

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 tòa: Ông Nguyễn Đức Cường.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Công Lực;

Bà Trần Thị Thắm.

**- Thư ký phiên tòa:** Bà Lê Thị Thùy Dương - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

**- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa:** không tham gia.

Ngày 06 tháng 8 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 06/2024/TLST-LĐ ngày 22/5/2024 về việc “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐ-ST ngày 01/02/2024 của Tòa án nhân dân huyện Bàu Bàng, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 04/2024/QĐ-PT ngày 21/6/2024 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 04/2024/QĐ-PT ngày 11/7/2024, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: ông **Bùi Công T**, sinh năm 1985; địa chỉ: **ấp H, xã H, huyện P, tỉnh An Giang**.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: bà **Lê Hoàng N**, sinh năm 1990; địa chỉ: **số F, đường Đ, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương** (theo Giấy ủy quyền ngày 22/11/2021); có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: bà **Phùng Thị Mai S**, là Luật sư của **Công ty L2** thuộc **Đoàn luật sư tỉnh B**; vắng mặt.

2. Bị đơn: **Công ty TNHH K1**; địa chỉ: **lô B - 3A - CN, lô B - 2B - CN Khu công nghiệp B, thị trấn L, huyện B, tỉnh Bình Dương**.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: bà **Trần Thị Yến L**, sinh năm 1993; địa chỉ: **tầng A, Tòa nhà B, số B Đại lộ B, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương** (theo Giấy ủy quyền ngày 09/10/2023); có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: bà Nguyễn Thị Mỹ D, là Luật sư của Công ty L3, thuộc Đoàn luật sư tỉnh B; có mặt.

3. Người làm chứng: bà Trương Thị L1, sinh năm 1993; địa chỉ: ấp D, xã T, huyện B, tỉnh Bình Dương; vắng mặt.

4. Người kháng cáo: Nguyên đơn ông Bùi Công T.

### NỘI DUNG VỤ ÁN:

\* Theo đơn khởi kiện ngày 22/02/2022 của nguyên đơn ông Bùi Công T (gọi tắt là ông T) và quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

Ngày 19/4/2018, ông T vào làm tài xế tại Công ty TNHH K1 (sau đây gọi tắt là Công ty) theo Hợp đồng lao động số V181814/2/HĐ 1 NĂM, loại hợp đồng lao động 01 năm (từ ngày 19/4/2018 đến ngày 19/4/2019). Từ khi ký hợp đồng đến khi kết thúc hợp đồng là ngày 19/4/2019, giữa ông T với Công ty không ký thêm hợp đồng lao động nào khác. Ông T vẫn tiếp tục làm việc cho Công ty với nhiệm vụ tài xế. Vì vậy, hợp đồng lao động giữa ông T với Công ty M trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Ông T làm việc xuyên suốt cho đến ngày 07/10/2021, ông T bị bệnh. Ngày 08/10/2021, do bệnh tình đột ngột trở nặng nên ông T phải nhập viện cấp cứu và được chỉ định phải phẫu thuật ngay trong ngày hôm sau. Ngày 09/10/2021, ông T xuất viện (có hồ sơ bệnh án nguyên đơn đã cung cấp cho Tòa án).

Trước khi đi điều trị bệnh, ông T liên hệ sếp của ông T để xin nghỉ, ông T xin nghỉ 05 ngày. Hình thức ông T xin nghỉ bằng cách liên lạc qua điện thoại và được đồng ý. Khi xin nghỉ, ông T xin nghỉ qua tin nhắn, sau đó hợp thức hóa theo mẫu đơn của Công ty, các văn bản này Công ty đang giữ. Sau khi sức khỏe tạm ổn định, trước ngày 15/10/2021, ông T liên hệ Công ty để quay lại làm việc và được biết Công ty đã tuyển tài xế mới thay thế vào vị trí công việc của ông T. Công ty yêu cầu ông T bàn giao chìa khóa xe và không cần đến Công ty làm việc cho đến khi có thông báo mới; đồng thời, yêu cầu ông T có mặt tại Công ty ngày 25/10/2021 để giải quyết các chế độ và bàn giao công việc. Công ty không có văn bản chính thức gửi cho ông T, những thông tin ông T biết thông qua những người làm chung.

