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

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

**—————–\*—————**

**BẢN LUẬN CỨ**

**Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bà Lê Phan Minh Hoa là nguyên đơn**

**trong vụ án tranh chấp lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động**

**với bị đơn là Công ty TNHH Monster Energy Việt Nam**

Kính thưa Hội đồng xét xử!

Thưa vị đại diện Viện kiểm sát, thưa vị luật sư đồng nghiệp cùng toàn thể quý vị có mặt trong phiên toà hôm nay.

Tôi là Nguyễn Hoàng Minh, Luật sư - Giám đốc điều hành Công ty Luật TNHH Harley Miller, thuộc Đoàn Luật sư thành phố Hồ Chí Minh. Tôi có mặt tại phiên tòa hôm nay với tư cách là Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn là bà Lê Phan Minh Hoa trong vụ án tranh chấp lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn là Công ty TNHH Monster Energy Việt Nam (tên quốc tế: Monster Energy Vietnam Company Ltd).

Kính thưa Hội đồng xét xử, qua quá trình thu thập hồ sơ và nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ của các bên cùng các lời khai của các đương sự tại phiên tòa trong vụ án này, tôi xin đưa ra các luận cứ và quan điểm như sau:

1. **Luận cứ**
2. ***Về Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH Monster Energy Việt Nam (sau đây gọi tắt là Công ty Monster Energy).***
3. Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 31/5/2022 theo điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 của Công ty Monster Energy đưa ra với bà Hoa là trái với quy định của pháp luật, cụ thể:

- Bà Hoa đã có gửi email xin nghỉ phép dịp lễ 30/4-01/5 từ ngày 22/02/2022 và vào ngày 08/3/2022, được ông Xavier (người trực tiếp quản lý bà Hoa) chấp thuận. Tuy nhiên, do sai sót về thời gian nghỉ nên sau đó ngày 12/4/2022, bà Hoa một lần nữa gửi email đính chính số ngày nghỉ từ 08 ngày lên 20 ngày (từ ngày 16/4/2022 đến ngày 17/5/2022 thay vì từ ngày 25/4/2022 đến ngày 29/4/2022 và từ ngày 04/5/2022 đến 06/5/2022) cho ông Xavier. Đồng thời, ngày 15/4/2022 (tại thời điểm này, ở Mỹ đang là ngày 14/4/2022), bà Hoa cũng gửi email đến ông Andy (người trực tiếp quản lý ông Xavier) với nội dung khái quát như sau “Bà đã trao đổi với ông Xavier và do ông Xavier báo bệnh, ông Xavier cũng đã nói sẽ hỗ trợ nhưng phụ thuộc rất nhiều vào ông Andy và ông Phillipe” nên bà Hoa gửi email với hy vọng được chấp thuận nhưng không được ông Andy trả lời.

- Ngày 16/4/2022, bà Hoa bay qua Mỹ nghỉ lễ với gia đình theo như kế hoạch đã chuẩn bị từ trước. Ngày 19/4/2022 (tại thời điểm này, ở Mỹ đang là ngày 18/4/2022), sau khi bà Hoa đã bay sang Mỹ thì ông Xavier mới trả lời không chấp thuận email đính chính số ngày nghỉ từ 08 ngày lên 20 ngày được gửi ngày 12/4/2022 của bà Hoa và chỉ chấp thuận cho bà Hoa nghỉ 08 ngày, từ ngày 25/4/2022 đến ngày 29/4/2022 và từ ngày 04/5/2022 đến 06/5/2022 theo nội dung email của bà Hoa vào ngày 22/02/2022 (đã được ông Xavier chấp thuận trước đó vào ngày 08/3/2022). Ngay sau đó, bà Hoa cũng đã gửi email nói rằng mình vẫn sẽ làm việc (làm việc từ xa) trong những ngày không được ông Xavier chấp thuận cho nghỉ. Ông Xavier không trả lời email trên nhưng vẫn giao việc và thực hiện quyền giám sát công việc đối với bà Hoa. Theo Điều 385, khoản 1 Điều 386, Điều 393 Bộ luật Dân sự 2015 và thực tiễn xét xử, giữa bà Hoa và ông Xavier đã tồn tại một hợp đồng thoả thuận về việc làm việc từ xa. Bà Hoa gửi một lời đề nghị làm việc từ xa cho những ngày không được chấp thuận nghỉ phép cho ông Xavier và không được ông Xavier hồi âm nhưng sau đó ông Xavier vẫn giao việc, bà Hoa vẫn làm việc và báo cáo với ông Xavier, ông Xavier cũng đã thực hiện quyền kiểm tra, giám sát công việc của mình. Hợp đồng làm việc từ xa này có hiệu lực vì ông Xavier biết bà Hoa thực hiện nghĩa vụ hợp đồng là làm việc từ xa theo công việc của một quản lý thương mại, ông Xavier không trả lời nhưng những hành vi của ông Xavier chứng minh ông đã đồng ý với đề nghị mà bà Hoa đưa ra.

