

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;

Ông Huỳnh Văn Luật.

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Minh Tường - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Bà Phạm Thị Ngọc Giàu - Kiểm sát viên.

Ngày 19 tháng 02 năm 2025, 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 20/2024/TLST-LĐ ngày 07/11/2024 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tranh chấp tiền trợ cấp thất nghiệp*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 08/2024/LĐ-ST ngày 05 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 23/2025/QĐ-PT ngày 02/01/2025 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 04/2025/QĐPT-LĐ ngày 15/01/2025, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Bà Võ Thị Kim T, sinh năm 1993; địa chỉ thường trú: số D Lô Q, đường Đ, khu phố B, Phường I, Quận D, Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ tạm trú: số B đường N, khu phố F, phường Đ, thành phố T, tỉnh Bình Dương; có mặt.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà Nguyễn Lê Kim N, sinh năm 1997; địa chỉ: số B, tổ B, khu phố C, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo Hợp đồng ủy quyền ngày 06/01/2025); có mặt.

2. *Bị đơn:* Công ty TNHH S; trụ sở: số E đường N, khu phố F, phường Đ, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Ngô Thị L, sinh năm 2000; địa chỉ: Văn phòng số F, số B Đ, Phường I, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Hợp đồng ủy quyền ngày 22/02/2024); có đơn đề nghị xét xử vắng mặt.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư Trần Thị Vân A, Luật sư của Văn phòng L1, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố H; địa chỉ: Văn phòng số F, số B Đ, Phường I, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh; có đơn đề nghị xét xử vắng mặt.

3. *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bà Đinh Thị T1, sinh năm 1985; địa chỉ: số C đường H, phường T, thành phố T, tỉnh Bình Dương; có đơn đề nghị xét xử vắng mặt.

4. *Người kháng cáo:* Bị đơn Công ty TNHH S.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện ngày 08/01/2024 của nguyên đơn bà Võ Thị Kim T (gọi tắt là bà T) trình bày:*

Bà T vào làm việc tại Công ty TNHH S (gọi tắt là Công ty) từ ngày 27/7/2022 theo Hợp đồng lao động số AQ-000259/HĐLĐ với thời gian thử việc 02 tháng; công việc là nhân viên kế hoạch, mức lương cơ bản 9.000.000 đồng/tháng. Sau đó, hai bên ký kết hợp đồng lao động thời hạn 12 tháng, kể từ ngày 27/9/2022, mức lương cơ bản 9.000.000 đồng/tháng, hàng tháng Công ty đều trích tiền lương bà T để đóng bảo hiểm xã hội theo quy định, vấn đề này được thể hiện trên bảng lương. Bà T làm việc đến ngày 29/6/2023 thì xảy ra bất đồng trong công việc nên cùng ngày, bà T nộp đơn xin nghỉ việc trực tiếp cho ông Phạm Văn V là Giám đốc Công ty. Ngày 30/6/2023, ông V đã duyệt vào đơn xin nghỉ việc của bà T, nhưng đơn do Công ty lưu giữ, bà T không giữ bản nào.

Sau khi nộp đơn xin nghỉ, bà T đã bàn giao công việc cho bà N1 vào ngày 30/6/2023 và không đến Công ty làm việc kể từ sau ngày 30/6/2023. Sau đó, bà T yêu cầu Công ty chốt sổ bảo hiểm xã hội để bà T làm thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp, nhưng đến ngày 13/11/2023 bà T mới nhận được sổ bảo hiểm xã hội và tờ chốt sổ bảo hiểm xã hội đến tháng 6 năm 2023 cùng Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 259/QĐTV-AQ ngày 15/8/2023 của Công ty. Do Công ty chốt sổ bảo hiểm cho bà T từ ngày 30/6/2023, nhưng quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là từ ngày 15/8/2023 và đến ngày 13/11/2023, bà T mới nhận được hồ sơ bảo hiểm nên bà T nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp chỉ còn 02 ngày theo quy định nên Cơ quan bảo hiểm xã hội không chấp nhận hồ sơ đề nghị của bà T, làm ảnh hưởng đến thủ tục hưởng bảo hiểm xã hội của bà T. Ngày 14/12/2023, bà T làm đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động gửi đến Phòng Lao động Thương binh và Xã hội thành phố T để yêu cầu Công ty phải bồi thường tương ứng với khoản tiền trợ cấp thất nghiệp mà lẽ ra bà T được hưởng, nhưng hai bên không thỏa thuận được.

