lao động với hình thức sa thải đối với bà vì trái pháp luật. Bà xin được chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty kể từ ngày Tòa án xét xử sơ thẩm.

- Yêu cầu Công ty phải thanh toán cho bà các khoản tiền sau:

+ Lương kỳ 2 tháng 1/2013 là 3.731.766 đồng.

+ 100% tiền lương tháng 2 + 3/2013 theo lương thực lãnh. Đồng ý lấy mức lương của người cùng hệ số lương nộp bảo hiểm xã hội và cùng hệ số tính lương, hệ số thành tích, lương cố định trong bảng thanh toán tiền lương của xí nghiệp. Bà đồng ý lấy mức tiền lương của ông Đinh Như Thành làm cơ sở tính tiền lương thực tế cho bà trong tháng 2 và tháng 3/2013. Tuy nhiên, do tiền lương cố định của ông Thành thấp hơn tiền lương cố định của bà là 500.000 đồng nên bà đề nghị lấy tiền lương thực lãnh của ông Thành cộng 500.000 đồng chênh lệch làm cơ sở tính tiền lương cho bà.

+ Tạm ứng 50% lương tháng 4 + 5/2013 theo lương cơ bản (mức lương đóng bảo hiểm xã hội).

+ Tiền cơm tháng 2 + 3 /2013 là 1.300.000 đồng.

+ Tiền nghỉ mát năm 2013: 3.000.000 đồng.

+ Tiền đồng phục đã phát cho lao động năm 2013: 3.500.000 đồng.

+ Tiền thưởng lễ 30/4: 2.500.000 đồng.

+ Tiền quỹ lương 6 tháng đầu năm 2013: 3.800.000 đồng.

Công ty có trách nhiệm đóng bổ sung bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp cho bà từ tháng 6/2013 đến ngày Tòa án xét xử theo quy định của pháp luật. Do bà thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động không xác định thời hạn với công ty kể từ ngày Tòa án xét xử nên bà yêu cầu công ty phải thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho bà là 28.297.500 đồng như đã nêu trên.

Ông Lâm đại diện theo ủy quyền của BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An xác định: Việc công ty ra Quyết định số 163/QĐ-KVMN ngày 16/5/2013 về việc thi hành kỷ luật lao động đối với bà ND_Ngân bằng hình thức sa thải là đúng pháp luật nên không đồng ý với yêu cầu khởi kiện cũng như yêu cầu khởi kiện bổ sung của bà ND_Ngân vì thực tế bà ND_Ngân đã không còn làm việc tại công ty từ tháng 2/2013. Công ty không đồng ý đóng bổ sung các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho bà ND_Ngân từ tháng 6/2013 đến ngày Tòa án xét xử vì công ty sa thải bà ND_Ngân đúng pháp luật. Do không có việc thỏa thuận

chấm dứt hợp đồng lao động với bà NĐ_Ngân nên công ty không đồng ý thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho bà NĐ_Ngân. Công ty chỉ đồng ý thanh toán cho bà NĐ_Ngân các khoản tiền lương còn thiếu cụ thể như sau:

- Lương kỳ 2 tháng 1/2013 là 3.731.766 đồng.

- Lương tháng 2/2013 công ty chỉ thanh toán cho những ngày bà NĐ_Ngân thực tế còn làm việc tại công ty theo bảng chấm công mà công ty đã nộp cho Tòa án theo lương thực lãnh chia cho 24 ngày công lao động/tháng.

- Tạm ứng 50% tiền lương theo quy định từ tháng 3 đến tháng 5/2013 tổng cộng là: $4.042.500 \text{ đồng} \times 3 \text{ tháng} \times 50\% = 6.063.750 \text{ đồng}$.

Tại phiên tòa hôm nay, bà NĐ_Ngân giữ nguyên yêu cầu khởi kiện kể trên và yêu cầu Hội đồng xét xử xem xét đơn khởi kiện bổ sung ngày 30/5/2014 mà bà đã gửi cho Tòa án nhân dân quận X theo đường bưu điện.

Ông Lâm đại diện theo ủy quyền của BĐ_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An giữ nguyên ý kiến đã trình bày nêu trên và bổ sung: Công ty đồng ý thanh toán đầy đủ tiền lương tháng 2/2013 cho bà NĐ_Ngân theo lương thực lãnh theo yêu cầu của bà NĐ_Ngân.

Từ tình huống trên, hãy xác định:

1. Việc công ty xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với bà Ngân đúng hay sai?

2. Xem xét và giải quyết các yêu cầu của bà Ngân đối với Công ty.

b. Hướng dẫn giải quyết tình huống

Kỹ năng 1: Tóm tắt và phát hiện vấn đề

Thứ nhất, xác định việc công ty xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với bà Ngân đúng hay sai?

- Xác định các dữ liệu liên quan đến tình huống để làm rõ các yếu tố như: thời hiệu xử lý kỷ luật lao động, nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động, điều kiện xử lý kỷ luật lao động đối với bà Ngân. Ngoài ra, xác định các hành vi vi phạm kỷ luật lao động, hậu quả và các tình tiết phát sinh liên quan đến xử lý kỷ luật lao động bà Ngân.

+ Bà Ngân làm việc tại BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An từ tháng 3/1995 với chức danh kế toán.

+ Bà ND_Ngân và BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An có ký hợp đồng lao động là loại hợp đồng lao động xác định thời hạn. Đến năm 2007, Công ty tiến hành cổ phần hóa nên đã ký lại hợp đồng lao động không xác định thời hạn với bà ND_Ngân vào ngày 1/7/2007 với chức danh thủ kho, bậc 3/5, hệ số 2,78. Mức lương chính để thực hiện BHXH là 1.251.000 đồng/tháng.

+ Hình thức trả lương: lương khoán theo quy chế trả lương, thưởng của công ty và được trả lương vào ngày 5 và ngày 18 hàng tháng. Tiền thưởng theo quy chế trả lương, thưởng của công ty. Chế độ nâng lương theo quy định hiện hành của Nhà nước và thỏa ước lao động tập thể của công ty. Trong quá trình làm việc, bà ND_Ngân đã được nâng lương theo quy định. Khoảng hai năm trước khi bị Công ty sa thải, hệ số lương của bà ND_Ngân đã được nâng lên là 3,85.

+ Ngày 31/1/2013, khi tiến hành kiểm kê định kỳ kho rượu tại kho TL, phường PLA, quận Z do bà ND_Ngân làm thủ kho thì phát hiện số rượu trong kho bị mất. Bà ND_Ngân xác định số lượng hàng hóa trong kho bị mất đúng như nội dung biên bản kiểm kê là 1.199 chai, loại rượu Dewars White Label 75CL.

+ Ngày 4/2/2013, Giám đốc Xí nghiệp Dịch vụ Kho vận Giao nhận trực thuộc BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An đã ra quyết định tạm đình chỉ công việc đối với bà ND_Ngân từ ngày 4/2/2013.

+ Ngày 7/2/2013 bà đã tiến hành bàn giao kho rượu và đến chiều ngày 27/2/2013, thì mới tiến hành bàn giao tất cả hàng hóa còn lại trong kho C do bà phụ trách trước đây cho người mới trong công ty.

+ Tháng 3/2013, hàng ngày bà vẫn đến Trạm kho Phước Long nhưng chỉ ngồi ở văn phòng kho không làm việc gì do đã bàn giao hết công việc.

+ Từ ngày 1/4/2013, bà ND_Ngân nghỉ việc ở nhà cho đến nay. Còn theo công ty thì tháng 2/2013, bà ND_Ngân có đến kho để xuất hàng cũng như bàn giao các kho do bà ND_Ngân phụ trách cho người khác trong công ty.

+ Riêng tháng 3/2013, bà ND_Ngân có đến kho nhưng chỉ ngồi chơi do đã bị công ty tạm đình chỉ công tác nên công ty không chấm công cho bà.

+ Ngày 16/5/2013, công ty tiến hành họp hội đồng kỷ luật và cùng ngày công ty ra Quyết định số 163/QĐ-KVMN về việc thi hành kỷ luật lao động đối với bà ND_Ngân với hình thức sa thải theo khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động với lý do bà ND_Ngân làm thất thoát hàng hóa, gây thiệt hại nghiêm trọng lợi ích của doanh nghiệp đến 269.775.000 đồng.

Thứ hai, xem xét các yêu cầu của bà Ngân đối với công ty.

- Công ty phải thanh toán các khoản sau:

+ Lương kỳ 2 tháng 1/2013 là 3.731.766 đồng.
+ 100% tiền lương tháng 2 + 3/2013 theo lương thực lãnh.
+ Tạm ứng 50% lương tháng 4 + 5/2013 theo lương cơ bản (mức lương đóng bảo hiểm xã hội).

+ Tiền cơm tháng 2 + 3/2013 là 1.300.000 đồng.

+ Tiền nghỉ mát năm 2013: 3.000.000 đồng.

+ Tiền đồng phục đã phát cho lao động năm 2013: 3.500.000 đồng.

+ Tiền thưởng lễ 30/4: 2.500.000 đồng.

+ Tiền quỹ lương 6 tháng đầu năm 2013: 3.800.000 đồng.

- Công ty có trách nhiệm đóng bổ sung bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp cho bà từ tháng 6/2013 đến ngày Tòa án xét xử theo quy định của pháp luật và công ty phải thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho bà là 28.297.500 đồng.

Kỹ năng 2: Tra cứu văn bản pháp luật

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 31; điểm c khoản 1 Điều 33; điểm a khoản 1 Điều 35; Điều 131; điểm d khoản 1 Điều 168; Điều 179; điểm i khoản 1 Điều 192; khoản 3 Điều 193; Điều 195, 204 và khoản 1 Điều 245 Bộ luật tố tụng dân sự có hiệu lực thi hành ngày 1/1/2005 đã sửa đổi, bổ sung năm 2011;

Áp dụng khoản 1 Điều 123; Điều 124; khoản 1 Điều 126; Điều 129; Điều 201 và Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012 có hiệu lực thi hành ngày 1/5/2013;

Áp dụng khoản 2 Điều 305 Bộ luật dân sự có hiệu lực thi hành ngày 1/1/2006;

Áp dụng Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án có hiệu lực thi hành ngày 1/7/2009.

Kỹ năng 3: Lập luận giải quyết tình huống

1. Việc xử lý kỷ luật lao động sa thải của công ty đối với bà Ngân

Về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động: Xét khi BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An tiến hành họp xét kỷ luật lao động và ra quyết định sa thải đối với bà ND_Ngân vào ngày 16/5/2013 Bộ luật Lao động năm 2012 đã có hiệu lực pháp luật. Do đó, cần áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 để giải quyết tranh chấp. Từ khi BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An cho rằng, bà ND_Ngân đã có hành vi vi phạm nội quy lao động của công ty, gây thiệt hại nghiêm trọng cho tài sản của công ty từ ngày 31/1/2013 đến ngày 16/5/2013 vẫn còn trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2012.

Về trình tự xử lý: Căn cứ vào biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 16/5/2013 của BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An thì việc công ty tiến hành xử lý kỷ luật đối với bà ND_Ngân đã thực hiện đúng nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012.

Về hành vi vi phạm: Theo Quyết định số 163/QĐ-KVMN ngày 16/5/2013 của BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An thì hành kỷ luật đối với bà ND_Ngân đã nêu lỗi dẫn đến hình thức xử lý kỷ luật sa thải là: "... Làm thất thoát hàng hóa gây thiệt hại nghiêm trọng lợi ích của Doanh nghiệp đến 269.775.000 đồng". Tại Điều 126 Bộ luật Lao động 2012 quy định các hình thức xử lý kỷ luật sa thải như sau: "Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động"... Xét vào ngày

31/1/2013, khi tiến hành kiểm kê kho rượu (kho N) tại Trạm kho Phước Long, quận Z, bà ND_Ngân phát hiện 1.199 chai rượu Derwear's white label 75CL (tương đương 100 thùng) của chủ hàng là Công ty Bacardi bị mất. Về trách nhiệm đối với số hàng bị mất, xét thấy:

- Bà ND_Ngân là thủ kho được BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An phân công phụ trách kho rượu. Trong quá trình xuất, nhập hàng đã xảy ra sự cố làm thất thoát 1.199 chai rượu như đã nêu trên. Đối chiếu số liệu giữa thủ kho và kế toán kho cùng khách hàng đã gửi rượu thì số liệu xuất và nhập hàng trên giấy tờ trùng khớp với nhau nhưng khi kiểm kê hàng thực tế thì chênh lệch thiếu so với số liệu là 1.199 chai rượu. Căn cứ vào lời khai của các bên đương sự và biên bản đối chất ngày 17/3/2014, theo quy định của công ty thì vào ngày cuối của mỗi tháng, thủ kho phải tiến hành kiểm kê hàng hóa tồn trong kho rồi đối chiếu số liệu với kế toán kho. Vào cuối tháng 12/2012, bà ND_Ngân đã tiến hành đối chiếu với kế toán kho các số liệu xuất nhập đều trùng khớp với nhau và đúng với số lượng hàng hóa thực tế còn tồn trong kho nên có cơ sở xác định số rượu bị thất thoát trong kho rượu chỉ xảy ra trong tháng 1/2013.

- Căn cứ vào biên bản hiện trường kho rượu ngày 14/3/2013, do Đoàn công tác của BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An (gồm có Giám đốc Xí nghiệp Dịch vụ Kho vận Giao nhận; đại diện Phòng quản trị nhân lực của công ty; đại diện Ban chấp hành Công đoàn Công ty và Ban chấp hành Công đoàn Xí nghiệp, Trưởng trạm kho TL; Tổ trưởng cụm kho và thủ kho mới được ty phân công quản lý các kho thay cho bà ND_Ngân) thực hiện theo chỉ đạo của Tổng Giám đốc Công ty do bà ND_Ngân có đơn khiếu nại ngày 27/2/2013, thì không có dấu hiệu cho thấy sự mất an toàn từ bên ngoài cổng chính ra vào kho rượu cũng như phần bên ngoài kho liền kề bên hông trái, phải và phần phía sau kho.

