

TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH LONG AN

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Bản án số: 17/2024/LĐ-PT

Ngày 20-12-2024

V/v Tranh chấp về đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động và bồi thường
thiệt hại

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH LONG AN

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Trần Tấn Quốc

Các Thẩm phán

Bà Lê Thị Bích Tuyền

Ông Đặng Văn Những

- Thư ký phiên tòa: Ông Khổng Văn Đa – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Long An.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Long An tham gia phiên tòa:
Ông Lê Văn Sáu - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 17 và 20 tháng 12 năm 2024 tại trụ sở Toà án nhân dân tỉnh Long An tiến hành xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 11/2024/TLPT-LĐ ngày 11 tháng 11 năm 2024 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại”.

Do Bản án dân sự sơ thẩm số 79/2024/LĐ-ST ngày 28 tháng 6 năm 2024 của Toà án nhân dân huyện Đức Hòa bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 12/2024/QĐ-PT ngày 02 tháng 12 năm 2024, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Huỳnh Chí C, sinh năm 1991. Địa chỉ cư trú: Ấp C, xã T, thị xã G, tỉnh Bạc Liêu.

Người đại diện ủy quyền của ông C: Ông Võ Hoài P, sinh năm 1988; Địa chỉ cư trú: Ấp B, xã T, huyện Đ, tỉnh Long An.

- Bị đơn: Công ty TNHH S. Địa chỉ trụ sở chính: Xưởng số A Lô S, đường số C, Khu công nghiệp T, ấp B, xã Đ, huyện Đ, tỉnh Long An.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Nguyễn Thế T, chức vụ: Giám đốc .

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Lê Thị H, sinh năm 1994. Địa chỉ cư trú: Số D, đường T, khu phố E, thị trấn Đ, huyện Đ, tỉnh Long An.

- Người kháng cáo: Công ty TNHH S là bị đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 07/5/2024, quá trình giải quyết và tại phiên tòa sơ thẩm, ông Võ Hoài P là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Huỳnh Chí Công trình B:

Ông Huỳnh Chí C vào làm cho Công ty TNHH S (gọi tắt là Công ty S) với vị trí là công nhân từ 01/08/2023 theo hợp đồng lao động số 12/2023/HĐLĐ-TBD, với mức lương là 8.500.000 đồng một tháng, hàng tháng công ty trả bằng hình thức tiền mặt (ký nhận trên bảng lương tổng của công ty và phát cho ông Công phiếu lương kèm theo).

Qui định trả lương của Công ty là vào ngày 10 tây hàng tháng, nhưng vào tháng 04/2024 qua ngày 10 tây Công ty vẫn chưa trả lương cũng không có thông báo cụ thể là ngày nào trả lương. Ngày 11/04/2024, ông C cùng với một số người lao động khác trong công ty đã lên văn phòng hỏi về việc khi nào Công ty trả lương thì bị Công ty ra quyết định sa thải luôn vào ngày 11/04/2024 với lý do là “Xúi giục công nhân tắt máy, tổ chức công nhân đình công trái pháp luật, rời khỏi vị trí làm việc, làm ảnh hưởng đến qui trình sản xuất hàng hóa của công ty”, Biên bản làm việc vào ngày 11/04/2024.

Việc Công ty S1 ông C theo quyết định số 03/QĐ-TBD ngày 11/04/2024 với lý do trên là sai về hình thức, xử lý kỷ luật không đúng trình tự, thủ tục nên việc sa thải ông C là trái pháp luật xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông C. Do đó, ông C khởi kiện yêu cầu:

1. Buộc Công ty có nghĩa vụ nộp bổ sung tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho khoảng thời gian từ 04/2024 đến ngày Tòa án xét xử phúc thẩm trên mức lương tham gia BHXH là 4.500.000 đồng.

2. Tiền lương và phụ cấp trong thời gian ông C ngưng việc từ ngày 12/04/2024 đến ngày tòa án xét xử phúc thẩm trên mức lương: 8.500.000 đồng.

3. Bồi thường hai tháng tiền lương và phụ cấp theo hợp đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật là: 17.000.000 đồng (mỗi tháng 8.500.000 đồng).

4. Tiền bồi thường thêm theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là 17.000.000 đồng (mỗi tháng 8.500.000 đồng).

5. Tiền lương vi phạm thời gian báo trước 30 ngày là: 8.500.000 đồng.

Tại phiên tòa, ông P xác định yêu cầu Công ty S trả cho ông C các khoản sau:

1. Số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tính đến tháng 4/2024 với thời gian 03 tháng, mức lương 4.500.000 đồng, hệ số 21,5% tương ứng với số tiền là 2.902.500 đồng.

