

**TÒA ÁN NHÂN DÂN  
TỈNH BẮC GIANG**

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

Bản án số: 01/2023/LĐ-PT.

Ngày: 13/4/2023

*V/v: “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải và yêu cầu bồi thường thiệt hại”.*

**NHÂN DANH  
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BẮC GIANG**

***Thành phần hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:***

*Thẩm phán- chủ tọa phiên tòa:* Bà Phạm Thị Minh Hiền.

*Các thẩm phán:* Ông Nguyễn Việt Hùng;

Bà Nguyễn Thị Hương Giang.

***Thư ký phiên tòa:*** Bà Trần Thị Mỹ Hạnh - Cán bộ Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Giang.

***Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bắc Giang:*** Bà Giáp Thị Thủy- Kiểm sát viên.

Ngày 13/4/2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Giang xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 02/2022/TLPT- LĐ ngày 16/11/2022 về việc: *“Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải và yêu cầu bồi thường thiệt hại”.*

Do bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 21/6/2022 của Tòa án nhân dân huyện V bị kháng cáo và bị kháng nghị.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 01/2023/QĐ-PT ngày 30/01/2023 và Quyết định hoãn phiên tòa giữa:

**Nguyên đơn:** Anh Nguyễn Khắc L, sinh năm 1979, (có mặt).

Địa chỉ: Số 01, ngõ 84, tổ 3, đường Nguyễn Duy N, phường Thọ X, thành phố B, tỉnh Bắc Giang.

**- Bị đơn:** Công ty Cổ phần sơn Becker Ch – Do ông Thân Quốc T – Tổng giám đốc đại diện, (có mặt).

Địa chỉ: Thôn Đ, xã Minh Đ, huyện V, tỉnh Bắc Giang.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Đặng Văn Th, sinh năm 1959, (có mặt).

Địa chỉ: Thôn C, xã Tụ L, huyện V, tỉnh Bắc Giang.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư Đặng Văn Th - Văn phòng Luật sư Đặng Văn Th, Đoàn luật sư tỉnh Bắc Giang, (có mặt).

**Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:**

Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Giang do ông Nguyễn Quang Q là người đại diện theo ủy quyền, (có đơn đề nghị xét xử vắng mặt).

**Người làm chứng:**

1. Chị Đỗ Thị Th, sinh năm 1986, (có mặt).

Địa chỉ: Thôn Đ, xã Minh Đ, huyện V, tỉnh Bắc Giang.

2. Chị Đào Thị Hi, sinh năm 1994, (có mặt).

Địa chỉ: Thôn Hậu X, xã Hưng Đ, huyện Tiên L, tỉnh Hưng Yên.

**NỘI DUNG VỤ ÁN:**

**Nguyên đơn ông Nguyễn Khắc L trình bày:** Ngày 05/08/2019, anh được tuyển dụng vào Công ty Cổ phần sơn Becker Ch làm việc, đến ngày 01/02/2020 anh và Công ty ký Hợp đồng làm việc không xác định thời hạn. Theo Hợp đồng làm việc thì anh được phân công làm Giám đốc kinh doanh, với mức lương là 3.500.000 đồng/01 tháng và phụ cấp là 16.500.000 đồng/tháng (gồm lương trách nhiệm 10.000.000 đồng/tháng; tiền chi phí điện thoại là 1.500.000 đồng/tháng; tiền công tác phí là 5.000.000 đồng/tháng. Tổng thu nhập là 20.000.000/tháng). Trong thời gian làm việc, anh luôn chấp hành nội quy và quy định của Công ty, không có sai phạm gì và anh luôn hoàn thành công việc được giao. Nhưng đến ngày 05/01/2021 thì anh nhận được Quyết định sa thải của Công ty đối với anh vì các lý do sau:

- Làm lộ bí mật kinh doanh và công nghệ của Công ty;
- Làm việc không đúng nhiệm vụ và quyền hạn của mình;
- Vi phạm nghiêm trọng quy định quản lý của Công ty;
- Làm việc vô kỷ luật, không làm tròn trách nhiệm được giao.

Theo anh thì việc Công ty có Quyết định sa thải đối với anh là trái với quy định của pháp luật, cả về nội dung và hình thức. Việc Công ty không đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đối với anh cũng là trái pháp luật. Những lý do mà Công ty đưa ra để sa thải anh hoàn toàn là không đúng, hạ uy tín, ảnh hưởng đến nhân phẩm và danh dự của anh. Trong thời gian anh làm việc

tại Công ty anh không hề có sai phạm, anh cũng không hề bị Công ty xử lý kỷ luật. Việc Công ty có Quyết định sa thải đối với anh khi anh không bị xử lý kỷ luật là vi phạm những quy định tại Điều 122 của BLLD năm 2019 và Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

- Theo Điều 46 của luật việc làm năm 2013 quy định về hưởng trợ cấp thất nghiệp như sau:

*“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.*

*- Căn cứ theo khoản 2 và điểm a, khoản 3, điều 48 bộ luật lao động 2019, trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt Hợp đồng lao động. Cụ thể:*

*2. Tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thôi việc và các quyền lợi khác của người lao động theo thỏa ước lao động tập thể, Hợp đồng lao động được ưu tiên thanh toán trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản.*

*3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:*

*a) Hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu người sử dụng lao động đã giữ của người lao động”.*

Theo Điều 49 Luật việc làm năm 2013 quy định: *“Người lao động quy định tại khoản 1, Điều 43 của Luật này đang đóng bảo hiểm thất nghiệp được hưởng trợ cấp thất nghiệp khi có đủ các điều kiện sau đây:*

*1. Chấm dứt Hợp đồng lao động hoặc Hợp đồng làm việc, trừ các trường hợp sau đây:*

*a) Người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động, Hợp đồng làm việc trái pháp luật;*

*b) Hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hằng tháng;*

*2. Đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng trước khi chấm dứt Hợp đồng lao động hoặc Hợp đồng làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm a và điểm b, khoản 1, Điều 43 của Luật này, đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 36 tháng trước khi chấm dứt Hợp đồng lao động đối với trường hợp quy định tại điểm e, khoản 1, Điều 43 của Luật này.*

*3. Đã nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại trung tâm dịch vụ việc làm theo quy định tại khu 1, Điều 40 của Luật này.*

4. Chưa tình được việc làm sau 15 ngày, kể từ ngày nộp hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp, trừ các trường hợp sau đây

- a) Thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ công an;
- b) Đi học tập có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên;
- c) Chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở giáo dục bắt buộc, cơ sở cai nghiện bắt buộc;
- d) Bị tạm giam; chấp hành hình phạt tù;
- đ) Ra nước ngoài định cư; đi lao động ở nước ngoài theo Hợp đồng;
- e) Chết”.

Theo điều 50 của Luật việc làm năm 2013 quy định về mức, thời gian, thời điểm hưởng trợ cấp thất nghiệp như sau:

1. Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương thân đồng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp nhưng tối đa không quá 05 lần mức lương cơ sở đối với người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định hoặc không quá 05 lần mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Bộ luật lao động đối với người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định tại thời điểm chấm dứt Hợp đồng lao động hoặc Hợp đồng làm việc.

2. Thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính theo số tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp, cứ đóng đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng thì được hưởng 03 tháng trợ cấp thất nghiệp, sau đó, cứ đóng đủ thêm 12 tháng thì được hưởng thêm 01 tháng trợ cấp thất nghiệp nhưng tối đa không quá 12 tháng.