⮚ Bà Hoa đã trình bày lý do xin nghỉ phép của mình là đi du lịch cùng gia đình nhân dịp 30/4-01/5, đồng thời khi nhận được email không chấp thuận việc tăng số ngày nghỉ từ 08 ngày lên 20 ngày từ ông Xavier, bà Hoa đã chủ động đề nghị được làm việc từ xa trong những ngày không được chấp thuận cho nghỉ phép. Do đó, theo tôi, không thể nói bà Hoa tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

1. Trong 02 tháng là tháng 4/2022 và tháng 5/2022, chính xác là khoảng thời gian từ ngày 12/4/2022 đến ngày 31/5/2022, không có khả năng bà Hoa tự ý bỏ việc từ 05 ngày làm việc liên tục, tôi xin được chứng minh như sau:

- Trong tháng 4/2022, bà Hoa tham gia, quản lý các dự án nổi bật như Dự án thử mẫu sản phẩm PREDATOR tại Sea Games 31 (từ ngày 12/4/2022 đến ngày 21/4/2022), Dự án thí điểm 100 cửa hàng tại Thành phố Hồ Chí Minh (từ ngày 18/4/2022 đến ngày 21/4/2022)...;

- Ngày 19/4/2022, tuy ông Xavier nói không chấp thuận cho bà Hoa nghỉ và cũng không trả lời có đồng ý cho bà Hoa được làm việc từ xa hay không nhưng ông Xavier vẫn trả lời các báo cáo của bà Hoa, theo dõi công việc của bà Hoa thông qua email của bà Hoa và các bên có liên quan làm việc trong những dự án nêu trên;

- Ngày 20/4/2022, ông Xavier gửi email thông báo bà Hoa vắng mặt trong 04 cuộc họp ngày 18/4/2022 và ngày 20/4/2022. Ngày 21/4/2022, bà Hoa gửi email, bao gồm email và dữ liệu google meet, chứng minh mình có quản lý và tham gia đầy đủ các cuộc họp nói trên. Trong đó, có 01 cuộc họp được ông Xavier hỗ trợ điều hành do chị phải làm việc từ xa, 01 cuộc họp ông Xavier đã xác nhận bằng lời nói với chị rằng không cần phải tham gia.

⮚ Như vậy, từ ngày 12/4/2022 đến ngày 21/4/2022, bà Hoa có đầy đủ bằng chứng chứng minh chị không bỏ việc từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên. Ngoài ra, tôi cho rằng những hành vi như trả lời email sau thời gian bay của bà Hoa và thông báo bà Hoa vắng mặt trong 04 cuộc họp của ông Xavier là hành vi gây khó dễ với bà Hoa.