2. Tiền lương ngừng làm việc từ ngày 12/4/2024 đến ngày 28/6/2024 là 21.576.923 đồng.

3. Yêu cầu bồi thường hai tháng tiền lương và phụ cấp theo hợp đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật là: 17.000.000 đồng (mỗi tháng 8.500.000 đồng).

4. Tiền phạt do vi phạm thời gian báo trước 45 ngày là $1,5 \times 8.500.000$ đồng = 12.750.000 đồng.

5. Bồi thường thêm 02 tháng lương để chấm dứt hợp đồng lao động là 17.000.000 đồng.

Tổng số tiền yêu cầu là 71.229.423 đồng.

Ông Nguyễn Thanh V là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn là Công ty S trình bày:

Ông thống nhất nội dung trình bày của đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn về việc ký kết hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động, nội dung hợp đồng và quá trình thực hiện, tiền lương được thanh toán bằng tiền mặt kèm theo phiếu lương do nguyên đơn xuất trình. Tuy nhiên, ông không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông Huỳnh Chí C do ông Võ Hoài P làm đại diện theo ủy quyền.

Công ty S có ký hợp đồng lao động với ông C vào ngày 01/8/2023, thời hạn 12 tháng tính đến ngày 31/7/2024. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động thì ông C đã nhiều lần vi phạm nội quy Công ty và pháp luật. Vào các ngày 12/12/2023, 28/02/2024 và ngày 11/4/2024 ông C cùng với một số lao động khác đã tự ý ngưng việc rời bỏ khỏi nơi làm việc không chịu làm việc theo sự điều hành của người quản lý, gây rối làm mất an ninh trật tự, đe dọa đến an toàn sức khỏe của người lao động khác và nhà đầu tư, gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản và lợi ích của Công ty. Vì lý do này, Công ty đã xử lý kỷ luật sa thải đối với ông C. Việc xử lý sa thải là đúng nội quy Công ty và pháp luật hiện hành. Do đó, phía bị đơn không chấp nhận các yêu cầu của nguyên đơn, không đồng ý nhận người lao động lại làm việc. Trường hợp Tòa án có căn cứ chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, thì phía Công ty chỉ đồng ý bồi thường với mức tiền lương ghi trong hợp đồng là 4.500.000 đồng/tháng, không đồng ý với mức yêu cầu theo phiếu lương do nguyên đơn cung cấp, vì phiếu lương có thêm những khoản trợ cấp mà người công nhân phải thực tế đi làm mới có được.

Tại bản án dân sự sơ thẩm số: 79/2024/LĐ-ST ngày 28 tháng 6 năm 2024 của Tòa án nhân dân huyện Đức Hòa đã tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu của ông Huỳnh Chí C về việc “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải” đối với Công ty TNHH S.

Buộc Công ty TNHH S trả cho ông Huỳnh Chí C tổng số tiền do xử lý kỷ luật sa thải không đúng quy định pháp luật là 58.864.000 đồng (năm mươi tám triệu tám trăm sáu mươi bốn nghìn đồng).

Khi án có hiệu lực pháp luật, kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, bên có

nghĩa vụ chậm thi hành sẽ phải chịu thêm khoản tiền lãi tính trên số tiền chậm trả theo quy định tại Điều 357, khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự số 91/2015/QH13 tương ứng với thời gian chưa thi hành án, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác.

Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn tuyên về nghĩa vụ chịu án phí; quyền kháng cáo; quyền yêu cầu, nghĩa vụ và thời hiệu thi hành án.

Ngày 11/7/2024, Tòa án nhân dân huyện Đức Hòa nhận được đơn kháng của Công ty S kháng cáo toàn bộ Bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện, bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Ông Võ Hoài P đại diện nguyên đơn trình bày thống nhất với các ý kiến như nguyên đơn đã trình bày tại cấp sơ thẩm và đồng ý bản án sơ thẩm đã tuyên.