3. Thời điểm hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính từ ngày thứ 16, kể từ ngày nộp đủ hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định tại khoản 1 Điều 46 của Luật này”.

Nay, anh yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau:

1) Yêu cầu tuyên bố Quyết định sa thải của Công ty đối với anh là trái pháp luật và buộc Công ty phải hủy bỏ quyết định này;

2) Yêu cầu Công ty Bồi thường thiệt hại cho anh theo các Điều 41, 46, 113 BLLĐ năm 2019 cụ thể là:

+ Công ty phải trả lương cho anh trong những ngày anh không được làm việc mỗi tháng 20.000.000 đồng, (theo Hợp đồng lao động) tính từ ngày 05/01/2021 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm.

+ Ngoài ra Công ty phải trả cho anh những khoản tiền sau:

- Trả cho anh 2 tháng lương với số tiền là:  $20.000.000 \times 2 = 40.000.000$  đồng.

- Trả cho anh tiền lương trong thời gian 45 ngày, (1,5 tháng) là thời gian Công ty không thông báo trước cho anh việc sa thải:  $1,5 \text{ tháng} \times 20.000.000 \text{ đồng/tháng} = 30.000.000$  đồng.

- Trả cho anh tiền trợ cấp thôi việc trong thời gian 17 tháng với số tiền là: 15.000.000 đồng (theo quy định của Điều 46 BLLĐ năm 2019).

- Trả cho anh tiền lương tháng 12/2020 và 4 ngày của tháng 01/2021 với số tiền là: 23.000.000 đồng.

- Trả cho anh tiền doanh số bán hàng trong tháng 12/2020 và tiền doanh số bán hàng trong tháng 11/2020 do Công ty đã giữ lại của anh số tiền là:  $554.311.000 \text{ đồng} \times 2\%$ , (tiền doanh số của tháng 12/2020 + 6.700.000 đồng, (tiền doanh số giữ lại của tháng 11/2020) = 18.562.200 đồng.

- Trả cho anh tiền nghỉ phép 12 ngày trong năm 2020 với số tiền là: 9.230.000 đồng, (theo quy định của Điều 113 BLLĐ năm 2019).

3) Yêu cầu Công ty bồi thường thiệt hại cho anh theo Điều 275, khoản 1 Điều 584, khoản 1 Điều 585 BLDS năm 2015 cụ thể như sau:

+ Bồi thường thiệt hại trong 24 tháng, mỗi tháng là 20.000.000 đồng tương ứng với số tiền là:  $24 \text{ tháng} \times 20.000.000 \text{ đồng} = 480.000.000$  đồng, do Hợp đồng lao động của Công ty có quy định cản trở anh làm việc tại doanh nghiệp khác trong thời gian anh nghỉ việc.

+ Bồi thường thiệt hại về tinh thần 10 tháng lương cơ bản tương ứng với số tiền là:  $10 \text{ tháng} \times 1.490.000 \text{ đồng/tháng} = 14.900.000$  đồng.

4) Theo Điều 168 BLLĐ năm 2019 và Điều 2 của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014, khoản 26, Điều 1 của Thông tư số 06/2021/TT- BLĐTBXH của Bộ lao động thương binh xã hội; khoản 2, Điều 17 nghị định 115/2015/NĐ – CP của Chính phủ; điểm c, khoản 5, Điều 3 của Thông tư số 10/2020/TT- BLĐTBXH của Bộ lao động thương binh xã hội buộc: Công ty phải truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn cho anh với mức đóng là 13.800.000 đồng và phải truy đóng tiền bảo hiểm từ ngày 01/02/2020 cho đến ngày xét xử sơ thẩm. Do từ khi anh vào làm việc tại Công ty thì Công ty vẫn không đóng bất kỳ một loại bảo hiểm gì cho anh.

5) Yêu cầu Công ty phải trả cho anh tổng số tiền 43.726.100 đồng mà Công ty đã tự ý trừ tiền lương của anh, cụ thể: Tháng 02/2020, Công ty đã trừ 9.732.000 đồng; tháng 07/2020, Công ty đã trừ 7.477.500 đồng; tháng 08/2020, Công ty đã trừ

6.932.000 đồng; tháng 10/2020, Công ty đã trừ 7.670.000 đồng; tháng 11/2020, Công ty đã trừ 1.530.000 đồng; tháng 12/2020, Công ty đã trừ 10.384.600 đồng. Việc Công ty đã trừ các khoản tiền trên vào tiền lương của anh thì anh không hề biết.

6) Yêu cầu Công ty phải bồi thường tiền trợ cấp thất nghiệp cho anh. Khoản tiền đáng ra anh phải được hưởng, nếu Công ty đóng bảo hiểm bắt buộc cho anh đúng thời hạn theo quy định của pháp luật với số tiền là 57.687.210 đồng

Theo Sổ bảo hiểm xã hội của anh thì thời gian anh đóng bảo hiểm thất nghiệp chưa hưởng là 7 năm 8 tháng. Mức bình quân tiền lương đóng bảo hiểm 7 tháng cuối của anh là:  $13.735.050 \text{ đồng} \times 60\% \times 7 \text{ tháng} = 57.687.210 \text{ đồng}$ . Vì Công ty đóng bảo hiểm cho anh không đúng quy định của pháp luật nên anh không đủ điều kiện để hưởng tiền trợ cấp thất nghiệp của Bảo hiểm xã hội. Việc Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động đối với anh ngày 05/01/2021, nhưng đến ngày 10/12/2021 Công ty mới truy đóng tiền bảo hiểm cho anh là quá thời hạn quy định là 03 tháng. Lỗi này là của Công ty, nên Công ty phải có trách nhiệm bồi thường cho anh tiền bảo hiểm thất nghiệp là 57.687.210 đồng, số tiền này lẽ ra anh phải được hưởng của Bảo hiểm xã hội.

**Công ty Cổ phần Sơn Becker Ch do ông Thân Quốc Tlà người đại diện theo pháp luật đã trình bày:** Anh Nguyễn Khắc L trước đây là nhân viên Công ty Cổ phần Sơn Becker Ch, nhưng anh đã có vi phạm một số lỗi nên Công ty buộc phải sa thải. Các lỗi vi phạm của anh L như sau:

Lần 1: Chiều ngày 27/10/2020 cho tới ngày 31/10/2020 anh Nguyễn Khắc L đã rời vị trí làm việc, khách hàng gọi điện không được, Công ty tìm mọi cách liên lạc với anh L nhưng cũng không liên lạc được.

Chiều ngày 31/10/2020, Công ty đã họp Hội đồng xử lý kỷ luật anh L và Hội đồng đã nhất trí về việc vi phạm của anh L là lần đầu nên anh L chỉ bị Cảnh cáo, nếu lần sau anh L tiếp tục tái phạm sẽ bị Công ty sa thải.

Lần 2: Ngày 4/1/2021, sau khi anh L cãi nhau với nhân viên khác của Công ty là anh Nguyễn Quốc Đ thì anh L lại tiếp tục rời vị trí làm việc, khách hàng gọi không được. Sau đó Công ty đã nhận được phản hồi của anh L là: “Anh L không thể tiếp tục làm việc, buổi chiều anh L sẽ nộp đơn cho Công ty để xin nghỉ việc”, “Đề nghị Công ty cho anh L nghỉ việc càng nhanh càng tốt”. Anh L còn gửi Đơn xin nghỉ việc tại Công ty gửi cho bà Đỗ Thị Thlà Giám đốc Công ty qua mạng xã hội zalo.

