

Bản án số: /2020/LĐ-PT  
Ngày 18/02/2020  
V/v tranh chấp đơn phương chấm dứt  
hợp đồng lao động.

**NHÂN DANH**  
**NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG**

**- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:**

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên toà:* Ông Nguyễn Công Lực.

*Các Thẩm phán:* Ông Nguyễn Minh Tấn;

Ông Nguyễn Đắc Cường.

**- Thư ký phiên toà:** Ông Lý Đạo Phú Quý - Thư ký Toà án nhân dân tỉnh Bình Dương.

**- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên toà:** Bà Trần Thị Lý Loan - Kiểm sát viên.

Trong ngày 18/02/2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 03/2020/TLPT- LĐ ngày 06 tháng 01 năm 2020 về việc “tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 06/2019/DS-ST ngày 01/11/2019 của Tòa án nhân dân thị xã D, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 03/2020/QĐ-PT ngày 04/02/2020, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà N.N.Q.M, sinh năm 1987; địa chỉ: Thị xã T, tỉnh Bình Dương.

*Người đại diện hợp pháp:* Ông V.M.T, sinh năm 1975; địa chỉ: Thành phố M, tỉnh Bình Dương, là người đại diện theo ủy quyền (theo văn bản ủy quyền ngày 06/7/2019). Có đơn đề nghị xét xử vắng mặt.

- *Bị đơn:* Công ty B; trụ sở: Quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh.

*Người đại diện hợp pháp:* Bà N.T.T.H, sinh năm 1973; địa chỉ: Quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo ủy quyền (theo văn bản ủy quyền ngày 23/8/2019). Có mặt.

- *Người kháng cáo:* Công ty B.

**NỘI DUNG VỤ ÁN:**

- Theo đơn khởi kiện ngày 08/7/2019, các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là ông V.M.T trình bày:

Bà N.N.Q.M vào làm việc tại Công ty B (gọi tắt là Công ty) vào ngày 17/4/2017, hai bên thỏa thuận miệng thời gian thử việc 01 tháng. Hết thời gian thử việc, hai bên ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm từ ngày 01/6/2017 đến ngày 01/6/2018; công việc phải làm là kế toán kho; địa điểm làm việc thỏa thuận trong hợp đồng tại văn phòng công ty ở quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh nhưng thực tế bà N.N.Q.M làm việc tại kho hàng của công ty ở thị xã D, tỉnh Bình Dương; mức lương cơ bản trong hợp đồng 4.050.000 đồng, phụ cấp tiền cơm trưa 650.000 đồng, thỏa thuận miệng tiền lương thực lãnh 7.050.000 đồng; 01 ngày làm 08 tiếng; một tuần làm việc từ thứ hai đến thứ bảy; 01 tháng làm 26 ngày; lãnh lương vào ngày 01 dương lịch hàng tháng thông qua hình thức công ty bỏ tiền lương vào bì thư, rồi đưa cho ông N.T.Q là người quản lý kho hàng xuống giao trực tiếp cho bà N.N.Q.M, khi giao tiền lương không ký nhận bất kỳ văn bản nào.

Sau khi hết hạn hợp đồng lao động, Công ty không tiến hành ký hợp đồng lao động mới cho bà N.N.Q.M, bà N.N.Q.M vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty.

Trong suốt quá trình làm việc bà N.N.Q.M luôn hoàn thành công việc được giao. Tuy nhiên, ngày 12/7/2018 bà N.N.Q.M nhận được thông báo của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nội dung “Công ty thu hẹp các hoạt động kinh doanh kho bãi và sắp xếp lại nhân sự”, đồng thời với thông báo này Công ty yêu cầu bà N.N.Q.M phải ký phụ lục hợp đồng để chấm dứt nghỉ việc. Bà N.N.Q.M không đồng ý với thông báo trên nên bà N.N.Q.M không ký phụ lục hợp đồng, đồng thời bà N.N.Q.M gửi văn bản trình bày ý kiến của mình đến Công ty. Sau đó, giữa bà N.N.Q.M và Công ty có thỏa thuận miệng là bà N.N.Q.M vẫn tiếp tục làm việc.