Đến ngày 31/10/2021, Công ty ban hành Quyết định thôi việc số: V181814/QĐTV với nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với ông T kể từ ngày 31/10/2021. Ông T nhận quyết định thôi việc trực tiếp tại Chi nhánh của Công ty tại Thành phố H. Trong nội dung quyết định có nêu căn cứ cho thôi việc là theo đề nghị của ông T, nhưng thực tế ông T không có bất kỳ đề nghị thôi việc dưới bất kỳ hình thức nào gửi đến Công ty. Ông T không làm đơn xin nghỉ, Công ty cho ông T nghỉ việc nhưng không báo trước cho ông T biết. Khi Công ty cho ông T nghỉ việc, Công ty giải quyết cho ông T những chế độ sau: trả lương 02 ngày của tháng 10 năm 2021 là 437.154 đồng và trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho ông T.

Trong buổi hòa giải ngày 02/12/2021 tại trụ sở Văn phòng đại diện của Ban Quản lý các khu công nghiệp B, đại diện Công ty cũng thừa nhận việc Công ty ra quyết định cho ông T thôi việc là sai. Nhận thấy, Công ty ban hành Quyết định cho thôi việc với ông T là không đúng pháp luật. Vì vậy, ông T khởi kiện yêu cầu giải quyết buộc Công ty phải thanh toán cho ông T các khoản sau:

- Trả tiền lương những ngày không được làm việc (tạm tính từ ngày 15/10/2021 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm là ngày 29/01/2024) thời gian tạm tính là 27,5 tháng với mức lương 10.000.000 đồng/tháng, tương đương số tiền 275.000.000 đồng.

- 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là 20.000.000 đồng.

- Tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc từ ngày 31/10/2021 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm là ngày 29/01/2024 là 27 tháng theo tỷ lệ 21,5%, mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội là 6.283.000 đồng/tháng, tương đương số tiền 36.472.815 đồng.

- Tiền lương tháng 13 được hưởng trong năm 2021 là 10.000.000 đồng.

- Tiền bồi thường do vi phạm thời gian báo trước là 45 ngày, tương đương 1,5 tháng với số tiền 15.000.000 đồng.

- Tổng số tiền ông **T** yêu cầu Công ty phải trả cho ông **T** là 356.472.815 đồng. Ông **T** không yêu cầu trở lại Công ty làm việc.

Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và xác định: từ ngày 15 tháng 10 năm 2021 đến ngày 24 tháng 10 năm 2021, ông **T** không đến Công ty TNHH K1 làm việc.

*\* Tại bản tự khai và quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty TNHH K1 trình bày:*

Công ty có ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với ông **T**, công việc của ông **T** là tài xế đưa đón nhân viên, lương cơ bản là 5.683.000 đồng/tháng, tiền chuyên cần là 900.000 đồng/tháng, tiền xăng 200.000 đồng/tháng, tiền nhà ở là 300.000 đồng/tháng, tiền thưởng 2.000.000 đồng/tháng, tiền thâm niên là 450.000 đồng/tháng, tổng tiền lương mỗi tháng là 9.533.000 đồng. Đến tháng 4 năm 2021, ông **T** được tăng thêm 600.000 đồng/tháng, vì vậy tiền lương của ông **T** nếu đi làm đầy đủ và chuyên cần thì mỗi tháng được nhận là 9.683.000 đồng. Ngoài ra, giữa ông **T** với Công ty còn thỏa thuận về giờ giấc làm việc, giờ nghỉ ngơi theo quy định. Khi ký hợp đồng lao động, Công ty đã phổ biến nội quy lao động, quy chế doanh nghiệp và ông **T** đã đồng ý ký hợp đồng lao động.

Quá trình làm việc, ông **T** có vi phạm đi trễ và xin nghỉ phép nhiều, nhưng Công ty chỉ nhắc nhở, Công ty không ghi vào biên bản.