- Xét bà ND_Ngân là thủ kho được công ty phân công phụ trách việc xuất nhập hàng của kho rượu tại trạm kho TL, Phước Long, quận Z. Trách nhiệm của thủ kho cũng đã được quy định rõ trong quy chế kho hàng của công ty. Tại cuộc họp xử lý kỷ luật đối với bà ND_Ngân,

BĐ_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An đã xác định lỗi của bà NĐ_Ngân trong việc làm thất thoát 1.199 chai rượu. Bà NĐ_Ngân là người chịu trách nhiệm trực tiếp về số lượng, chất lượng hàng hóa trong phạm vi được giao và trong suốt quá trình xuất, nhập, bảo quản hàng hóa. Theo quy định tại Điều 15, chương VI của Quy chế quản lý kho hàng ban hành kèm theo Quyết định số 151/ngày 27/3/2008 của công ty, thì thủ kho là người chịu trách nhiệm trực tiếp về số lượng, chất lượng hàng hóa trong phạm vi được giao và trong suốt quá trình nhập, xuất, bảo quản,... hàng hóa; phải mở sổ đăng ký công nhân bốc xếp, mở thẻ theo dõi hàng hóa, mở sổ nhật ký kho hàng để ghi chép toàn bộ nội dung hoạt động của kho mỗi ngày... nhưng phía bà NĐ_Ngân đã không tuân thủ các quy định này. Cụ thể lô hàng này khi xuất hàng không ghi nhật ký xuất hàng cho xe nào, số lượng cụ thể bao nhiêu và không có ký nhận của tài xế. Các xe vào khi kiểm tra sổ sách của thủ kho không thấy ghi chi tiết xe nhận loại hàng nào cụ thể bao nhiêu. Tại phiên tòa hôm nay, bà NĐ_Ngân trình bày: Quy trình xuất hàng mà bà thực hiện là khi khách hàng cần xuất hàng thì xuất trình phiếu xuất kho, phiếu này sẽ được chuyển cho Trưởng trạm kho Phước Long là ông Thành rồi đưa cho kế toán kho. Kế toán kho ra phiếu xuất hàng thì thủ kho xuất hàng trong kho. Quy trình xuất hàng này từ trước đến nay làm theo thói quen, thủ kho nào ở công ty cũng làm như vậy. Như vậy, bà NĐ_Ngân đã không hoàn thành trách nhiệm của mình trong việc giao nhận, xuất nhập và bảo quản hàng hóa. Những hành vi kể trên của bà NĐ_Ngân là vi phạm kỷ luật lao động, gây thiệt hại cho BĐ_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An. Xét việc mất 1.199 chai rượu trong kho là có thật và BĐ_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An cũng đã chứng minh được lỗi hoàn toàn thuộc về bà NĐ_Ngân. Thiệt hại mà bà NĐ_Ngân đã gây ra cho BĐ_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An là $1.199 \text{ chai rượu} \times 225.000 \text{ đồng} = 268.775.000 \text{ đồng}$.

Từ những phân tích trên đây, xét thấy việc BĐ_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An ra Quyết định số 163/QĐ-KVMN ngày 16/5/2013 xử lý kỷ luật bà NĐ_Ngân với hình thức sa thải là đúng quy định của pháp luật nên việc bà NĐ_Ngân khởi kiện yêu cầu thu hồi và hủy bỏ quyết định xử lý kỷ luật nêu trên là không có căn cứ.

2. Các yêu cầu của bà Ngân đối với công ty

- Theo quy định tại Điều 36 và khoản 1 Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2012 thì bà ND_Ngân không được trả trợ cấp thôi việc.

- Căn cứ vào bảng thanh toán tiền lương tháng 1/2013 do BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An cung cấp và sự xác nhận của hai bên đương sự thì tiền lương kỳ 2 tháng 1/2013 mà công ty chưa thanh toán cho bà ND_Ngân là 3.731.766 đồng. Vì vậy, buộc BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An phải có trách nhiệm thanh toán cho bà ND_Ngân về số tiền này.

- Về tiền lương tháng 2 và tháng 3/2013: Theo xác nhận của hai bên đương sự, mặc dù ngày 4/2/2013, Giám đốc Xí nghiệp Dịch vụ Kho vận Giao nhận đã ra quyết định tạm đình chỉ công việc đối với bà ND_Ngân kể từ ngày 4/2/2013 nhưng thực tế bà ND_Ngân vẫn đến làm việc tại kho và đã được công ty chấm công đầy đủ. Bà ND_Ngân yêu cầu BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An phải thanh toán tiền lương tháng 2/2013 cho bà theo lương thực nhận.

- Riêng tháng 3/2013, bà ND_Ngân đã bị tạm đình chỉ công tác. Hơn nữa, từ ngày 27/2/2013 bà ND_Ngân đã bàn giao toàn bộ công việc tại các kho mà bà đã phụ trách trước đây cho người khác thay thế nên dù tháng 3/2013 bà ND_Ngân có đến kho Phước Long nhưng theo xác nhận của bà ND_Ngân thì bà ND_Ngân chỉ ngồi chơi ở văn phòng kho do đã bàn giao hết công việc, công ty đã không chấm công cho bà ND_Ngân nên việc bà ND_Ngân yêu cầu BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An phải thanh toán đầy đủ tiền lương cho bà theo lương thực nhận là không có căn cứ.

Đối với việc bà ND_Ngân yêu cầu BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho bà từ tháng 6/2013 đến ngày Tòa án xét xử: Việc BD_Công ty Cổ phần Kho vận Minh An ra Quyết định số 163/QĐ-KVMN ngày 16/5/2013 về việc thi hành kỷ luật lao động đối với bà ND_Ngân bằng hình thức sa thải là đúng pháp luật, phía công ty đã nộp đầy đủ các khoản bảo hiểm theo quy định cho bà ND_Ngân đến hết tháng 5/2013, đã chốt sổ và trả bản chính sổ bảo hiểm cho bà ND_Ngân. Vì vậy, yêu cầu của bà ND_Ngân không có cơ sở.

Kết luận

1. Quyết định sa thải của Công ty đối với bà Ngân là đúng quy định pháp luật hiện hành.

2. Xem xét các yêu cầu của bà Ngân đối với công ty

- Bà ND_Ngân không được trả trợ cấp thôi việc.

- Công ty Cổ phần Kho vận Minh An phải có trách nhiệm thanh toán cho bà ND_Ngân tiền lương kỳ 2 tháng 1/2013 mà công ty chưa thanh toán cho bà ND_Ngân là 3.731.766 đồng.

- Công ty Cổ phần Kho vận Minh An phải thanh toán tiền lương tháng 2/2013 cho bà theo lương thực nhận.

- Công ty Cổ phần Kho vận Minh An không có nghĩa vụ phải thanh toán tiền lương tháng 3/2013 cho bà ND_Ngân.

- Công ty Cổ phần Kho vận Minh An không phải đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho bà từ tháng 6/2013 đến ngày Tòa án xét xử.

Kỹ năng 4: Trường hợp nào bà Ngân được trả trợ cấp thôi việc theo đúng quy định pháp luật?

Kỹ năng 5: Lấy một tình huống giả định về việc doanh nghiệp trả trợ cấp thôi việc trái pháp luật lao động.

Kỹ năng 6: Suu tầm quyết định trả trợ cấp thôi việc cho người lao động.

Tình huống 12¹²

a. Nội dung vụ án

Ông ND_Trần Vĩnh Phát vào làm việc tại BD_Công ty TNHH Một thành viên Xe khách An Tâm theo Hợp đồng lao động số 0500229 tháng 5/2005 với công việc lái xe buýt. Thời hạn hợp đồng là 1 năm. Sau khi kết thúc hợp đồng, hai bên không ký lại hợp đồng mà ông tiếp tục làm việc ở công ty cho đến khi bị sa thải.

Vào ngày 24/2/2014 khi báo Tuổi trẻ đăng bài “Rút đầu xe buýt bán cho đầu nậu” đối với 7 số xe và người vận hành xe trong đó có ông ND_Trần Vĩnh Phát thì công ty đã ra quyết định sa thải ông vào ngày

¹² Bản án số: 126/2014/LĐ-ST ngày: 19/8/2014, Vụ án: “*Tranh chấp xử lý kỷ luật sa thải*”.

7/3/2014 với lý do lấy nhiên liệu từ bình chứa nhiên liệu của xe ra ngoài, vi phạm nội quy của công ty. Trước khi sa thải, công ty đã có biên bản họp tuyến 95 ngày 25/2/2014, biên bản làm việc ngày 26/2/2014, biên bản họp xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 7/3/2014.

Do Bị đơn không phổ biến quy chế nên ông không biết việc thưởng phạt khi dư hoặc thiếu dầu nên ông không thể thực hiện theo quy chế. Việc ông bán dầu chỉ là thực hiện theo số đông tài xế của công ty. Việc sa thải của Bị đơn như trên hoàn toàn sai Bộ luật Lao động.

Trong đơn khởi kiện, ông yêu cầu Bị đơn bồi thường cho ông các khoản sau:

Buộc Bị đơn hủy Quyết định sa thải số 433 ngày 7/3/2014 và nhận ông trở lại làm việc. Trả lương những ngày không được làm việc từ ngày 16/3/2014 cho đến ngày xét xử. Mua bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định pháp luật.

Từ những dữ liệu trên, hãy xác định:

1. Quyết định sa thải của công ty đối với ông Phát đúng hay sai?
2. Giải quyết chế độ cho ông Phát theo pháp luật hiện hành.

b. Hướng dẫn giải quyết tình huống

Kỹ năng 1: Tóm tắt và phát hiện vấn đề

Xác định các vấn đề cần giải quyết và các sự kiện pháp lý kèm theo.

Thứ nhất, quyết định sa thải của công ty đối với ông Phát đúng hay sai? Để giải quyết vấn đề này cần làm rõ: Điều kiện xử lý kỷ luật lao động sa thải của công ty, trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động, nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động. Dựa vào việc phân tích các dữ kiện sau:

- Ông ND_Trần Vĩnh Phát vào làm việc tại BD_Công ty TNHH Một thành viên Xe khách An Tâm (Bị đơn) theo Hợp đồng lao động số 0500229 tháng 5/2005 với công việc lái xe buýt. Thời hạn hợp đồng là 1 năm. Sau khi kết thúc hợp đồng, hai bên không ký lại hợp đồng mà ông tiếp tục làm việc ở công ty cho đến khi bị sa thải.

- Công ty đã ra quyết định sa thải ông vào ngày 7/3/2014 với lý do lấy nhiên liệu từ bình chứa nhiên liệu của xe ra ngoài.

- Trước khi sa thải, công ty đã có biên bản họp tuyển 95 ngày 25/2/2014, biên bản làm việc ngày 26/2/2014, biên bản họp xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 7/3/2014.

Thứ hai, giải quyết chế độ cho ông Phát.

Căn cứ vào các yêu cầu của ông Phát đối với công ty, trong đơn khởi kiện, ông yêu cầu công ty bồi thường cho ông các khoản sau: Buộc Bị đơn hủy Quyết định sa thải số 433 ngày 7/3/2014 và nhận ông trở lại làm việc. Trả lương những ngày không được làm việc từ ngày 16/3/2014 cho đến ngày xét xử. Mua bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định pháp luật.

Kỹ năng 2: Tra cứu văn bản pháp luật

Căn cứ khoản 1 Điều 31; điểm c khoản 1 Điều 33; điểm a khoản 1 Điều 35; Điều 131 Bộ luật Tố tụng dân sự (đã sửa đổi bổ sung năm 2011).

Căn cứ khoản 8 Điều 36, khoản 1 Điều 123, Điều 124, khoản 3 Điều 125, khoản 1 Điều 126, Điều 128 Bộ luật Lao động năm 2012.

Căn cứ khoản 2 Điều 11 Pháp lệnh án phí lệ phí Tòa án số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/2/2009.

Kỹ năng 3: Lập luận giải quyết tình huống

1. Quyết định sa thải của công ty đối với ông Phát đúng hay sai?

Về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động: Xét thấy hành vi “Rút dầu xe buýt bán cho đầu nậu” của Nguyên đơn bị đăng trên báo Tuổi trẻ Online ngày 24/2/2014. Ngày 7/3/2014 công ty tiến hành họp xử lý vi phạm kỷ luật lao động và ra quyết định xử lý kỷ luật lao động là còn thời hiệu xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2012.

Về lỗi của người lao động: Tại Tòa án, ông Phát thừa nhận công ty không có quy định cho phép các tài xế được quyền rút dầu trong xe đi bán mà chỉ thực hiện theo các tài xế khác. Căn cứ vào biên bản họp tuyển 95 ngày 25/2/2014 của Xí nghiệp vận tải số 4 - BD_Công ty TNHH Một thành viên Xe khách An Tâm, biên bản làm việc ngày 26/2/2014 của Phòng TT-PC-ATGT - BD_Công ty TNHH Một thành viên Xe khách An Tâm, biên bản họp xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 7/3/2014 của công ty thì ông Phát đã thừa nhận vi phạm nội quy công ty với hành vi “Rút dầu xe buýt bán cho đầu nậu”.

Do hành vi vi phạm của Nguyên đơn đã được quy định tại điểm 3c mục “hành vi vi phạm” khoản 2.3 Điều 30 Chương VI Phần I Nội quy lao động, nên Bị đơn áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với Nguyên đơn là phù hợp với quy định tại khoản 3 Điều 125, khoản 1 Điều 126, Điều 128 Bộ luật Lao động năm 2012.

Về nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động: Căn cứ vào các biên bản họp tuyển 95 ngày 25/2/2014, biên bản làm việc ngày 26/2/2014, biên bản họp xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 7/3/2014 thì Bị đơn đã thực hiện đúng nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012.

Từ những nhận định trên, việc công ty đã tiến hành kỷ luật sa thải đối với ông Phát đúng pháp luật.

2. Giải quyết chế độ cho ông Phát theo pháp luật hiện hành.

Căn cứ vào khoản 8 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012, không chấp nhận các yêu cầu của Nguyên đơn buộc Bị đơn hủy quyết định sa thải số 433 ngày 7/3/2014, nhận trở lại làm việc và trả lương những ngày không được làm việc từ ngày 16/3/2014, mua bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho đến ngày xét xử do kỷ luật sa thải trái pháp luật.

Kết luận

1. Quyết định sa thải của công ty đối với ông Phát là đúng pháp luật hiện hành.

2. Giải quyết chế độ cho ông Phát theo pháp luật hiện hành: Ông Phát không được công ty nhận trở lại làm việc và trả lương những ngày không được làm việc từ ngày 16/3/2014, mua bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho đến ngày xét xử.

Kỹ năng 4: Trường hợp doanh nghiệp vi phạm thời hiệu xử lý kỷ luật thì quyết định sa thải ông Phát đúng pháp luật hay trái pháp luật?

Kỹ năng 5: Lấy một tình huống giả định về việc doanh nghiệp sa thải người lao động vi phạm về thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải.

Kỹ năng 6: Suu tầm quyết định xử lý kỷ luật cách chức người lao động.

Chương 5

TÌNH HUỐNG VỀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

5.1. Nội dung kiến thức lý thuyết cần trao đổi

5.1.1. Khái niệm về tranh chấp lao động

Tại Việt Nam, vấn đề tranh chấp lao động đã được quy định trong Sắc lệnh 29-SL ngày 12/3/1947 dưới thuật ngữ “việc kiện tụng”, “việc xích mích”. Khoản 7 Điều 3 BLLĐ 2012 quy định: *“Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động”*.

5.1.2. Đặc trưng của tranh chấp lao động

Tranh chấp lao động có các đặc điểm khác với các loại tranh chấp khác như tranh chấp dân sự, tranh chấp trong kinh doanh thương mại, tranh chấp đất đai,... do tính chất đặc biệt của quan hệ lao động nên tranh chấp lao động có các đặc trưng sau:

- Một là, tranh chấp lao động luôn phát sinh, tồn tại gắn liền với quan hệ lao động.
- Hai là, tranh chấp lao động không chỉ bao gồm những tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, mà còn bao gồm những tranh chấp về lợi ích giữa hai bên chủ thể trong quan hệ lao động.
- Ba là, tranh chấp lao động là loại tranh chấp mà quy mô và mức độ tham gia của các chủ thể có thể làm thay đổi cơ bản tính chất và mức độ tranh chấp.
- Bốn là, tranh chấp lao động là loại tranh chấp có tác động trực tiếp và rất lớn đến bản thân và gia đình người lao động, nhiều khi còn tác động rất lớn đến an ninh công cộng, đời sống kinh tế và chính trị toàn xã hội.