Nhận thấy, việc Công ty chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà T chậm và ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động không đúng với ngày chấm dứt trên thực tế, làm bà T không được hưởng trợ cấp thất nghiệp và ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của bà T. Do đó, bà T khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty TNHH S phải điều chỉnh Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 259/QĐTV-AQ ngày 15/8/2023 của Công ty là chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 30/6/2023; bồi thường số tiền bằng với khoản tiền trợ cấp thất nghiệp mà bà T được hưởng theo mức bình quân tiền lương đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi nghỉ việc là 9.000.000 đồng/tháng với số tháng chưa hưởng bảo hiểm thất nghiệp là 16 tháng theo quy định tại khoản 2 Điều 50 Luật Việc làm năm 2013 thì bà T được hưởng 03 tháng trợ cấp thất nghiệp là $60\% \times 9.000.000 \text{ đồng/tháng} \times 03 \text{ tháng} = 16.200.000 \text{ đồng}$. Ngày

24/5/2024, bà T có đơn khởi kiện bổ sung yêu cầu Công ty bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 18.000.000 đồng; giữ nguyên yêu cầu bồi thường số tiền trợ cấp thất nghiệp tương đương 16.200.000 đồng và yêu cầu Công ty phải thanh toán tiền lãi chậm thanh toán tính từ ngày 20/10/2023 là 06 tháng x (16.200.000 đồng x 0,83%/tháng) = 806.760 đồng.

** Bị đơn Công ty TNHH S (gọi tắt là Công ty) do bà Ngô Thị L làm đại diện trình bày:*

Công ty có ký kết Hợp đồng lao động số AQ-000259/HĐLĐ ngày 27/9/2022 với bà T, thời hạn hợp đồng và mức lương theo như bà T trình bày. Ngày 30/6/2023, bà T nộp Đơn xin thôi việc với lý do “nhà có việc”. Kể từ ngày 01/7/2023, bà T không đến Công ty làm việc. Căn cứ thỏa thuận tại Điều 3 của Hợp đồng lao động “Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Luật Lao động... Trường hợp người lao động vi phạm điều khoản báo trước, không thực hiện bàn giao thì phải chịu trách nhiệm”. Hợp đồng lao động được ký kết giữa Công ty với bà T là loại hợp đồng lao động xác định thời hạn. Do đó, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bà T phải có nghĩa vụ thông báo trước cho Công ty C ngày. Tuy nhiên, bà T đã không thực hiện nghĩa vụ báo trước theo quy định pháp luật. Căn cứ Điều 40 của Bộ luật Lao động 2019 thì bà T phải có nghĩa vụ bồi thường cho Công ty nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước. Nay bà T khởi kiện yêu cầu Công ty phải bồi thường thiệt hại do chậm chốt sổ bảo hiểm xã hội là hoàn toàn không hợp lý; trường hợp, bà T bị quá hạn nộp hồ sơ dẫn đến việc không được hưởng trợ cấp thất nghiệp thì bà T cũng không bị mất thời gian đã tham gia đóng bảo hiểm xã hội. Thời gian này sẽ được tự động bảo lưu và cộng dồn cho lần hưởng sau khi bà T đủ điều kiện hưởng theo quy định.

Căn cứ Điều 40 của Bộ Luật Lao động năm 2019, bà T có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, gây ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh của Công ty. Do đó, ngày 22/4/2024 Công ty có đơn phản tố yêu cầu bà T phải có nghĩa vụ bồi thường cho Công ty nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động tương đương số tiền 4.500.000 đồng; khoản tiền tương ứng với tiền lương theo Hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước là 9.000.000 đồng; tổng cộng Công ty yêu cầu bà T phải bồi thường số tiền 13.500.000 đồng. Đối với yêu cầu khởi kiện của bà T, Công ty đã hoàn thành nghĩa vụ chốt sổ bảo hiểm xã hội nên không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà T.

** Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan bà Đinh Thị T1 có văn bản trình bày ý kiến như sau:*

Bà T1 là nhân viên của Công ty TNHH S, công việc là quản lý nhân sự. Ngày 30/6/2023, bà T có nộp Đơn xin thôi việc với lý do “nhà có việc”. Bà T1 nhận Đơn xin thôi việc của bà T và đã chuyển đơn của bà T đến Ban lãnh đạo Công ty X. Kể từ ngày 01/7/2023, bà T không đến Công ty làm việc nữa. Đến ngày 05/01/2024, Phòng Lao động - Thương Binh và Xã hội Thành phố T mời Công ty tham gia buổi hòa giải lao động do bà T có đơn khiếu nại và bà T1 được Ban lãnh đạo Công ty ủy quyền thay mặt Công ty trình bày ý kiến tại buổi hòa giải, nhưng kết quả hòa giải không thành. Ngoài ra, bà T không trình bày gì khác.

Tại Bản án số 08/2024/LĐ-ST ngày 05 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương đã căn cứ khoản 4 Điều 147, Điều 235,

Điều 266, Điều 271, Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 34, 35, 41, 45, 46 và Điều 48 của Bộ luật Lao động năm 2019; Luật Việc làm năm 2015; Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Võ Thị Kim T đối với bị đơn Công ty TNHH S về việc “*tranh chấp do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tranh chấp tiền trợ cấp thất nghiệp*”.

Tuyên chấm dứt Hợp đồng lao động số AQ-000259/HĐLĐ ngày 27/9/2022 giữa Công ty TNHH S và bà Võ Thị Kim T kể từ ngày 30/6/2023. Buộc Công ty TNHH S phải bồi thường cho bà Võ Thị Kim T 02 tháng tiền lương là 18.000.000 đồng và số tiền bảo hiểm thất nghiệp là 16.200.000 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 của Bộ luật Dân sự, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Võ Thị Kim T đối với bị đơn Công ty TNHH S về việc yêu cầu tính lãi chậm trả trên số tiền bồi thường trợ cấp thất nghiệp 16.200.000 đồng.

3. Không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty TNHH S về việc yêu cầu bà Võ Thị Kim T phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số tiền là 13.500.000 đồng.

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

Ngày 15/8/2024, bị đơn Công ty TNHH S có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà T, chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn bà T vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm. Người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty và luật sư bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn có đơn đề nghị xét xử vắng mặt và vẫn giữ nguyên yêu cầu phản tố, yêu cầu kháng cáo và không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ nào mới, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà T và chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: Quá trình giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án, căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, nhận thấy: ngày 30/6/2023, bà T nộp đơn xin thôi việc, được ông V xác nhận và bàn giao công việc cho bà N1 là nhân viên của Công ty cùng ngày; từ ngày 01/7/2023, bà T không đến Công ty làm việc; Công ty thừa nhận đã nhận đơn xin nghỉ việc của bà T và không có văn bản yêu cầu bà T đến Công ty làm việc nên đây là trường hợp “*hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động*” kể từ ngày 30/6/2023 theo quy định tại khoản 3

Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019. Nhưng do Công ty B quyết định chấm dứt hợp đồng lao động không đúng với thời gian thực tế hai bên thỏa thuận, làm bà T không hưởng được bảo hiểm thất nghiệp kịp thời nên bà T khởi kiện yêu cầu Công ty phải điều chỉnh lại ngày trong quyết định và bồi thường 03 tháng bảo hiểm thất nghiệp cho bà T với số tiền 16.200.000 đồng là có căn cứ; việc bà T yêu cầu tính lãi là không có cơ sở chấp nhận. Việc Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật để buộc Công ty bồi thường cho bà T 02 tháng lương với số tiền 18.000.000 đồng là không đúng, đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự, chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty, sửa một phần bản án sơ thẩm. Về kiến nghị khắc phục thiếu sót: không.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên đương sự, bài bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn của Luật sư và quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án;

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 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tranh chấp tiền trợ cấp thất nghiệp*” thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương theo quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng Dân sự.

