

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: Ông Nguyễn Thành Nhân - Kiểm sát viên.

Ngày 05 tháng 3 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 16/2024/TLPT-LĐ ngày 15/10/2024 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 06/2024/LĐ-ST ngày 22 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Tân Uyên, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 22/2025/QĐ-PT ngày 02/01/2025 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 08/2025/QĐ-PT ngày 17/01/2025, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* bà Lê Thị Tố L, sinh năm 1976; thường trú: khu phố T, thị trấn H, huyện V, tỉnh Quảng Trị.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: ông Nguyễn Đình T, sinh năm 1992; địa chỉ thường trú: ấp A, xã B, huyện X, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu; địa chỉ liên hệ: số F N, phường T, Quận I, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Hợp đồng ủy quyền ngày 04/11/2024); có mặt.

2. *Bị đơn:* Công ty TNHH A; địa chỉ: Lô A đường N, khu công nghiệp N mở rộng, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: bà Đào Thị Kim H, sinh năm 1985; địa chỉ: số F đường B, khu đô thị S, phường A, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền số 38/2024/GUQ-AVBD ngày 04/11/2024); có mặt.

3. *Người làm chứng:*

3.1. Ông Lê Đình T1, sinh năm 1979; chức vụ: Giám đốc Hành chính nhân sự Công ty TNHH A; thường trú: số C khối B, P, phường B, Thành phố T, Thành phố Hồ

Chí Minh; địa chỉ liên hệ: Công ty TNHH A, Lô A đường N, khu công nghiệp N mở rộng, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương; vắng.

3.2. Bà Nguyễn Lê Y, sinh năm 1983; chức vụ: Phó phòng Hành chính nhân sự Công ty TNHH A; thường trú: số B E, khu phố B, P, Thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ liên hệ: Công ty TNHH A, Lô A đường N, khu công nghiệp N mở rộng, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương; vắng mặt.

3.3. Bà Nguyễn Thị Q, địa chỉ liên hệ: khu phố Ô, phường T, thành phố T, tỉnh Bình Dương; vắng mặt.

3.4. Ông Trần Văn T2, sinh năm 1982; địa chỉ: số D đường B, khu dân cư N, xã A, huyện B, tỉnh Long An; vắng mặt.

3.5. Ông Cao Văn T3, sinh năm 1991; địa chỉ: thôn H, xã P, huyện K, tỉnh Đắk Lắk; vắng mặt.

4. *Người kháng cáo*: nguyên đơn bà Lê Thị Tố L.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện ngày 04/4/2024 của nguyên đơn Lê Thị Tố L (gọi tắt là bà L) và quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:*

Theo Hợp đồng lao động số 1/2023/HĐLĐ ngày 01/01/2023 ký kết giữa bà Lê Thị Tố L với Công ty TNHH A (gọi tắt là Công ty) thì tiền lương của bà L là 5.834.000 đồng/tháng; tuy nhiên, số tiền thực nhận hàng tháng của bà L là 25.000.000 đồng và được nhận bằng tiền mặt. Bà L khẳng định tiền lương thực nhận là 25.000.000 đồng/tháng theo giấy đề nghị thanh toán tiền lương sinh khối T7 và các phiếu lương thực nhận từ tháng 01 đến tháng 06 năm 2023 đã cung cấp cho Tòa án. Theo tin nhắn giữa bà L với bà Q làm tại bộ phận nhân sự với tên Zalo Quỳnh N do Công ty cung cấp có nội dung bà L xin nghỉ việc từ ngày 01/6/2023 thì nguyên đơn không đồng ý, vì đây là bản chụp photocopy không xác định được có phải là Z của bà L hay không. Hiện bà L chỉ dùng một số điện thoại đăng ký Zalo là 0944.107231, bà L không gửi bất kỳ tin nhắn hay văn bản nào thông báo cho Công ty A nghỉ việc, bà L luôn hoàn thành tốt công việc và không có ý định nghỉ việc. Công ty cung cấp các biên bản họp Công ty vào các ngày 14/6/2023, 06/7/2023, 17/7/2023 và 24/7/2023 nhưng bà L không nhận được thông báo hay điện thoại để tham gia họp nên bà L không biết nội dung, thời gian để tham gia.