5.1.3. Phân loại tranh chấp lao động

Căn cứ vào chủ thể tham gia tranh chấp khoản 7 Điều 3 BLLĐ 2012 đã phân chia các tranh chấp lao động thành tranh chấp lao động cá nhân

và tranh chấp lao động tập thể: “*Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động*”.

Căn cứ vào tính chất của tranh chấp có thể chia tranh chấp lao động thành tranh chấp về quyền và tranh chấp về lợi ích. Tranh chấp về quyền là những tranh chấp phát sinh trong việc thực hiện các quyền, nghĩa vụ đã được pháp luật lao động quy định.

Ngoài các cách phân loại trên, tranh chấp lao động còn có thể được phân loại căn cứ vào nội dung tranh chấp (tranh chấp về tiền lương, thời gian làm việc, kỷ luật lao động...) hoặc quan hệ phát sinh tranh chấp (tranh chấp trong quan hệ lao động, trong quan hệ học nghề, trong quan hệ bảo hiểm xã hội...) hoặc khu vực tranh chấp (tranh chấp trong khu vực kinh tế nhà nước, tư nhân, có vốn đầu tư nước ngoài...).

5.1.4. Cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp

5.1.4.1. Hòa giải viên lao động

Hòa giải viên lao động là người được Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm theo nhiệm kỳ 5 năm để hòa giải tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề theo quy định của pháp luật.

Hòa giải viên phải có tiêu chuẩn: i) Là công dân Việt Nam, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có sức khỏe và phẩm chất đạo đức tốt; ii) Không phải là người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đang chấp hành án; iii) Am hiểu pháp luật lao động và pháp luật có liên quan; iv) Có 3 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động, có kỹ năng hòa giải tranh chấp lao động.

Thẩm quyền, trình tự và thủ tục bổ nhiệm hòa giải viên lao động được quy định như sau:

- Hòa giải viên lao động do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm.
- Trình tự, thủ tục bổ nhiệm hòa giải viên lao động: i) Tự đăng ký hoặc được Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, công đoàn cấp huyện, công đoàn khu công nghiệp, khu chế xuất giới thiệu tham gia dự

tuyển hòa giải viên lao động; ii) Hồ sơ dự tuyển hòa giải viên lao động bao gồm: (Đơn dự tuyển hòa giải viên lao động; Sơ yếu lý lịch; Giấy chứng nhận sức khỏe; Bản sao các văn bằng, chứng chỉ (nếu có); Văn bản giới thiệu tham gia dự tuyển của cơ quan, tổ chức.); iii) Trong thời hạn 20 ngày làm việc, kể từ ngày hết hạn nhận hồ sơ, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội lập danh sách người đạt tiêu chuẩn báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện; iv) Trong thời hạn 5 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được báo cáo của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có văn bản đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm hòa giải viên lao động, đồng thời gửi Giám đốc Sở Lao động, Thương binh và Xã hội để thẩm định và trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; v) Trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản đề nghị bổ nhiệm hòa giải viên lao động của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, Giám đốc Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thẩm định và trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, quyết định, đồng thời gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện đã đề nghị bổ nhiệm hòa giải viên lao động; vi) Trong thời hạn 5 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định bổ nhiệm hòa giải viên lao động; vii) Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định bổ nhiệm hòa giải viên lao động của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Giám đốc Sở Lao động, Thương binh và Xã hội và Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có trách nhiệm công khai danh sách hòa giải viên lao động để người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và người lao động biết.

Hòa giải viên lao động miễn nhiệm thuộc một trong các trường hợp sau đây: i) Có đơn xin thôi tham gia hòa giải viên; ii) Không hoàn thành nhiệm vụ hòa giải; iii) Có hành vi vi phạm pháp luật, lợi dụng uy tín, thẩm quyền, trách nhiệm của mình làm phương hại đến lợi ích của các bên hoặc lợi ích của Nhà nước trong quá trình hòa giải hoặc từ chối nhiệm vụ hòa giải từ 2 lần trở lên khi được cử tham gia giải quyết tranh chấp lao động hoặc tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề mà không có lý do chính đáng.

Thẩm quyền, trình tự và thủ tục miễn nhiệm hòa giải viên lao động:

i) Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định miễn nhiệm hòa giải viên lao động theo đề nghị của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện và Giám đốc Sở Lao động, Thương binh và Xã hội; ii) Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội căn cứ đơn xin thôi tham gia hòa giải viên hoặc mức độ không hoàn thành nhiệm vụ hoặc hành vi vi phạm pháp luật của hòa giải viên lao động báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện về việc miễn nhiệm hòa giải viên lao động.

5.1.4.2. Hội đồng trọng tài lao động

- Về thẩm quyền thành lập: do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thành lập.

- Về thành phần: Hội đồng trọng tài lao động gồm Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động, thư ký Hội đồng và các thành viên là đại diện công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Trong trường hợp cần thiết, Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động có thể mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan, người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động ở địa phương. Số lượng thành viên của Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá bảy người.

- Nguyên tắc hoạt động: Hội đồng trọng tài lao động quyết định phương án hòa giải theo nguyên tắc đa số, bằng cách bỏ phiếu.

- Về thẩm quyền giải quyết tranh chấp: Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hòa giải các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và tranh chấp lao động tập thể xảy ra tại các đơn vị sử dụng lao động không được đình công.

5.1.4.3. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện

Có thẩm quyền tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

5.1.4.4. Tòa án

- Tòa án là một hình thức xét xử mang tính chất đặc thù trong cơ chế giải quyết tranh chấp lao động. Tòa án lao động thuộc Tòa án nhân dân có vai trò đặc biệt quan trọng đảm nhiệm việc xét xử các vụ án lao

động đã được hòa giải viên, Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh giải quyết nhưng các bên tranh chấp không đồng ý khởi kiện ra Tòa án và giải quyết các cuộc đình công.

- Tòa án nhân dân giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân mà hòa giải viên lao động hòa giải không thành hoặc không giải quyết trong thời hạn theo pháp luật quy định.

- Tòa án nhân dân giải quyết những tranh chấp lao động cá nhân sau đây mà không bắt buộc phải qua hòa giải tại cơ sở:

- + Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

- + Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động.

- + Tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động.

- + Tranh chấp về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.

- + Tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Tòa án nhân dân cấp tỉnh có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền tại Tòa án được thực hiện theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

5.1.5. Thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động

5.1.5.1. Đối với tranh chấp lao động cá nhân

- Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân: Hòa giải viên lao động; Tòa án nhân dân.

- Trình tự, thủ tục: Hòa giải viên lao động tiến hành hòa giải tranh chấp lao động cá nhân. Thời hạn hòa giải là không quá 5 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hòa giải. Tại phiên họp hòa giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể ủy quyền cho người khác tham gia phiên họp hòa giải.

Hòa giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn các bên thương lượng. Trường hợp hai bên thỏa thuận được, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được, hòa giải viên lao động đưa ra phương án hòa giải để hai bên xem xét. Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hòa giải, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành. Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hòa giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải không thành. Biên bản có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hòa giải viên lao động. Bản sao biên bản hòa giải thành hoặc hòa giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn 1 ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản.

Trong trường hợp hòa giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

5.1.5.2. Đối với tranh chấp lao động tập thể

- Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền, cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp gồm: Hòa giải viên lao động; Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện; Tòa án nhân dân.

- Hòa giải viên tiến hành hòa giải tranh chấp lao động. Trường hợp hòa giải không thành thì trong biên bản phải nêu rõ loại tranh chấp lao động tập thể. Trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết đối với trường hợp tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

- Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có quyền tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định sau đây:

- + Thời hạn giải quyết trong 5 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết.

+ Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền phải có đại diện của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện mời đại diện cơ quan, tổ chức hữu quan tham dự phiên họp.

Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện căn cứ vào pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác để xem xét giải quyết tranh chấp lao động.

Sau khi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện đã giải quyết mà các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc quá thời hạn giải quyết theo quy định mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì mỗi bên có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết.

- Đối với tranh chấp tập thể về lợi ích: Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm: Hòa giải viên lao động; Hội đồng trọng tài lao động.

- Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hòa giải vụ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích theo quy định sau đây:

+ Thời hạn hòa giải trong bảy ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hòa giải.

+ Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phải có đại diện của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Hội đồng trọng tài lao động mời đại diện cơ quan, tổ chức, cá nhân hữu quan tham dự phiên họp.

Hội đồng trọng tài lao động có trách nhiệm hỗ trợ các bên tự thương lượng, trường hợp hai bên không thương lượng được thì Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án để hai bên xem xét. Trong trường hợp hai bên tự thỏa thuận được hoặc chấp nhận phương án hòa giải thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải thành đồng thời ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các bên. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải không thành. Biên bản có chữ ký

của các bên có mặt, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng trọng tài lao động. Bản sao biên bản hòa giải thành hoặc hòa giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn 1 ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản.

Sau thời hạn 5 ngày, kể từ ngày Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải thành mà một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được thì tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công. Trong trường hợp Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải không thành thì sau thời hạn 3 ngày, tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

5.2. Tình huống và hướng dẫn giải quyết tình huống

Tình huống 13¹³

a. Nội dung vụ án

Nguyên đơn:

Ông ND_Nguyễn Thế Hưng, sinh năm 1976.

Địa chỉ: 57 BTX, Phường 2, Quận TB, thành phố HCM.

Bị đơn:

BĐ_Công ty TNHH bảo hiểm nhân thọ Nga Hân (Việt Nam).

Địa chỉ: Tầng 8, số 25Bis NTMK, Quận X, thành phố HCM.

Nội dung vụ án

Ngày 3/9/2013, ông ND_Nguyễn Thế Hưng đã nhận và ký kết hai bản thư mời nhận việc do ông Laurent Wong Yentin ký tên đại diện cho BĐ_Công ty TNHH bảo hiểm nhân thọ Nga Hân (Việt Nam) gọi tắt là BĐ_Công ty và đóng dấu mỗi bên giữ một bản. Thư mời nhận việc ghi rõ vị trí người nhận việc đảm nhận là chuyên viên huấn luyện đại lý bảo hiểm. Địa Điểm làm việc tại số 86 TĐ, quận X, Thành phố HCM (tầng lửng). Thư mời nhận việc ghi rõ mức lương hàng tháng là 16.300.000 đồng (chưa thuế) và thời gian thử việc là hai (2) tháng, tức là từ ngày 3/9/2013 đến ngày 3/11/2013.

¹³ Số: 20/2014/LĐ-ST, ngày: 29/8/2014, Về vụ án: “*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Ngày 3/11/2013, ông được bộ phận nhân sự thông báo cần phải thực hiện đánh giá thử việc sau khi hết thời hạn thử việc. Ông Lê Kim Minh, người đảm nhiệm chức vụ Trưởng bộ phận huấn luyện trực tiếp đánh giá cho ông. Kết quả đánh giá đạt yêu cầu có chữ ký của ông Lê Kim Minh, bà Nguyễn Thị Hồng Hạnh (Trưởng bộ phận Tuyển dụng và Huấn luyện đại lý) và ông Lào Trí Đường (Phó Tổng giám đốc phụ trách kinh doanh). Sau khi đánh giá ông không nhận được hợp đồng lao động nào theo cam kết từ phía BD_Công ty trong thư mời nhận việc nhưng vẫn nhận đầy đủ ba (3) tháng lương được chuyển khoản vào tài khoản Ngân hàng Vietcombank của ông, số tài khoản 0071000704486, chủ tài khoản ND_Nguyễn Thế Hưng.

Khi hết thời gian thử việc, khoảng cuối tháng 10/2013, ông ND_Hung được đánh giá là không đạt yêu cầu. Việc đánh giá, ngoài nhận xét của người quản lý trực tiếp ông ND_Hung còn phải qua nhiều cấp đánh giá khác mới có thể đi đến quyết định có ký hợp đồng lao động hay không. Tại thời điểm đánh giá này, do đã đánh giá ông ND_Hung không đạt yêu cầu, nhưng cấp trên trực tiếp của ông ND_Hung có đề xuất rằng, nếu ông ND_Hung muốn thử sức thêm thì ông ta sẽ xin BD_Công ty cho thêm thời gian để ông ND_Hung thể hiện và tùy thuộc vào quyết định của người có thẩm quyền, việc ký hợp đồng sẽ được thực hiện sau thời gian thử sức thêm này, nếu ông ND_Hung cải thiện một số kỹ năng. Ông ND_Hung đã đồng ý với đề nghị này.

Tuy nhiên, ngay lúc này, vì gia đình ông ND_Hung có tang, nên ông ND_Hung xin phép và BD_Công ty đã đồng ý để ông về nhà lo việc gia đình 4 ngày, từ ngày 28/10/2013 đến ngày 31/10/2013 nên BD_Công ty chưa thực hiện thủ tục nội bộ, chờ khi ông ND_Hung quay trở lại làm các thủ tục cần thiết theo thỏa thuận của hai bên.

Trong thời gian thử sức thêm, khi cần phải nỗ lực chứng minh năng lực với BD_Công ty thì ông ND_Hung lại để xảy ra nhiều sai sót nghiêm trọng, không những về mặt chuyên môn mà còn về mặt đạo đức, tư cách nghề nghiệp. Cụ thể, ông ND_Hung không nộp đầy đủ hồ sơ huấn luyện của khóa huấn luyện đại lý cơ bản (STC) tại Bà Rịa - Vũng Tàu để BD_Công ty lưu hồ sơ và nộp lên Bộ Tài chính theo quy định của pháp luật về bảo hiểm. Khi ông ND_Hung được BD_Công ty yêu cầu nộp lại

thì BD_Công ty lại phát hiện các bài thi có dấu hiệu gian dối, chữ ký của học viên trong các bài thi khác chữ ký học viên trong danh sách điểm danh nhưng ông ND_Hung không giải thích được sự khác biệt giữa các chữ ký. Sau khi được mời làm việc về vấn đề này ông ND_Hung đã nhấn cho người có trách nhiệm rất nhiều tin nhắn với nội dung ông có thể đối phó với Bộ Tài chính và kiểm toán nội bộ về những vấn đề này. Điều này thể hiện thái độ thiếu trung thực không cần che đậy của ông ND_Hung trong công việc. Sai sót này cùng với nhiều sai sót khác trong công việc trước đó cho thấy ông ND_Hung không đạt yêu cầu để làm việc với BD_Công ty và BD_Công ty không thể ký hợp đồng lao động với ông ND_Hung. Vì vậy, ngày 28/11/2013, BD_Công ty đã gửi văn bản thông báo cho ông ND_Hung về quyết định cho nghỉ việc.