[2] Xét đơn kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH S (gọi tắt là Công ty) được thực hiện trong thời hạn luật định và người kháng cáo đã thực hiện xong nghĩa vụ nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm nên hợp lệ.

[3] Về nội dung: quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà Võ Thị Kim T (gọi tắt là bà T) và bị đơn Công ty đều thống nhất thừa nhận hai bên có ký kết Hợp đồng lao động số AQ-000259/HĐLĐ ngày 27/9/2022 với thời hạn 12 tháng, từ ngày 27/9/2022 đến ngày 26/9/2023; mức lương cơ bản 9.000.000 đồng/tháng và các chế độ bảo hiểm theo quy định; đến ngày 30/6/2023, bà T nộp Đơn xin nghỉ việc nên Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 259/QĐTV-AQ ngày 15/8/2023 đối với bà T và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà T đến hết tháng 6 năm 2023 nên theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự nên đây được xem là tình tiết, sự kiện không phải chứng minh.

[4] Theo đơn khởi kiện, bà T cho rằng: việc Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 15/8/2023 là không đúng ngày thực tế bà T nộp đơn xin thôi việc nên quyết định trên là trái pháp luật, làm ảnh hưởng đến việc hưởng tiền trợ cấp thất nghiệp của bà T; do đó, bà T khởi kiện yêu cầu Công ty phải điều chỉnh ngày chấm dứt hợp đồng lao động trong Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 259/QĐTV-AQ, đồng thời, bồi thường tiền trợ cấp thất nghiệp cho bà T theo quy định tại khoản 2 Điều 50 của Luật Việc làm năm 2013 là 03 tháng x (9.000.000 đồng/tháng x 60%) = 16.200.000 đồng, bồi thường 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 18.000.000 đồng và trả tiền lãi suất của số tiền 16.200.000 đồng là 806.760 đồng. Tuy nhiên, Công ty không đồng ý vì cho rằng bà T tự ý nghỉ việc, vi phạm thời hạn báo trước nên Công ty làm đơn phản tố yêu cầu bà T phải bồi thường cho Công ty số tiền 13.500.000 đồng.

[5] Xét yêu cầu khởi kiện của bà T và yêu cầu kháng cáo của Công ty, nhận thấy: ngày 30/6/2023, bà T nộp đơn xin thôi việc cho bà N1 là nhân viên của Công ty và bàn giao công việc cùng ngày. Công ty thừa nhận đã nhận đơn xin nghỉ việc của bà T, nhưng cho rằng chưa có ý kiến phản hồi về việc chấp nhận hay không chấp nhận cho bà T nghỉ việc; từ ngày 01/7/2023, bà T không đến Công ty làm việc là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 35 của Bộ luật Lao động năm 2019. Tuy nhiên, Công ty không cung cấp “*đơn xin thôi việc*” của bà T hoặc các văn bản thông báo yêu cầu bà T đến Công ty làm việc để chứng minh; Công ty cũng không lập biên bản ghi nhận sự vắng mặt của bà T trong thời gian không đến Công ty làm việc và chỉ trả lương, đóng các khoản bảo hiểm xã hội cho bà T đến tháng 6 năm 2023. Do đó, có căn cứ xác định: Công ty đã chấp nhận Đơn xin thôi việc ngày 30/6/2023 của bà T nên đây là trường hợp “*hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động*” kể từ ngày 30/6/2023 theo quy định tại khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019. Việc Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 259/QĐTV-AQ ngày 15/8/2023 với căn cứ là “*Xét đơn xin nghỉ việc của người lao động*” (tức đơn xin thôi việc ngày 30/6/2023 của bà T) để “*chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 15/8/2023*”, nhưng Công ty chỉ đóng các khoản bảo hiểm cho bà T đến tháng 6 năm 2023 và không thanh toán tiền lương trong thời gian chưa chấm dứt hợp đồng lao động (từ ngày 01/7/2023 đến ngày 15/8/2023) cho bà T là không đúng ngày thực tế chấm dứt; và đến ngày 13/11/2023, Công ty mới bàn giao quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và sổ bảo hiểm xã hội cho bà T là ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà T. Vì vậy, bà T khởi kiện yêu cầu Công ty phải điều chỉnh lại ngày chấm dứt hợp đồng lao động tại Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 259/QĐTV-AQ của Công ty theo đúng ngày thực tế bà T nghỉ việc là có căn cứ.