Đến tháng 10 năm 2021, ông **T** đến Công ty làm việc 02 ngày. Sau đó thì không đến nữa. Mặc dù, Công ty có liên hệ nhiều lần (vì ông **T** là tài xế, nếu không đi làm thì không ai lái xe). Đến khoảng ngày 13/10/2021, ông **T** có nhắn với ông Kim Yong K (người mà ông **T** hay chở đi công tác) là xin nghỉ dưỡng sức, nhưng khi ông Kim Yong K hỏi ông **T** nghỉ bao nhiêu ngày thì ông **T** im lặng, không nhắn tin trả lời. Ông Kim Yong K là nhân viên phòng kinh doanh không phải là Phòng nhân sự. Vì không có tài xế nên khi nhân viên của Công ty đi công tác thì phải thuê xe nên ngày 22/10/2021, Phòng nhân sự có yêu cầu ông **T** đưa lại chìa khóa xe để ai biết lái còn sử dụng. Từ ngày 26 đến 27 tháng 10, vẫn không thấy ông **T** đi làm nên Công ty có gọi, nhưng ông **T** nói không khỏe không đi làm. Từ khi nghỉ, ông **T** không xin phép hay báo cáo cho Phòng nhân sự. Sau đó, ông **T** gửi giấy hưởng bảo hiểm để nhờ Công ty làm giùm để lấy tiền (ngày 26/10/2021), nhưng Công ty không đồng ý. Đến ngày 01/11/2021, ông **T**

có nhận tin cho nhân viên nhân sự báo là đã nghỉ việc từ tháng 10 nên đề nghị Công ty giao quyết định thôi việc và chốt sổ bảo hiểm để ông T làm bảo hiểm thất nghiệp.

Mặc dù, ông T đã báo nghỉ từ tháng 10, nhưng nhân viên nhân sự vẫn phải rà soát lại thời gian, ngoài việc ông T thông báo đã nghỉ thì còn nghỉ không phép liên tục từ ngày 06 cho đến ngày 31 tháng 10 năm 2021. Sau nhiều lần liên hệ ông T đến Công ty làm việc, nhưng ông T báo đã nghỉ việc về quê và đề nghị gửi quyết định thôi việc về địa chỉ ông T nhắn. Đến ngày 12/11/2021, Công ty có gửi quyết định và sổ bảo hiểm cho ông T. Do ông T báo nghỉ từ tháng 10 nên nhân sự phải ghi lùi ngày lại.

Quyết định thôi việc số V181814/QĐTV ngày 31/10/2021, Công ty ra dựa trên bản chấm công ông T đã nghỉ liên tục trên 5 ngày không phép nên Công ty ra quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T theo quy định tại khoản 1 Điều 36 của Bộ luật lao động năm 2019. Tuy nhiên, do Công ty sợ nếu ông T đem quyết định thôi việc với lý do ông T vi phạm, bị Công ty chấm dứt hợp đồng lao động sẽ không được hưởng bảo hiểm thất nghiệp nên nhân sự làm thêm 01 quyết định theo đúng yêu cầu xin nghỉ việc của ông T để ông T được hưởng chế độ. Về lương: ông T đã nhận đủ 02 ngày lương tháng 10 và tiền các ngày nghỉ phép trong năm mà ông T chưa nghỉ.

Vì vậy, Công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông T, vì Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là đúng quy định của pháp luật. Tài liệu, chứng cứ mà bị đơn cung cấp bổ sung vào ngày 29/01/2024 là các biên bản ghi nhận sự vắng mặt của ông Bùi Công T từ ngày 18 tháng 10 năm 2021 đến ngày 22 tháng 10 năm 2021; Quyết định thôi việc số V181814/QĐTV ngày 31 tháng 10 năm 2021 (bút lục 300-304); thư mời trở lại làm việc các ngày 20/12/2021, 24/12/2021 và 04/01/2022 (bút lục 205, 207, 208).