Ngày 21/8/2019, bà N.N.Q.M nhận được Quyết định điều động nhân viên, cụ thể trong vòng 01 ngày bà N.N.Q.M phải chuyển địa điểm làm việc về Văn phòng của Công ty ở quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh. Do thời gian quá ít, không đủ sắp xếp cho nên bà N.N.Q.M không đồng ý việc điều chuyển nên không chấp hành. Đến ngày 24/8/2018, Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà N.N.Q.M. Thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động Công ty đã thanh toán cho bà N.N.Q.M đủ tiền lương và phụ cấp tháng 8/2018, chốt sổ BHXH và trả sổ cho bà N.N.Q.M, ngoài ra công ty còn hỗ trợ thêm 01 tháng tiền lương cơ bản.

Nhận thấy, việc Công ty cho bà N.N.Q.M nghỉ việc là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nên bà N.N.Q.M khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty phải bồi thường trên mức lương 7.050.000 đồng/tháng cụ thể như sau:

- Tiền lương những ngày không được làm việc (từ ngày 31/8/2018 đến ngày 31/8/2019):  $7.050.000 \text{ đồng} \times 12 \text{ tháng} = 84.600.000 \text{ đồng}$ ;

- Tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế (từ ngày 31/8/2018 đến ngày 31/8/2019):  $28,5\% \times 12 \text{ tháng} \times 7.050.000 \text{ đồng} = 24.110.000 \text{ đồng}$ ;

- 02 tháng tiền lương theo luật định:  $02 \text{ tháng} \times 7.050.000 \text{ đồng} = 14.100.000 \text{ đồng}$ ;

- Tiền do vi phạm thời hạn báo trước là 44 ngày:  $7.050.000 \text{ đồng}/22 \text{ ngày} \times 44 \text{ ngày} = 14.100.000 \text{ đồng}$ ;

Tổng số tiền yêu cầu bồi thường là 136.910.000 đồng.

- Yêu cầu bị đơn phải nhận nguyên đơn trở lại làm việc.

Tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện cụ thể là không yêu cầu Công ty phải trả tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế từ ngày 31/8/2018 đến ngày 31/8/2019 là 24.110.000 đồng mà yêu cầu Công ty phải có trách nhiệm đóng Bảo hiểm xã hội và Bảo hiểm y tế cho nguyên đơn từ ngày 31/8/2018 đến ngày 31/8/2019. Sau khi thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện thì tổng số tiền nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải bồi thường là 112.800.000 đồng.

- *Tại bản tự khai ngày 05/8/2019, lời khai trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa người đại diện hợp pháp của bị đơn là bà N.T.T.H trình bày:*

Bà N.N.Q.M bắt đầu làm việc tại Công ty B vào ngày 17/4/2017, hai bên thỏa thuận miệng thời gian thử việc 01 tháng. Sau khi hết thời gian thử việc hai bên có ký kết hợp đồng lao động vào ngày 16/5/2017, hợp đồng xác định thời hạn 01 năm, hiệu lực của hợp đồng bắt đầu từ ngày 01/6/2017 đến ngày 01/6/2018; công việc bà N.N.Q.M phải làm là kế toán kho; địa điểm làm việc theo hợp đồng tại văn phòng công ty ở số 8/42 đường Đinh Bộ Lĩnh, Phường 24, quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh; mức lương cơ bản 4.050.000 đồng, phụ cấp tiền cơm trưa 650.000 đồng/tháng, mức lương thực lãnh mỗi tháng 4.700.000 đồng; ngoài ra, Công ty còn có khoản tiền hỗ trợ nhân viên làm từ 12 tháng trở lên được thêm tiền trợ cấp du lịch; hình thức trả lương là công ty bỏ tiền lương vào bì thư rồi đưa cho anh Quốc người quản lý kho xuống đưa cho bà N.N.Q.M; trả tiền lương vào ngày 01 dương lịch hàng tháng; 01 ngày làm 08 tiếng; một tuần làm việc từ thứ hai đến thứ bảy; 01 tháng làm 26 ngày.