Sau đó Công ty có lấy lại số điện thoại mà Công ty đã cấp cho anh L trước đó thì biết rất nhiều khách hàng gọi điện cho số điện thoại này để lấy Cứng và dung môi từ một Đại lý nào đó mà anh L lập ra. Trong thời gian làm việc hưởng lương của Công ty đồng thời anh L lại lấy công thức sơn của Công ty để làm Dung môi để anh L tự bán cho khách hàng, anh L bán cả “Cứng” của một hãng Sơn khác cho khách hàng. Công ty có hỏi anh L về việc: Tại sao anh L lại bán dung môi và bán “Cứng” của hãng Sơn khác thì anh L nói “Giá bên mình cao lắm, xăng lớt có 3.2 triệu đồng thôi”.

Trong quy định của Công ty, doanh số đạt 700.000.000 đồng trở lên đối với khách hàng là đại lý thì mới được hưởng mức chiết khấu là 1%, nhưng trong quá trình làm việc anh L đã tư vấn với khách hàng không đúng sự thật đó là: dù khách hàng bán hàng được doanh số bao nhiêu cũng được anh L cho chiết khấu với mức là 2%, 3%, hoặc 5% giá trị tiền hàng (tùy từng khách hàng). Điều này khiến cho Công ty gặp khó khăn trong vấn đề thu công nợ, cũng như chịu mang tiếng về không giữ đúng cam kết trong kinh doanh, ảnh hưởng tới thu nhập của Công ty và ảnh hưởng tới uy tín của Công ty.

Theo khoản 6.2 Phần V của Nội quy của Công ty quy định về trách nhiệm của người lao động thì một nhân viên kinh doanh trong thời gian làm việc và hưởng lương tại Công ty mà đi cung cấp công thức và tự bán sản phẩm tương tự như sản phẩm của Công ty thì buộc phải sa thải.

Theo Hợp đồng lao động mà Công ty đã ký với anh Nguyễn Khắc L thì anh L phải có trách nhiệm sau:

Chịu trách nhiệm trước cấp trên về kết quả hoạt động hàng tháng liên quan đến chỉ tiêu doanh số đề ra: Quý 4/2020 phải đạt doanh số từ 8.5 đến 9 tỷ đồng nhưng doanh số bán hàng quý 4/2020 của anh L chưa đạt được được 1 tỷ đồng.

Theo dõi vấn đề công nợ của khách hàng đảm đúng yêu cầu thanh toán của Công ty, chịu trách nhiệm trước Công ty về những khoản nợ khó thu hồi trong trường hợp do lỗi của mình gây ra: Tổng số nợ khó thu hồi của khách hàng của anh L là 42.923.600 đồng, (có bảng kê đi kèm).

Trong thời gian hiệu lực của Hợp đồng và trong vòng 24 tháng kể từ khi nghỉ việc tại Công ty, nhân viên không được phép: Cung cấp thông tin, tiết lộ bí mật kinh doanh của Công ty ra ngoài, không được phép hợp tác, sản xuất, làm đại lý sử dụng, tiết lộ thông tin về khách hàng, mặt hàng, sản phẩm tương tự của Công ty cho bất kỳ tổ chức cá nhân nào nhằm phục vụ công riêng của mình mà không được sự đồng ý bằng văn bản từ phía Công ty. Nhưng ngay thời điểm này anh

Nguyễn Khắc L đã đi làm việc cho Công ty CP J Việt Nam; Địa chỉ: C12 – PANDORA, số 53 phố Triều Khúc, phường Thanh Xuân N, Quận Th, Thành phố Hà Nội, có số điện thoại là 0989162636. Công ty CP J Việt Nam có ngành nghề xuất kinh doanh tương tự với Công ty son Becker Ch, là đối thủ cạnh tranh trực tiếp với Công ty son Becker Ch. Anh L còn bán những sản phẩm tương tự như sản phẩm của Công ty son Becker Ch cho các khách hàng của Công ty son Becker Ch.

Trong thời gian hiệu lực của Hợp đồng lao động, nếu nhân viên không thực hiện đúng Hợp đồng lao động, nội quy lao động và cam kết của mình thì nhân viên đó (hoặc người bảo lãnh) phải hoàn trả lại 100% lương trách nhiệm đã được nhận cho Công ty và phải khắc phục bồi thường 100% tổn thất do mình gây ra theo phán quyết của Công ty (kể cả trường hợp vi phạm dẫn đến bị sa thải). Như vậy, anh L phải trả cho Công ty các khoản tiền cụ thể như sau:

- Lương trách nhiệm 10.000.000 đồng/tháng x 3 tháng = 30.000.000 đồng.
- Tổn thất cho Công ty khi bán hàng của hãng khác không bán hàng cho Công ty làm thiệt giảm doanh số (9 tỷ-1 tỷ) x 10% lợi nhuận = 800.000.000 đồng.
- Theo Điều 16 nghị định số 75/2019/NĐ-CP của Chính phủ thì đối với hành vi tiết lộ sử dụng thông tin mật trong kinh doanh mà không được phép của chủ sở hữu thì sẽ bị phạt tiền từ 200.000.000 đồng - 300.000.000 đồng

Công ty đã nhiều lần gọi điện, nhắn tin anh Nguyễn Khắc Lyêu cầu anh L về Công ty để giải trình các nội dung: Tại sao anh L lại bán “Cứng, dung môi cho bên khác và tại sao lại tư vấn cho khách hàng không đúng sự thật về việc chiết khấu cuối năm cho khách hàng? Ban đầu thì anh L có nghe máy và trả lời vòng vo sau đó anh L đã chặn tất cả các số điện thoại của những người gọi điện cho anh L nên Công ty không yêu cầu anh L giải trình về những vấn đề này được.

Do vậy, ngày 05/01/2021, Công ty đã lập cuộc họp khẩn để xét kỷ luật anh Nguyễn Khắc L với hình thức cao nhất là sa thải.

Nay, Công ty son Becker Ch có yêu cầu phản tố đề nghị anh Nguyễn Khắc L phải trả cho Công ty những khoản tiền mà Công ty đã bị tổn thất cụ thể như sau:

- Tổng số nợ khó thu hồi là: 42.923.600 đồng
- Tiền lương trách nhiệm anh L đã nhận trong khi anh L không làm tròn trách nhiệm số tiền là 10.000.000 đồng/tháng x 3 tháng = 30.000.000 đồng
- Tổn thất của Công ty khi anh L bán hàng của hãng khác không bán hàng cho Công ty làm thiệt giảm doanh số (9 tỷ-1 tỷ) x 10% lợi nhuận = 800.000.000 đồng;

Theo Điều 16 nghị định 75/2019/NĐ-CP của Chính phủ phạt tiền từ 200.000.000 đồng - 300.000.000 đồng

Như vậy, tổng số tiền anh L phải trả cho Công tyson Becker Ch là: 1.172.923.600 đồng.

Trong vòng 24 tháng kể từ khi anh L nghỉ việc tại Công ty, Công ty yêu cầu anh L không được phép cung cấp thông tin, tiết lộ bí mật kinh doanh của Công ty ra bên ngoài, không được phép hợp tác, sản xuất, kinh doanh, làm đại lý sử dụng, tiết lộ thông tin về khách hàng, mặt hàng, sản phẩm tương tự của Công ty cho bất kỳ tổ chức cá nhân nào.