Do bà L làm chủ xưởng nên bản gốc sổ Bảo hiểm xã hội của bà L do bà L giữ nên Công ty không phải làm thủ tục bàn giao. Đối với tờ rời quá trình đóng bảo hiểm xã hội do cơ quan Bảo hiểm gửi thì bà L đã nhận được trước ngày 25/7/2023, thời gian cụ thể bà L không nhớ rõ. Bà L vẫn đi làm bình thường cho đến ngày 25/7/2023, nhưng chưa được nhận lương tháng 7 năm 2023. Bà L nhận được Quyết định v/v chấm dứt hợp đồng lao động số 07/2023/QĐ-AVBD ngày 15/6/2023 do Bảo vệ đề trên bàn làm việc của bà L, không đưa trực tiếp cho bà L (người bảo vệ này bà L không biết rõ họ tên); trước đó, bà L không nhận được thông báo về việc cho bà L nghỉ việc. Sau ngày 25/7/2023, Công ty không cho bà L vào làm việc nên bà L đã làm thủ tục liên hệ Bảo hiểm xã hội để nhận tiền bảo hiểm thất nghiệp vào tháng 8 năm 2023.

Bà L cho rằng Công ty A chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà L nên khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết như sau:

- Buộc Công ty hủy bỏ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 07/2023/QĐ-

AVBD ngày 15/6/2023 và nhận bà L trở lại làm việc, bố trí đúng công việc trước đây bà L đảm nhiệm; trường hợp Công ty không nhận bà L trở lại làm việc thì phải bồi thường cho bà L 02 tháng tiền lương, tương đương: 25.000.000 đồng/tháng x 02 tháng = 50.000.000 đồng;

- Buộc Công ty phải thanh toán tiền lương những ngày bà L có đi làm nhưng chưa được thanh toán từ ngày 01/7/2023 đến ngày 25/7/2023 là 25 ngày với số tiền 25.000.000 đồng/tháng x 25 ngày = 24.038.461 đồng;

- Buộc Công ty phải thanh toán cho bà L tiền lương và phụ cấp lương trong những ngày bà L không được làm việc tính từ ngày 25/7/2023 cho đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 16/8/2024) là 12 tháng 19 ngày với số tiền 25.000.000 đồng/tháng x 12 tháng 19 ngày = 318.269.231 đồng;

- Buộc Công ty phải thanh toán cho bà L 02 tháng tiền lương và phụ cấp lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: 25.000.000 đồng/tháng x 02 tháng = 50.000.000 đồng;

- Buộc Công ty phải thanh toán cho bà L 45 ngày tiền lương và phụ cấp lương do vi phạm thời hạn báo trước theo khoản 1 Điều 41 của Bộ luật Lao động 2019 là 43.269.000 đồng;

- Buộc Công ty phải thanh toán tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà L từ ngày 25/7/2023 cho đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 16/8/2024) là 21,5%/tháng x 5.834.000 đồng/tháng x 12 tháng 19 ngày = 15.968.621 đồng.

Đối với tiền lương tháng 06 năm 2023, bà L đã được nhận nên không yêu cầu Công ty thanh toán. Tổng số tiền bà L yêu cầu Công ty TNHH A phải bồi thường và thanh toán cho bà L do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 501.545.313 đồng.

** Quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty TNHH A trình bày:*

Ngày 01/01/2023, bà L ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 1/2023/HĐLD với Công ty TNHH A, nhiệm vụ được giao là quản đốc phân xưởng X sinh khối, tiền lương theo hợp đồng là 5.834.000 đồng/tháng, hình thức chuyển khoản hoặc tiền mặt vào ngày 10 Tây hàng tháng. Các tài liệu như phiếu lương, giấy đề nghị thanh toán lương do bà L cung cấp Công ty xác định không phải của Công ty ban hành, do không có dấu mộc xác nhận, bảng lương do bà L cung cấp có danh sách người lao động không trùng khớp với số lượng danh sách bảng lương của Công ty.