1. Tôi cũng xin đưa ra một vài cột mốc thời gian nổi bật như sau để củng cố thêm cho việc bà Hoa không tự ý bỏ việc từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên, cụ thể như sau:

- Từ ngày 25/4/2022 đến ngày 29/4/2022 là khoảng thời gian bà Hoa được nghỉ phép hợp pháp do có sự chấp thuận đến từ ông Xavier;

- Theo khoản 3 Điều 111, điểm c, điểm d khoản 1 Điều 112 Bộ luật Lao động 2019[[1]](#footnote-0), bà Hoa được nghỉ 04 ngày liên tục từ ngày 30/4/2022 đến ngày 03/5/2022;

- Từ ngày 04/5/2022 đến ngày 06/5/2022, bà Hoa cũng được nghỉ phép hợp pháp do có sự chấp thuận đến từ ông Xavier;

- Trong tháng 5/2022, bà Hoa tham gia, quản lý các dự án nổi bật như Dự án VN - Monster product FG (kéo dài từ ngày 20/11/2021 đến ngày 18/5/2022), Dự án Mini POSM & POSM for PUBG Monster (kéo dài từ ngày 29/3/2022 đến ngày 18/5/2022), Dự án ra mắt sản phẩm ở khu vực miền Bắc (từ ngày 18/5/2022 đến 23/5/2022)... Ngoài ra, chị còn liên lạc với Công ty TNHH Daiko Việt Nam (tên quốc tế: Daiko Vietnam Co., Ltd) về việc gia hạn hợp đồng dịch vụ trong khoảng thời gian từ ngày 19/10/2021 đến ngày 09/5/2022;

- Từ ngày 09/5/2022 đến ngày 12/5/2022, bà Hoa và ông Xavier trao đổi email về doanh thu tuần 1 tháng 5 - sản phẩm PREDATOR;

- Vào ngày 09/5/2022 và ngày 16/5/2022, bà Hoa tham gia 02 cuộc họp hằng tuần, trước đó, bà Hoa đã có email trao đổi mong các đồng nghiệp thông cảm do phải làm việc khác múi giờ;

- Ngày 17/5/2022, bà Hoa quay trở về Việt Nam;

- Ngày 18/5/2022, đồng nghiệp gửi email mời họp tới khách hàng vì thứ năm (ngày 19/5/2022) bà Hoa đã có mặt tại Sài Gòn, điều này chứng minh đồng nghiệp bà Hoa cũng biết việc bà Hoa đi Mỹ, phải làm việc từ xa trong khoảng thời gian đi du lịch cùng gia đình tại Mỹ, sau đó trở về Việt Nam làm việc theo đúng thời gian mà trước đó chị đã ghi trong email;

- Ngày 23/5/2022, bà Hoa tham gia cuộc họp thuộc Dự án ra mắt sản phẩm ở khu vực miền Bắc;

- Ngày 27/5/2022, ông Xavier bất ngờ gọi bà Hoa vào phòng họp, tịch thu laptop và đưa cho bà Hoa tờ Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

- Ngày 31/5/2022, Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động giữa bà Hoa và Công ty Monster Energy có hiệu lực.

⮚ Có thể thấy được, từ các mốc thời gian nổi bật mà tôi đã nêu, không có khả năng bà Hoa tự ý bỏ việc từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên như trong Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà Công ty Monster Energy đã đề cập. Bên cạnh đó, Công ty Monster Energy cũng không ghi nhận cụ thể hay chứng minh được bà Hoa đã tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên là trong khoảng thời gian nào. Ngoài ra trong tháng 4 và tháng 5, bà Hoa vẫn được chấm đủ ngày công làm việc và được trả đủ lương.

1. ***Về mức bồi thường thiệt hại mà phía Công ty Monster Energy phải có trách nhiệm thanh toán cho bà Hoa.***

Bên cạnh các yêu cầu về việc Công ty phải công khai xin lỗi, đính chính thông tin và gửi thông báo cho toàn thể nhân viên, khách hàng của tập đoàn về việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng với bà Hoa là hành vi trái pháp luật, phải viết email xin lỗi, đính chính thông tin về việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng với bà Hoa là hành vi trái pháp luật với khách hàng mà bà Hoa trực tiếp làm việc, hợp tác chung là Coca Cola và Daiko Việt Nam, phải viết thư giới thiệu cho bà Hoa với nội dung tường trình rõ về việc trong quá trình công tác bà Hoa luôn hoàn thành tốt công việc được giao để tạo điều kiện thuận lợi cho bà Hoa trong việc tìm kiếm công việc mới, tôi - đại diện cho bà Hoa xin trình bày về mức bồi thường thiệt hại mà Công ty Monster Energy phải có trách nhiệm thanh toán như sau:

1. **Theo Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản pháp luật có liên quan**

- Căn cứ theo Hợp đồng lao động:

+ Tiền lương 01 năm của bà Hoa là 1.794.000.000 (đồng/năm), tương đương:

1.794.000.000 / 12 = 149.500.000 (đồng/tháng);

+ Phụ cấp 01 năm là 150.000.000 (đồng/năm), tương đương:

150.000.000 / 12 = 12.500.000 (đồng/tháng);

+ Trợ cấp y tế 01 năm là 61.200.000 (đồng/năm), tương đương:

61.200.000 / 12 = 5.100.000 (đồng/tháng);

⮚ Tiền lương[[2]](#footnote-1) 01 tháng của bà Hoa tương đương: 149.500.000 + 12.500.000 + 5.100.000 = 167.100.000 (đồng/tháng).

- Căn cứ theo Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày 31/5/2022, tạm tính đến ngày 30/11/2022, thời gian bà Hoa không được làm việc là 06 tháng.

- Căn cứ theo Điều 41 Bộ luật Lao động 2019,Công ty Monster Energy phải có trách nhiệm thanh toán các khoản sau, tạm tính đến ngày 30/11/2022:

+ 06 tháng tiền lương bà Hoa không được làm việc:

167.100.000 x 06 = ***1.002.600.000 (đồng)***;

+ Các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong 06 tháng bà Hoa không được làm việc:

Mức đóng các khoản bảo hiểm mà Công ty Monster Energy phải đóng, tính theo lương của bà Hoa, cụ thể như sau:

* Theo khoản 2, khoản 3 Điều 89 Văn bản hợp nhất số 50/VBHN-VPQH năm 2018 hợp nhất Luật Bảo hiểm xã hội[[3]](#footnote-2), khoản 2 Điều 3 Văn bản hợp nhất số 28/VBHN-VPQH năm 2020 hợp nhất Luật Bảo hiểm y tế[[4]](#footnote-3), từ 01/01/2018, tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của bà Hoa là 20 lần mức lương cơ sở:

20 x 1.490.000[[5]](#footnote-4) = 29.800.000 (đồng/tháng);

* Theo khoản 2 Điều 58 Luật Việc làm 2013[[6]](#footnote-5),
* Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm thất nghiệp trước ngày 01/7/2022 của bà Hoa là 20 lần mức lương tối thiểu vùng I theo điểm a khoản 1 Điều 3 và Mục 1 Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định số 90/2019/NĐ-CP[[7]](#footnote-6):

4.420.000[[8]](#footnote-7) x 20 = 88.400.000 (đồng/tháng);

* Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/7/2022 của bà Hoa là 20 lần mức lương tối thiểu vùng I theo khoản 1 Điều 3 và Mục 1 Phụ lục Nghị định số 38/2022[[9]](#footnote-8):

4.680.000[[10]](#footnote-9) x 20 = 93.600.000 (đồng/tháng);