Trước khi xét xử sơ thẩm vụ án, Công ty cổ phần sơn Becker Chdo ông Thân Quốc Tuấn là người đại diện của Công ty của đã rút toàn bộ yêu cầu phản tố đối với anh Nguyễn Khắc L.

**4. Bà Đỗ Thị Th trình bày:** Bà là Giám đốc của Công ty. Công ty có khoảng 06 đến 11 người làm việc thường xuyên nên Công ty không thành lập tổ chức công đoàn. Việc bảo vệ quyền lợi cho người lao động do bà Đào Thị Hiền (là nhân viên hành chính của Công ty) phụ trách. Công ty đã ký Hợp đồng lao động với anh L như anh L đã trình bày là đúng. Nhưng bà Thơ là người ký Hợp đồng lao động với anh L là không đúng thẩm quyền. Ông Tuấn mới có thẩm quyền ký Hợp đồng lao động với anh L. Quá trình làm việc tại Công ty, anh L đã có những vi phạm như:

- Bán dung môi của đơn vị khác cho đại lý, thỏa thuận với các đại lý được hưởng chiết khấu 3% trong khi quy định của Công ty là trên 700.000.000 đồng mới được hưởng chiết khấu 1%;

- Anh L tự ý nghỉ làm việc quá số ngày cho phép, các đại lý không liên lạc được với anh L.

**5. Bà Đào Thị H trình bày:** Bà là nhân viên hành chính của Công ty. Tháng 8/2019, anh L đã làm việc tại Công ty nhưng không ký Hợp đồng. Ngày 01/11/2020, anh L mới ký Hợp đồng lao động với Công ty. Từ ngày 27/10/2020 đến ngày 31/10/2020, anh L tự ý nghỉ việc tại Công ty, khách hàng không liên lạc được với anh L. Ngày 05/01/2021, anh L tự ý rời vị trí làm việc, rời nhóm zalo, có gửi đơn xin nghỉ việc đến Công ty. Anh L còn yêu cầu được nghỉ việc càng nhanh càng tốt. Công ty đã họp và lập biên bản xét kỷ luật anh L. Trước khi họp lập biên bản, Công ty không có giấy thông báo cho anh L đến họp mà chỉ gọi điện cho anh L, nhưng Công ty không liên lạc được với anh L. Việc Công ty kỷ luật anh L là đúng quy định của pháp luật.

**6. Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Giang do ông Nguyễn Quang Q là người đại diện theo ủy quyền đã trình bày:** Ông Nguyễn Khắc L thuộc đối tượng bắt buộc

phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp từ tháng 11/2019 đến tháng 4/2020; từ tháng 6/2020 đến tháng 8/2020 và từ tháng 10/2020 đến tháng 12/2020. Bảo hiểm xã hội tỉnh đã yêu cầu Công ty lập hồ sơ, thủ tục đóng các khoản bảo hiểm, chốt, trả sổ bảo hiểm cho ông Lĩnh theo quy định. Theo sổ bảo hiểm thì Công ty đã đóng đầy đủ cho anh L vào tháng 10/2021.

Do có nội dung trên, bản án bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST, ngày 21/6/2022 của Tòa án nhân dân huyện V đã áp dụng điểm a, khoản 1, Điều 32, Điều 35, Điều 39, Điều 144, Điều 147, 217, 218, 271, 273 Bộ luật tố tụng dân sự; Điều 41, Điều 122 Bộ luật lao động 2019, Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; Điều 12, Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về án phí, lệ phí Tòa án xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của anh Nguyễn Khắc L.

- Hủy Quyết định về việc cho thôi việc, (với hình thức sa thải) ngày 05/01/2021 của Công ty cổ phần sơn Becker Ch đối với anh Nguyễn Khắc L.

- Buộc Công ty cổ phần sơn Becker Ch phải bồi thường cho anh Nguyễn Khắc L số tiền là 464.306.672 đồng.

- Công ty cổ phần sơn Becker Ch không phải nhận lại anh Nguyễn Khắc L về làm việc.

- Đình chỉ yêu cầu phản tố của Công ty cổ phần sơn Becker Chem đối với anh Nguyễn Khắc L. Hoàn trả Công ty cổ phần sơn Becker Ch số tiền 13.700.000 đồng đã nộp tạm ứng án phí theo biên lai thu số 0006224 ngày 09/02/2022 của Chi cục thi hành án dân sự huyện V.

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 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, 7a, 7b và Điều 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.

2. Về án phí: Buộc Công ty cổ phần sơn Becker Ch phải chịu 13.286.133 đồng án phí lao động sơ thẩm. Anh Nguyễn Khắc L không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Ngoài ra bản án còn tuyên quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Sau khi xét xử sơ thẩm, ngày 05/7/2022, nguyên đơn là anh Lnộp đơn kháng cáo; ngày 02/7/2022, bị đơn là Công ty cổ phần sơn Becker Ch nộp đơn kháng cáo.

Ngày 06/7/2022, Viện kiểm sát nhân dân huyện V có Quyết định kháng nghị số 03/QĐ-VKS-LĐ đề nghị sửa bản án lao động sơ thẩm đã xử.

Ngày 16/9/2022, Tòa án nhân dân huyện V có Thông báo sửa chữa bản án.

Ngày 16/11/2022, Công ty cổ phần sơn Becker Ch có đơn khiếu nại về việc sửa chữa, bổ sung bản án sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST của Tòa án nhân dân huyện V.

Tại Quyết định giải quyết khiếu nại số 01/2022/QĐ-KN ngày 15/12/2022 đã chấp nhận khiếu nại của Công ty cổ phần sơn Becker Ch về việc Tòa án cấp sơ thẩm đã ban hành Thông báo, sửa chữa, bổ sung bản án sơ thẩm không theo quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa, nguyên đơn là anh Lvẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo. Bị đơn là Công ty cổ phần sơn Becker Ch vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

\*Anh L đã trình bày: Bản án sơ thẩm đã không xem xét buộc Công ty phải trả cho anh L những khoản tiền sau:

- Tiền lương trong thời gian 1,5 tháng là những ngày Công ty không thông báo trước cho anh L về việc sa thải:  $1,5 \text{ tháng} \times 20.000.000 \text{ đồng/tháng} = 30.000.000 \text{ đồng}$ .

- Tiền trợ cấp thôi việc trong thời gian 17 tháng là: 15.000.000 đồng, (theo quy định của Điều 46 BLLĐ năm 2019).

- Tiền lương tháng 12/2020 và 4 ngày của tháng 01/2021 với tổng số tiền là: 23.000.000 đồng.

- Tiền doanh số trong tháng 12/2020 và tiền doanh số trong tháng 11/2020 do anh L đã bị Công ty giữ lại là:  $554.311.000 \text{ đồng} \times 2\%$  (tiền doanh số của tháng 12/2020) + 6.700.000 đồng, (tiền doanh số giữ lại của tháng 11/2020) = 18.562.200 đồng.

- Tiền nghỉ phép 12 ngày trong năm 2020 với số tiền là: 9.230.000 đồng (theo quy định của Điều 113 BLLĐ năm 2019).

Ngoài ra anh yêu cầu Công ty phải trả cho anh các khoản tiền cụ thể gồm: bồi thường thiệt hại cho anh L cụ thể như sau:

- Bồi thường thiệt hại vật chất trong 24 tháng mỗi tháng là 20.000.000 đồng tương ứng với số tiền là 480.000.000 đồng do Công ty không cho anh L được làm việc trong thời gian nghỉ việc ở Công ty.