Từ trước đến nay, để giải quyết nhanh gọn thủ tục cho công nhân viên của Công ty A, công nhân viên chỉ cần nhấn tin báo cho bộ phận nhân sự tiếp nhận và làm thủ tục ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Bà L đã gửi tin nhắn qua Zalo cho bà Y làm ở phòng nhân sự vào ngày 26/6/2023 để xin nghỉ việc từ ngày 01/6/2023, bà L không có văn bản thông báo nghỉ việc cho Công ty, căn cứ yêu cầu tin nhắn Zalo của bà L, Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 07/2023/QĐ-AVBD ngày 15/6/2023. Ngoài quyết định trên, Công ty không có thông báo hay văn bản nào khác liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà L. Công ty khẳng định đã giao Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 07/2023/QĐ-AVBD ngày 15/6/2023 trực tiếp cho bà L. Lý do giao quyết định nghỉ việc cho bà L trễ là do ngày 26/6/2023, bà L mới nhắn tin cho bà Y làm ở phòng nhân sự xin nghỉ việc từ ngày

01/6/2023 và bà L chỉ làm việc đến hết tháng 6 năm 2023. Từ tháng 7 năm 2023, bà L không đến Công ty làm việc. Để phù hợp thủ tục, Công ty mới quyết định chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 01/6/2023. Công ty gửi quyết định chấm dứt hợp đồng lao động xuống Xưởng ngày 17/7/2023 để nhân viên X liên hệ gửi cho bà L và trả lương cho bà L đến hết tháng 6 năm 2023. Do đó, Công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của bà L.

Tại Bản án số 06/2024/LĐ-ST ngày 22 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Tân Uyên, tỉnh Bình Dương đã căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, các Điều 70, 91, 92, 93, 96, 147, 271, 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 13, 14, 18, 21, 28, 34, 35, khoản 3 Điều 47, Điều 190 của Bộ luật Lao động năm 2019; điểm a khoản 1 Điều 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 và lệ phí Tòa án và Luật Thi hành án dân sự năm 2008, được sửa đổi, bổ sung năm 2014.

Tuyên xử: Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lê Thị Tố L đối với bị đơn Công ty TNHH A.

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

Ngày 28/8/2024, nguyên đơn bà Lê Thị Tố L làm đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm vì cho rằng: Tòa án cấp sơ thẩm chưa đánh giá đúng bản chất vụ việc và chưa xem xét đầy đủ các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án dẫn đến xét xử vụ án không đúng quy định của pháp luật, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của nguyên đơn bà L.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn và cung cấp thêm bản tự khai của bà Nguyễn Thị Quỳnh. 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. Hai bên đương sự không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

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: theo Vi bằng do Công ty cung cấp (bút lục 99) có nội dung thể hiện bà L nhắn tin xin nghỉ việc tại Công ty nên việc Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 07/2023/QĐ-AVBD ngày 15/6/2023 đối với bà L là đúng quy định của pháp luật, 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. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà L đối với Công ty là có căn cứ, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà L, giữ nguyên 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 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*”, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Tân Uyên theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự và vẫn còn trong thời hiệu khởi kiện.

[2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Tố L1 (gọi tắt là bà L1) được thực hiện trong thời hạn luật định và người kháng cáo thuộc trường hợp được miễn án phí nên hợp lệ.

[3] Nhận thấy, quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn và bị đơn đều thống nhất xác định giữa bà L1 với Công ty TNHH A (gọi tắt là Công ty A) có ký kết Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 01/2023/HĐLĐ ngày 01/01/2023; chức danh chuyên môn là Quản đốc phân xưởng, phòng ban làm việc là Xưởng sinh khối; công việc phải làm: theo mô tả công việc; mức lương theo hợp đồng là 5.834.000 đồng/tháng; phụ cấp trách nhiệm: không; tiền thưởng căn cứ vào mức độ hoàn thành công việc của người lao động, tình hình sản xuất, kinh doanh của Công ty; hình thức trả lương: chuyển khoản hoặc tiền mặt; thời hạn thanh toán: ngày 10 hàng tháng (bút lục 11-13) 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. Do đó, mức lương làm căn cứ để thanh toán và bồi thường cho bà L1 (nếu có) là 5.834.000 đồng/tháng; riêng tiền thưởng bà L1 chỉ được hưởng khi trực tiếp tham gia vào quá trình hoạt động sản xuất, mức độ hoàn thành công việc, tình hình sản xuất, kinh doanh của Công ty nên việc bà L1 yêu cầu Công ty phải bồi thường theo mức lương 25.000.000 đồng/tháng là không có căn cứ.