[6] Xét thấy, tại mục [5] của Bản án số 08/2024/LĐ-ST ngày 05 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một nhận định: “*Công ty đã không giải quyết việc chốt sổ bảo hiểm xã hội theo đúng quy định tại Điều 48 Bộ luật Lao động cho bà T, ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng không đúng ngày chốt sổ bảo hiểm và ngày chấm dứt hợp đồng trên thực tế nên việc bà T khởi kiện yêu cầu Công ty phải điều chỉnh ngày trên quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là có cơ sở xem xét. Tuy nhiên, việc điều chỉnh ngày chấm dứt hợp đồng sau khi xảy ra tranh chấp là không còn phù hợp nên cần tuyên chấm dứt Hợp đồng lao động số AQ-000259/HĐLĐ vào ngày 27/9/2022 giữa Công ty S và bà Võ Thị Kim T kể từ ngày 30/6/2023*” là không đúng quy định của pháp luật, làm ảnh hưởng đến quyền và thời gian hưởng tiền trợ cấp thất nghiệp của bà T và giải quyết vượt quá yêu cầu khởi kiện. Mặt khác, vi phạm của Công ty là ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động không đúng với ngày thực tế “*hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động*”, đây không phải là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty phải bồi thường cho bà T 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 18.000.000 đồng là không có căn cứ. Do đó, Công ty kháng cáo về phần này là có cơ sở chấp nhận.

[7] Xét yêu cầu khởi kiện của bà T về việc buộc Công ty bồi thường 03 tháng tiền trợ cấp thất nghiệp x (9.000.000 đồng/tháng x 60%) với số tiền 16.200.000 đồng theo quy định tại khoản 2 Điều 50 của Luật Việc làm năm 2013 và trả tiền lãi suất của số tiền 16.200.000 đồng với số tiền 806.760 đồng, nhận thấy: tại khoản 1 Điều 46 của Luật Việc làm quy định: “*1. Trong thời hạn 03 tháng, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng*

lao động hoặc hợp đồng làm việc, người lao động nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại trung tâm dịch vụ việc làm do cơ quan quản lý nhà nước về việc làm thành lập”. Tại khoản 5 Điều 5 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định về nguyên tắc bảo hiểm xã hội như sau: “5. Việc thực hiện bảo hiểm xã hội phải đơn giản, dễ dàng, thuận tiện, bảo đảm kịp thời và đầy đủ quyền lợi của người tham gia bảo hiểm xã hội”; tại Điều 17 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 cũng quy định các hành vi bị nghiêm cấm, trong đó có: “Chậm đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp” và “Cản trở, gây khó khăn hoặc làm thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, người sử dụng lao động” và khoản 2 Điều 22 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định quyền của cơ quan bảo hiểm như sau: “2. Từ chối yêu cầu trả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế không đúng quy định của pháp luật”. Xét thấy, bà T với Công ty T2 chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 30/6/2023, nhưng Công ty ban hành quyết định không đúng với thời gian thực tế 02 bên thỏa thuận, chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà T trễ hạn và đến ngày 13/11/2023, Công ty mới bàn giao sổ bảo hiểm xã hội làm cho bà T không nộp hồ sơ bảo hiểm đúng thời gian quy định nên bị cơ quan bảo hiểm từ chối nhận hồ sơ, kết quả làm bà T không được hưởng bảo hiểm thất nghiệp kịp thời; hành vi mà Công ty thực hiện là vi phạm quy định tại điểm e khoản 3 Điều 48 của Bộ luật Lao động, khoản 5 Điều 5 và Điều 17 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014. Do đó, bà T khởi kiện yêu cầu Công ty phải bồi thường cho bà T số tiền bảo hiểm thất nghiệp 16.200.000 đồng mà lẽ ra bà T phải được hưởng sau khi nghỉ việc là có căn cứ. Đối với yêu cầu trả lãi, nhận thấy: việc chi trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho bà T là trách nhiệm của cơ quan bảo hiểm sau khi đã nhận hồ sơ hợp lệ, đây không phải trách nhiệm của người sử dụng lao động nên việc bà T yêu cầu Công ty phải trả lãi với số tiền 806.760 đồng là không có căn cứ chấp nhận.