- Bồi thường thiệt hại về tinh thần 10 tháng lương cơ bản tương ứng với số tiền là:  $10 \text{ tháng} \times 1.490.000 \text{ đồng/tháng} = 14.900.000 \text{ đồng}$ .

- Buộc Công ty phải truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn với mức đóng là 13.800.000 đồng/tháng và phải truy đóng từ ngày 01/02/2020 cho đến ngày xét xử sơ thẩm.

- Trả cho anh L tổng số tiền 43.726.100 đồng mà Công ty đã tự ý trừ tiền lương của anh L, cụ thể: Tháng 02/2020 Công ty đã trừ 9.732.000 đồng; tháng 07/2020 Công ty đã trừ 7.477.500 đồng; tháng 08/2020 Công ty đã trừ 6.932.000 đồng; tháng 10/2020 Công ty đã trừ 7.670.000 đồng; tháng 11/2020 Công ty đã trừ 1.530.000 đồng; tháng 12/2020 Công ty đã trừ 10.384.600 đồng.

- Bồi thường tiền trợ cấp thất nghiệp cho anh L tổng số tiền là 57.687.210 đồng.

Nay, anh kháng cáo đề nghị Hội đồng xét xử buộc Công ty cổ phần sơn Becker Ch phải trả cho anh các khoản tiền nêu trên.

\* Bị đơn là Công ty cổ phần sơn Becker Ch do ông T là người đại diện theo pháp luật và Luật sư Đặng Văn Th là người đại diện theo ủy quyền và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn đều trình bày: Việc Công ty ban hành Quyết định sa thải đối với anh L là đúng quy định của pháp luật. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo và yêu cầu khởi kiện của anh L.

#### **Đại diện VKSND tỉnh Bắc Giang phát biểu quan điểm:**

- Về tố tụng: Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Giang và các đương sự đã chấp hành đầy đủ các trình tự, thủ tục của BLTTDS.

- Về nội dung vụ án: Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Giang áp dụng khoản 2, Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và kháng cáo của bị đơn; chấp nhận kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân huyện V, sửa bản án sơ thẩm đã xử theo nội dung kháng nghị.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN**

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

Ngày 05/08/2019, anh Nguyễn Khắc L được tuyển dụng vào Công ty Cổ phần sơn Becker Ch làm việc. Ngày 01/02/2020, anh L và Công ty ký Hợp đồng làm việc không xác định thời hạn, theo nội dung của Hợp đồng làm việc thì

anh L được phân công làm Giám đốc kinh doanh, với mức lương là 3.500.000 đồng/01 tháng và phụ cấp là 16.500.000 đồng/tháng (gồm lương trách nhiệm 10.000.000 đồng/tháng; tiền điện thoại là 1.500.000đồng/tháng; tiền công tác phí là 5.000.000 đồng/tháng. Tổng thu nhập là 20.000.000/tháng). Ngày 05/01/2021, Công ty có Quyết định sa thải anh L.

Cho rằng Quyết định sa thải của Công ty là không đúng, anh L làm đơn khởi kiện đến Tòa án yêu cầu các vấn đề sau:

1) Yêu cầu tuyên bố Quyết định sa thải của Công ty đối với anh L là trái pháp luật;

2) Yêu cầu Công ty phải trả tiền lương trong những ngày anh L không được làm việc mỗi tháng 20.000.000 đồng tính từ ngày 05/01/2021 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm;

3) Ngoài ra Công ty phải trả cho anh L những khoản tiền sau:

- Trả cho anh L 2 tháng lương với số tiền là:  $20.000.000 \times 2 = 40.000.000$  đồng.

- Trả cho anh L tiền lương trong thời gian 1,5 tháng là những ngày Công ty không thông báo trước cho anh L:  $1,5 \text{ tháng} \times 20.000.000 \text{ đồng/tháng} = 30.000.000$  đồng.

- Trả cho anh L tiền trợ cấp thôi việc trong thời gian 17 tháng là: 15.000.000 đồng (theo quy định của Điều 46 BLLĐ năm 2019).

- Trả cho anh L tiền lương tháng 12/2020 và 4 ngày của tháng 01/2021 với tổng số tiền là: 23.000.000 đồng.

- Trả cho anh L tiền doanh số trong tháng 12/2020 và tiền doanh số trong tháng 11/2020 do anh L đã bị Công ty giữ lại là:  $554.311.000 \text{ đồng} \times 2\%$  (tiền doanh số của tháng 12/2020) + 6.700.000 đồng, (tiền doanh số giữ lại của tháng 11/2020) = 18.562.200 đồng.

- Trả cho anh L tiền nghỉ phép 12 ngày trong năm 2020 với số tiền là: 9.230.000 đồng (theo quy định của Điều 113 BLLĐ năm 2019).

4) Yêu cầu Công ty bồi thường thiệt hại cho anh L cụ thể như sau:

- Bồi thường thiệt hại vật chất trong 24 tháng mỗi tháng là 20.000.000 đồng tương ứng với số tiền là:  $24 \text{ tháng} \times 20.000.000 \text{ đồng} = 480.000.000 \text{ đồng}$ .

- Bồi thường thiệt hại về tinh thần 10 tháng lương cơ bản tương ứng với số tiền là:  $10 \text{ tháng} \times 1.490.000 \text{ đồng/tháng} = 14.900.000 \text{ đồng}$ .

5) Buộc Công ty phải truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn với mức đóng là 13.800.000 đồng/tháng và phải truy đóng từ ngày 01/02/2020 cho đến ngày xét xử sơ thẩm.

6) Yêu cầu Công ty phải trả cho anh L tổng số tiền 43.726.100 đồng mà Công ty đã tự ý trừ tiền lương của anh L, cụ thể: Tháng 02/2020, Công ty đã trừ 9.732.000 đồng; tháng 07/2020, Công ty đã trừ 7.477.500 đồng; tháng 08/2020, Công ty đã trừ 6.932.000 đồng; tháng 10/2020, Công ty đã trừ 7.670.000 đồng; tháng 11/2020 Công ty đã trừ 1.530.000 đồng; tháng 12/2020, Công ty đã trừ 10.384.600 đồng.

7) Yêu cầu Công ty phải bồi thường tiền trợ cấp thất nghiệp cho anh L tổng số tiền là 57.687.210 đồng.

Bản án sơ thẩm đã chấp nhận một phần khởi kiện của anh L và xử: Hủy Quyết định về việc cho thôi việc (với hình thức sa thải) ngày 05/01/2021 của Công ty cổ phần sơn Becker Ch đối với anh Nguyễn Khắc L.

- Buộc Công ty cổ phần sơn Becker Chem phải bồi thường cho anh Nguyễn Khắc L số tiền 464.306.672 đồng bao gồm: Tiền lương trong những ngày anh L không làm việc; tiền bồi thường 2 tháng lương và tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian anh L không được làm việc với thu nhập tiền lương của anh L là 20.000.000 đồng/tháng.

- Công ty cổ phần sơn Becker Ch không phải nhận lại anh Nguyễn Khắc L về làm việc.