Ông đã yêu cầu Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội quận X, thành phố HCM hòa giải tranh chấp này nhưng BD_Công ty đã vắng mặt hai lần không ký do và lần thứ ba đưa ra cam kết thanh toán chi phí công tác tại Bà Rịa - Vũng Tàu và công tác phí ngoại giờ (Thứ 7 và Chủ nhật) nhưng đến ngày 16/4/2014, sau một hồi đùn đẩy giằng co nhằm kéo dài thời gian chi trả không có lãi suất, ông mới nhận được số tiền 5.000.000 đồng. Ông phải chấp nhận qua thư điện tử vì BD_Công ty cố tình trì hoãn nên ông nghĩ mình nên nhận tiền mới có tiền đóng án phí.

Nay ông ND_Hung yêu cầu Tòa án buộc BD_Công ty TNHH bảo hiểm nhân thọ Nga Hân (Việt Nam) phải thanh toán cho ông những khoản sau đây:

- 12 tháng tiền lương do BD_Công ty đã vi phạm luật lao động = $16.300.000 \text{ đồng} \times 12 \text{ tháng} = 195.600.000 \text{ đồng}$, sau khi phải nộp thuế thu nhập cá nhân cho ông là 7.560.000 đồng, số tiền còn lại BD_Công ty phải chi trả cho ông là 188.040.000 đồng;

- Chốt sổ bảo hiểm xã hội 12 tháng theo lương đến ngày 28/11/2013 = $16.300.000 \text{ đồng} \times 15\% \times 12 \text{ tháng} = 29.340.000 \text{ đồng}$.

- Bảo hiểm y tế 12 tháng = $16.300.000 \text{ đồng} \times 5\% \times 12 \text{ tháng} = 9.780.000 \text{ đồng}$.

- Bảo hiểm thất nghiệp = $16.300.000 \text{ đồng} \times 2\% \times 12 \text{ tháng} = 3.912.000 \text{ đồng}$.

- Tiền nghỉ mát hàng năm theo quy chế BĐ_Công ty = 3.000.000 đồng/năm.
- Tiền áo Vest theo chế độ cho nhân viên ở từng vị trí công tác theo từng năm là 3.000.000 đồng.
- Tiền điện thoại di động = 250.000 đồng/tháng x 12 tháng = 3.000.000 đồng.
- Tiền 14 ngày phép năm = 16.300.000 đồng/20 ngày x 14 ngày = 11.410.000 đồng; tổng số tiền BĐ_Công ty phải chi trả cho ông là 219.000.000 đồng.

Dựa vào tình huống trên, hãy xác định:

1. Loại tranh chấp trên là tranh chấp gì? Nội dung tranh chấp là gì?
2. Cơ quan nào có thẩm quyền giải quyết?
3. Quyết định của công ty thông báo cho người lao động nghỉ việc là đúng hay sai?
4. Các yêu cầu của ông Hưng giải quyết như thế nào theo pháp luật hiện hành.

b. Hướng dẫn giải quyết tình huống

Kỹ năng 1: Tóm tắt và phát hiện vấn đề

Xác định các vấn đề cần giải quyết và các sự kiện pháp lý phát sinh

1. Loại tranh chấp trên là tranh chấp gì? Nội dung tranh chấp là gì?

Xác định mối quan hệ giữa ông Hưng và công ty, xác định sự kiện pháp lý phát sinh tranh chấp giữa ông Hưng và công ty.

Ngày 3/9/2013, ông đã nhận và ký kết hai bản thư mời nhận việc do ông Laurent Wong Yentin ký tên đại diện cho BĐ_Công ty TNHH bảo hiểm nhân thọ Nga Hân (Việt Nam) gọi tắt là BĐ_Công ty và đóng dấu mỗi bên giữ một bản. Thư mời nhận việc ghi rõ vị trí người nhận việc đảm nhận là chuyên viên huấn luyện đại lý bảo hiểm. Địa điểm làm việc tại số 86 TĐ, quận X, thành phố HCM (tầng lửng). Thư mời nhận việc ghi rõ mức lương hàng tháng là 16.300.000 đồng (chưa thuế) và thời gian thử việc là hai (02) tháng, tức là từ ngày 3/9/2013 đến ngày 3/11/2013.

Khi hết thời gian thử việc, khoảng cuối tháng 10/2013, ông NĐ_Hưng được đánh giá là không đạt yêu cầu. Vì vậy, ngày 28/11/2013, BĐ_Công ty đã gửi văn bản thông báo cho ông NĐ_Hưng về quyết định cho nghỉ việc.

Nay ông ND_Hưng yêu cầu Tòa án buộc BĐ_Công ty TNHH bảo hiểm nhân thọ Nga Hân (Việt Nam) phải thanh toán cho ông những khoản sau đây:

- 12 tháng tiền lương do BĐ_Công ty đã vi phạm luật lao động = $16.300.000 \text{ đồng} \times 12 \text{ tháng} = 195.600.000 \text{ đồng}$, sau khi phải nộp thuế thu nhập cá nhân cho ông là 7.560.000 đồng, số tiền còn lại BĐ_Công ty phải chi trả cho ông là 188.040.000 đồng.

- Chốt sổ bảo hiểm xã hội 12 tháng theo lương đến ngày 28/11/2013 = $16.300.000 \text{ đồng} \times 15\% \times 12 \text{ tháng} = 29.340.000 \text{ đồng}$.

- Bảo hiểm y tế 12 tháng = $16.300.000 \text{ đồng} \times 5\% \times 12 \text{ tháng} = 9.780.000 \text{ đồng}$.

- Bảo hiểm thất nghiệp = $16.300.000 \text{ đồng} \times 2\% \times 12 \text{ tháng} = 3.912.000 \text{ đồng}$.

- Tiền nghỉ mát hàng năm theo quy chế BĐ_Công ty = 3.000.000 đồng/năm.

- Tiền áo Vest theo chế độ cho nhân viên ở từng vị trí công tác theo từng năm là 3.000.000 đồng.

- Tiền điện thoại di động = $250.000 \text{ đồng/tháng} \times 12 \text{ tháng} = 3.000.000 \text{ đồng}$.

- Tiền 14 ngày phép năm = $16.300.000 \text{ đồng}/20 \text{ ngày} \times 14 \text{ ngày} = 11.410.000 \text{ đồng}$; Tổng số tiền BĐ_Công ty phải chi trả cho ông là 219.000.000 đồng.

2. Cơ quan nào có thẩm quyền giải quyết?

Việc xác định cơ quan có thẩm quyền giải quyết phụ thuộc vào nội dung tranh chấp và các sự kiện pháp lý phát sinh.

Ông đã yêu cầu Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội quận X, thành phố HCM hòa giải tranh chấp này nhưng BĐ_Công ty đã vắng mặt hai lần không ký do và lần thứ ba đưa ra cam kết thanh toán chi phí công tác tại Bà Rịa - Vũng Tàu và công tác phí ngoại giờ (thứ 7 và chủ nhật) nhưng đến ngày 16/4/2014, sau một hồi đùn đẩy giằng co nhằm kéo dài thời gian chi trả không có lãi suất, ông mới nhận được số tiền 5.000.000 đồng. Ông phải chấp nhận qua thư điện tử vì BĐ_Công ty cố tình trì hoãn nên ông nghĩ mình nên nhận tiền mới có tiền đóng án phí.

Nay ông ND_Hung yêu cầu Tòa án buộc BD_Công ty TNHH bảo hiểm nhân thọ Nga Hân (Việt Nam) phải thanh toán cho ông các chế độ liên quan.

3. Quyết định của công ty thông báo cho người lao động nghỉ việc là đúng hay sai?

Ngày 3/9/2013, ông đã nhận và ký kết hai bản thư mời nhận việc do ông Laurent Wong Yentin ký tên đại diện cho BD_Công ty TNHH bảo hiểm nhân thọ Nga Hân (Việt Nam) - gọi tắt là BD_Công ty - và đóng dấu mỗi bên giữ một bản. Thư mời nhận việc ghi rõ vị trí người nhận việc đảm nhận là chuyên viên huấn luyện đại lý bảo hiểm. Địa điểm làm việc tại số 86 TĐ, quận X, thành phố HCM (tầng lửng). Thư mời nhận việc ghi rõ mức lương hàng tháng là 16.300.000 đồng (chưa thuế) và thời gian thử việc là hai (02) tháng, tức là từ ngày 3/9/2013 đến ngày 3/11/2013.

Khi hết thời gian thử việc, khoảng cuối tháng 10/2013, ông ND_Hung được đánh giá là không đạt yêu cầu.

Tại thời điểm đánh giá này, do đã đánh giá ông ND_Hung không đạt yêu cầu, nhưng cấp trên trực tiếp của ông ND_Hung có đề xuất rằng nếu ông ND_Hung muốn thử sức thêm thì ông ta sẽ xin BD_Công ty cho thêm thời gian để ông ND_Hung thể hiện và tùy thuộc vào quyết định của người có thẩm quyền, việc ký hợp đồng sẽ được thực hiện sau thời gian thử sức thêm này, nếu ông ND_Hung cải thiện một số kỹ năng. Ông ND_Hung đã đồng ý với đề nghị này.

Trong thời gian thử sức thêm, khi cần phải nỗ lực chứng minh năng lực với BD_Công ty thì ông ND_Hung lại để xảy ra nhiều sai sót nghiêm trọng, không những về mặt chuyên môn mà còn về mặt đạo đức, tư cách nghề nghiệp.

Vì vậy ngày 28/11/2013, BD_Công ty đã gửi văn bản thông báo cho ông ND_Hung về quyết định cho nghỉ việc.

4. Các yêu cầu của ông Hung giải quyết như thế nào theo pháp luật hiện hành.

Xác định các yêu cầu của ông Hưng đối với Công ty TNHH bảo hiểm nhân thọ Nga Hân (Việt Nam) dựa vào các tình tiết trong vụ án.

Ông Hưng đối với Công ty TNHH bảo hiểm nhân thọ Nga Hân (Việt Nam) phải thanh toán cho ông những khoản sau đây:

- 12 tháng tiền lương do BĐ_Công ty đã vi phạm luật lao động = $16.300.000 \text{ đồng} \times 12 \text{ tháng} = 195.600.000 \text{ đồng}$, sau khi phải nộp thuế thu nhập cá nhân cho ông là 7.560.000 đồng, số tiền còn lại BĐ_Công ty phải chi trả cho ông là 188.040.000 đồng;

- Chốt sổ bảo hiểm xã hội 12 tháng theo lương đến ngày 28/11/2013 = $16.300.000 \text{ đồng} \times 15\% \times 12 \text{ tháng} = 29.340.000 \text{ đồng}$.

- Bảo hiểm y tế 12 tháng = $16.300.000 \text{ đồng} \times 5\% \times 12 \text{ tháng} = 9.780.000 \text{ đồng}$.

- Bảo hiểm thất nghiệp = $16.300.000 \text{ đồng} \times 2\% \times 12 \text{ tháng} = 3.912.000 \text{ đồng}$.

- Tiền nghỉ mát hàng năm theo quy chế BĐ_Công ty = 3.000.000 đồng/năm.

- Tiền áo Vest theo chế độ cho nhân viên ở từng vị trí công tác theo từng năm là 3.000.000 đồng.

- Tiền điện thoại di động = $250.000 \text{ đồng/tháng} \times 12 \text{ tháng} = 3.000.000 \text{ đồng}$.

- Tiền 14 ngày phép năm = $16.300.000 \text{ đồng}/20 \text{ ngày} \times 14 \text{ ngày} = 11.410.000 \text{ đồng}$; Tổng số tiền BĐ_Công ty phải chi trả cho ông là 219.000.000 đồng.

Kỹ năng 2: Tra cứu văn bản pháp luật

- Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 31; điểm c khoản 1 Điều 33; Điều 243 và Điều 245 của Bộ luật Tổ tụng Dân sự năm 2004 đã sửa đổi, bổ sung một số Điều năm 2011.

- Áp dụng khoản 1, Điều 26; Điều 27; Điều 28; khoản 2, Điều 29 Bộ luật Lao động.

- Áp dụng Luật Thi hành án Dân sự năm 2008.

- Áp dụng Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án năm 2009 và danh mục mức án phí, lệ phí ban hành kèm theo.

Kỹ năng 3: Lập luận giải quyết tình huống

1. Loại tranh chấp trên là tranh chấp gì? Nội dung tranh chấp là gì?

- Áp dụng Điều 3 Bộ luật Lao động, xác định tranh chấp giữa ông ND_Nguyễn Thế Hưng và BD_Công ty TNHH bảo hiểm nhân thọ Nga Hân (Việt Nam) là tranh chấp lao động.

- Nội dung tranh chấp là việc ông ND_Nguyễn Thế Hưng kiện BD_Công ty TNHH bảo hiểm nhân thọ Nga Hân (Việt Nam) đòi tiền lương, bảo hiểm xã hội và các chế độ khác.

2. Cơ quan nào có thẩm quyền giải quyết?

Do Bị đơn có địa chỉ tại Tầng 8, số 25Bis NTMK, quận X nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận X.

3. Quyết định của công ty thông báo cho người lao động nghỉ việc là đúng hay sai?

Công ty không chấm dứt hợp đồng lao động với ông ND_Hưng vì giữa BD_Công ty và ông ND_Hưng không có bất kỳ hợp đồng lao động nào. Việc ông ND_Hưng vào làm việc tại BD_Công ty là theo thỏa thuận thử việc tại thư mời làm việc ngày 13/8/2013. Theo đó, thời gian thử việc từ ngày 3/9/2013 đến hết ngày 2/11/2013.

Khi hết thời gian thử việc, khoảng cuối tháng 10/2013, ông ND_Hưng được đánh giá là không đạt yêu cầu. Việc đánh giá, ngoài nhận xét của người quản lý trực tiếp ông ND_Hưng còn phải qua nhiều cấp đánh giá khác mới có thể đi đến quyết định có ký hợp đồng lao động hay không. Tại thời điểm đánh giá này, do đã đánh giá ông ND_Hưng không đạt yêu cầu, nhưng cấp trên trực tiếp của ông ND_Hưng có đề xuất rằng, nếu ông ND_Hưng muốn thử sức thêm thì ông ta sẽ xin BD_Công ty cho thêm thời gian để ông ND_Hưng thể hiện và tùy thuộc vào quyết định của người có thẩm quyền, việc ký hợp đồng sẽ được thực hiện sau thời gian thử sức thêm này, nếu ông ND_Hưng cải thiện một số kỹ năng. Ông ND_Hưng đã đồng ý với đề nghị này.

Tuy nhiên, ngay lúc này, vì gia đình ông ND_Hưng có việc tang, nên ông ND_Hưng xin phép và BD_Công ty đã đồng ý để ông về nhà lo

việc gia đình 4 ngày, từ ngày 28/10/2013 đến ngày 31/10/2013 nên BD_Công ty chưa thực hiện thủ tục nội bộ, chờ khi ông ND_Hung quay trở lại làm các thủ tục cần thiết theo thỏa thuận của hai bên.