Theo thỏa thuận trong hợp đồng, nơi làm việc tại công ty ở quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, sau đó bà N.N.Q.M xin Công ty cho làm ở kho hàng của Công ty tại địa chỉ: Thị xã D, tỉnh Bình Dương và Công ty đồng ý. Tuy nhiên, hai bên thỏa thuận miệng khi nào trên văn phòng Công ty ở quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh có việc thì bà N.N.Q.M phải luân chuyển về làm.

Ngày 01/6/2018 hết hạn hợp đồng. Do Công ty bận làm ăn kinh doanh nên không để ý tới việc ký hợp đồng lao động tiếp theo cho bà N.N.Q.M. Bà N.N.Q.M vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty. Thông thường qui định của Công ty khi ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm với người lao động, hết hạn hợp đồng sẽ ký hợp đồng lao động xác định 01 năm tiếp theo.

Trong suốt quá trình làm việc bà N.N.Q.M về cơ bản chưa hoàn thành công việc được giao, vì trong thời gian làm việc bà N.N.Q.M hay làm việc riêng cho cá nhân. Mỗi lần họp bộ phận kho, có nhắc nhở bà N.N.Q.M, tuy nhiên việc

nhắc nhở cũng chỉ bằng miệng, không lập thành biên bản.

Ngày 12/7/2018, Công ty ban hành thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà N.N.Q.M, thời hạn chấm dứt từ ngày 31/8/2018 (thông báo trước 45 ngày). Lý do chấm dứt hợp đồng là do Công ty đang thu hẹp sản xuất kinh doanh, việc thu hẹp sản xuất kinh doanh chỉ diễn ra trong nội bộ công ty mà không báo cho các cơ quan có thẩm quyền.

Trong khoảng thời gian chờ đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động theo thông báo, Công ty có yêu cầu bà N.N.Q.M điều chuyển về làm việc tại văn phòng công ty ở quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh để làm một số công việc còn lại, nhưng bà N.N.Q.M không chấp hành nên ngày 21/8/2018 Công ty đã ban hành quyết định điều động nhân viên. Sau khi có quyết định điều động bà N.N.Q.M vẫn không thực hiện, đồng thời bà N.N.Q.M có đề xuất Công ty ban hành cho bà một quyết định chấm dứt hợp đồng lao động để bà đi giải quyết các chế độ khác. Vì vậy, ngày 24/8/2018 Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà N.N.Q.M. Sau khi có quyết định chấm dứt hợp đồng, Công ty đã chi trả toàn bộ lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế hết tháng 8/2018, trả sổ BHXH và hỗ trợ 01 tháng lương cơ bản cho bà N.N.Q.M.

Nay, trước yêu cầu khởi kiện của bà N.N.Q.M thì Công ty không đồng ý, vì đối với hợp đồng lao động có thời hạn Công ty chỉ cần báo trước cho bà N.N.Q.M 30 ngày nhưng theo thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 12/7/2018 thì Công ty thông báo trước 45 ngày, bên cạnh đó Công ty đã chi trả đầy đủ các chế độ cho người lao động trước khi nghỉ việc.

- Tại biên bản lấy lời khai ngày 28/8/2019 người làm chứng anh N.T.Q trình bày: Hàng tháng, sau khi tính tiền lương cho nhân viên xong, Công ty bỏ vào bì thư dán kín lại đưa cho anh để anh xuống kho ở khu công nghiệp Sóng Thần đưa cho nhân viên, trong đó có bà N.N.Q.M. Mức lương cụ thể như thế nào thì anh không biết.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 06/2019/DS-ST ngày 01/11/2019 của Tòa án nhân dân thị xã D, tỉnh Bình Dương đã quyết định:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà N.N.Q.M đối với Công ty B về việc tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty B đối với bà N.N.Q.M là trái pháp luật.