\* *Tại biên bản tường trình ngày 24/10/2022 và quá trình giải quyết vụ án, người làm chứng Trương Thị L1 trình bày:* Vào lúc 18 giờ 27 phút ngày 01/11/2021, ông T liên hệ với bà L1 qua tin nhắn (Zalo) với nội dung: thông báo ông T đã nghỉ việc; thời gian nhận bảo lưu quá trình tham gia bảo hiểm xã hội; thời gian người lao động có thể nhận bảo hiểm thất nghiệp cụ thể như sau: “Em ơi, anh đã nghỉ làm rồi, cho anh hỏi giấy quyết định thôi việc và bảo hiểm xã hội khi nào anh nhận được em, anh lãnh tiền thất nghiệp”. Căn cứ vào tin nhắn xác nhận người lao động đã nghỉ việc và cần hồ sơ bảo hiểm để làm thủ tục hưởng bảo hiểm thất nghiệp. Dựa theo Điều 48 của Bộ Luật lao động năm 2019 có nêu rõ về trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động và theo hiểu biết của bà L1 về quy trình hồ sơ bảo lưu bảo hiểm xã hội, bà L1 đã phản hồi lại cho ông T như sau: “Dạ anh, anh nghỉ cuối tháng 10, tháng 11 mới báo giảm bảo hiểm xã hội, đến đầu tháng 12 người ta mới gửi tờ bảo lưu về cho anh”. Sau đó, ông T liên tục hỏi về thời gian lãnh bảo hiểm thất nghiệp, và hối thúc bà L1 nhanh chóng hoàn tất hồ sơ bảo hiểm cho ông T nên bà L1 đã hướng dẫn cho ông T về thời gian để làm hồ sơ nhận bảo hiểm thất nghiệp là trong vòng 3 tháng, tính từ ngày nghỉ việc (ngày ra quyết định thôi việc), đồng thời hoàn tất hồ sơ bảo lưu quá trình tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động. Mặt khác, ông T có trình bày vì điều kiện địa lý ở xa nên không thể đến trực tiếp Công ty nhận quyết định thôi việc và hồ sơ bảo hiểm nên nhờ bà L1 khi có tờ rời bảo lưu quá trình tham gia bảo hiểm xã hội và quyết định thôi việc thì gửi cho ông T về địa chỉ nhà. Đến ngày 12/11/2021, ông T nhận được tờ rời bảo lưu quá trình tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động từ cơ quan Bảo hiểm Xã hội huyện B, bà L1 đã thông báo cho ông T và gửi hồ sơ bao gồm: tờ rời bảo lưu quá trình tham gia bảo hiểm xã hội tại Công ty TNHH K1 và

Quyết định thôi việc số V181814/QĐTV về địa chỉ nhà của ông **T** cung cấp theo thông tin sau: người nhận **Bùi Công T**; địa chỉ: **số C, đường số E, P, B, B, Thành phố Hồ Chí Minh**; số điện thoại: 0919.949.493. Đến ngày 17/11/2021, ông **T** nhận tin thông báo đã nhận được hồ sơ, sau đó phát sinh vấn đề tranh chấp như hiện nay (bút lục 260-261).

Tại Bản án số 01/2024/LĐ-ST ngày 01/02/2024 của Tòa án nhân dân huyện Bàu Bàng, tỉnh Bình Dương đã căn cứ Điều 4, Điều 5, điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 2 Điều 92, các Điều 147, 266, 271 và 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 34, 36 của Bộ luật Lao động năm 2019; các Điều 11, 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án. Tuyên xử: *Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **Bùi Công T** đối với bị đơn **Công ty TNHH KI** về việc “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”*.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về phần án phí và quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 02/02/2024, nguyên đơn ông **Bùi Công T** làm đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm vì cho rằng: Tòa án cấp sơ thẩm đã không làm rõ các tình tiết có trong vụ án, không giải quyết những mâu thuẫn trong chính chứng cứ và lời khai của bị đơn Công ty mà mặc nhiên công nhận, đưa ra nhận định và quyết định nội dung vụ án theo hướng phủ nhận các chứng cứ do nguyên đơn ông **T** cung cấp. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **T**.

Tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của mình, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Người đại diện hợp pháp của bị đơn vẫn giữ nguyên quan điểm của mình, đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm, không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm. Hai bên đương sự không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ mới và không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương: không tham gia phiên tòa.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày tranh tụng của các bên đương sự;

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: đây là vụ án lao động về việc “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân huyện Bàu Bàng, tỉnh Bình Dương theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về thủ tục: xét đơn kháng cáo của nguyên đơn ông **Bùi Công T** (gọi tắt là ông **T**) được thực hiện trong thời hạn luật định và người kháng cáo thuộc trường hợp được miễn án phí nên hợp lệ. Vụ án này, Viện kiểm sát nhân dân không có kháng nghị và trong các ngày 03/7/2024, 10/7/2024 và 17/7/2024, Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương đã gửi Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 04/2024/QĐ-PT ngày 21/6/2024, Thông báo tổ chức phiên tòa rút kinh nghiệm số 02/TB-TA và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 04/2024/QĐ-PT ngày 11/7/2024 cho đại diện Viện kiểm sát nhân dân