Sau khi xét xử, anh L kháng cáo đề nghị Hội đồng xét xử xem xét chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn;

Công ty kháng cáo không đồng ý trả tiền cho anh L vì cho rằng việc sa thải của Công ty đối với anh L là hoàn toàn đúng quy định của pháp luật;

Viện kiểm sát nhân dân huyện V đã có Quyết định kháng nghị đề nghị sửa bản án sơ thẩm đã xử, xác định Công ty chỉ phải trả cho anh L tiền Tiền lương trong những ngày anh L không làm việc; tiền bồi thường 2 tháng lương và tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian anh L không được làm việc với thu nhập tiền lương của anh L là 13.800.000 đồng/tháng. Việc bản án sơ thẩm tính số tiền tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian anh L không được làm việc với mức 21% số tiền thực lĩnh là không đúng mà phải tính theo mức 21,5 % của số tiền thực lĩnh; bản án sơ thẩm đình chỉ yêu cầu phản tố của anh L nhưng không áp dụng Điều 244 BLTTDS là thiếu sót.

[1] Xét kháng cáo của Công ty về việc Công ty không đồng ý trả tiền cho anh L vì cho rằng việc sa thải của Công ty đối với anh L là hoàn toàn đúng quy định của pháp luật, Hội đồng xét xử xét thấy:

+ Về Hợp đồng lao động ký kết giữa các bên thì thấy mặc dù bà Đỗ Thị Thơ là giám đốc Công ty cổ phần sơn Becker Ch không có thẩm quyền ký Hợp đồng nhưng sau khi ký Hợp đồng lao động thì anh L đã đi làm việc, đồng thời Công ty cổ phần sơn Becker Ch đã trả lương đầy đủ cho anh L. Việc này thể hiện ý trí của các bên nên cần chấp nhận về nội dung của Hợp đồng lao động ký kết giữa Công ty cổ phần sơn Becker Ch và anh Nguyễn Khắc L.

+ Về nội dung, quy trình xử lý kỷ luật sa thải của Công ty Becker Ch với anh L: Công ty lập biên bản xử lý kỷ luật đối với anh L ngày 05/1/2021 có thành phần là ông Thân Quốc T – Chủ tịch HĐQT- Chủ tịch hội đồng kỷ luật; bà Đỗ Thị Th – Giám đốc Công ty - Ủy viên và bà Đào Thị H – nhân viên hành chính nhân sự là không đủ thành phần quy định tại Điều 122 BLLĐ năm 2019 như: Không có người lao động tham gia để giải trình các vi phạm, không có đại diện của tổ chức công đoàn cấp trên (do Công ty không có Công đoàn cơ sở).

Trước khi tiến hành phiên họp xử lý kỷ luật, Công ty không thực hiện việc thông báo cho anh L về thời gian, địa điểm mở phiên họp xét kỷ luật lao động, Công ty khai có gọi điện cho anh L nhưng không liên lạc được, tuy nhiên, Công ty không gửi các thông báo bằng văn bản cho anh L bằng các hình thức thông báo khác. Do đó, không có căn cứ chứng minh Công ty đã thông báo cho anh L về phiên họp xử lý kỷ luật. Công ty cũng không thực hiện việc gửi thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho Ban chấp hành công đoàn cấp trên cơ sở (do Công ty không có Công đoàn cơ sở).

Việc xét xử lý kỷ luật của Công ty đối với anh L là không đúng trình tự, thủ tục quy định tại Điều 122 BLLĐ năm 2019 và Điều 30 Nghị định số 05/2015 ngày 12/01/2015 của Chính phủ (tại thời điểm xảy ra tranh chấp vẫn đang có hiệu lực).

Do thủ tục xét kỷ luật không đúng, dẫn đến Quyết định sa thải anh L của Công ty Cổ phần sơn Becker Ch là không đúng quy định pháp luật nên Tòa án cấp sơ thẩm đã hủy bỏ Quyết định sa thải của Công ty đối với anh L là có căn cứ, đúng quy định của pháp luật. Kháng cáo của Công ty là không có cơ sở chấp nhận.

[2] Xét kháng cáo của anh L về việc đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, Hội đồng xét xử xét thấy:

Về các khoản tiền bồi thường của Công ty đối với anh L thì thấy: Do việc sa thải là không đúng nên anh L được bồi thường theo quy định tại Điều 41 BLLĐ là có căn cứ. Tuy nhiên:

Yêu cầu của anh L về việc Công ty phải có trách nhiệm truy đóng bảo hiểm xã hội cho anh L từ ngày 01/02/2020 cho đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm. Tuy nhiên theo xác nhận của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Giang thì Công ty đã thực hiện xong việc nộp đầy đủ tiền bảo hiểm xã hội cho anh L trong thời gian anh L làm việc tại Công ty vào tháng 10/2021. Do vậy chỉ có căn cứ xem xét giải quyết buộc Công ty nộp tiền bảo hiểm xã hội cho anh L từ ngày có Quyết định sa thải là ngày 05/1/2021 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm.

Anh L cho rằng Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Giang đã tính tiền đóng bảo hiểm cho anh theo mức lương của Công ty trả cho anh L sau khi đã trừ tiền lương của anh L là không đúng quy định. Về nội dung này thì anh L có quyền khiếu nại đến Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Giang.

Anh L còn yêu cầu Công ty trả một số các khoản tiền cụ thể là:

+ Công ty phải trả tiền lương tháng 12/2020 và 04 ngày lương của anh L trong tháng 01/2021 với số tiền là 23.000.000 đồng.

+ Trả tiền doanh số bán hàng cho anh L trong tháng 11, tháng 12 của năm 2020 là 18.562.000 đồng bao gồm 11.862.200 đồng (tiền doanh số tháng 12/2020) và 6.700.000 đồng (tiền doanh số giữ lại của tháng 11/2020).

+ Trả tiền nghỉ phép 12 ngày trong năm 2020 (theo Điều 113 BLLĐ năm 2019) là: 9.230.000 đồng.

+ Công ty đã tự ý trừ 43.726.100 đồng vào tiền lương của anh L cụ thể là: Tháng 02/2020, trừ 9.732.000 đồng; tháng 07/2020, trừ 7.477.500 đồng; tháng 08/2020, trừ 6.932.000 đồng; tháng 10/2020, trừ 7.670.000 đồng; tháng 11/2020, trừ 1.530.000 đồng; tháng 12/2020, trừ 10.384.600 đồng. Nay anh L yêu cầu Công ty phải trả lại cho anh L tổng số tiền 43.726.100 đồng.

Xét thấy: Theo quy định của Điều 188 Luật lao động quy định các tranh chấp về tiền lương cần phải qua hòa giải cơ sở.

Việc tranh chấp giữa anh L và Công ty về các khoản tiền nêu trên đều là tranh chấp về tiền lương. Do các bên chưa thực hiện việc hòa giải cơ sở nên Tòa án cấp sơ thẩm đã không giải quyết yêu cầu này của anh L do chưa đủ điều kiện khởi kiện theo điểm b, khoản 1, Điều 192 BLTTDS có căn cứ. Tuy nhiên, đối với các yêu cầu khởi kiện này của anh L, cần áp dụng điểm g, khoản 1, Điều 217 BLTTDS, sửa bản án sơ thẩm về cách tuyên án cụ thể là: Đình chỉ giải quyết các

yêu cầu khởi kiện của anh L về tiền lương. Tòa án cấp sơ thẩm không đình chỉ giải quyết các yêu cầu này của anh L là thiếu sót, không đúng quy định của pháp luật.