[8] Xét yêu cầu phản tố của Công ty, nhận thấy: theo như phân tích tại mục [5] thì đây là trường hợp “hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động” theo khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019. Công ty cho rằng bà T tự ý nghỉ việc, vi phạm thời gian báo trước; tuy nhiên, từ ngày 01/7/2023 cho đến khi chấm dứt hợp đồng, Công ty không có văn bản yêu cầu bà T đến Công ty làm việc, cũng không lập biên bản ghi nhận sự vắng mặt của bà T để thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019; trường hợp phải thực hiện thời hạn báo trước thì ngày Công ty ban hành quyết định phải là ngày 01/8/2023, việc Công ty B quyết định ngày 15/8/2023 là không đúng quy định của pháp luật; chứng cứ thể hiện là Công ty chỉ đóng các khoản bảo hiểm xã hội cho bà T đến tháng 6 năm 2023 (bút lục 04). Do đó, Công ty phản tố yêu cầu bà T phải bồi thường ½ tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 4.500.000 đồng và 30 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước là 9.000.000 đồng với tổng số tiền 13.500.000 đồng là không có căn cứ.

[9] Từ những phân tích và lập luận nêu trên, Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của Công ty TNHH S, sửa một phần Bản án số 08/2024/LĐ-ST ngày 05 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một theo như phân tích tại mục [5] và mục [6]. Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án là phù hợp nên chấp nhận.

[10] Về án phí lao động phúc thẩm: do Tòa án cấp phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm nên Công ty TNHH S không phải chịu.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Điều 147, khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 308, Điều 309 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; 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;

1. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH S, sửa một phần Bản án số 08/2024/LĐ-ST ngày 05 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ các Điều 34, 35, 41, 45, 46 và Điều 48 của Bộ luật Lao động năm 2019; Luật Việc làm năm 2015; Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp.

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Võ Thị Kim T đối với bị đơn Công ty TNHH S về việc “*tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tranh chấp tiền trợ cấp thất nghiệp*”.

Buộc Công ty TNHH S phải điều chỉnh lại ngày tại “*Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 259/QĐTV-AQ ngày 15/8/2023*” thành “*Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 259/QĐTV-AQ ngày 01/7/2023*” và buộc Công ty TNHH S phải bồi thường cho bà T số tiền bảo hiểm thất nghiệp 16.200.000 đồng.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Võ Thị Kim T về việc buộc bị đơn Công ty TNHH S phải bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 18.000.000 đồng và yêu cầu buộc Công ty phải trả tiền lãi suất đối với số tiền 16.200.000 đồng là 806.760 đồng.

1.3. Không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty TNHH S đối với nguyên đơn bà Võ Thị Kim T về việc buộc bà T bồi thường ½ tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 4.500.000 đồng và 30 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước là 9.000.000 đồng, tổng cộng số tiền 13.500.000 đồng.

1.4. Về án phí lao động sơ thẩm:

Bà Võ Thị Kim T được miễn theo quy định của pháp luật.

Công ty TNHH S phải chịu số tiền 486.000 đồng.

2. Về án phí lao động phúc thẩm: Công ty TNHH S không phải chịu. Hoàn trả cho Công ty TNHH S số tiền 300.000 đồng tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0002385 ngày 19/8/2024 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương.

Trường hợp bản án 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, 7b 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.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thành phố Thủ Dầu Một;
- Chi cục THADS thành phố Thủ Dầu Một;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, HSVA.

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

Nguyễn Đức Cường