tỉnh Bình Dương biết thời gian mở phiên tòa, nhưng Kiểm sát viên được phân công tham gia phiên tòa phúc thẩm vắng mặt nên Hội đồng xét xử vẫn tiến hành xét xử vụ án theo quy định tại khoản 1 Điều 296 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[3] Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông **T**, nhận thấy: nguyên đơn và bị đơn đều thống nhất xác định giữa ông **T** với Công ty TNHH **K1** (gọi tắt là Công ty) có ký kết Hợp đồng lao động số V181814/2/HĐ 1 NĂM ngày 19/4/2018, loại hợp đồng 01 năm, từ ngày 19/4/2018 đến ngày 19/4/2019; “mức lương chính” là 5.157.000 đồng/tháng (bút lục 73) nên theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì đây được xem là tình tiết, sự kiện không phải chứng minh. Quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của Công ty cho rằng: Công ty có ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn với ông **T**, nhưng không cung cấp được hợp đồng có chữ ký của ông **T** với người đại diện hợp pháp của Công ty để chứng minh nên không có căn cứ để xem xét. Tuy nhiên, sau khi hết hạn Hợp đồng lao động số V181814/2/HĐ 1 NĂM (tức ngày 19/4/2019), ông **T** vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty cho đến ngày 31/10/2021, Công ty mới ban hành Quyết định thôi việc số V181814/QĐTV để cho ông **T** nghỉ việc. Căn cứ quy định tại điểm b khoản 2 Điều 20 của Bộ luật Lao động năm 2019, có cơ sở xác định Công ty đã giao kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn với ông **T** kể từ ngày 20/4/2019.

[4] Về tiền lương: theo đơn khởi kiện ngày 18/02/2022 và đơn sửa đổi, bổ sung nội dung đơn khởi kiện ngày 18/10/2022, nguyên đơn ông **T** yêu cầu Công ty phải bồi thường cho ông **T** theo mức lương 10.000.000 đồng/tháng; về lương đóng bảo hiểm xã hội (tức lương chính), ông **T** xác định là 6.283.000 đồng/tháng (bút lục 01, 65). Tuy nhiên, Công ty không đồng ý vì cho rằng tiền lương của ông **T** bao gồm: lương cơ bản 5.683.000 đồng/tháng, tiền chuyên cần 900.000 đồng/tháng, tiền xăng 200.000 đồng/tháng, tiền nhà ở 300.000 đồng/tháng, tiền thưởng 2.000.000 đồng/tháng và tiền thâm niên 450.000 đồng/tháng, tổng tiền lương mỗi tháng là 9.533.000 đồng; đến tháng 4 năm 2021, ông **T** được tăng thêm 600.000 đồng/tháng; vì vậy, tiền lương mỗi tháng của ông **T** nếu đi làm đầy đủ và chuyên cần là 9.683.000 đồng chứ không phải 10.000.000 đồng theo như ông **T** yêu cầu (bút lục 328). Nhưng theo các số liệu mà Công ty trình bày thì nếu ông **T** đi làm đầy đủ và chuyên cần, tiền lương mỗi tháng của ông **T** là 10.133.000 đồng, chứ không phải 9.683.000 đồng như người đại diện hợp pháp của Công ty xác định. Theo hợp đồng lao động mà hai bên đã ký, “mức lương chính” của ông **T** là 5.157.000 đồng/tháng; theo phiếu lương từ tháng 3 đến tháng 6 năm 2021 do Công ty cung cấp (bút lục 185-189) và Bản ghi quá trình đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp do Bảo hiểm Xã hội huyện **B** cung cấp (bút lục 191-192), thì mức lương đóng bảo hiểm xã hội cho ông **T** là 6.283.000 đồng, bao gồm: lương chính 5.683.000 đồng/tháng và phụ cấp lương (tiền thâm niên) là 600.000 đồng/tháng; các khoản tiền chuyên cần, tiền xăng, tiền nhà ở và tiền thưởng, ông **T** chỉ được hưởng khi trực tiếp tham gia lao động, làm đủ số ngày công và hoàn thành công việc theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Do đó, có căn cứ xác định mức lương làm căn cứ bồi thường cho ông **T** (nếu có) là 6.283.000 đồng/tháng, bao gồm: lương chính 5.683.000 đồng/tháng và phụ cấp lương (tiền thâm niên) 600.000 đồng/tháng chứ không phải như người đại diện hợp pháp của nguyên đơn ông **T** và bị đơn Công ty nêu ra.