Bà Lê Thị H đại diện bị đơn trình bày: Hành vi vi phạm của ông C gây thiệt hại nghiêm trọng cho Công ty thì đủ căn cứ để Công ty S1, tuy nhiên Công ty thừa nhận quy trình sa thải không đúng theo quy định của pháp luật. Nay Công ty chỉ đồng ý trả mức lương 4.500.000 đồng/tháng theo hợp đồng đã ký giữa hai bên, còn các khoản khác trong hợp đồng thì không có ghi số tiền nên không đồng ý, trường hợp Công ty làm ăn tốt thì thưởng cho người lao động nên mới có mức lương như đã thanh toán. Ngoài ra, Công ty S1 là hình thức kỷ luật lao động chứ không phải đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên Công ty không đồng ý trả tiền vi phạm thời hạn báo trước. Công ty không đồng ý bồi thường 02 tháng lương để chấm dứt hợp đồng lao động vì cấp sơ thẩm chưa làm rõ việc hai bên muốn tiếp tục làm việc hay chấm dứt hợp đồng lao động. Tổng cộng Công ty chỉ đồng ý trả 23.152.500 đồng gồm 2.902.500 đồng tiền bảo hiểm xã hội, tiền lương ngừng làm việc từ ngày 12/4/2024 đến ngày 28/6/2024 là 11.250.000 đồng, bồi thường 02 tháng tiền lương là 9.000.000 đồng.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Long An phát biểu ý kiến:

Về tính hợp lệ của kháng cáo: Đơn kháng cáo nằm trong hạn luật định nên được xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Về chấp hành pháp luật: Kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa đã tuân thủ đúng những quy định của Bộ luật tố tụng dân sự, những người tham gia tố tụng đã chấp hành đúng pháp luật.

Về giải quyết yêu cầu kháng cáo: Theo hợp đồng lao động không thể hiện tiền lương cụ thể mỗi tháng nhưng theo tiền lương thực lãnh thì Công ty trả cho ông C 8.500.000 đồng mỗi tháng. Bản án sơ thẩm chỉ tính tiền lương 7.500.000

đồng là chưa phù hợp. Tuy nhiên, ông C không kháng cáo là có lợi cho Công ty. Đề nghị hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của Công ty S, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Về thủ tục tố tụng:

[1] Tại phiên tòa phúc thẩm, những người được Tòa án triệu tập có mặt, Tòa án tiến hành xét xử theo trình tự phúc thẩm là phù hợp quy định tại Điều 296 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Tòa án cấp sơ thẩm xác định thẩm quyền Tòa án giải quyết, quan hệ pháp luật tranh chấp, người tham gia tố tụng và xét xử theo trình tự sơ thẩm là phù hợp với quy định tại Điều 32, 35, 39, 227, 228 Bộ luật Tố tụng dân sự, bản án sơ thẩm đảm bảo thủ tục tố tụng.

Về việc giải quyết yêu cầu kháng cáo:

[3] Xét kháng cáo của Công ty TNHH S, Hội đồng xét xử thấy rằng:

[4] Tại Quyết định sa thải số 03/QĐ-TBD ngày 11/4/2024 của Công ty S trong đó có nội dung sa thải công nhân vi phạm kỷ luật đình công căn cứ vào biên bản sự việc cùng ngày 11/4/2024. Theo quy định tại Điều 124 Bộ luật Lao động thì sa thải là một hình thức xử lý kỷ luật lao động và căn cứ để sa thải được quy định tại Điều 125 Bộ luật Lao động; đồng thời nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải phải được thực hiện theo đúng quy định tại Điều 122 Bộ luật Lao động và Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ. Xét thấy, Công ty S lập biên bản ghi nhận hành vi vi phạm của ông C ngày 11/4/2024 rồi ban hành quyết định sa thải cùng ngày 11/4/2024 là không đúng theo trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải theo quy định của pháp luật, Công ty S cũng thừa nhận điều này. Do đó, Quyết định sa thải số 03/QĐ-TBD ngày 11/4/2024 của Công ty S là trái pháp luật.

[5] Do Công ty S quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải trái quy định của pháp luật nên căn cứ quy định tại Điều 73 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ, ngoài nghĩa vụ, trách nhiệm theo quy định của Chính phủ về giải quyết khiếu nại trong lĩnh vực lao động hoặc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo trình tự quy định tại Mục 2 Chương XIV của Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động.

[6] Theo hợp đồng lao động thoả thuận mức lương chính là 4.500.000 đồng/tháng, ngoài ra hợp đồng có quy định các quyền lợi khác như tiền thưởng hiệu quả công việc, lương làm thêm giờ, tiền thưởng lương tháng 13 nếu làm đủ liên tục 12 tháng, phép năm nếu làm đủ liên tục 12 tháng, khoản thưởng khác theo quy chế lương của Công ty. Tuy nhiên, ngoài mức lương chính thì những quyền lợi khác này không được thoả thuận cụ thể trong hợp đồng là bao nhiêu

để có cơ sở tính tiền lương theo quy định tại các Điều 21, 90 Bộ luật Lao động. Do đó, chỉ có căn cứ tính lương cụ thể theo hợp đồng lao động với mức lương chính là 4.500.000 đồng mỗi tháng. Bản án sơ thẩm tính tiền lương 7.500.000 đồng mỗi tháng là chưa phù hợp.

