

Bản án số: 02/2022/LĐ-PT

Ngày 28-3-2022

V/v Tranh chấp về trường hợp bị
đơn phương chấm dứt hợp đồng
lao động

**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 Công Lục.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Minh Tấn;

Ông Huỳnh Văn Luật.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Hằng - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Ông Trần Văn Bé - Kiểm sát viên.

Ngày 28 tháng 3 năm 2022, 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 18/2021/TLPT-LĐ ngày 03/12/2021 về việc “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 03/2021/LĐ-ST ngày 30/9/2021 của Tòa án nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo. Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 01/2022/QĐ-PT ngày 21/01/2022; Quyết định hoãn phiên tòa số 01/2022/QĐ-PT ngày 21/02/2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 02/2022/QĐ-PT ngày 09/3/2022, giữa:

- *Nguyên đơn:* Bà Chu Thị Thu H, sinh năm 1984; Địa chỉ: Ấp N, xã H, huyện B, tỉnh Bình Dương. Bà H có mặt.

- *Bị đơn:* Công ty TNHH NB; địa chỉ: Lô F, đường C, Khu công nghiệp T, xã T, huyện B, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Ông Trần Quang T, sinh năm 1976; địa chỉ: Số Y đường R, Phường E, Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh (theo văn bản ủy quyền ngày 13/10/2020). Ông T có mặt.

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn bà Chu Thị Thu H và bị đơn Công ty TNHH NB do ông Trần Quang T làm đại diện.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện ngày 10/8/2020 và đơn sửa đổi bổ sung 16/9/2020, bản tự khai, quá trình hòa giải và tại phiên tòa, nguyên đơn bà Chu Thị Thu H trình bày:*

Bà Chu Thị Thu H và Công ty TNHH NB (gọi tắt là Công ty) có ký kết Hợp đồng lao động số: 003-HĐLĐ/2019-AMC. Thời hạn hợp đồng: 03 năm, từ ngày 01/4/2019 đến 31/3/2022, công việc: Nhân sự, mức lương: 12.000.000 đồng/ tháng.

Sau hơn 10 tháng làm việc, đến 15 giờ ngày 15/01/2020, bà H nhận được quyết định sa thải số: 01/01-2020/QĐST của Công ty với lý do: Không biết tiếng Trung. Công ty báo trước: 01 giờ 30 phút, để bàn giao công việc.

Sau Tết nguyên đán, bà H đến Công ty xin nhận quyền lợi của mình nhưng bảo vệ Công ty không cho bà H vào và Công ty cũng không giải quyết quyền lợi cho bà H.

Bà H khởi kiện yêu cầu Công ty phải thanh toán cho bà H:

1. Hai tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định: 02 tháng x 12.000.000 đồng/tháng = 24.000.000 đồng.

2. Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày: 12.000.000 đồng/tháng x 30 ngày = 360.000.000 đồng.

3. Tiền lương cho những ngày không được làm việc tính từ ngày 15/01/2020 đến hết thời hạn Hợp đồng 31/3/2022 là 27 tháng: 27 tháng x 12.000.000 đồng/tháng = 324.000.000 đồng.

4. Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trong những ngày không được làm việc cho đến khi hết thời hạn hợp đồng lao động là 27 tháng: 12.000.000 đồng/tháng x 27 tháng x 21,5% = 69.660.000 đồng.

5. Theo khoản 4 Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP thì công ty phải trả trợ cấp mất việc làm, trường hợp người lao động có thời gian làm việc thực tế cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên (HĐLĐ của bà H: 36 tháng) ít nhất bằng 02 tháng tiền lương; 02 tháng x 12.000.000 đồng/tháng = 24.000.000 đồng.

6. Thanh toán tiền lương tháng 13/2019 (10/12 tháng): 12.000.000 đồng/tháng x 10 tháng = 120.000.000 đồng.

7. Thanh toán lương tháng 01/2020: 14 ngày x 12.000.000 đồng/tháng = 168.000.000 đồng.

8. Thanh toán tiền phép năm theo HĐLĐ (36 ngày): 12.000.000 đồng/tháng : 26 ngày công x 36 ngày = 16.615.384 đồng.

9. Tiền lãi do chậm thanh toán (Điều 96 Bộ luật Lao động năm 2012) Lương tháng 13/2019, phép năm 2019 và lương tháng 01/2020: 33.076.922 đồng x 6,0%/năm x 27 tháng = 5.342.384 đồng.