| Thời gian | Bảo hiểm xã hội[[11]](#footnote-10) | | | Bảo hiểm  y tế[[12]](#footnote-11) | Bảo hiểm  thất nghiệp | Tổng % mức đóng các khoản bảo hiểm |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Hưu trí  và tử tuất | Ốm đau  và  thai sản | Tai nạn  lao động,  bệnh nghề nghiệp |
| Từ ngày  01/6/2022  đến ngày 30/6/2022 | 14% | 3% | 0%[[13]](#footnote-12) | 3% | 0%[[14]](#footnote-13) | 20% |
| Tổng mức đóng các khoản bảo hiểm mà Công ty Monster Energy phải đóng cho bà Hoa trong 01 tháng từ ngày 01/6/2022 đến ngày 30/6/2022 là: 20% x 29.800.000 = ***5.960.000 (đồng)*** | | | | | | |
| Từ ngày 01/7/2022  đến ngày 30/9/2022 | 14% | 3% | 0,5%[[15]](#footnote-14) | 3% | 0%[[16]](#footnote-15) | 20,5% |
| Tổng mức đóng các khoản bảo hiểm mà Công ty Monster Energy phải đóng cho bà Hoa trong 03 tháng từ ngày 01/7/2022 đến ngày 30/9/2022 là: 20,5% x (29.800.000 x 03) = ***18.327.000 (đồng)*** | | | | | | |
| Từ ngày  01/10/2022 đến ngày 30/11/2022 | 14% | 3% | 0,5% | 3% | 1%[[17]](#footnote-16) | 21,5% |
| Tổng mức đóng các khoản bảo hiểm mà Công ty Monster Energy phải đóng cho bà Hoa trong 02 tháng từ ngày 01/10/2022 đến ngày 30/11/2022 là: [20,5%  x (29.800.000 x 02)] + (1% x 93.600.000) = ***13.154.000 (đồng)*** | | | | | | |

- Một khoản tiền thêm ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động:

167.100.000 x 02 = ***334.200.000 (đồng)***;

**⮚ *Tổng trách nhiệm thanh toán của Công ty Monster Energy theo Điều 41 Bộ luật Lao động 2019:***

***1.002.600.000 + 5.960.000 + 18.327.000 + 13.154.000 + 334.200.000 = 1.374.241.000 (đồng)***.

1. **Theo Bộ luật Dân sự và các văn bản pháp luật có liên quan**

- Căn cứ theo Điều 361, Điều 585 Bộ luật Dân sự 2015, Điều 1 Mục I Nghị quyết 03/2006/NQ-HĐTP hướng dẫn áp dụng một số quy định của Bộ luật Dân sự năm 2005 về bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng và Nghị Quyết 326/2016/UBTVQH14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí tòa án, Công ty Monster Energy đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật nên phải bồi thường thiệt hại bao gồm thiệt hại về vật chất và thiệt hại về tinh thần, đồng thời phải bồi thường toàn bộ và kịp thời cho bà Hoa:

+Thiệt hại về vật chất của bà Hoa bao gồm: Phí, lệ phí, án phí, chi phí thuê luật sư, lập vi bằng,... tạm tính đến thời điểm nộp đơn khởi kiện là: 101.970.000 (đồng);

+ Thiệt hại về tinh thần: Bà Hoa bị stress, khiến sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, uy tín bị ảnh hưởng nghiêm trọng…: Theo khoản 2 Điều 592 Bộ luật Dân sự 2015[[18]](#footnote-17), mức bồi thường bù đắp tổn thất về tinh thần do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm tương đương: 10 x 1.490.000 = 14.900.000 (đồng);

**⮚ *Tổng trách nhiệm thanh toán của Công ty Monster Energy theo Bộ luật Dân sự 2015:***

***101.970.000 + 14.900.000 = 116.870.000 (đồng).***

1. **Quan điểm của luật sư**

Ngoài những luận cứ mà tôi đã nêu, tôi thấy rằng việc Công ty Monster Energy đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với thân chủ tôi là bà Hoa đã khiến chị gặp rất nhiều khó khăn:

- Trong bối cảnh triển vọng kinh tế thế giới trở nên khó khăn hơn khi xung đột quân sự giữa Nga và Ukraine kéo dài, lạm phát duy trì ở mức cao, nhất là ở châu Âu và Mỹ, xu hướng tăng lãi suất, thu hẹp chính sách tiền tệ, tài khóa ở nhiều quốc gia… khiến cho nền kinh tế Việt Nam cũng phần nào bị ảnh hưởng. Ngân hàng Phát triển châu Á (ADB) cũng nâng dự báo lạm phát ở các nền kinh tế châu Á đang phát triển trong năm 2022 từ 3,7% lên 4,5% và từ 3,1% lên 4,0% trong năm 2023, do tác động của xung đột Nga-Ukraine và gián đoạn nguồn cung ứng khiến giá thực phẩm và năng lượng tăng cao.[[19]](#footnote-18) Lạm phát trên thực tế tại Việt Nam bắt đầu tăng từ sau thời điểm tháng 9/2022, các ngân hàng buộc phải tăng mạnh lãi suất huy động, mức lãi suất hơn 9%/năm đã trở nên phổ biến. Giá xăng dầu liên tục thay đổi theo chiều hướng tăng dần (tại thời điểm ngày 11/11/2022, giá xăng đã tăng gần hoặc hơn 1.000 đồng/lít, ở mức 23.860 đồng/lít với xăng RON 95-III, ở mức 22.710 đồng/lít với xăng E5 RON 92-II)[[20]](#footnote-19) sau nhiều lần giảm mạnh. Nhiều công ty đã áp dụng nhiều chính sách cắt giảm nhân sự, theo số liệu của Trung tâm Dịch vụ việc làm Thành phố Hồ Chí Minh, trong tháng 10 có hơn 10.440 người mất việc nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp. Tổng số người mất việc 10 tháng qua là gần 128.000 người, tăng 26% so với cùng kỳ năm ngoái[[21]](#footnote-20);

- Trả lời kênh Fox Business, Chủ tịch Ngân hàng Thế giới (WB) cho biết, kinh tế Trung Quốc cũng như các nền kinh tế lớn khác, trong đó có Mỹ, có nhiều cơ hội để phục hồi. Tuy nhiên, ông David Malpass cũng bày tỏ lo ngại các nước khác trên thế giới có thể tiếp tục suy giảm kinh tế vào năm 2023 và lâu hơn nữa.[[22]](#footnote-21) Theo Báo điện tử Chính phủ ngày 21/9/2022, WB dự báo tăng trưởng Tổng sản phẩm quốc nội (GDP) toàn cầu sẽ giảm xuống 0,5% vào năm 2023 - tức là giảm 0,4% tăng trưởng tính theo đầu người, đồng nghĩa với việc kinh tế toàn cầu rơi vào suy thoái;[[23]](#footnote-22)

- Do đó, việc Công ty Monster Energy đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật khiến bà Hoa bị thiệt hại nghiêm trọng về sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, uy tín sẽ khiến bà Hoa sẽ gặp rất nhiều khó khăn trong việc tiếp cận đến công việc mới, nhất là vào những tháng cuối năm - thời điểm cận Tết Quý Mão 2023. Trong tình hình kinh tế như đã phân tích, dự kiến khả quan nhất là đầu tháng 06/2024, tính từ 30/11/2022, ít nhất phải mất 18 tháng nữa bà Hoa mới có thể tìm được công việc phù hợp. Thêm vào đó, vị trí của bà Hoa là quản lý cấp cao, bà Hoa cần ít nhất 06 tháng để tham gia ứng tuyển, chờ người sử dụng lao động xem xét, thử việc… trước khi chính thức đảm nhận vị trí mới;

- Ngoài ra, bà Hoa cũng đã có những kế hoạch về kết hôn, sinh con… nhưng hiện tại hợp đồng lao động của chị và Công ty Monster Energy đã chấm dứt, mọi kế hoạch bị trì hoãn, người phụ thuộc hiện tại của chị cũng bị ảnh hưởng do không có nguồn thu nhập. Khoản thưởng lương tháng 13 của năm 2022 đáng ra bà Hoa được nhận cũng bị mất do Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của Công ty Monster Energy;

**⮚ *Từ những quan điểm nêu trên, chúng tôi mong muốn mức bồi thường thiệt hại mà Công ty Monster Energy phải thanh toán cho bà Hoa bao gồm 24 tháng tiền lương cho thời gian tìm việc mới và lương tháng 13 của năm 2022:***

***167.100.000 x 25 = 4.177.500.000 (đồng).***

**⮚ Tổng mức bồi thường thiệt hại mà chúng tôi đưa ra là: 1.374.241.000 + 116.870.000 + 4.177.500.000 = 5.668.611.000 (đồng).**

1. **Kết luận**

Việc bà Hoa đưa ra những yêu cầu như trên đối với Công ty Monster Energy khi chị bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là hoàn toàn hợp lý và có căn cứ. Trên cơ sở những luận cứ và quan điểm nêu trên, kính đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của thân chủ tôi.