[7] Công ty S cho rằng cấp sơ thẩm chưa làm rõ việc Công ty không muốn nhận ông C lại làm việc và ông C có đồng ý hay không. Tuy nhiên, sự việc xảy ra khi Tòa án sơ thẩm xét xử thì hợp đồng lao động vẫn còn thời hạn và đến nay đã hết, ông C cũng không muốn tiếp tục làm việc tại Công ty nên Công ty có nghĩa vụ bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại các khoản 2, 3 Điều 41 Bộ luật Lao động. Đối với việc sa thải trái pháp luật thì Công ty vẫn phải có nghĩa vụ trả tiền vi phạm thời hạn báo trước theo hợp đồng lao động vì Điều 73 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định “*Trường hợp người sử dụng lao động quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải trái quy định của pháp luật thì ... người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động.*”.

[8] Như vậy, các khoản mà Công ty phải trả cho ông C theo Điều 41 của Bộ luật Lao động bao gồm: Tiền lương trong những ngày không làm việc từ ngày 12/4/2024 đến ngày 28/6/2024 với mức lương 4.500.000 đồng/tháng là 11.250.000 đồng; tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tính đến tháng 4/2024 với thời gian 03 tháng, mức lương 4.500.000 đồng, hệ số 21,5% là 2.902.500 đồng; trả thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 9.000.000 đồng; trả tiền do vi phạm thời gian báo trước đối với hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng là 4.500.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương là 9.000.000 đồng để chấm dứt hợp đồng lao động. Tổng cộng các khoản Công ty S trả cho ông C là 36.652.500 đồng, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông C yêu cầu Công ty trả 34.576.923 đồng.

[9] Từ nhận định trên, Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty S, sửa một phần bản án sơ thẩm.

[10] Về án phí dân sự sơ thẩm và phúc thẩm: Công ty S phải chịu án phí dân sự sơ thẩm đối với yêu cầu khởi kiện của ông C được chấp nhận và không phải chịu án phí phúc thẩm. Ông C được miễn tiền án phí dân sự sơ thẩm đối với yêu cầu không được chấp nhận.

[11] Những phần khác của bản án sơ thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị có hiệu lực thi hành kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của Công ty TNHH S.

Sửa một phần Bản án sơ thẩm số: 79/2024/LĐ-ST ngày 28 tháng 6 năm 2024 của Tòa án nhân dân huyện Đức Hòa.

Căn cứ các Điều 32, 35, 147, 148, 184, 186 và 483 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Áp dụng các Điều 39, 41, 42, 122, 124, 125 Bộ luật Lao động; Điều 357 Bộ luật Dân sự; các Điều 70, 73 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ; các Điều 6, 12, 14, 26 và 29 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu của ông Huỳnh Chí C về việc “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải” đối với Công ty TNHH S.

Buộc Công ty TNHH S có nghĩa vụ trả cho ông Huỳnh Chí C số tiền do xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật là 36.652.500đ (ba mươi sáu triệu sáu trăm năm mươi hai ngàn năm trăm đồng).

Khi án có hiệu lực pháp luật, kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, bên có nghĩa vụ chậm thi hành sẽ phải chịu thêm khoản tiền lãi tính trên số tiền chậm trả theo quy định tại Điều 357, khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự số 91/2015/QH13 tương ứng với thời gian chưa thi hành án, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Huỳnh Chí C yêu cầu Công ty TNHH S trả số tiền do xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật là 34.576.923 đồng.

3. Về án phí dân sự sơ thẩm: Buộc Công ty TNHH S phải chịu án phí dân sự sơ thẩm đối với tranh chấp lao động có giá ngạch là 1.099.500 đồng. Ông Huỳnh Chí C được miễn tiền án phí.

4. Về án phí dân sự phúc thẩm: Công ty TNHH S không phải chịu. Hoàn trả 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) tiền tạm ứng án phí mà Công ty S đã nộp theo Biên lai thu số 0005114 ngày 11/7/2024 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện Đức Hòa.

5. 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, 7a 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.

6. Bản án phúc thẩm có hiệu lực thi hành kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:

- TANDCC tại Tp. Hồ Chí Minh;
- VKSND tỉnh Long An;
- TAND huyện Đức Hòa;
- Chi cục THADS huyện Đức Hòa;
- Đương sự;

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

- Lưu hồ sơ vụ án.

Trần Tấn Quốc