Theo điểm c, khoản 3, Điều 192 BLTTDS, đương sự được nộp đơn khởi kiện lại nếu đã có đủ điều kiện khởi kiện. Sau này nếu các bên vẫn có tranh chấp về tiền lương và việc tranh chấp này được hòa giải cơ sở (theo Điều 188 BLLĐ) thì anh L có quyền khởi kiện yêu cầu Công ty trả tiền lương cho anh L bằng vụ án lao động khác.

- Anh L đã yêu cầu Công ty bồi thường thiệt hại ngoài Hợp đồng do Công ty đã cản trở anh L không được làm việc 24 tháng sau nghỉ việc tại Công ty với số tiền là:  $24 \text{ tháng} \times 20.000.000 \text{ đồng} = 480.000.000 \text{ đồng}$ .

Yêu cầu này của anh L là không có cơ sở do Công ty không có quy định cấm anh L làm việc sau khi anh L nghỉ việc tại Công ty. Tại Hợp đồng làm việc chỉ quy định: *“Trong vòng 24 tháng kể từ khi nghỉ việc tại Công ty, nhân viên không được phép cung cấp thông tin, tiết lộ bí mật kinh doanh của Công ty ra ngoài, không được phép hợp tác, sản xuất, kinh doanh, làm đại lý sử dụng, tiết lộ thông tin về khách hàng, mặt hàng, sản phẩm tương tự của Công ty cho bất kỳ tổ chức, cá nhân nào nhằm phục vụ công việc của riêng mình mà chưa có văn bản đồng ý của Công ty”*. Quy định này của Hợp đồng không cấm anh L làm các công việc khác. Hơn nữa, đây là thỏa thuận của anh L với Công ty, anh L đã tự nguyện ký kết với Công ty, do đó Tòa án cấp sơ thẩm đã không chấp nhận yêu cầu này của anh L là có căn cứ.

- Anh L yêu cầu bồi thường thiệt hại tinh thần:  $10 \text{ tháng lương cơ bản} \times 1.490.000 \text{ đồng} = 14.900.000 \text{ đồng}$ . Đây là bồi thường thiệt hại ngoài Hợp đồng, không thuộc các trường hợp bồi thường do sa thải trái pháp luật, anh L không chứng minh được thiệt hại nên Tòa án cấp sơ thẩm đã không chấp nhận yêu cầu này của anh L là có căn cứ.

- Anh L cho rằng do Công ty không đóng bảo hiểm thất nghiệp cho anh nên anh không được hưởng trợ cấp thất nghiệp, anh yêu cầu Công ty phải bồi thường tiền trợ cấp thất nghiệp cho anh là 57.687.210 đồng và yêu cầu Công ty trả tiền những ngày không báo trước:  $45 \text{ ngày}/30 \text{ ngày} \times 20.000.000 \text{ đồng} = 30.000.000 \text{ đồng}$ . Tuy nhiên, anh L bị xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải, không thuộc trường hợp được hưởng các khoản tiền này theo quy định tại Điều 36, Điều 46 của BLLĐ, nên Tòa án cấp sơ thẩm đã không chấp nhận yêu cầu này của anh L là có căn cứ.

Xét thấy: Mặc dù Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận một số yêu cầu khởi kiện của anh L, nhưng Tòa án cấp sơ thẩm lại không tuyên: Bác yêu cầu khởi kiện của anh L (về một số yêu cầu cụ thể) là tuyên án không đầy đủ.

[3] Xét kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân huyện V, Hội đồng xét xử xét thấy:

[3.1] Về mức bồi thường của Công ty đối với anh L và các khoản bồi thường thì thấy:

Hợp đồng lao động giữa Công ty Becker Ch và anh Nguyễn Khắc L được ký ngày 01/11/2020 và theo bảng lương do Công ty Becker Ch cung cấp thì anh L được hưởng mức lương là 20.000.000 đồng/01 tháng, bao gồm: Lương cơ bản là 3.800.000 đồng, trợ cấp trách nhiệm 10.000.000 đồng (do anh L giữ chức vụ Giám đốc kinh doanh), tiền trợ cấp điện thoại 1.200.000 đồng, trợ cấp công tác phí 5.000.000 đồng. Tòa án cấp sơ thẩm đã căn cứ mức lương 20.000.000 đồng/01 tháng để tính mức bồi thường: Tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc là 17 tháng x 20.000.000 đồng/01 tháng + 666.667 đồng/01 ngày x 16 ngày = 340.000.000 đồng là chưa đủ cơ sở, không đúng quy định tại Điều 90 Bộ luật lao động năm 2019 về tiền lương vì: Thực tế những ngày này anh L không làm việc cho Công ty Becker Ch nên không phát sinh chi phí về tiền điện thoại, tiền công tác phí, do đó việc Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn phải bồi thường cho anh L cả tiền chi phí điện thoại và tiền công tác phí trong những ngày anh L không làm việc là không có căn cứ.

+ Theo quy định tại Điều 41 BLLĐ và theo sự phân tích nêu trên thì trong những ngày anh L không làm việc thì Công ty chỉ phải chi trả cho anh L tiền lương cơ bản; tiền trợ cấp trách nhiệm và 2 tháng lương theo mức tiền lương là 13.800.000 đồng/1 tháng là hợp lý.

Khoảng thời gian anh L không làm việc cho Công ty Becker Ch tính từ thời điểm anh L bị Công ty sa thải (ngày 05/01/2021) đến thời điểm xét xử sơ thẩm (ngày 21/6/2022) là 17 tháng, 16 ngày.

Do vậy Công ty phải bồi thường cho anh L các khoản tiền là:

- Khoản tiền lương trong thời gian anh L không được làm việc tại Công ty:

17 tháng x 13.800.000 đồng/tháng + 460.000 đồng/ngày x 16 ngày = 241.960.000 đồng.

- 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là: 2 x 13.800.000 đồng/tháng = 27.600.000 đồng.

[3.2] Về khoản tiền bảo hiểm y tế và tiền bảo hiểm xã hội, tiền bảo hiểm thất nghiệp trong khoảng thời gian anh L không được làm việc: Công ty đang đóng cho anh L với mức 21,5%, (trong đó bảo hiểm xã hội là 17,5%; bảo hiểm y tế là 3%; bảo hiểm thất nghiệp là 1%).

Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty phải chi trả số tiền bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp trong khoảng thời gian anh L không được làm việc với mức  $350.666.672 \text{ đồng} \times 21\% = 73.640.000 \text{ đồng}$  là không đúng mức và không đúng số tiền chi trả hàng tháng của Công ty đối với anh L (theo sự phân tích ở tại mục [3.1]).

Vậy tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp Công ty phải trả cho anh L trong thời gian anh L không được làm việc (từ ngày 05/1/2021 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm là ngày 21/6/2022) với số tiền là:

$241.960.000 \text{ đồng} \times 21,5\% = 52.021.400 \text{ đồng}$ .

(Trong đó bảo hiểm xã hội là  $241.960.000 \text{ đồng} \times 17,5\% = 42.343.000 \text{ đồng}$ ;

Bảo hiểm y tế là  $241.960.000 \text{ đồng} \times 3\% = 7.258.800 \text{ đồng}$ ;

Bảo hiểm thất nghiệp  $241.960.000 \text{ đồng} \times 1\% = 2.419.600 \text{ đồng}$ ).

Tổng số tiền Công ty phải trả cho anh L là:  $241.960.000 \text{ đồng} + 27.600.000 \text{ đồng} + 52.021.400 \text{ đồng} = 321.581.400 \text{ đồng}$ .