[5] Xét việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông **T**, nhận thấy: tại Điều 3 Hợp đồng lao động số V181814/2/HĐ ngày 19/4/2019, hai bên thỏa thuận “nghỉ việc riêng căn cứ theo nội quy lao động của Công ty” (bút lục 19). Theo Điều 22 Nội quy

lao động ngày 02/01/2021 của Công ty quy định “1. Trường hợp người lao động không thể đi làm vì bị ốm, phải thông báo với trưởng bộ phận. Người lao động phải nộp giấy nghỉ ốm hưởng bảo hiểm xã hội hoặc giấy nghỉ ốm của cơ quan y tế có thẩm quyền cho trưởng bộ phận ngay sau khi trở lại làm việc”. “2. Nghỉ ốm dài ngày áp dụng cho người lao động bị bệnh, theo quy định tại danh mục bệnh cần điều trị dài ngày của Bộ Y, cần phải điều trị dài ngày của Bộ Y. Việc phê duyệt nghỉ ốm dài ngày chỉ được phê duyệt khi có giấy chứng nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền”. “3. Người lao động nghỉ ốm dài ngày hàng tháng phải nộp giấy chứng nhận tình trạng sức khỏe mới nhất, do bệnh viện cấp huyện trở lên cho Công ty” (bút lục 130). Tại văn bản cung cấp thông tin ngày 22/11/2022, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn ông T cho rằng: “khoảng đầu tháng 10/2021, khi bệnh tình đột ngột trở nặng bất thường, ông T đã liên hệ với một nhân sự của Công ty TNHH K1 tên T1, đồng thời liên hệ với ông Kim Yong K là người ông T có nhiệm vụ trực tiếp đưa đón đi làm để xin nghỉ phép đi chữa bệnh”; chứng cứ mà phía nguyên đơn xuất trình là 02 ảnh chụp màn hình điện thoại được quét bằng CamScanner, nhưng không có ngày tháng liên hệ, không có nội dung nào thể hiện sự đồng ý phê duyệt của Công ty, một số câu được lập bằng tiếng nước ngoài không được dịch sang tiếng Việt, không được công chứng, chứng thực hợp pháp (bút lục 66-67) nên theo quy định tại khoản 3 Điều 96 của Bộ luật Tố tụng dân sự, 02 ảnh chụp trên không được xem là chứng cứ xác định ông T đã “thông báo với trưởng bộ phận”. Tuy nhiên, theo “Giấy chứng nhận phẫu thuật mã BN: 21154873” và “Giấy ra viện mã Y tế: 21154873 ngày 09/10/2021” của Bệnh viện Đ thì 15 giờ 26 phút ngày 08/10/2021, ông T vào viện phẫu thuật vì bị “trĩ nội gây huyết khối”; đến 11 giờ 30 phút ngày 09/10/2021, ông T ra viện và được bác sĩ chỉ định nghỉ 07 ngày (từ ngày 10/10/2021 đến ngày 16/10/2021) nên có căn cứ xác định việc ông T bị bệnh phải phẫu thuật là có thật (bút lục 76). Ngày 17/10/2021, là ngày chủ nhật. Như vậy, ngày 18/10/2021 ông T phải đến Công ty làm việc để nộp “giấy nghỉ ốm hưởng bảo hiểm xã hội hoặc giấy nghỉ ốm của cơ quan y tế có thẩm quyền cho trưởng bộ phận” (tức nộp Giấy chứng nhận phẫu thuật mã BN: 21154873 và Giấy ra viện mã Y tế: 21154873 ngày 09/10/2021 của Bệnh viện Đ cho Công ty), nhưng theo bảng chấm công và lời trình bày của người đại diện hợp pháp cho Công ty xác định: từ ngày 18/10 đến ngày 22/10/2021, ông T không đến Công ty làm việc là “tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên” (nghỉ không xin phép), vi phạm Điều 22 Nội quy lao động của Công ty và điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, Công ty chỉ nhắc nhở, “không có lập biên bản” ghi nhận sự vắng mặt của ông T và không thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là lỗi của Công ty; chứng cứ được thể hiện tại “Biên bản làm việc ngày 18/10/2022” của Tòa án cấp sơ thẩm (bút lục 31-32) và “Biên bản hòa giải ngày 29/5/2023” (bút lục 56-57).