- Buộc Công ty B phải bồi thường cho bà N.N.Q.M số tiền 68.261.538 đồng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự 2015.

- Buộc Công ty B phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc và trích từ tiền lương của bà N.N.Q.M được bồi thường nêu trên đối với phần bà

N.N.Q.M phải đóng để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho bà N.N.Q.M theo qui định của pháp luật từ ngày 31/8/2018 đến ngày 31/8/2019 theo mức lương 4.350.000 đồng/tháng tại Cơ quan bảo hiểm xã hội quận BT. Việc đóng bảo hiểm xã hội Công ty phải thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

- Buộc Công ty B phải nhận bà N.N.Q.M trở lại làm việc với công việc và mức lương như trước thời điểm nghỉ việc.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà N.N.Q.M về việc yêu cầu Công ty B bồi thường số tiền 44.538.462 đồng.

3. Án phí lao động sơ thẩm: bà N.N.Q.M không phải chịu. Công ty B phải chịu 2.047.846 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo, quyền và nghĩa vụ thi hành án theo quy định cho các đương sự.

Ngày 13/11/2019, Công ty B nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo và yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm cần tính lại khoản tiền hỗ trợ 1 tháng tiền lương cơ bản 4.050.000 đồng mà Công ty đã hỗ trợ cho bà N.N.Q.M khi thôi việc nhưng Tòa án cấp sơ thẩm không khấu trừ là gây thiệt hại quyền lợi của bị đơn.

Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương: Những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng và đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định của pháp luật. Về nội dung: Tòa án cấp sơ thẩm xác định hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty B và buộc bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn các khoản như án sơ thẩm đã tuyên là có căn cứ, đúng pháp luật. Đề nghị không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa; ý kiến tranh tụng của đương sự và quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

[1] Về thủ tục:

Nguyên đơn lựa chọn Tòa án nơi làm việc giải quyết tranh chấp, cụ thể nơi nguyên đơn làm việc tại Kho hàng của Công ty B ở thị xã D, tỉnh Bình Dương. Vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm xác định vụ việc thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thị xã D, tỉnh Bình Dương là phù hợp quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm d khoản 1 Điều 40 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn có đơn đề nghị xét xử vắng mặt. Căn cứ Khoản 2 Điều 296 Bộ luật Tố Tụng dân sự, Tòa án vẫn tiến hành xét xử vắng mặt nguyên đơn.

[2] Xem xét nội dung kháng cáo của bị đơn:

[2.1] Hợp đồng lao động số 03/17/HĐLĐ/KVBM được các bên ký kết ngày 16/5/2017 có thời hạn từ ngày 01/6/2017 đến 01/6/2018 là hợp đồng lao động có xác định thời hạn (thời hạn 1 năm). Sau ngày 01/6/2018, các bên không ký kết lại hợp đồng mới và bà N.N.Q.M vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty Bình Minh nên quan hệ lao động giữa các bên là quan hệ lao động không xác định thời hạn theo quy định tại Khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động 2012.

[2.2] Ngày 12/7/2018 bị đơn ban hành Thông báo số 020/CV-KVBM về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn từ ngày 31/8/2018 (thông báo trước 45 ngày), lý do chấm dứt “*Công ty đang thu hẹp các hoạt động kinh doanh kho bãi và sắp xếp lại nhân sự*”, nhưng ngày 24/8/2018 bị đơn lại ban hành quyết định số 025/QĐ-KVBM về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn với lý do “*Bà N.N.Q.M không nhận và không thực hiện theo Quyết định số: 024/QĐ-KVBM ngày 21/8/2018 về việc điều động nhân viên*”. Lý do để quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà N.N.Q.M không phù hợp với lý do ghi trong thông báo trước đó.