10. Ngày công ốm đau hưởng BHXH, BHYT tính đến tháng 3/2020. Công ty không khai báo công ốm đau với BHXH: 12.000.000 đồng/tháng: 24

ngày x 75% x 13 ngày = 4.875.000 đồng. Có chứng từ kèm theo giấy chứng nhận nghỉ hưởng BHXH.

11. Bảo hiểm thất nghiệp (03 tháng): 12.000.000 đồng/tháng x 60% x 3 tháng = 21.600.000 đồng. Do Công ty chậm chốt, chậm trả sổ BHXH nên bà H không tiến hành thủ tục hưởng BHTN (theo khoản 2, Điều 50 Luật Việc làm). Có chứng từ kèm theo quá trình đóng BHTN.

12. Bà H không yêu cầu tiền khám chữa bệnh.

Tổng số tiền Công ty phải bồi thường là: 519.541.306 đồng.

** Bị đơn Công ty TNHH NB do ông Trần Quang T - là người đại diện hợp pháp (có đơn xin vắng mặt) đã trình bày:*

Bà Chu Thị Thu H vào nộp hồ sơ xin việc và được tuyển dụng vào làm việc tại Công ty TNHH NB vào ngày 11/3/2019, thử việc cho đến hết ngày 31/3/2019; đến ngày 01/4/2019 bà H với Công ty có ký hợp đồng lao động số 003 HĐLĐ/2019 với thời hạn 01 năm từ ngày 01/4/2019 đến ngày 31/3/2020, chức danh chuyên môn là Nhân sự, không có chức vụ, mức lương cơ bản là 5.500.000 đồng/tháng; trong thời gian làm việc tại Công ty, bà H làm việc cũng bình thường, không có gì xuất sắc và cũng không có sai phạm gì. Đến khi nghỉ Tết nguyên đán Canh Tý năm 2020 thì bà H có trình bày nguyện vọng là qua tết sẽ chuyển chỗ làm khác không làm việc tại Công ty nữa và bà H có nộp đơn xin nghỉ việc bắt đầu từ ngày 05/02/2020 (là ngày Công ty bắt đầu làm việc lại sau khi nghỉ Tết), trên cơ sở đơn xin nghỉ việc của bà H, ngày 15/01/2020 Công ty đã ban hành quyết định cho thôi việc (sa thải) với bà H.

Sau khi nghỉ việc, Công ty có gọi nhưng không thấy bà H đến nhận lương tháng 01/2020 cũng như các giấy tờ có liên quan, Công ty có điện thoại mời bà H đến nhận lương nhiều lần nhưng bà cũng không đến, hiện nay Công ty còn giữ tiền lương tháng 01/2020 của bà H là 3.953.692 đồng, số tiền này Công ty lúc nào cũng sẵn sàng trả cho bà H.

Là nhân viên nhân sự nên bà H có trách nhiệm lưu giữ các giấy tờ liên quan đến hồ sơ cá nhân của tất cả người lao động, trong đó có của cá nhân bà H và cả con dấu của Công ty sử dụng hàng ngày. Khi nhận được thông báo thụ lý, giấy triệu tập của Tòa án về việc bị bà H khởi kiện, Công ty vô cùng bất ngờ và kiểm tra lại hồ sơ thì không thấy đơn xin nghỉ việc của bà H (Công ty cho rằng bà đã lấy lại đơn xin nghỉ việc), hợp đồng lao động mà bà H cung cấp cho Tòa án cũng không đúng theo thông lệ của Công ty, có dấu hiệu của việc làm giả con dấu, tài liệu của Công ty vì tất cả các nhân viên Công ty sau thời gian thử việc đều được ký hợp đồng lao động với thời hạn 01 năm (không có ai ký 3 năm), trong khi đó hợp đồng mà bà H cung cấp là có thời hạn 3 năm. Các chứng từ khác cũng không phù hợp vì khi công ty tuyển dụng bà H, Công ty đã biết bà H không biết tiếng Hoa nhưng vẫn tuyển dụng nên đó không thể là lý do Công ty sa thải bà H được.