Trong thời gian thử sức thêm, khi cần phải nỗ lực chứng minh năng lực với BD_Công ty thì ông ND_Hung lại dễ xảy ra nhiều sai sót nghiêm trọng, không những về mặt chuyên môn mà còn về mặt đạo đức, tư cách nghề nghiệp. Cụ thể ông ND_Hung không nộp đầy đủ hồ sơ huấn luyện của khóa huấn luyện đại lý cơ bản (STC) tại Bà Rịa - Vũng Tàu để BD_Công ty lưu hồ sơ và nộp lên Bộ Tài chính theo quy định của pháp luật về bảo hiểm. Khi ông ND_Hung được BD_Công ty yêu cầu nộp lại thì BD_Công ty lại phát hiện các bài thi có dấu hiệu gian dối, chữ ký của học viên trong các bài thi khác chữ ký học viên trong danh sách điểm danh nhưng ông ND_Hung không giải thích được sự khác biệt giữa các chữ ký. Sau khi được mời làm việc về vấn đề này ông ND_Hung đã nhắn cho người có trách nhiệm rất nhiều tin nhắn với nội dung ông có thể đối phó với Bộ Tài chính và kiểm toán nội bộ về những vấn đề này. Điều này, thể hiện thái độ thiếu trung thực không cần che đậy của ông ND_Hung trong công việc. Sai sót này cùng với nhiều sai sót khác trong công việc trước đó cho thấy ông ND_Hung không đạt yêu cầu để làm việc với BD_Công ty và BD_Công ty không thể ký hợp đồng lao động với ông ND_Hung. Vì vậy ngày 28/11/2013, BD_Công ty đã gửi văn bản thông báo cho ông ND_Hung về quyết định cho nghỉ việc.

Khi chấm dứt thỏa thuận thử việc với ông ND_Hung, BD_Công ty đã thanh toán đầy đủ tiền lương cho toàn bộ thời gian thử việc, ngoại trừ tiền làm thêm giờ và công tác phí (vì theo quy định nội bộ, BD_Công ty sẽ chỉ thanh toán khi nhận được phiếu yêu cầu và các hóa đơn chứng từ, nhưng ông ND_Hung đã không làm vậy nên BD_Công ty không có cơ sở thanh toán). Tuy nhiên, sau đó, BD_Công ty cũng đã thanh toán đầy đủ khoản này cho ông ND_Hung.

Xét thấy, trong thời gian thử việc BD_Công ty TNHH bảo hiểm nhân thọ Nga Hân (Việt Nam) đã trả lương cho ông ND_Hung đầy đủ. Ngày 28/11/2013, BD_Công ty TNHH bảo hiểm nhân thọ Nga Hân (Việt

Nam) thông báo chấm dứt thử việc đối với ông ND_Hung. Như vậy BD_Công ty TNHH bảo hiểm nhân thọ Nga Hân (Việt Nam) đã thực hiện đúng Điều 29 Bộ luật Lao động. Do các bên chưa ký hợp đồng lao động nên quyền và nghĩa vụ không phát sinh.

4. Các yêu cầu của ông Hung giải quyết như thế nào theo pháp luật hiện hành.

Công ty không chấm dứt hợp đồng lao động với ông ND_Hung vì giữa BD_Công ty và ông ND_Hung không có bất kỳ hợp đồng lao động nào nên toàn bộ yêu cầu của ông ND_Hung đòi BD_Công ty TNHH bảo hiểm nhân thọ Nga Hân (Việt Nam) phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tự nguyện và các chế độ khác không được chấp nhận.

Kết luận

1. Loại tranh chấp trên là tranh chấp lao động. Nội dung tranh chấp là việc ông ND_Nguyễn Thế Hung kiện BD_Công ty TNHH bảo hiểm nhân thọ Nga Hân (Việt Nam) đòi tiền lương, bảo hiểm xã hội và các chế độ khác.

2. Cơ quan có thẩm quyền giải quyết thuộc về Tòa án nhân dân quận X.

3. Quyết định của công ty thông báo cho người lao động nghỉ việc là đúng pháp luật hiện hành.

4. Các yêu cầu của ông Hung đòi BD_Công ty TNHH bảo hiểm nhân thọ Nga Hân (Việt Nam) phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tự nguyện và các chế độ khác không được chấp nhận.

Kỹ năng 4: Để xác định tranh chấp lao động cần dựa trên các tiêu chí nào?

Kỹ năng 5: Lấy một tình huống giả định về việc doanh nghiệp vi phạm chế độ bảo hiểm xã hội của người lao động.

Kỹ năng 6: Sưu tầm quyết định cho người lao động nghỉ hưởng chế độ bảo hiểm xã hội.

Tình huống 14¹⁴

a. Nội dung tình huống

Nguyên đơn: Ông NG_Hà Duy Thức; sinh năm 1986; có địa chỉ tại Ấp Quảng Lợi, xã TL, BL, BP.

Bị đơn: BD_Công ty TNHH Sắt Thép Vinh Diệu; có trụ sở chính tại số A4 Khu E23TS, phường 2, quận TB, thành phố HCM; địa chỉ mới: 18-20 PH, phường 5, quận 5, thành phố HCM.

Người đại diện hợp pháp của Bị đơn: Ông Nguyễn Hữu Thống, trú tại 48 NH, phường PLA, quận X, thành phố HCM; là đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền số 06/2012/GUQ-TA ngày 20/12/2012).

Ông Hà Duy Thức vào làm việc tại BD_Công ty TNHH Sắt Thép Vinh Diệu từ tháng 3/2010, sau thời gian thử việc 1 tháng, công ty có thỏa thuận ký hợp đồng lao động có thời hạn 1 năm với ông và sau đó ký tiếp hợp đồng thứ 2 với thời hạn 1 năm kể từ ngày 10/4/2011 đến ngày 10/4/2012. Công việc vận hành máy ổng. Địa điểm làm việc tại ấp Khánh An, xã KB, huyện TU, tỉnh BD. Mức lương 2.500.000 đồng/tháng, phụ cấp trách nhiệm 200.000 đồng/tháng, lương khác 700.000 đồng/tháng.

Ngày 15/1/2012, công ty có yêu cầu ông làm việc thêm giờ nhưng do bận công việc gia đình, ông không làm thêm và cũng không ký vào giấy đăng ký làm thêm giờ. Ngày 16/1/2012, ông vẫn đến công ty làm việc bình thường. Ngày 17/1/2012, công ty nghỉ tết. Ngày 2/2/2012, ông đến công ty để làm việc thì Giám đốc nhà máy yêu cầu ông viết bản tường trình về việc ngày 15/1/2012 không làm thêm giờ, sau đó công ty cho ông nghỉ 3 ngày (từ 6/2/2012 đến 9/2/2012). Ngày 10/2/2012, ông trở lại làm việc thì công ty không cho ông vào làm việc, sự việc được lập biên bản và được bảo vệ công ty ký nhận. Công ty ra thông báo ngày 29/2/2012 về việc các công nhân (trong đó có ông Thức) không còn thuộc quyền quản lý lao động của công ty và không cho ông Thức vào công ty để tiếp tục làm việc.

¹⁴ Bản án số: 97/2014/LĐ-ST ngày: 24/6/2014, Vụ án: “*Tranh chấp đòi tiền lương, yêu cầu đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*”.

Do công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên ông yêu cầu công ty phải bồi thường cho ông các khoản sau:

- Trả lương cho những ngày không được làm việc từ 1/2/2012 đến ngày kết thúc hợp đồng là 10/4/2012.

- Bồi thường 2 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho đến hết hợp đồng và trả sổ bảo hiểm.

Từ các dữ liệu trên, hãy xác định:

1. Loại tranh chấp trên là tranh chấp gì? Nội dung tranh chấp là gì?
2. Cơ quan nào có thẩm quyền giải quyết?
3. Thông báo ngày 29/2/2012 về việc ông Thức không còn thuộc quyền quản lý lao động của công ty và không cho ông Thức vào công ty để tiếp tục làm việc đúng hay sai?
4. Các yêu cầu của ông Thức giải quyết như thế nào theo pháp luật hiện hành.

b. Hướng dẫn giải quyết tình huống

Kỹ năng 1: Tóm tắt và phát hiện vấn đề

Xác định các vấn đề cần giải quyết và các sự kiện pháp lý phát sinh

1. Loại tranh chấp trên là tranh chấp gì? Nội dung tranh chấp là gì?

Xác định mối quan hệ giữa ông Thức và công ty, xác định sự kiện pháp lý phát sinh tranh chấp giữa ông Thức và công ty.

Ông Hà Duy Thức vào làm việc tại BD_Công ty TNHH Sắt Thép Vinh Diệu từ tháng 3/2010, sau thời gian thử việc 1 tháng, công ty có thỏa thuận ký hợp đồng lao động có thời hạn 1 năm với ông và sau đó ký tiếp hợp đồng thứ 2 với thời hạn 1 năm kể từ ngày 10/4/2011 đến ngày 10/4/2012. Công việc vận hành máy ổng. Địa điểm làm việc tại ấp Khánh An, xã KB, huyện TU, tỉnh BD. Mức lương 2.500.000 đồng/tháng, phụ cấp trách nhiệm 200.000 đồng/tháng, lương khác 700.000 đồng/tháng.

Ngày 29/2/2012, công ty thông báo về việc ông Thức không còn thuộc quyền quản lý lao động của công ty và không cho ông Thức vào công ty để tiếp tục làm việc vì ông Thức nghỉ việc, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Ông Thức yêu cầu công ty phải bồi thường cho ông các khoản sau:

- Trả lương cho những ngày không được làm việc từ 1/2/2012 đến ngày kết thúc hợp đồng là 10/4/2012.

- Bồi thường 2 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho đến hết hợp đồng và trả sổ bảo hiểm.

2. Cơ quan nào có thẩm quyền giải quyết?

Xác định loại tranh chấp và nội dung tranh chấp để nêu được các cơ quan có thẩm quyền giải quyết.

3. Thông báo ngày 29/2/2012 về việc ông Thức không còn thuộc quyền quản lý lao động của công ty và không cho ông Thức vào công ty để tiếp tục làm việc đúng hay sai?

Xác định các sự kiện pháp lý để đưa ra nhận định thông báo ngày 29/2/2012 về việc ông Thức không còn thuộc quyền quản lý lao động của công ty và không cho ông Thức vào công ty để tiếp tục làm việc đúng hay sai.

Ông Hà Duy Thức vào làm việc tại BD_Công ty TNHH Sắt Thép Vinh Diệu từ tháng 3/2010.

Hợp đồng lao động sau cùng với thời hạn 1 năm kể từ ngày 10/4/2011 đến ngày 10/4/2012.

Ngày 15/1/2012, công ty có yêu cầu ông làm việc thêm giờ nhưng do bận công việc gia đình, ông không làm thêm và cũng không ký vào giấy đăng ký làm thêm giờ. Ngày 16/1/2012, ông vẫn đến công ty làm việc bình thường. Ngày 17/1/2012, công ty nghỉ tết.

Ngày 2/2/2012, ông đến Công ty để làm việc thì Giám đốc nhà máy yêu cầu ông viết bản tường trình về việc ngày 15/1/2012 không làm thêm giờ. Sau đó, Công ty cho ông nghỉ 3 ngày (từ 6/2/2012 đến 9/2/2012).

Ngày 10/2/2012, ông trở lại làm việc thì công ty không cho ông vào làm việc, sự việc được lập biên bản và được bảo vệ công ty ký nhận. Công ty ra thông báo ngày 29/2/2012 về việc các công nhân (trong đó có ông Thức) không còn thuộc quyền quản lý lao động của công ty và không cho ông Thức vào công ty để tiếp tục làm việc.

4. Các yêu cầu của ông Thức giải quyết như thế nào theo pháp luật hiện hành.

Xác định các yêu cầu của ông Thức dựa vào các sự kiện pháp lý: Do công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên ông yêu cầu công ty phải bồi thường cho ông các khoản sau:

- Trả lương cho những ngày không được làm việc từ 1/2/2012 đến ngày kết thúc hợp đồng là 10/4/2012.

- Bồi thường 2 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho đến hết hợp đồng và trả sổ bảo hiểm.

Kỹ năng 2: Tra cứu văn bản pháp luật

Áp dụng khoản 1 Điều 31; điểm c khoản 1 Điều 33; điểm a khoản 1 Điều 35; Điều 128, Điều 131 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Áp dụng khoản 1 Điểm b; khoản 2 Điều 38; Điều 41; khoản 1 Điều 42, khoản 3 Điều 47, khoản 1, khoản 2 Điều 240 Bộ luật Lao động năm 2012;

Áp dụng Điều 15 Nghị định 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 của Chính Phủ.

Áp dụng khoản 2 Điều 11; khoản 2 Điều 27 Pháp lệnh án phí lệ phí Tòa án số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/2/2009; điểm b mục 4 Phần I Danh mục mức án phí, lệ phí Tòa án.

Kỹ năng 3: Lập luận giải quyết tình huống

1. Loại tranh chấp trên là tranh chấp gì? Nội dung tranh chấp là gì?

Căn cứ Điều 31, điểm c khoản 1 Điều 33; điểm a khoản 1 Điều 35 Bộ luật Tố tụng dân sự thì ông ND_Hà Duy Thức khởi kiện Bị đơn, BD_Công ty TNHH Sắt Thép Vinh Diệu là tranh chấp lao động.

Tranh chấp giữa ông ND_Hà Duy Thức khởi kiện Bị đơn, BD_Công ty TNHH Sắt Thép Vinh Diệu về việc đòi tiền lương, yêu cầu đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Cơ quan nào có thẩm quyền giải quyết?

Căn cứ Điều 31; điểm c khoản 1 Điều 33; điểm a khoản 1 Điều 35 Bộ luật Tố tụng dân sự, ông ND_Hà Duy Thức khởi kiện Bị đơn, BD_Công ty TNHH Sắt Thép Vinh Diệu tại Tòa án Nhân dân quận TB là phù hợp quy định của pháp luật về thẩm quyền giải quyết.

3. Thông báo ngày 29/2/2012 về việc ông Thức không còn thuộc quyền quản lý lao động của công ty và không cho ông Thức vào công ty để tiếp tục làm việc đúng hay sai?

Theo lời khai của các bên đương sự thì ông Thức và công ty ký hợp đồng lao động có thời hạn 1 năm kể từ ngày 10/4/2011 đến ngày 10/4/2012 theo quy định tại Điều 15; điểm b khoản 1 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012.

Việc công ty cho rằng không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Thức mà do ông Thức đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật vì đã không trở lại công ty làm việc từ ngày 3/2/2012. Tuy nhiên, vì ông Thức không có thông báo với công ty về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và việc ông Thức không đến công ty làm việc không phải là căn cứ để cho rằng ông Thức đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó việc công ty ra thông báo ngày 29/2/2012 về việc các công nhân (trong đó có ông Thức) không còn thuộc quyền quản lý lao động của Công ty và không cho ông Thức vào công ty để tiếp tục làm việc là đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Thức.