[2.3] Xét lý do cho bà N.N.Q.M thôi việc vì không chấp hành quyết định điều động của công ty là không có căn cứ và không đúng trình tự, thủ tục. Lẽ ra, trong trường hợp này nếu nhân viên không chấp hành đúng sự điều động của Công ty thì Công ty có quyền thực hiện các thủ tục xử lý vi phạm kỷ luật theo quy định của nội quy công ty và theo quy định của pháp luật, nhưng lại không thực hiện và ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà N.N.Q.M là thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Nhận định của Tòa án cấp sơ thẩm về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là có căn cứ và đúng pháp luật. Kháng cáo của bị đơn là không có cơ sở chấp nhận.

[2.4] Về mức lương trung bình 06 tháng liền kề trước khi nguyên đơn nghỉ việc. Nguyên đơn cho rằng mức lương của nguyên đơn là 7.050.000 đồng/tháng nhưng không chứng minh được trong đó bao nhiêu tiền lương cơ bản, bao nhiêu là tiền các khoản phụ cấp khác. Bị đơn cho rằng mức lương cơ bản là 4.050.000 đồng, tiền phụ cấp cơm trưa 650.000 đồng, tổng là 4.700.000 đồng, ngoài ra đối với nhân viên làm việc từ 12 tháng trở lên mỗi năm có thêm tiền trợ cấp du lịch. Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ bảng lương do bị đơn xuất trình và sổ bảo hiểm xã hội xác nhận quá trình tham gia bảo hiểm xã hội của nguyên đơn để tính mức lương làm căn cứ bồi thường cho nguyên đơn là mức lương bình quân 06 tháng liền kề trước khi nguyên đơn nghỉ việc: 4.350.000 đồng; khoản tiền phụ cấp cơm trưa 650.000 đồng mỗi tháng và tiền trợ cấp du lịch 2018 là 2.506.750 đồng nằm trong khoản tiền hỗ trợ không liên quan đến thực hiện công việc là có cơ sở và có lợi cho bị đơn. Nguyên đơn không kháng cáo về vấn đề này.

[2.5] Về các khoản phải bồi thường, Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012, bị đơn phải có trách nhiệm bồi thường cho nguyên đơn thiệt hại do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật bao gồm:

- Tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 31/8/2018 đến

ngày 31/8/2019 là 12 tháng lương: 4.350.000 đồng x 12 tháng = 52.200.000 đồng. (1)

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 4.350.000 đồng x 2 tháng = 8.700.000 đồng. (2)

- Đối với yêu cầu thanh toán tiền do vi phạm thời gian báo trước. Trước khi ban hành quyết định số 025/QĐ-KVBM ngày 24/8/2018 về việc chấm dứt hợp đồng lao động, bị đơn cho rằng đã thông báo trước cho nguyên đơn theo thông báo số 020/CV-KVBM ngày 12/7/2018 về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, như phân tích ở trên lý do chấm dứt hợp đồng lao động theo 02 văn bản hoàn toàn khác nhau, có cơ sở xác định bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động theo quyết định số 025/QĐ-KVBM ngày 24/8/2018. Khi ban hành quyết định số 025/QĐ-KVBM ngày 24/8/2018 bị đơn không báo trước cho nguyên đơn. Như vậy, bị đơn đã vi phạm thời gian báo trước 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn, tuy nhiên nguyên đơn chỉ yêu cầu tiền vi phạm thời gian báo trước là 44 ngày. Vì vậy bị đơn phải bồi thường tiền cho nguyên đơn tương đương thời gian không báo trước là 44 ngày: 4.350.000 đồng/tháng : 26 ngày/tháng x 44 ngày = 7.361.538 đồng. (3)

- Đối với yêu cầu bị đơn phải đóng Bảo hiểm xã hội và Bảo hiểm y tế cho nguyên đơn từ ngày 31/8/2018 đến ngày 31/8/2019 thấy rằng: Theo qui định tại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 19 và khoản 2 Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội thì việc tham gia bảo hiểm xã hội cho người lao động là nghĩa vụ chung của người lao động và người sử dụng lao động. Việc chi trả các chế độ bảo hiểm xã hội là trách nhiệm của cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền theo qui định tại khoản 5 Điều 23 Luật Bảo hiểm xã hội. Do đó, Công ty B phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc và trích từ tiền lương của bà N.N.Q.M được bồi thường nêu trên đối với phần bà N.N.Q.M phải đóng để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho bà N.N.Q.M theo qui định của pháp luật từ ngày 31/8/2018 đến ngày 31/8/2019 theo mức lương là 4.350.000 đồng/tháng tại Cơ quan Bảo hiểm xã hội quận BT. Việc đóng bảo hiểm xã hội Công ty phải thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