1. “**Điều 111. Nghỉ hằng tuần**

   ...

   3. Nếu ngày nghỉ hằng tuần trùng với ngày nghỉ lễ, tết quy định tại khoản 1 Điều 112 của Bộ luật này thì người lao động được nghỉ bù ngày nghỉ hằng tuần vào ngày làm việc kế tiếp.

   **Điều 112. Nghỉ lễ, tết**

   1. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây:

   ...

   c) Ngày Chiến thắng: 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);

   d) Ngày Quốc tế lao động: 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);

   ...” [↑](#footnote-ref-0)
2. “**Điều 90. Tiền lương**

   1. Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.” [↑](#footnote-ref-1)
3. “**Điều 89. Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc**

   ...

   2. Đối với người lao động đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương và phụ cấp lương theo quy định của pháp luật về lao động.

   Từ ngày 01 tháng 01 năm 2018 trở đi, tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác theo quy định của pháp luật về lao động.

   3. Trường hợp tiền lương tháng quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này cao hơn 20 lần mức lương cơ sở thì tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bằng 20 lần mức lương cơ sở.” [↑](#footnote-ref-2)
4. “**Điều 3. Nguyên tắc bảo hiểm y tế**

   ...

   2. Mức đóng bảo hiểm y tế được xác định theo tỷ lệ phần trăm của tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội (sau đây gọi chung là tiền lương tháng), tiền lương hưu, tiền trợ cấp hoặc mức lương cơ sở.” [↑](#footnote-ref-3)
5. “**Điều 3. Mức lương cơ sở**

   ...

   2. Từ ngày 01 tháng 7 năm 2019, mức lương cơ sở là 1.490.000 đồng/tháng.” [↑](#footnote-ref-4)
6. “**Điều 58. Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm thất nghiệp**

   ...

   2. Người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp là tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thực hiện theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội. Trường hợp mức tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp cao hơn hai mươi tháng lương tối thiểu vùng thì mức tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp bằng hai mươi tháng lương tối thiểu vùng theo quy định của Bộ luật lao động tại thời điểm đóng bảo hiểm thất nghiệp.” [↑](#footnote-ref-5)
7. “ **PHỤ LỤC**

   **DANH MỤC ĐỊA BÀN ÁP DỤNG MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU VÙNG TỪ NGÀY 01 THÁNG 01 NĂM 2020**

   **(Kèm theo Nghị định số 90/2019/NĐ-CP ngày 15 tháng 11 năm 2019 của Chính phủ)**

   1. Vùng I, gồm các địa bàn:

   ...

   - Các quận và các huyện Củ Chi, Hóc Môn, Bình Chánh, Nhà Bè thuộc thành phố Hồ Chí Minh;” [↑](#footnote-ref-6)
8. “**Điều 3. Mức lương tối thiểu vùng**

   1. Quy định mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp như sau:

   a) Mức 4.420.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I.” [↑](#footnote-ref-7)
9. “ **PHỤ LỤC**

   **DANH MỤC ĐỊA BÀN ÁP DỤNG MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU TỪ NGÀY 01 THÁNG 7 NĂM 2022**

   **(Kèm theo Nghị định số: 38/2022/NĐ-CP ngày 12 tháng 6 năm 2022 của Chính phủ)**

   1. Vùng I, gồm các địa bàn:

   ...