Do công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông Thức không đúng quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 và trước khi ra thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Thức, công ty cũng không báo cho ông Thức biết trước theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 nên căn cứ Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2012, công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

4. Các yêu cầu của ông Thức giải quyết như thế nào theo pháp luật hiện hành.

Áp dụng khoản 1, khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012, công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Thức nên công ty phải thực hiện các yêu cầu sau:

- Trả lương của những ngày không được làm việc theo hợp đồng là 5.653.845 đồng và 2 tháng tiền lương theo hợp đồng là 4.900.000 đồng. Tổng cộng 10.553.845 đồng.

- Theo Công văn số 353/BHXXH ngày 13/5/2014 của Bảo hiểm xã hội thành phố HCM – Bảo hiểm xã hội quận TB thì công ty đã đóng tiền bảo hiểm xã hội cho ông Thức từ tháng 4/2010 đến tháng 1/2012. Bảo hiểm xã hội Quận TB đã hoàn thành việc chốt sổ và trả sổ cho công ty.

- Do công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông Thức nên căn cứ khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 công ty có trách nhiệm cùng ông Thức mua bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Thức đối với thời gian không được làm việc từ ngày 1/2/2012 đến ngày 10/4/2012 theo mức lương 2.450.000 đồng với tỷ lệ công ty đóng 20% và ông Thức đóng 8.5%.

- Căn cứ khoản 3 Điều 47 Bộ luật Lao động năm 2012 công ty có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm cho ông Thức.

Kết luận

1. Loại tranh chấp trên là tranh chấp lao động. Nội dung tranh chấp giữa ông ND_Hà Duy Thức khởi kiện Bị đơn, BD_Công ty TNHH Sắt Thép Vinh Diệu về việc đòi tiền lương, yêu cầu đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Cơ quan có thẩm quyền giải quyết là Tòa án Nhân dân quận TB.

3. Thông báo ngày 29/2/2012 về việc ông Thức không còn thuộc quyền quản lý lao động của công ty và không cho ông Thức vào công ty để tiếp tục làm việc là trái pháp luật.

4. Các yêu cầu của ông Thức được công ty giải quyết như sau:

- Trả lương của những ngày không được làm việc theo hợp đồng là 5.653.845 đồng và 2 tháng tiền lương theo hợp đồng là 4.900.000 đồng. Tổng cộng 10.553.845 đồng.

- Công ty có trách nhiệm cùng ông Thức mua bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Thức đối với thời gian không được làm việc từ ngày 1/2/2012 đến ngày 10/4/2012 theo mức lương 2.450.000 đồng với tỷ lệ công ty đóng 20% và ông Thức đóng 8.5%.

- Công ty có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm cho ông Thức.

Kỹ năng 4: Trường hợp nào thì doanh nghiệp chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp với ông Thức?

Kỹ năng 5: Lấy một tình huống giả định về việc doanh nghiệp vi phạm chế độ bảo hiểm xã hội của người lao động.

Kỹ năng 6: Suu tầm quyết định hưởng chế độ trợ cấp thất nghiệp của người lao động.

Tình huống 15¹⁵

a. Nội dung vụ án

Theo đơn khởi kiện, bản tự khai, nguyên đơn ông ND_Trần Xuân Cường trình bày: Ngày 1/11/2012, ông ND_Cường và BD_Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 109A và ông được giao nhiệm vụ làm kế toán công trình đội xây dựng số 04.

Trong quá trình làm việc ông ND_Cường luôn nghiêm túc chấp hành đúng quy định của BD_Công ty và hoàn thành nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, vào ngày 16/7/2013, Giám đốc công ty ra Thông báo số 30/TB-TOB 1.05 về việc cho thôi việc đối với cán bộ nhân viên bao gồm 8 người trong đó có ông ND_Cường, lý do vì tình hình sản xuất kinh doanh của BD_Công ty gặp khó khăn. Ngày 26/7/2013, BD_Công ty tổ chức cuộc họp để thông báo cho nghỉ việc. Ngày 29/7/2013, ông ND_Cường mới nhận được Thông báo số 30/TB-TOB1.05.

Khi cho ông ND_Cường thôi việc BD_Công ty không thanh toán tiền lương từ tháng 1/2013 đến tháng 8/2013, không đóng tiền bảo hiểm xã hội cho ông ND_Cường trong 10 tháng (từ tháng 11/2012 đến tháng 8/2013) và cũng không làm các thủ tục chốt sổ bảo hiểm nên ông ND_Cường không được hưởng bảo hiểm thất nghiệp cũng như quyền lợi khác khi thôi việc. Trong khi Bảo hiểm xã hội quận X có Phiếu trả lời xác minh số 105/BHXXH – THU ngày 11/3/2015 của Bảo hiểm xã hội quận X có nội dung trả lời: “...Trường hợp ông ND_Trần Xuân Cường, Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB1.05 đã thực hiện đăng ký tham gia BHXH, BHYT từ tháng 11/2012 – 8/2013 nhưng chưa thực hiện các nghĩa vụ BHXH sau khi ông Cường nghỉ việc. Do công ty còn nợ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp”.

15 Số: 2/2015/LĐ-S Ngày: 12/5/2015 về việc: *Tranh chấp hợp đồng lương và bảo hiểm*”.

Ngày 9/9/2013, ông ND_Cường có làm đơn khiếu nại lên Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội quận X và Liên đoàn lao động quận X, thành phố HCM. Đến ngày 17/9/2013, Liên đoàn lao động quận X có tổ chức buổi hòa giải nhưng phía BD_Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 vắng mặt không lý do. Ngày 20/9/2013, ông nộp đơn đến cơ quan có thẩm quyền.

Ông yêu cầu Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 trả số tiền lương còn thiếu trong 8 tháng từ tháng 1/2013 đến tháng 8/2013, tổng cộng số tiền là 43.247.500 (*bốn mươi ba triệu hai trăm bốn mươi bảy ngàn năm trăm*) đồng. Yêu cầu Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp 10 tháng cho ông từ tháng 11/2012 đến tháng 8/2013.

Dựa vào tình huống trên, hãy xác định:

1. Loại tranh chấp trên là tranh chấp gì? Nội dung tranh chấp là gì?
2. Cơ quan nào có thẩm quyền giải quyết?
3. Ông Cường yêu cầu Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 trả số tiền lương còn thiếu trong 8 tháng từ tháng 1/2013 đến tháng 8/2013 đúng hay sai?
4. Ông Cường yêu cầu Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp 10 tháng cho ông từ tháng 11/2012 đến tháng 8/2013 giải quyết như thế nào theo pháp luật hiện hành.

b. Hướng dẫn giải quyết tình huống

Kỹ năng 1: Tóm tắt và phát hiện vấn đề

1. Loại tranh chấp trên là tranh chấp gì? Nội dung tranh chấp là gì?
Xác định mối quan hệ giữa ông Cường và công ty, xác định sự kiện pháp lý phát sinh tranh chấp giữa ông Cường và công ty.

Ngày 1/11/2012, ông ND_Cường và BD_Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 109A và ông được giao nhiệm vụ làm kế toán công trình đội xây dựng số 04.

Trong quá trình làm việc ông ND_Cường luôn nghiêm túc chấp hành đúng quy định của BD_Công ty và hoàn thành nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, vào ngày 16/7/2013, Giám đốc công ty ra Thông báo số 30/TB-TOB 1.05 về việc cho thôi việc đối với cán bộ nhân viên bao gồm 8 người trong đó có ông ND_Cường, lý do vì tình hình sản xuất kinh doanh của BD_Công ty gặp khó khăn. Ngày 26/7/2013, BD_Công ty tổ chức cuộc họp để thông báo cho nghỉ việc. Ngày 29/7/2013, ông ND_Cường mới nhận được Thông báo số 30/TB-TOB1.05.

2. Cơ quan nào có thẩm quyền giải quyết?

Xem xét các sự kiện pháp lý có liên quan đến tranh chấp giữa ông Cường và công ty để xác định cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp.

Ngày 9/9/2013, ông ND_Cường có làm đơn khiếu nại lên Phòng lao động thương binh và xã hội quận X và Liên đoàn lao động quận X, thành phố HCM. Đến ngày 17/9/2013 Liên đoàn lao động quận X có tổ chức buổi hòa giải nhưng phía BD_Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 vắng mặt không lý do. Ngày 20/9/2013, ông nộp đơn đến cơ quan có thẩm quyền.

3. Ông Cường yêu cầu Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 trả số tiền lương còn thiếu trong 8 tháng từ tháng 1/2013 đến tháng 8/2013 đúng hay sai?

Xác định ông Cường yêu cầu Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 trả số tiền lương còn thiếu trong 8 tháng từ tháng 1/2013 đến tháng 8/2013 căn cứ vào Thông báo số 30/TB-TOB1.05 ngày 16/7/2013, bảng chấm công và bảng thanh toán tiền lương.

4. Ông Cường yêu cầu Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp 10 tháng cho ông từ tháng 11/2012 đến tháng 8/2013 giải quyết như thế nào theo pháp luật hiện hành.

Đối với yêu cầu buộc Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 11/2012 đến tháng 8/2013 của ông Cường: Căn cứ vào Phiếu trả lời xác minh số 105/BHXX – THU ngày 11/3/2015 của Bảo hiểm xã hội quận X.

Kỹ năng 2: Tra cứu văn bản pháp luật

- Áp dụng khoản 3 Điều 25; điểm a khoản 1 Điều 33 và điểm a khoản 1 Điều 35; điểm b khoản 3 Điều 159; điểm b khoản 2 Điều 199; khoản 1 Điều 202, khoản 2 Điều 218; Điều 243; khoản 2 Điều 245 của Bộ luật Tổ tụng dân sự nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam có hiệu lực ngày 1/1/2012;

- Áp dụng điểm b khoản 1 Điều 22; điểm b khoản 2 Điều 38; Điều 42, Điều 186 Bộ luật Lao động năm 2012;

- Áp dụng Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006;

- Áp dụng khoản 2 Điều 305 và Điều 476 Bộ luật Dân sự nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam có hiệu lực ngày 1/1/2006;

- Áp dụng Điều 23 Nghị quyết 03/2012/NQ-HĐTP ngày 3/12/2012 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân Tối cao;

- Áp dụng Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án có hiệu lực từ ngày 1/7/2009;

- Áp dụng Luật thi hành án.

Kỹ năng 3: Lập luận giải quyết tình huống

1. Loại tranh chấp trên là tranh chấp gì? Nội dung tranh chấp là gì?

Ông ND_Trần Xuân Cường khởi kiện tranh chấp tiền lương và bảo hiểm, áp dụng Điều 3 Bộ luật Lao động, đây là tranh chấp lao động.

2. Cơ quan nào có thẩm quyền giải quyết?

Áp dụng khoản 1 Điều 31 Bộ luật Tổ tụng dân sự, đây là tranh chấp lao động nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án. Căn cứ vào điểm c khoản 1 Điều 33; điểm a khoản 1 Điều 35 Bộ luật Tổ tụng dân sự thì bị đơn BD_Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 có trụ sở tại quận X nên đây là vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận X, thành phố HCM.

3. Ông Cường yêu cầu Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 trả số tiền lương còn thiếu trong 8 tháng từ tháng 1/2013 đến tháng 8/2013 đúng hay sai?

Đối với yêu cầu trả tiền lương còn thiếu trong 8 tháng của nguyên đơn ông ND_Trần Xuân Cường: Căn cứ Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 109A ngày 1/11/2012 giữa ông ND_Cường và BĐ_Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 thì thời gian làm việc của ông ND_Cường từ 1/11/2012 đến 31/10/2013. Tuy chưa hết thời gian lao động theo hợp đồng, mà BĐ_Công ty đã ra Thông báo cho thôi việc số 30/TB-TOB 1.05 ngày 16/7/2013 đối với ông ND_Cường. Ngày 26/7/2013, BĐ_Công ty tổ chức cuộc họp để thông báo cho nghỉ việc. Ngày 29/7/2013, ông ND_Cường mới nhận được Thông báo số 30/TB-TOB1.05.

Căn cứ vào Điều 36, 38 Bộ luật Lao động năm 2012 thì người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người lao động biết trước. Căn cứ điểm b khoản 1 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012 thì Hợp đồng lao động số 109A ngày 1/11/2012 giữa ông ND_Trần Xuân Cường và BĐ_Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 là hợp đồng lao động có thời hạn.

Căn cứ vào điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 thì đối với loại hợp đồng lao động xác định thời hạn thì khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 30 ngày. Trong trường hợp này, phía BĐ_Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 đã không thực hiện việc thông báo trước cho ông ND_Cường trước khi ra thông báo cho ông ND_Cường nghỉ việc là vi phạm quy định của pháp luật, lỗi hoàn toàn thuộc về BĐ_Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05.

Căn cứ Thông báo số 30/TB-TOB1.05 ngày 16/7/2013, bảng chấm công và bảng thanh toán tiền lương thì BĐ_Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 còn nợ 8 tháng tiền lương của ông ND_Cường. Căn cứ Điều 96 Bộ luật Lao động năm 2012 thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ thanh toán tiền lương trực tiếp, đầy đủ và đúng hạn cho người lao động. Do đó, có đầy đủ cơ sở để buộc BĐ_Công ty cổ phần đầu tư xây dựng TOB 1.05 có trách nhiệm trả cho ông ND_Trần Xuân Cường 8 tháng tiền lương còn thiếu tổng cộng là 43.247.500 (*bốn mươi ba triệu hai trăm bốn mươi bảy ngàn năm trăm*) đồng.

4. Ông Cường yêu cầu Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp 10 tháng cho ông từ tháng 11/2012 đến tháng 8/2013 giải quyết như thế nào theo pháp luật hiện hành.

Đối với yêu cầu buộc BD_Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 11/2012 đến tháng 8/2013 của ông ND_Cường: Căn cứ vào Phiếu trả lời xác minh số 105/BHXXH – THU ngày 11/3/2015 của Bảo hiểm xã hội quận X có nội dung trả lời: “...*Trường hợp ông ND_Trần Xuân Cường, BD_Công ty cổ phần đầu tư và xây dựng TOB 1.05 đã thực hiện đăng ký tham gia BHXH, BHYT từ tháng 11/2012 – 8/2013 nhưng chưa thực hiện các nghĩa vụ BHXH sau khi ông ND_Cường nghỉ việc. Do BD_Công ty còn nợ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp*”.

Căn cứ vào Điều 186 Bộ luật Lao động năm 2012, thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Do đó, buộc BD_Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 có trách nhiệm đóng toàn bộ số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp còn thiếu từ tháng 11/2012 đến tháng 8/2013 tại Bảo hiểm xã hội quận X, thành phố HCM theo quy định của pháp luật.

Ông ND_Trần Xuân Cường được quyền liên hệ bảo hiểm xã hội quận X thành phố HCM để hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp ngay sau khi BD_Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 hoàn thành nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho ông ND_Cường.

Kết luận

1. Loại tranh chấp trên là tranh chấp lao động. Nội dung tranh chấp về tiền lương và bảo hiểm xã hội.

2. Thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận X, thành phố HCM.

3. Ông Cường yêu cầu Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 trả số tiền lương còn thiếu trong 8 tháng từ tháng 1/2013 đến tháng 8/2013 là đúng pháp luật hiện hành.

4. Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng TOB 1.05 có trách nhiệm đóng toàn bộ số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp còn thiếu từ tháng 11/2012 đến tháng 8/2013 tại Bảo hiểm xã hội quận X, thành phố HCM theo quy định của pháp luật.

Ông ND_Trần Xuân Cường được quyền liên hệ Bảo hiểm xã hội quận X, thành phố HCM để hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp ngay sau khi BD_Công ty cổ phần đầu tư và xây dựng TOB 1.05 hoàn thành nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho ông ND_Cường.

Kỹ năng 4: Trường hợp nào doanh nghiệp đóng bảo hiểm xã hội đúng quy định pháp luật?

Kỹ năng 5: Lấy một tình huống giả định về việc doanh nghiệp vi phạm chế độ tiền lương, tiền thưởng của người lao động.

Tình huống 16¹⁶

a. Nội dung vụ án

Ông Văn bắt đầu làm việc tại báo Hồng Hà từ 10/2003, chức vụ Phó ban theo hợp đồng không xác định thời hạn. Ngày 27/10/2010, Ban biên tập báo Hồng Hà ra quyết định phân công ND_Văn về công tác tại ban thể thao trong vị trí công việc là phóng viên (không còn chức vụ Phó ban) kể từ ngày 1/11/2010 đến 31/12/2011. Ngày 28/10/2011, ND làm đơn khiếu nại gửi BD về vấn đề tiền lương trong khoản thời gian từ 10/2008 đến 12/2011. Ngày 10/11/2011, BD trả lời đơn khiếu nại là không đồng ý với yêu cầu của ND.

Ngày 22/12/2011 Tổng biên tập báo Hồng Hà ban hành quyết định số: 58/QĐ-TN-KL về việc thi hành kỷ luật lao động (sa thải) đối với ông Văn với lý do ông Văn tự ý nghỉ việc 6 ngày không xin phép (nhưng ông Văn cho rằng điều này là hoàn toàn bịa đặt, còn báo Hồng Hà thì có đưa ra biên bản do Ban Thể thao lập về việc tự ý nghỉ việc).

Tiếp sau đó ngày 23/12/2011, Tổng biên tập báo Hồng Hà đã ký Quyết định số: 294/QĐ-TN về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Văn. Ngoài ra, báo Hồng Hà đã phạt Ông Văn số tiền 31.200.000 kể từ tháng 4/2011 đến tháng 12/2011.

¹⁶ Bản án 678/2015 ngày 10/6/2015.

Ông Văn đã yêu cầu Tòa án xét xử sơ thẩm quận X, thành phố HCM:

1. Yêu cầu hủy Quyết định số: 294/QĐ-TN ngày 23/12/201 của Tổng biên tập báo Hồng Hà về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và nhận ông Văn trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký giữa báo Hồng Hà với ông.

2. Yêu cầu báo Hồng Hà bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương trong những ngày không được làm việc kể từ ngày 1/1/2012 đến ngày báo Hồng Hà nhận ông Văn trở lại làm việc, cụ thể là:

- Từ 1/1/2012 đến 30/4/2012 (theo mức lương tối thiểu là 830.000đ/tháng): $21.038.000 \text{ đồng} \times 4 = 84.152.000 \text{ đồng}$;

- Từ ngày 1/5/2012 đến ngày báo Hồng Hà nhận ông Văn trở lại làm việc (theo mức lương tối thiểu là 1.050.000đ/tháng), số tiền là 22.076.400 đồng/tháng.

3. Yêu cầu báo Hồng Hà bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Văn, số tiền tương đương 5 tháng lương và phụ cấp lương là $22.076.400 \text{ đồng} \times 5 \text{ tháng} = 110.382.000 \text{ đồng}$;

4. Yêu cầu báo Hồng Hà trả số tiền lương còn thiếu do không cộng phụ cấp chức vụ kể từ tháng 10/2010 đến tháng 12/2011 tổng cộng là 85.446.400 đồng;

5. Yêu cầu báo Hồng Hà trả tiền thưởng tết âm lịch (Nhâm Thìn) còn thiếu là: 27.169.520 đồng;

6. Yêu cầu báo Hồng Hà trả lại ông số tiền mà báo Hồng Hà đã phạt không đúng quy định pháp luật kể từ tháng 4/2011 đến tháng 12/2011, tổng cộng là 31.200.000 đồng;

7. Yêu cầu báo Hồng Hà trả số tiền thu nhập tăng thêm còn thiếu từ tháng 11/2008 đến tháng 12/2011, tổng cộng là 123.065.200 đồng.

Đồng thời báo Hồng Hà yêu cầu ông Văn phải thanh toán số tiền phạt là 9.000.000 đồng (chín triệu đồng) thì ông không đồng ý vì không có cơ sở.

Báo Hồng Hà hoàn toàn không đồng ý với tất cả yêu cầu của ông Văn vì lý do không có cơ sở và vì cho rằng ông Văn đã vi phạm quy định của Bộ luật Lao động, nội quy lao động của cơ quan, thường xuyên bỏ việc, ít hợp hành... (có lập biên bản về những lần ông Văn tự ý nghỉ việc, cụ thể là ngày: 17, 19, 20, 24, 25, 27 tháng 10 năm 2011).

Từ những nội dung trên, hãy xác định:

Chấp nhận hay không chấp nhận các yêu cầu sau:

1. Hủy quyết định số 294/QĐ-TN ký ngày 23/12/2011, hủy Quyết định thi hành kỷ luật số 58/QĐ-THKL ký ngày 22/12/2011. Đồng thời, nhận ông Văn trở lại làm việc với chức vụ và mức lương, phụ cấp lương đúng với các hợp đồng và văn bản đã ký và ban hành. Cụ thể, mức lương và phụ cấp lương hiện nay là 30.487.500 đồng/tháng.

2. Bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương kể từ 1/1/2012 cho đến ngày báo Hồng Hà nhận ông Văn trở lại làm việc. Trước mắt tổng số tiền kể từ ngày 1/1/2012 đến 31/5/2015 là: 1.168.177.000 đồng.

3. Bồi thường số tiền tương đương 2 tháng lương và phụ cấp lương là: 60.975.000 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

4. Trả lại đúng số tiền lương (phụ cấp chức vụ và các hệ số liên quan chức vụ) còn thiếu kể từ tháng 10/2010 đến tháng 12/2011 tổng cộng là 74.852.800 đồng.

5. Trả đúng tiền thưởng tết âm lịch Nhâm Thìn còn thiếu: 25.701.600 đồng. Trả tiền thưởng âm lịch các năm 2013, 2014, 2015 tổng cộng: 122.087.400 đồng.

6. Trả lại số tiền mà báo Hồng Hà đã phạt không đúng quy định của pháp luật kể từ tháng 4/2011 đến 12/2011 tổng cộng: 31.200.000 đồng.

b. Hướng dẫn giải quyết tình huống

Kỹ năng 1: Tóm tắt và phát hiện vấn đề

Xem xét các dữ kiện của tình huống để giải quyết các vấn đề sau:

Thứ nhất, Quyết định số 294/QĐ-TN ký ngày 23/12/2011, Quyết định thi hành kỷ luật số 58/QĐ-THKL ký ngày 22/12/2011. Dựa vào các sự kiện pháp lý sau:

- Ông Văn bắt đầu làm việc tại báo Hồng Hà từ 10/2003, chức vụ Phó ban theo hợp đồng không xác định thời hạn.

- Ngày 27/10/2010, Ban biên tập báo Hồng Hà ra quyết định phân công ND_Văn về công tác tại ban thể thao trong vị trí công việc là phóng viên (không còn chức vụ Phó ban) kể từ ngày 1/11/2010 đến 31/12/2011.

- Ngày 28/10/2011, NĐ làm đơn khiếu nại gửi BD về vấn đề tiền lương trong khoản thời gian từ 10/2008 đến 12/2011. Ngày 10/11/2011, BD trả lời đơn khiếu nại là không đồng ý với yêu cầu của NĐ.

- Ngày 22/12/2011, Tổng biên tập báo Hồng Hà ban hành Quyết định số: 58/QĐ-TN-KL về việc thi hành kỷ luật lao động (sa thải) đối với ông Văn với lý do ông Văn tự ý nghỉ việc 6 ngày không xin phép (nhưng ông Văn cho rằng điều này là hoàn toàn bịa đặt, còn báo Hồng Hà thì có đưa ra biên bản do Ban Thể thao lập về việc tự ý nghỉ việc).

- Tiếp sau đó ngày 23/12/2011 Tổng Biên tập báo Hồng Hà đã ký Quyết định số: 294/QĐ-TN về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Văn. Ngoài ra, báo Hồng Hà đã phạt ông Văn số tiền 31.200.000đ kể từ tháng 4/2011 đến tháng 12/2011.

Thứ hai, xác định các khoản bồi thường mà ông Văn yêu cầu công ty thực hiện:

- Bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương kể từ 1/1/2012 cho đến ngày báo Hồng Hà nhận ông Văn trở lại làm việc.

- Bồi thường số tiền tương đương 2 tháng lương và phụ cấp lương là: 60.975.000 đồng.

- Trả lại đúng số tiền lương (phụ cấp chức vụ và các hệ số liên quan chức vụ) còn thiếu kể từ tháng 10/2010 đến tháng 12/2011 tổng cộng là 74.852.800 đồng.

- Trả đúng tiền thưởng tết Âm lịch Nhâm Thìn còn thiếu: 25.701.600 đồng. Trả tiền thưởng âm lịch các năm 2013, 2014, 2015 tổng cộng: 122.087.400 đồng.

- Trả lại số tiền mà báo Hồng Hà đã phạt không đúng quy định của pháp luật kể từ tháng 4/2011 đến 12/2011, tổng cộng: 31.200.000 đồng.

Kỹ năng 2: Tra cứu văn bản pháp luật

- Áp dụng khoản 1 Điều 38 của BLLĐ 2012.

- Áp dụng khoản 8, Điều 36; khoản 3, Điều 125 và khoản 3, Điều 126 Bộ luật Lao động.

- Áp dụng khoản 3, Điều 33, NĐ 05/2015.

- Áp dụng Điều 103 Bộ luật Lao động.

- Áp dụng khoản 2, Điều 5; khoản 1, Điều 6; Điều 125 Bộ luật Lao động.

Kỹ năng 3: Lập luận giải quyết tình huống

Thứ nhất, về yêu cầu hủy Quyết định số 294/QĐ-TN ký ngày 23/12/2011, hủy Quyết định thi hành kỷ luật số 58/QĐ-THKL ký ngày 22/12/2011. Đồng thời, nhận ông Văn trở lại làm việc với chức vụ và mức lương, phụ cấp lương đúng với các hợp đồng và văn bản đã ký và ban hành. Cụ thể, mức lương và phụ cấp lương hiện nay là 30.487.500 đồng/tháng. Căn cứ khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động, người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải không phải là căn cứ để người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên chấp nhận yêu cầu hủy Quyết định số 294/QĐ-TN của ông Văn.

Căn cứ khoản 8, Điều 36; khoản 3, Điều 125 và khoản 3, Điều 126 thì việc báo Hồng Hà áp dụng biện pháp kỷ luật sa thải đối với ông Văn là có căn cứ (biên bản do Ban Thể thao lập về những ngày NĐ tự ý nghỉ việc). Vì vậy, không chấp nhận yêu cầu hủy Quyết định thi hành kỷ luật số 58/QĐ-THKL ký ngày 22/12/2011 và không chấp nhận yêu cầu nhận ông Văn trở lại làm việc với chức vụ và mức lương, phụ cấp lương đúng với các hợp đồng và văn bản đã ký và ban hành của ông Văn.

Thứ hai, đề nghị bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương kể từ 1/1/2012 cho đến ngày báo Hồng Hà nhận ông trở lại làm việc. Trước mắt tổng số tiền kể từ ngày 1/1/2012 đến 31/5/2015 là: 1.168.177.000 đồng. Báo Hồng Hà áp dụng biện pháp kỷ luật sa thải đối với NĐ là có căn cứ nên không áp dụng khoản 3 Điều 33, NĐ 05/2015 để giải quyết trong trường hợp này. Vì vậy, không chấp nhận đề nghị trên của ông Văn.

Thứ ba, bồi thường số tiền tương đương 2 tháng lương và phụ cấp lương là: 60.975.000 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Yêu cầu này không có căn cứ pháp luật nên không được chấp nhận.

Thứ tư, trả lại đúng số tiền lương (phụ cấp chức vụ và các hệ số liên quan chức vụ) còn thiếu kể từ tháng 10/2010 đến tháng 12/2011 tổng cộng là 74.852.800 đồng. Vì từ sau ngày 1/11/2010, NĐ mới không còn giữ chức vụ Phó ban nên báo Hồng Hà phải trả tiền lương còn thiếu do không tính phụ cấp chức vụ trong tháng 10/2010. Vì vậy, yêu cầu này chỉ được chấp nhận một phần và số tiền cụ thể báo Hồng Hà phải trả cho ông Văn trong yêu cầu này là 5.346.628 đồng.

Thứ năm, trả đúng tiền thưởng tết Âm lịch Nhâm Thìn còn thiếu: 25.701.600 đồng. Trả tiền thưởng tết Âm lịch các năm 2013, 2014, 2015 tổng cộng: 122.087.400 đồng. Căn cứ Điều 103 BLLĐ 2012, quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc, nhưng NĐ lại không đưa ra được chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình nên yêu cầu này không được chấp nhận.

Thứ sáu, trả lại số tiền mà báo Hồng Hà đã phạt không đúng quy định của pháp luật kể từ tháng 4/2011 đến 12/2011 tổng cộng: 31.200.000 đồng. Căn cứ khoản 2 Điều 5; khoản 1 Điều 6; Điều 125 BLLĐ 2012 thì bị đơn không có quyền phạt tiền đối với nguyên đơn trừ trường hợp nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể có quy định nhưng tại Tòa án báo Hồng Hà không đưa ra được căn cứ chứng minh việc xử phạt của mình là đúng quy định nên yêu cầu của NĐ được chấp nhận, báo Hồng Hà phải trả lại cho ông Văn số tiền 31.200.000 đồng.

Kết luận

1. Chấp nhận yêu cầu hủy Quyết định số 294/QĐ-TN ký ngày 23/12/2011 của công ty đối với ông Văn. Không chấp nhận yêu cầu hủy Quyết định thi hành kỷ luật số 58/QĐ-THKL ký ngày 22/12/2011 và không chấp nhận yêu cầu nhận ông Văn trở lại làm việc với chức vụ và mức lương, phụ cấp lương đúng với các hợp đồng và văn bản đã ký và ban hành của ông Văn.

2. Không thực hiện bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương kể từ 1/1/2012 cho đến ngày báo Hồng Hà nhận ông trở lại làm việc.

3. Công ty không thực hiện bồi thường số tiền tương đương 2 tháng lương và phụ cấp lương là: 60.975.000 đồng.

4. Trả lại đúng số tiền lương (phụ cấp chức vụ và các hệ số liên quan chức vụ) còn thiếu kể từ tháng 10/2010 đến tháng 12/2011 tổng cộng là 5.346.628 đồng.