- Bị đơn phải nhận nguyên đơn trở lại làm việc với công việc và mức lương như trước thời điểm nghỉ việc.

Tổng cộng số tiền bị đơn phải bồi thường là: (1) + (2) + (3) = 68.261.538 đồng.

Việc nhận định và tính toán như nêu trên của Tòa án cấp sơ thẩm là có căn cứ và đúng pháp luật.

[2.6] Công ty có chi trả tiền lương và các khoản phụ cấp của tháng 08/2018, đồng thời hỗ trợ thêm 01 tháng tiền lương cơ bản 4.050.000 đồng cho bà N.N.Q.M. Tiền lương cơ bản 4.050.000 đồng là khoản tiền Công ty đã trả nên phải được khấu trừ vào các khoản bồi thường. Bị đơn kháng cáo về số tiền này và yêu cầu được khấu trừ vào khoản tiền bồi thường là có cơ sở chấp nhận. Còn số tiền lương, phụ cấp trong những ngày của tháng 8/2018 bà N.N.Q.M không

làm thì Công ty không có ý kiến gì về việc yêu cầu bà N.N.Q.M phải trả lại nên bà N.N.Q.M không phải trả lại.

Xét ý kiến của đại diện Viện kiểm sát là phù hợp, nhưng cần điều chỉnh khấu trừ khoản tiền mà bị đơn đã hỗ trợ cho đúng.

[3] Án phí lao động phúc thẩm: Bị đơn phải nộp theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Áp dụng khoản 1 Điều 32, điểm đ khoản 1 Điều 40, khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 296, khoản 2 Điều 308 và Điều 313 Bộ luật Tố tụng dân sự; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Áp dụng Khoản 2 Điều 22, Điều 42 Bộ luật lao động 2012.

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn.

1. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 06/2019/DS-ST ngày 01/11/2019 của Tòa án nhân dân thị xã D, tỉnh Bình Dương như sau:

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà N.N.Q.M đối với Công ty B về việc tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty B đối với bà N.N.Q.M là trái pháp luật.

- Buộc Công ty B phải bồi thường cho bà N.N.Q.M số tiền 64.211.538 đồng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự 2015.

- Buộc Công ty B phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc và trích từ tiền lương của bà N.N.Q.M được bồi thường nêu trên đối với phần bà N.N.Q.M phải đóng để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho bà N.N.Q.M theo qui định của pháp luật từ ngày 31/8/2018 đến ngày 31/8/2019 theo mức lương 4.350.000 đồng/tháng tại Cơ quan bảo hiểm xã hội quận BT. Việc đóng bảo hiểm xã hội Công ty phải thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

- Buộc Công ty B phải nhận bà N.N.Q.M trở lại làm việc với công việc và mức lương như trước thời điểm nghỉ việc.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà N.N.Q.M về việc yêu cầu Công ty B bồi thường số tiền 44.538.462 đồng.



1.3. Án phí lao động sơ thẩm: Bà N.N.Q.M không phải chịu. Công ty B phải chịu 1.926.346 đồng.

2. Về án phí lao động phúc thẩm: Công ty B không phải nộp án phí phúc thẩm, được nhận lại 300.000 đồng tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0029622 ngày 13/11/2019 của Chi cục thi hành án dân sự thị xã D, tỉnh Bình Dương.

3. Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

4. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án./.

**Nơi nhận:**

- Đương sự;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND TX D;
- Chi cục THADS D;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, Tòa LĐ, tổ HCTP.

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

**Đã ký**

**Nguyễn Công Lực**