Các giấy tờ bà H gửi cho Công ty khi khởi kiện đều là bản scan nên không thể xác định được chữ ký và con dấu trên những văn bản đó. Phía Công

ty đề nghị Tòa án yêu cầu bà H cung cấp bản chính để đối chiếu. Những bản chính đó (nếu có) cũng là do bà H tự trình Tổng Giám đốc ký hồ sơ đã trả trộn vào để phục vụ cho ý định kiện tụng của bà sau khi nghỉ việc tại Công ty. Công ty đề nghị Tòa án cho trưng cầu giám định những chứng cứ mà bà H đã cung cấp, nếu chứng cứ không đúng đề nghị chuyển hồ sơ cho cơ quan công an điều tra bà H về tội giả mạo con dấu, tài liệu của cơ quan tổ chức. Vì những lý do nêu trên nên đối với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà H, bị đơn không đồng ý.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 03/2021/LĐ-ST ngày 30/9/2021 của Tòa án nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Chu Thị Thu H đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn NB gồm các khoản:

1.1. Tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước là 30 ngày là 13.864.000 đồng;

1.2. Tiền bồi thường theo hợp đồng lao động từ tháng 02/2020 đến tháng 3/2022 là 324.000.000 đồng;

1.3. Thanh toán 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động là 24.000.000 đồng;

1.4. Thanh toán tiền lương tháng 01/2020 còn lại là 6.461.538 đồng;

1.5. Tiền trợ cấp mất việc làm 02 tháng (tháng 02/2020 và tháng 3/2020) là 24.000.000 đồng;

Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn NB có trách nhiệm thanh toán cho bà Chu Thị Thu H tổng cộng số tiền là 392.325.538 đồng.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà H đối với yêu cầu bị đơn thanh toán: Tiền lương tháng 13/2020 là 10.000.000 đồng; tiền phép năm là 16.615.384 đồng; tiền BHXH, BHYT; BHTN trong thời gian từ tháng 02/2020 đến tháng 3/2022 là 69.660.000 đồng; tiền nghỉ ốm 24 ngày là 4.875.000 đồng; tiền BHTN 03 tháng là 21.600.000 đồng; tiền lãi do chậm thanh toán là 4.465.384 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên buộc bị đơn phải chịu số tiền án phí là 19.676.276 đồng, tiền chi phí giám định 9.000.000 đồng, trách nhiệm chậm thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án và quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 14/10/2020, nguyên đơn bà Chu Thị Thu H có đơn kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm, chấp nhận thêm các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về các nội dung: Thanh toán tiền lương tháng 13/2019 là 10.000.000 đồng; tiền phép năm 2019 là 16.615.384 đồng; thanh toán trực tiếp tiền bảo hiểm xã hội cho bà H số tiền 69.660.000 đồng; thanh toán tiền bảo hiểm thất nghiệp số tiền 21.600.000 đồng; tiền lãi do chậm thanh toán lương: 4.465.384 đồng; tiền ngày công ốm đau chưa hưởng BHXH: 4.875.000 đồng và tiền khám chữa bệnh: 4.241.157 đồng, tổng cộng là 131.456.925 đồng.

Ngày 29/10/2021, người đại diện hợp pháp của bị đơn ông Trần Quang T có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giải quyết lại.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của mình. Người đại diện hợp pháp của bị đơn vẫn giữ nguyên quan điểm của mình, không đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm và không đồng ý với yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

Hai bên đương sự không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Tại cấp phúc thẩm, bà H nộp bổ sung 4 phiếu lương của các tháng 7, 10, 11 và 12 năm 2019.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: Quá trình thụ lý 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 khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự, Kiểm sát viên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn và sửa một phần Bản án số 03/2021/LĐ-ST ngày 30/9/2021 của Tòa án nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương theo hướng tuyên buộc bị đơn phải thanh toán tiền lương những ngày nguyên đơn không được làm việc tính từ tháng 02 năm 2020 đến tháng 3 năm 2022 là 26 tháng x 12.000.000 đồng/tháng = 312.000.000 đồng. Các quyết định khác của bản án sơ thẩm đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên.

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 việc giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục tố tụng:

[1.1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật tranh chấp là: “*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo hình thức sa thải*”. Tuy nhiên, xét Quyết định số 01/01-2020/QĐST ngày 16/01/2020 mặc dù có dùng từ “*sa thải*”, nhưng thực chất là quyết định cho bà H nghỉ việc và quyết định này không đề cập đến bất kỳ hành vi vi phạm kỷ luật hay hình thức kỷ luật mà nêu rõ lý do là: “*Nhu cầu của Công ty là toàn bộ nhân viên văn phòng phải biết Tiếng Hoa*”. Quá trình tham gia tố tụng, các đương sự cũng xác định không có việc xử lý kỷ luật và các bên chỉ tranh chấp về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, Tòa án cấp phúc thẩm xác định đây là vụ án “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân huyện B theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[1.2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn bà Chu Thị Thu H và đại diện bị đơn ông Trần Quang T được thực hiện trong thời hạn luật định, đại diện bị đơn đã nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm, nguyên đơn được miễn án phí nên việc kháng cáo là hợp lệ.