[4] Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà L1, nhận thấy: Ngày 15/6/2023, Công ty A Quyết định số 07/2023/QĐ-AVBD “*v/v chấm dứt hợp đồng lao động*” với bà L1 kể từ ngày 01/6/2023 với lý do: “*Căn cứ vào đơn xin nghỉ việc của người lao động*” (bút lục 19); chứng cứ Công ty cung cấp để chứng minh là “*Danh sách tin nhắn Thông báo nghỉ việc ngày 05/6/2024*” có ảnh chụp các tin nhắn Zalo (bút lục 57-62), Vi bằng số 33/2024/VB-TPL do Văn phòng T4 lập ngày 13/6/2024 (bút lục 91-17) có tin nhắn Zalo trao đổi lúc 08 giờ 51 phút ngày 26/6/2023 giữa tài khoản AVBD. Le Loan - Quan Ly, điện thoại +84944107231 với tài khoản Yen Nguyen, điện thoại +84946798787 có nội dung: “*E cắt chỗ thành và c dùm c em nheed; dạ vâng em ghi chú rồi nhé chị; ...*”; tin nhắn lúc 08 giờ 51 phút ngày 27/6/2023 với nội dung: “*E vậy là cắt thành và chị tháng 6 luôn đúng k e; dạ em làm hs cắt rồi chị chờ báo qua sếp H1 là em gửi; Ok em; hôm qua em nhắn tin sếp rồi mà fko thấy trả lời, lát em chạy lên gặp báo A1 tiếng là em nộ hồ sơ...*” (bút lục 99); tin nhắn Zalo trao đổi giữa tài khoản Victor Thắng, điện thoại +8490332276 với tài khoản Lê Loan QLSX AVP, điện thoại +84944107231 từ 20 giờ 35 phút ngày 26/7/2023 đến 15 giờ 33 phút ngày 28/8/2023 với nội dung trao đổi về vấn đề hợp, bàn giao công việc và tình hình lương bổng của bà L1 (bút lục 106). Ngoài các tin nhắn Zalo trao đổi nêu trên và Quyết định số 07/2023/QĐ-AVBD ngày 15/6/2023 “*v/v chấm dứt hợp đồng lao động*” thì Công ty không có thông báo hay văn bản nào liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà L1 và xác định bà L1 không có đơn xin nghỉ việc.

[5] Xét nội dung các tin nhắn Zalo do Công ty cung cấp được thực hiện vào ngày 26/6/2023, tin nhắn có những từ ngữ không rõ nội dung và không thể hiện được nội dung bà L1 xin nghỉ việc; bản thân bà L1 không có làm đơn xin nghỉ việc gửi cho Công ty nên không thuộc trường hợp “*Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao*

động” theo quy định tại khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019. Trường hợp xác định tin nhắn trên thể hiện việc bà L1 xin nghỉ việc, thì ngày bà L1 nhắn tin là ngày 26/6/2023, nhưng trước đó hơn 10 ngày Công ty đã ban hành Quyết định số 07/2023/QĐ-AVBD ngày 15/6/2023 “v/v chấm dứt hợp đồng lao động” với bà L1 kể từ ngày 01/6/2023 với nội dung “Căn cứ vào đơn xin nghỉ việc của người lao động” là mâu thuẫn về thời gian, lý do cho nghỉ việc và không đúng “lưu đồ” Quy trình giải quyết đơn xin nghỉ việc do Công ty A (bút lục 135). Mặt khác, hợp đồng lao động giữa bà L1 với Công ty là không xác định thời hạn nên theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 2 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019 thì bà L1 và Công ty A thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải thực hiện nghĩa vụ thông báo trước ít nhất 45 ngày; việc Công ty ban hành Quyết định số 07/2023/QĐ-AVBD ngày 15/6/2023 “v/v chấm dứt hợp đồng lao động” với bà L1 kể từ ngày 01/6/2023 là vi phạm thời hạn báo trước. Quá trình giải quyết vụ án, Công ty cho rằng đã giao Quyết định số 07/2023/QĐ-AVBD ngày 15/6/2023 “v/v chấm dứt hợp đồng lao động” trực tiếp cho bà L1 vào ngày 17/7/2023 bằng cách gửi xuống Xưởng để nhân viên Xưởng gửi cho bà L1; lý do giao trễ là do ngày 26/6/2023, bà L1 mới nhắn tin cho bà Y - Phó phòng Hành chính Nhân sự xin nghỉ việc từ ngày 01/6/2023 và bà L1 chỉ làm việc đến hết tháng 6 năm 2023, nhưng Công ty không cung cấp được chứng cứ để chứng minh; và nếu bà L1 đã xin nghỉ việc từ ngày 01/6/2023, thì bà L1 không thể làm việc đến hết tháng 6 năm 2023 và Công ty cũng không thể gửi quyết định xuống Xưởng để giao cho bà L1 vào ngày 17/7/2023; đồng thời, theo Bảng lương tháng 6/2023 do Công ty cung cấp là không có tên bà Lê Thị Tố L (bút lục 76) nên lời trình bày của đại diện Công ty về vấn đề này là hoàn toàn mâu thuẫn. Quá trình giải quyết vụ án, bà L xác định bà L làm việc tại Công ty đến hết ngày 25/7/2023 mới nhận được quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng bà L cũng không cung cấp được chứng cứ để chứng minh nên việc bà L yêu cầu Công ty phải trả tiền lương 25 ngày của tháng 7 năm 2023 với số tiền 24.038.461 đồng là không có căn cứ để xem xét.