   - Các quận, thành phố Thủ Đức và các huyện Củ Chi, Hóc Môn, Bình Chánh, Nhà Bè thuộc thành phố Hồ Chí Minh;” [↑](#footnote-ref-8)
10. Theo khoản 1 Điều 3 Nghị định số 38/2022/NĐ-CP, mức lương tối thiểu tháng áp dụng tại vùng I là 4.680.000 (đồng/tháng). [↑](#footnote-ref-9)
11. Theo khoản 1 Điều 86 Văn bản hợp nhất số 50/VBHN-VPQH năm 2018 hợp nhất Luật Bảo hiểm xã hội, mức đóng các khoản bảo hiểm xã hội bao gồm: 3% vào quỹ ốm đau và thai sản; 1% vào quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; 14% vào quỹ hưu trí và tử tuất. [↑](#footnote-ref-10)
12. Theo khoản 1 Điều 18 Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017, mức đóng bảo hiểm y tế là 4,5%, trong đó, người sử dụng lao động đóng 3%. [↑](#footnote-ref-11)
13. Theo Mục 1 Chương II Nghị quyết 68/NQ-CP, áp dụng mức đóng bằng 0% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong 12 tháng (thời gian từ ngày 01/7/2021 đến hết ngày 30/6/2022). [↑](#footnote-ref-12)
14. Theo Nghị quyết 116/NQ-CP và Quyết định 28/2021/QĐ-TTg, người sử dụng lao động được hỗ trợ giảm mức đóng bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/10/2021 đến 30/9/2022, cụ thể, người sử dụng lao động được giảm mức đóng từ 1% xuống bằng 0%. [↑](#footnote-ref-13)
15. Theo điểm a khoản 1 Điều 4 Chương II Nghị định 58/2020/NĐ-CP, mức đóng bảo hiểm tai nạn lao động, nghề nghiệp được giảm xuống 0,5% từ ngày 01/7/2022. [↑](#footnote-ref-14)
16. Theo Nghị quyết 116/NQ-CP và Quyết định 28/2021/QĐ-TTg, người sử dụng lao động được hỗ trợ giảm mức đóng bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/10/2021 đến 30/9/2022, cụ thể, người sử dụng lao động được giảm mức đóng từ 1% xuống bằng 0%. [↑](#footnote-ref-15)
17. Do Nghị quyết 116/NQ-CP và Quyết định 28/2021/QĐ-TTg chỉ hỗ trợ giảm mức đóng bảo hiểm thất nghiệp đến ngày 30/9/2022 nên từ ngày 01/10/2022, mức đóng quay trở lại 1%. [↑](#footnote-ref-16)
18. **Điều 592. Thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm**

    ...

    2. Người chịu trách nhiệm bồi thường trong trường hợp danh dự, nhân phẩm, uy tín của người khác bị xâm phạm phải bồi thường thiệt hại theo quy định tại khoản 1 Điều này và một khoản tiền khác để bù đắp tổn thất về tinh thần mà người đó gánh chịu. Mức bồi thường bù đắp tổn thất về tinh thần do các bên thỏa thuận; nếu không thỏa thuận được thì mức tối đa cho một người có danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm không quá mười lần mức lương cơ sở do Nhà nước quy định.” [↑](#footnote-ref-17)
19. https://www.adb.org/vi/news/adb-lowers-developing-asia-growth-outlook-global-risks-mount [↑](#footnote-ref-18)
20. https://www.pvoil.com.vn/tin-gia-xang-dau [↑](#footnote-ref-19)
21. https://vtv.vn/xa-hoi/dam-bao-viec-lam-cho-nguoi-lao-dong-dip-cuoi-nam-20221117083647451.htm [↑](#footnote-ref-20)
22. https://nhandan.vn/chu-tich-wb-suy-thoai-kinh-te-toan-cau-co-the-keo-dai-qua-nam-2023-post716090.html [↑](#footnote-ref-21)
23. https://baochinhphu.vn/suy-thoai-kinh-te-song-gio-toan-cau-102220921103810845.htm [↑](#footnote-ref-22)