[6] Ngoài ra, quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của Công ty cung cấp 02 ảnh chụp tin nhắn Zalo xác định ông T thông báo xin thôi việc vào lúc 18 giờ 27 phút ngày 31/10/2021 (bút lục 198-199), cụ thể: “E oi.a nghỉ lam rui.cho a hoi giay quyết định thôi việc va BHXH khi nao a nhân dc e.a lanh tien that nghiep.hi” để xác định nội dung ông T nhắn là: “Em ơi, anh đã nghỉ làm rồi, cho anh hỏi giấy quyết định thôi việc và bảo hiểm xã hội khi nào anh nhận được em, anh lãnh tiền thất nghiệp” nên việc Công ty ban hành Quyết định thôi việc số V181814/QĐTV ngày 31/10/2021 “theo đề nghị của anh/ chị Bùi Công T” để cho ông T nghỉ việc từ ngày 31/10/2021 (bút lục 07) là đúng quy định tại khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, ngoài tin nhắn Z với nội dung “anh nghỉ làm rồi” thì Công ty không còn

tài liệu, chứng cứ nào khác để chứng minh ông **T** có nhắn tin đề xin nghỉ việc hoặc có làm đơn xin nghỉ việc; thời điểm ông **T** nhắn tin Zalo liên hệ “*giấy quyết định thôi việc và bảo hiểm xã hội*” là lúc 18 giờ 27 phút ngày 31/10/2021. Vì vậy, việc Công ty ban hành Quyết định thôi việc số V181814/QĐTV ngày 31/10/2021 với nội dung căn cứ “*theo đề nghị của anh/ chị **Bùi Công T***” là không có căn cứ, trái quy định tại khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động.

[7] Sau khi Tòa án nhân dân huyện Bàu Bàng ban hành Quyết định số 142/2023/QĐXXST-LĐ ngày 06/9/2023 để đưa vụ án ra xét xử vào ngày 29/9/2023 (bút lục 64). Sau nhiều lần hoãn phiên tòa, đến ngày 29/01/2024 Công ty mới giao nộp cho Tòa án 05 “*biên bản ghi nhận sự vắng mặt*” của ông **T** và bản chính Quyết định thôi việc số V181814/QĐTV ngày 31/10/2021 với nội dung “*Căn cứ báo cáo của Phòng nhân sự (anh **Bùi Công T** bỏ việc từ 17 tháng 10 đến ngày 30/10/2021; theo đề nghị của anh/ chị **Bùi Công T**)*” để cho rằng ông **T** nghỉ không phép từ ngày 18 đến ngày 22/10/2021 nên Công ty ban hành Quyết định thôi việc số V181814/QĐTV ngày 31/10/2021 để cho ông **T** được nghỉ việc kể từ ngày 31/10/2021 (bút lục 300-305). Người đại diện hợp pháp của Công ty căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ này để cho rằng: ông **T** nghỉ việc liên tục 05 ngày không xin phép nên Công ty ban hành quyết định cho ông **T** thôi việc kể từ ngày 31/10/2021 là đúng quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 36 của Bộ luật Lao động; nhưng do Công ty sợ ông **T** bị chấm dứt hợp đồng lao động do nghỉ 05 ngày liên tục không phép sẽ không được hưởng bảo hiểm thất nghiệp nên nhân sự của Công ty đã làm thêm 01 quyết định theo đúng yêu cầu của ông **T**. Xét các tài liệu, chứng cứ mà Công ty cung cấp vào ngày 29/01/2024 là sau khi Tòa án đã có quyết định đưa vụ án ra xét xử; mục đích của việc giao nộp là hợp thức hóa cho hành vi của Công ty, mâu thuẫn với nội dung Quyết định thôi việc số V181814/QĐTV ngày 31/10/2021 do ông **T** cung cấp và mâu thuẫn với chính lời khai ban đầu của người đại diện hợp pháp cho Công ty theo như đã trích tại mục [5]. Phía nguyên đơn ông **T** không thừa nhận các tài liệu, chứng cứ do bị đơn Công ty cung cấp và xác định ông **T** không nhận được quyết định có nội dung: “*Căn cứ báo cáo của Phòng nhân sự (anh **Bùi Công T** bỏ việc từ 17 tháng 10 đến ngày 30/10/2021; theo đề nghị của anh/ chị **Bùi Công T**)*” như Công ty cung cấp nên không có căn cứ để xem xét. Mặt khác, Quyết định thôi việc số V181814/QĐTV ngày 31/10/2021 do Công ty cung cấp, thể hiện: ông **T** “*bỏ việc từ ngày 17 tháng 10 đến ngày 30/10/2021*”, nhưng từ ngày 23/10 đến 27/10/2021, ông **T** nghỉ việc theo giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội của bác sĩ (bút lục 197); việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông **T** là vi phạm quy định tại khoản 1 Điều 37 của Bộ luật Lao động. Các thư mời trở lại làm việc mà Công ty cung cấp (bút lục 206-208) là sau khi Công ty đã ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông **T** và ông **T** đã có đơn tranh chấp tại **Ban Q** (bút lục 218-219). Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ các tài liệu, chứng cứ này để xác định Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông **T** đúng quy định tại điểm e khoản 1 và khoản 3 Điều 36 của Bộ luật Lao động và không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông **T** là không phù hợp với các tình tiết khách quan của vụ án.