[3.3] Về kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân huyện V đã nêu: Bản án sơ thẩm đã nhận định, đánh giá không chấp nhận một một số các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, nhưng tại phần quyết định của bản án lại không tuyên cụ thể: Không chấp nhận những yêu cầu khởi kiện nào của nguyên đơn là không đầy đủ, không đúng quy định tại Mẫu số 52 ban hành kèm theo Nghị quyết số 01/2017/NQ-HĐTP ngày 13/01/2017 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao về việc ban hành một số biểu mẫu trong tố tụng dân sự; Bản án sơ thẩm đình chỉ yêu cầu phản tố của bị đơn nhưng không áp dụng Điều 244 BLTTDS là thiếu sót.

Về những nội dung này, Hội đồng xét xử xét thấy: Kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân huyện V là có căn cứ. Cần sửa bản án sơ thẩm về cách tuyên án, bổ sung thêm điều luật áp dụng, (Điều 244 BLTTDS), Tòa án cấp sơ thẩm cũng cần rút kinh nghiệm về những sai sót trên:

[4] Về án phí lao động sơ thẩm:

Số tiền án phí lao động sơ thẩm bị đơn phải chịu là:

$321.581.400 \text{ đồng} \times 3\% = 9.647.442 \text{ đồng}$ .

[5] Về án phí lao động phúc thẩm:

Do sửa bản án sơ thẩm nên các đương sự không phải chịu án phí phúc thẩm.  
Vì các lẽ trên.

## QUYẾT ĐỊNH

Áp dụng khoản 2, Điều 308 BLTTDS không chấp nhận kháng cáo của anh L, không chấp nhận kháng cáo của Công ty sơn Becker Ch, chấp nhận kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân huyện V, sửa bản án sơ thẩm đã xử.

Áp dụng điểm a, khoản 1, Điều 32, Điều 35, Điều 39, Điều 144, Điều 147, điểm b, khoản 1, Điều 192, điểm c, điểm g, khoản 1 Điều 217, Điều 218, Điều 244, Điều 271, Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự; Điều 41, Điều 122, Điều 188 Bộ luật lao động năm 2019, Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP, ngày 12/01/2015 của Chính phủ; Điều 12, Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về án phí, lệ phí Tòa án xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của anh Nguyễn Khắc L.

- Hủy Quyết định về việc cho thôi việc (Với hình thức sa thải) ngày 05/01/2021 của Công ty cổ phần sơn Becker Ch đối với anh Nguyễn Khắc L.

- Buộc Công ty cổ phần sơn Becker Ch phải bồi thường cho anh Nguyễn Khắc L tổng số tiền 321.581.400 đồng (ba trăm hai mươi một triệu, năm trăm tám mươi một ngàn, bốn trăm đồng) cụ thể như sau:

- Tiền lương trong những ngày anh L không làm việc kể từ ngày anh L bị sa thải là ngày 05/01/2021 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm là ngày 21/6/2022 là: 241.960.000 đồng, (hai trăm bốn một triệu, sáu trăm ngàn đồng);

- Trả 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là: 27.600.000 đồng, (hai mươi bảy triệu sáu trăm ngàn đồng);

- Tiền bảo hiểm xã hội là: 42.343.000 đồng, (bốn mươi hai triệu, ba trăm bốn mươi ba ngàn đồng);

- Tiền bảo hiểm y tế là: 7.258.800 đồng, (bảy triệu, hai trăm năm mươi tám ngàn tám trăm đồng);

- Tiền bảo hiểm thất nghiệp là: 2.419.600 đồng, (hai triệu bốn trăm mười chín ngàn sáu trăm đồng).

+ Công ty cổ phần sơn Becker Ch không phải nhận lại anh Nguyễn Khắc L về làm việc.

+ Đình chỉ yêu cầu phản tố của Công ty cổ phần sơn Becker Ch đối với anh Nguyễn Khắc L.

**2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của anh Nguyễn Khắc L về các nội dung sau:**

- Buộc Công ty phải trả cho anh L tiền trợ cấp thôi việc trong thời gian 17 tháng là: 15.000.000 đồng;

- Buộc Công ty phải bồi thường thiệt hại vật chất cho anh L trong 24 tháng mỗi tháng là 20.000.000 đồng tương ứng với số tiền là: 24 tháng x 20.000.000 đồng = 480.000.000 đồng;

- Buộc Công ty phải bồi thường thiệt hại về tinh thần cho anh L 10 tháng lương cơ bản tương ứng với số tiền là: 10 tháng x 1.490.000 đồng/tháng = 14.900.000 đồng;

- Buộc Công ty phải truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn cho anh L với mức đóng là 13.800.000 đồng/tháng và phải truy đóng từ ngày 01/02/2020 cho đến ngày 05/1/2021;

- Buộc Công ty phải bồi thường tiền trợ cấp thất nghiệp cho anh L tổng số tiền là 57.687.210 đồng.

**3. Đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu khởi kiện của anh L cụ thể gồm:**

- Buộc Công ty phải trả cho anh L tiền lương tháng 12/2020 và 4 ngày của tháng 01/2021 với tổng số tiền là: 23.000.000 đồng.

- Buộc Công ty phải trả cho anh L tiền doanh số trong tháng 12/2020 và tiền doanh số trong tháng 11/2020 do anh L đã bị Công ty giữ lại là: 554.311.000 đồng x 2% (tiền doanh số của tháng 12/2020) + 6.700.000 đồng, (tiền doanh số giữ lại của tháng 11/2020) = 18.562.200 đồng.

- Buộc Công ty phải trả cho anh L tiền nghỉ phép 12 ngày trong năm 2020 với số tiền là: 9.230.000 đồng (theo quy định của Điều 113 BLLĐ năm 2019).

- Buộc Công ty phải trả cho anh L tổng số tiền 43.726.100 đồng mà Công ty đã tự ý trừ tiền lương của anh L, cụ thể: Tháng 02/2020, Công ty đã trừ 9.732.000 đồng; tháng 07/2020, Công ty đã trừ 7.477.500 đồng; tháng 08/2020, Công ty đã trừ 6.932.000 đồng; tháng 10/2020, Công ty đã trừ 7.670.000 đồng; tháng 11/2020 Công ty đã trừ 1.530.000 đồng; tháng 12/2020, Công ty đã trừ 10.384.600 đồng.

**4. Về án phí lao động sơ thẩm:**

Buộc Công ty cổ phần sơn Becker Ch phải chịu 9.647.442 đồng án phí lao động sơ thẩm.

Anh Nguyễn Khắc L không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

**5. Về án phí lao động phúc thẩm:**

Công ty cổ phần sơn Becker Ch không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Hoàn trả Công ty cổ phần sơn Becker Chsố tiền 300.000 đồng đã nộp tại Biên lai thu tiền số 0006472, ngày 04/7/2022 tại Chi cục Thi hành án dân sự huyện V.

Anh Nguyễn Khắc L không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho 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 khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2, Điều 468 Bộ luật dân sự.

Trường hợp bản án, quyết định 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 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, 7a, 7b và 9 của 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.

Án xử phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

***Nơi gửi:***

- VKSND tỉnh Bắc Giang;
- Toà án nhân dân huyện V;
- Chi cục THADS huyện V;
- Các đương sự;
- Lưu HS; VP.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM**  
**Thẩm phán - Chủ tọa phiên toà**

**Đã ký**  
**Phạm Thị Minh Hiền**