5. Công ty không trả tiền thưởng tết Âm lịch Nhâm Thìn còn thiếu: 25.701.600 đồng. Trả tiền thưởng tết Âm lịch các năm 2013, 2014, 2015 tổng cộng: 122.087.400 đồng.

6. Công ty trả lại cho ông Văn số tiền mà báo Hồng Hà đã phạt không đúng quy định của pháp luật kể từ tháng 4/2011 đến 12/2011 tổng cộng: 31.200.000 đồng.

Kỹ năng 4: Trường hợp nào doanh nghiệp chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đúng pháp luật?

Kỹ năng 5: Lấy một tình huống giả định về việc doanh nghiệp thực hiện việc bồi thường trái pháp luật khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với người lao động.

Tình huống 17¹⁷

a. Nội dung vụ án

Ngày 30/3/2015, tại trụ sở Tòa án nhân dân huyện Hóc Môn xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 69/2014/TLST-LĐ ngày 4/6/2014 về: “Tranh chấp bồi thường thiệt hại và trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 35/2015/QĐST-LĐ ngày 11/3/2015 giữa các đương sự:

Nguyên đơn là: Bà Nguyễn Thị Huệ, sinh năm 1981.

Bị đơn: Công ty Cổ Phần Sơn Hà Sài Gòn. Đại diện theo ủy quyền là bà Phạm Thị Thiên Hà, sinh năm 1981. Chức vụ: Trưởng phòng Hành chính nhân sự.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Luật sư Lê Văn Tùng, văn phòng luật sư Tùng Lâm thuộc đoàn luật sư thành phố Hồ Chí Minh.

Trong đơn khởi kiện ngày 28/4/2014, các bản tự khai và trong suốt quá trình giải quyết vụ án bà Huệ trình bày:

Bà vào làm việc tại công ty năm 2009 nhưng đến ngày 1/4/2011 bà mới chính thức ký hợp đồng không xác định thời hạn với công việc là nhân viên hành chính bán hàng với mức lương là 2.540.000 nhưng trên thực tế hàng tháng bà nhận 5.700.000 đến 5.800.000 đồng.

Trong quá trình làm việc, ngày 25/1/2014 công ty thông báo cho bà Huệ chuyển giao công việc. Đến ngày 12/2/2014, công ty ra Quyết định số 01/QĐ-SH/2014 buộc bà phải chuyển sang làm công nhân sản xuất, hạ bậc lương, hạ bậc công tác. Bà Huệ không đồng ý với quyết định trên vì vi phạm pháp luật theo Thông tư số 19/2013. Vì vậy, bà Huệ gửi đơn

¹⁷ Bản án số 23- 2015/LĐST ngày: 30/3/2015 Vụ án: “tranh chấp bồi thường thiệt hại và trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động”.

khieu nại với công ty đồng thời thông báo không tiếp tục làm việc tại công ty từ ngày 13/3/2014 cho bà Hà nhưng bà Hà không đồng ý và yêu cầu bà Huệ tiếp tục làm việc.

Ngày 26/4/2014, công ty ra Quyết định số 15/QĐ-SH/2014 về việc sa thải bà Huệ. Ngày 1/7, bà Huệ nhận được quyết định sa thải và bà Huệ không đồng ý với quyết định trên vì đã vi phạm trình tự thủ tục theo quy định của Luật Lao động. Do đó, bà đã khởi kiện ra Tòa án yêu cầu công ty phải bồi thường.

Lời tường trình của bị đơn: Tại bản tự khai biên bản hòa giải và trong suốt quá trình giải quyết vụ án công ty cổ phần Sơn Hà xác nhận việc bà Huệ vào làm việc tại công ty và mức lương giống như những gì bà Huệ đã khai.

Do trong quá trình làm việc, bà Huệ đã có nhiều sai phạm về quy định của công ty và có gây một số tổn thất cho công ty. Nên đến ngày 12/2, công ty ra Quyết định số 01/QĐ-HS/2014 và chuyển bà Huệ sang công tác tại phòng sản xuất. Nhưng bà Huệ không đi làm. Đến ngày 14/2, bà Huệ gửi yêu cầu công ty xem xét lại quyết định trên.

Từ ngày 15-25/2/2014, bà Huệ không đi làm và không có lý do chính đáng. Ngày 10/3/2014, công ty ra Quyết định số 8/QĐ-HS/2014 không áp dụng hình thức kỷ luật hạ bậc lương đối với bà Huệ. Trong quá trình làm việc, bà Huệ vi phạm nhiều quy định của công ty. Đến ngày 26/4/2014, công ty ra Quyết định số 15/QĐ-HS/2014 sa thải bà Huệ lý do tự ý nghỉ việc trên 5 ngày trong tháng 3/2014.

Xét thấy hành vi của bà Hà vào ngày 15/3 và các hành vi tự ý nghỉ việc của bà Huệ từ ngày 15-25/2 là vi phạm pháp luật lao động và công ty đã tuân thủ đúng các quy định của pháp luật khi quyết định sa thải bà Huệ nên không chấp nhận yêu cầu bồi thường mà bà Huệ đã nêu.

Dựa vào tình huống nêu trên, hãy xác định:

1. Xác định việc giao kết hợp đồng của công ty với bà Huệ là đúng hay sai? Xác định loại hợp đồng của bà Huệ.
2. Xác định Quyết định số 01/QĐ-HS/2014 của công ty là đúng hay sai? Căn cứ pháp lý?
3. Xác định Quyết định số 15/QĐ-HS/2014 của công ty là đúng hay sai? Căn cứ pháp lý?

4. Xác định các yêu cầu của bà Huệ về việc đòi công ty phải bồi thường thiệt hại cho mình là đúng hay sai? Căn cứ pháp lý?

5. Xác định việc công ty Sơn Hà không phải bồi thường thiệt hại cho bà Huệ là đúng hay sai? Căn cứ pháp lý?

b. Hướng dẫn giải quyết tình huống

Kỹ năng 1: Tóm tắt và phát hiện vấn đề

1. Xác định việc giao kết hợp đồng của công ty với bà Huệ là đúng hay sai? Xác định loại hợp đồng của bà Huệ.

Căn cứ vào sự kiện pháp lý phát sinh giữa bà Huệ và công ty để xác định việc giao kết hợp đồng lao động và loại hợp đồng lao động của bà Huệ.

Bà vào làm việc tại công ty năm 2009 nhưng đến ngày 1/4/2011 bà mới chính thức ký hợp đồng không xác định thời hạn với công việc là nhân viên hành chính bán hàng.

2. Xác định Quyết định số 01/QĐ-HS/2014 của công ty là đúng hay sai? Căn cứ pháp lý?

Xem xét sự kiện pháp lý để công ty ra Quyết định số 01/QĐ-HS.

Trong quá trình làm việc, ngày 25/1/2014 công ty thông báo cho bà Huệ chuyển giao công việc. Đến ngày 12/2/2014, công ty ra Quyết định số 01/QĐ-SH/2014 buộc bà phải chuyển sang làm công nhân sản xuất, hạ bậc lương, hạ bậc công tác. Bà Huệ không đồng ý với quyết định trên vì vi phạm pháp luật theo Thông tư số 19/2013.

3. Xác định Quyết định số 15/QĐ-HS/2014 của công ty là đúng hay sai? Căn cứ pháp lý?

Bà Huệ không đồng ý với quyết định trên nên bà Huệ gửi đơn khiếu nại với công ty. Đồng thời, thông báo không tiếp tục làm việc tại công ty từ ngày 13/3/2014 cho bà Hà nhưng bà Hà không đồng ý và yêu cầu bà Huệ tiếp tục làm việc.

Ngày 26/4/2014, công ty ra Quyết định số 15/QĐ-SH/2014 về việc sa thải bà Huệ. Ngày 1/7 bà Huệ nhận được quyết định sa thải và bà Huệ không đồng ý với quyết định trên vì đã vi phạm trình tự thủ tục theo quy định của Luật Lao động. Do đó, bà đã khởi kiện ra Tòa án yêu cầu công ty phải bồi thường.

4. Xác định các yêu cầu của bà Huệ về việc đòi công ty phải bồi thường thiệt hại cho mình là đúng hay sai? Căn cứ pháp lý?

Để xác định việc bà Huệ đòi công ty phải bồi thường thiệt hại cho mình là đúng hay sai cần căn cứ vào quyết định sa thải của công ty.

5. Xác định việc công ty Sơn Hà không phải bồi thường thiệt hại cho bà Huệ là đúng hay sai? Căn cứ pháp lý?

Để xác định việc công ty Sơn Hà phải bồi thường thiệt hại cho bà Huệ là đúng hay sai cần căn cứ vào quyết định sa thải của công ty đối với bà Huệ.

Kỹ năng 2: Tra cứu văn bản pháp luật

- Áp dụng điểm b khoản 1 Điều 22 BLLĐ năm 2012.
- Áp dụng khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động.
- Áp dụng Điều 126 Bộ luật Lao động.
- Áp dụng khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động.
- Áp dụng Điều 123 Bộ luật Lao động.
- Áp dụng Điều 124 Bộ luật Lao động.
- Áp dụng khoản 3 Điều 37 Bộ luật Lao động.
- Áp dụng Điều 38 Bộ luật Lao động.
- Áp dụng Điều 125 Bộ luật Lao động.

Kỹ năng 3: Lập luận giải quyết tình huống

1. Xác định hợp đồng lao động đã giao kết.

Thời gian đầu, bà Huệ làm việc tại công ty nhưng không ký hợp đồng từ năm 2009 đến ngày 1/4/2011. Vì thời gian làm việc của bà Huệ tại công ty chưa đủ 36 tháng nên đây là hợp đồng lao động xác định thời hạn. Căn cứ theo điểm b khoản 1 Điều 22 Bộ luật Lao động 2012 thì không vi phạm quy định của pháp luật.

Từ ngày 1/4/2011 trở về sau, bà Huệ ký với công ty hợp đồng không xác định thời hạn theo khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động thì việc ký kết hợp đồng này không trái với pháp luật. Như vậy kết luận việc ký kết hợp đồng lao động giữa hai bên không trái pháp luật.

2. Xác định Quyết định số 01/QĐ-HS/2014 của công ty trái với quy định pháp luật lao động. Căn cứ vào Điều 126 Bộ luật Lao động, hình thức hạ bậc lương không phải là một trong các hình thức kỷ luật lao động. Nhưng đến ngày 10/3/2014 công ty ra Quyết định số 08/QĐ-HS/2014 thay thế Quyết định 01/QĐ-HS thì Quyết định 01/HĐ-SH không còn hiệu lực nữa.

3. Xác định Quyết định số 15/QĐ-HS/2014.

Quyết định sa thải bà Huệ là đúng với quy định của pháp luật vì: Bà Huệ đã tự ý nghỉ việc không xin phép không lý do từ ngày 15-25/2/2014 là sai quy định pháp luật căn cứ theo khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động, hình thức xử lý kỷ luật sa thải khi người lao động tự ý nghỉ việc 5 ngày cộng trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm.

Căn cứ vào Điều 123 Bộ luật Lao động về trình tự xử lý kỷ luật lao động thì công ty không vi phạm trường hợp nào mà luật quy định. Căn cứ vào Điều 124 Bộ luật Lao động về thời hiệu xử lý. Luật quy định tối đa là 6 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm. Như vậy kể từ ngày có hành vi vi phạm là ngày 13/3/2014 đến ngày 26/4/2014 thì vẫn còn thời hạn xử lý kỷ luật.

4. Việc bà Huệ yêu cầu công ty bồi thường cho mình.

Việc bà Huệ yêu cầu công ty bồi thường là sai. Căn cứ vào khoản 3 Điều 37 Bộ luật Lao động quy định người lao động phải báo trước 45 ngày trước khi nghỉ việc. Nhưng bà Huệ đã thông báo vào ngày 13/3/2014 và nghỉ cùng ngày là vi phạm quy định của pháp luật. Căn cứ khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động, bà Huệ đã vi phạm pháp luật theo khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động khi tự ý nghỉ việc 5 ngày cộng dồn trong tháng thì bị sa thải.

5. Công ty Sơn Hà không bồi thường cho bà Huệ là đúng hay sai?

Công ty không bồi thường cho bà Huệ là đúng pháp luật. Căn cứ vào Điều 38 (Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của người sử dụng lao động), Điều 123 (Nguyên tắc trình tự xử lý kỷ luật lao động), Điều 124 (Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động), Điều 125 (Hình thức xử lý kỷ luật lao động), và khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động thì không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của bà Huệ.

Kết luận

1. Xác định hợp đồng lao động đã giao kết giữa bà Huệ và công ty là đúng pháp luật.

2. Xác định Quyết định số 01/QĐ-HS/2014 của công ty trái với quy định pháp luật lao động.

3. Xác định Quyết định số 15/QĐ-HS/2014 về việc sa thải bà Huệ là đúng với quy định của pháp luật.

4. Việc bà Huệ yêu cầu công ty bồi thường là trái quy định pháp luật.

5. Công ty Sơn Hà không bồi thường cho bà Huệ là đúng pháp luật hiện hành.

Kỹ năng 4: Trường hợp nào công ty phải bồi thường thiệt hại cho bà Huệ theo quy định pháp luật hiện hành?

Kỹ năng 5: Lấy một tình huống giả định về việc doanh nghiệp sa thải bà Huệ trái pháp luật hiện hành.

Kỹ năng 6: Sơu tầm bản nội quy lao động và quyết định xử lý kỷ luật sa thải người lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2013), Hiến Pháp năm 2013, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2012), Bộ luật Lao động năm 2012, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2005), Bộ luật Dân sự năm 2005, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
4. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2015), Bộ luật Dân sự năm 2015, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
5. Chính phủ, Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số Điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động.
6. Chính phủ, Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số Điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động.
7. Chính phủ, Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số Điều của Bộ luật Lao động tiền lương.
8. Chính phủ, Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 1 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.
9. Chính Phủ, Nghị định số 122/2015/NĐ-CP ngày 14 tháng 11 năm 2015 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, liên hiệp hợp tác xã, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động.
10. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Thông tư 08/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 6 năm 2013 hướng dẫn Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động.

11. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Thông tư 30/2013/TT-BLĐTBXH ngày 25 tháng 10 năm 2013 hướng dẫn thi hành một số Điều của Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động.

12. Bộ lao động thương binh xã hội, Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23 tháng 6 năm 2015 hướng dẫn thực hiện một số Điều về tiền lương của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 1 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

13. Tô Văn Hòa (2009), *Tình huống pháp luật và phương pháp sử dụng tình huống trong giảng dạy luật học*, luattaichinh.wordpress.com.

14. Nguyễn Văn Tuyên (2009), *Xây dựng và sử dụng tình huống pháp luật trong giảng dạy luật học*, Đề tài cấp trường, Đại học Luật Hà Nội

15. Vũ Thị Thúy (2010), *Ứng dụng phương pháp giảng dạy tình huống trong đào tạo ngành luật*, Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, *Tạp chí Khoa học Pháp lý*, số 1/2010.

16. <http://www.caselaw.vn>