[8] Theo như phân tích tại các mục [5], [6] và [7] nêu trên, có căn cứ xác định: việc Công ty ban hành Quyết định thôi việc số V181814/QĐTV ngày 31/10/2021 với nội dung căn cứ “*theo đề nghị của anh/ chị **Bùi Công T***” để cho ông **Bùi Công T** nghỉ việc kể từ ngày 31/10/2021 là trái pháp luật, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông **T**. Do đó, Công ty phải có trách nhiệm thanh toán, bồi thường các khoản thiệt hại cho ông **T** theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động, bao gồm: tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 31/10/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm



(ngày 29/01/2024) là 26 tháng 29 ngày x 6.283.000 đồng/tháng = 169.431.566 đồng; thanh toán 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là 12.566.000 đồng; bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước là 9.424.500 đồng. Tổng cộng, Công ty phải thanh toán cho ông **T** số tiền 191.422.066 đồng; đồng thời, phải có trách nhiệm truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông **T** theo quy định của pháp luật kể từ tháng 11 năm 2021 cho đến tháng 01 năm 2024 với mức lương 6.283.000 đồng/tháng.

[9] Từ những phân tích và lập luận nêu trên, Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông **T**, sửa Bản án lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐ-ST ngày 01/02/2024 của Tòa án nhân dân huyện Bàu Bàng theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **Bùi Công T** về việc “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” với bị đơn **Công ty TNHH K1**.

[10] Về án phí lao động sơ thẩm: **Công ty TNHH K1** phải chịu theo quy định của pháp luật.

[11] Về án phí lao động phúc thẩm: ông **Bùi Công T** không phải chịu.

*Vì các lẽ trên;*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 308, Điều 309 và Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

1. Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông **Bùi Công T**. Sửa Bản án số 01/2024/LĐ-ST ngày 01/02/2024 của Tòa án nhân dân huyện Bàu Bàng, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ điểm b khoản 2 Điều 20, khoản 3 và khoản 10 Điều 34, điểm e khoản 1 Điều 36, khoản 1 Điều 37, Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019; khoản 2 Điều 26 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.

Tuyên xử:

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **Bùi Công T** với bị đơn **Công ty TNHH K1** về việc “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Buộc **Công ty TNHH K1** phải thanh toán và bồi thường cho ông **Bùi Công T** số tiền 191.422.066 đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong, nếu bên phải thi hành án chậm thi hành thì còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông **Bùi Công T** về việc buộc **Công ty TNHH K1** phải thanh toán và bồi thường cho ông **T** theo mức lương 10.000.000 đồng/tháng; chi trả tiền lương tháng 13 năm 2021 là 10.000.000 đồng và chi trả tiền

đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc kể từ ngày 31/10/2021 cho đến ngày xét xử sơ thẩm theo tỷ lệ 21,5% của mức lương 6.283.000 đồng/tháng với số tiền 36.472.815 đồng.

Buộc Công ty TNHH K1 và ông Bùi Công T phải có trách nhiệm truy đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Bùi Công T theo quy định của pháp luật kể từ tháng 11 năm 2021 cho đến tháng 01 năm 2024 theo mức lương 6.283.000 đồng/tháng. Công ty TNHH K1 được quyền trích từ khoản tiền phải thanh toán và bồi thường cho ông Bùi Công T để thực hiện phần trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người lao động là ông Bùi Công T tại Cơ quan bảo hiểm xã hội tỉnh B.

1.3. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH K1 phải chịu số tiền 5.742.661 đồng.

2. Về án phí lao động phúc thẩm: ông Bùi Công T không phải chịu.

*Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của 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 cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.*

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

**Nơi nhận:**

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND huyện Bàu Bàng;
- Chi cục THADS huyện Bàu Bàng;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LD, HSVA.

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

**Nguyễn Đắc Cường**