[6] Tại mục [3.2] của Bản án số 06/2024/LĐ-ST ngày 22 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Tân Uyên nhận định: “Trong suốt quá trình từ khi nhận được Quyết định v/v chấm dứt hợp đồng lao động số 07/2023/QĐ-AVBD ngày 15/6/2023, nếu bà L không đồng ý với nội dung quyết định, bà L có thể liên hệ trực tiếp với ông T1 và bà Y là những người phụ trách nhân sự liên quan đến việc ban hành quyết định cho bà L nghỉ việc. Tuy nhiên, căn cứ theo Vi bằng đã lập cũng như tại phiên tòa, bà L khẳng định không liên hệ với những người có thẩm quyền của Công ty để khiếu nại vấn đề cho nghỉ việc, điều này chứng tỏ bà L đã đồng ý với nội dung của quyết định chấm dứt hợp đồng lao động”, Công ty đã thực hiện chốt sổ bảo hiểm xã hội đến hết ngày 30/6/2023 và trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà L theo quy định tại khoản 3 Điều 47 của Bộ luật Lao động năm 2019 để xác định: “Công ty TNHH A chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Lê Thị Tố L là có căn cứ. Do đó, yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Tố L đối với Công ty TNHH A là không có cơ sở chấp nhận” là không đúng. Bởi lẽ, bà L không liên hệ với ông T1, bà Y không đồng nghĩa với việc bà L đồng ý với nội dung quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và tại Công văn số 260/CV-BHXH ngày 27/6/2024 của Bảo hiểm Xã hội thành phố T xác định: bà Lê Thị Tố L tham gia đóng BHXH, BHYT, BHTN tại Công ty TNHH A từ tháng 11/2020 đến tháng 5/2023 với tổng thời gian 05 năm 01 tháng, bà L đã hưởng trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp theo Quyết định số 63482/QĐ-SLĐTBXH-HT ngày 24/8/2023 của Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh B thời gian hưởng từ ngày 24/8/2023 đến ngày

23/01/2024 (bút lục 122, 124). Như vậy, Công ty chỉ chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà L đến hết tháng 5 năm 2023, không phải đến ngày 30/6/2023 như Tòa án cấp sơ thẩm đã nhận định.

[7] Theo như phân tích tại mục [5] và [6] nêu trên, có căn cứ xác định Công ty TNHH A đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà Lê Thị Tố L. Do đó, bà L khởi kiện yêu cầu Công ty hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 07/2023/QĐ-AVBD ngày 15/6/2023; đồng thời, phải thanh toán và bồi thường cho bà L các khoản theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019 là có căn cứ. Về tiền lương tháng 6 năm 2023, bà L xác định Công ty đã thanh toán xong cho bà L, bà L không có yêu cầu nên Tòa án không xem xét. Vì vậy, Công ty phải có trách nhiệm thanh toán và bồi thường cho bà L các khoản gồm: thanh toán tiền lương những ngày bà L không được làm việc từ ngày 01/7/2023 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 16/8/2024) là 13 tháng 16 ngày x 5.834.000 đồng/tháng = 79.432.144 đồng (1); trả thêm 02 tháng lương theo hợp đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 5.834.000 đồng/tháng x 02 tháng = 11.668.000 đồng (2); bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước là 224.384 đồng/ngày x 45 ngày = 10.097.280 đồng (3); bồi thường thêm 02 tháng lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là 5.834.000 đồng/tháng x 02 tháng = 11.668.000 đồng (4); tổng cộng là 112.865.424 đồng. Buộc Công ty và bà L cùng có trách nhiệm truy đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà L từ tháng 6 năm 2023 đến tháng 8 năm 2024 theo quy định của pháp luật. Đối với khoản tiền trợ cấp thất nghiệp 3.500.400 đồng/tháng mà bà L đã hưởng theo Quyết định số 63482/QĐ-SLĐTBXH-HT ngày 24/8/2023 của Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh B từ ngày 24/8/2023 đến ngày 23/01/2024 là 05 tháng, đề nghị cơ quan Bảo hiểm và Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh B (nay là Sở Nội vụ tỉnh B) xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật.

[8] Từ những phân tích và lập luận nêu trên, có căn cứ chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà L, sửa Bản án số 06/2024/LĐ-ST ngày 22 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Tân Uyên theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà L đối với Công ty. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty phải chịu theo quy định của pháp luật; bà Lê Thị Tố L được miễn theo quy định tại Điều 147 của Bộ luật Tố tụng dân sự và điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

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 yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Lê Thị Tố L, sửa Bản án số 06/2024/LĐ-ST ngày 22 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Tân Uyên, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ Điều 13, điểm a khoản 1 Điều 20, Điều 23, điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 2 Điều 36, Điều 39, Điều 41, khoản 3 Điều 190 của Bộ luật Lao động năm 2019; Luật Việc làm năm 2015 và Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lê Thị Tố L đối với bị đơn Công ty TNHH A về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

- Hủy Quyết định “*v/v chấm dứt hợp đồng lao động*” số 07/2023/QĐ-AVBD ngày 15/6/2023 của Công ty TNHH A đối với bà Lê Thị Tố L.

- Buộc Công ty TNHH A phải thanh toán và bồi thường cho bà Lê Thị Tố L tổng số tiền 112.865.424 đồng, bao gồm: tiền lương những ngày bà L không được làm việc từ ngày 01/7/2023 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 16/8/2024) là 79.432.144 đồng; 02 tháng lương theo hợp đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 11.668.000 đồng; bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước là 10.097.280 đồng; bồi thường 02 tháng lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là 11.668.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH A và bà Lê Thị Tố L cùng có trách nhiệm truy đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho bà Lê Thị Tố L kể từ ngày 01/7/2023 đến ngày 16/8/2024 tại cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền theo quy định của pháp luật theo mức lương 5.834.000 đồng/tháng. Công ty được quyền trích từ khoản tiền 112.865.424 đồng thanh toán và bồi thường cho bà Lê Thị Tố L để thực hiện phần nghĩa vụ đóng bảo hiểm của người lao động là bà Lê Thị Tố L.

1.2. Đề nghị cơ quan Bảo hiểm Xã hội thành phố T và Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh B (nay là Sở Nội vụ tỉnh B) xem xét thu hồi khoản tiền trợ cấp thất nghiệp 3.500.400 đồng/tháng mà bà Lê Thị Tố L đã hưởng từ ngày 24/8/2023 đến ngày 23/01/2024 là 05 tháng theo Quyết định số 63482/QĐ-SLĐTBXH-HT ngày 24/8/2023 của Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh B.

1.3. Về án phí lao động sơ thẩm:

Bà Lê Thị Tố L được miễn theo quy định của pháp luật.

Công ty TNHH A phải chịu số tiền 3.385.962 đồng.

2. Về án phí lao động phúc thẩm: Bà Lê Thị Tố L được miễn theo quy định của pháp luật.

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, người phải thi hành án dân sự có quyền thoả 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.

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

Nơi nhận:

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

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

Nguyễn Đức Cường