[2] Về nội dung:

[2.1]. Quá trình tham gia tố tụng, người đại diện Công ty cho rằng bà H giả mạo tài liệu, chứng cứ trong việc đưa ra hợp đồng lao động không có thực, nhưng kết quả giám định do Tòa án cấp sơ thẩm trưng cầu cho thấy Hợp đồng lao động số 003 HĐLĐ/2019-AMC ngày 01/4/2019 đã được người đại diện hợp pháp của Công ty ký kết và tại cấp phúc thẩm, bị đơn cũng không cung cấp được tài liệu chứng cứ khác để chứng minh là có việc giả mạo hợp đồng lao động. Hợp đồng lao động số 003 HĐLĐ/2019-AMC ngày 01/4/2019 được ký kết giữa bà H và Công ty là hợp pháp. Hợp đồng này có thời hạn từ ngày 01/4/2019 đến 30/3/2022.

[2.2]. Xét Quyết định số 01/01-2020/QĐST ngày 16/01/2020 có nội dung cho bà H nghỉ việc là quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Người đại diện của Công ty cho rằng có sự thỏa thuận giữa các bên về việc chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng không được bà H thừa nhận và không cung cấp được tài liệu, chứng cứ nào khác để chứng minh có sự thỏa thuận giữa các bên nên Quyết định số 01/01-2020/QĐST là quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

[2.3]. Xét quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với lý do: “Nhu cầu của Công ty là toàn bộ Nhân viên văn phòng phải biết Tiếng Hoa” là không có căn cứ pháp luật. Ngoài ra, quyết định này còn vi phạm về thời hạn báo trước được quy định tại điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012. Do đó, Quyết định số 01/01-2020/QĐST ngày 16/01/2020 là quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và Công ty phải bồi thường cho người lao động các khoản theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012.

[2.4]. Xét thời gian tính bồi thường: Tại thời điểm Tòa án xét xử sơ thẩm (ngày 30/9/2021) thì hợp đồng lao động giữa các bên vẫn còn thời hạn, ngày hết hạn của hợp đồng đến ngày 30/3/2022 (sau ngày xét xử sơ thẩm). Thời gian người lao động không được làm việc theo hợp đồng đến ngày hết hạn hợp đồng, cụ thể như sau: Từ ngày 16/01/2020 đến ngày 30/3/2022 là 26 tháng và 14 ngày. Tòa án cấp sơ thẩm tính thời gian phải bồi thường 27 tháng là chưa chính xác, cần điều chỉnh lại.

[2.5]. Xét mức lương bồi thường:

Theo Hợp đồng lao động số 003 HĐLĐ/2019-AMC ngày 01/4/2019 có quy định tiền lương: Mức lương chính là 5.500.000 đồng + phụ cấp nguy hại 300.000 đồng + phụ cấp khác = 12.000.000 đồng/tháng. Trong đó, phụ cấp khác không được diễn giải chi tiết gồm những khoản phụ cấp nào.

Quá trình tham gia tố tụng, bà H trình bày được trả lương trực tiếp bằng tiền mặt 12.000.000 đồng/tháng, không bằng hình thức chuyển khoản qua ngân

hàng. Các phiếu lương do bà H nộp bổ sung tại cấp phúc thẩm không có chữ ký hay dấu xác nhận của Công ty và cũng không được người đại diện của Công ty thừa nhận nên không thể xác định đây là chứng cứ. Hơn nữa, theo các phiếu trả lương này thì mức lương cơ bản được xác định là 5.500.000 đồng, còn lại các khoản phụ cấp bao gồm: Phụ cấp xăng xe, phụ cấp thuê nhà, phụ cấp trách nhiệm và phụ cấp chuyên cần là những khoản phụ cấp chỉ được tính khi người lao động trực tiếp tham gia lao động mới xác định được nhu cầu sinh hoạt, đi lại và có thể hiện đầy đủ tinh thần trách nhiệm, sự chuyên cần hay không.

Bị đơn trình bày mức lương của bà H là 5.500.000 đồng, nhưng Tòa án cấp sơ thẩm đã không yêu cầu bị đơn cung cấp chứng cứ về bảng lương, các khoản tiền thực lĩnh hàng tháng của bà H, hình thức trả lương, các khoản phụ cấp mà bà H được hưởng ..., mà vẫn tính mức lương chung 12.000.000 đồng là không có cơ sở.

Theo tài liệu, chứng cứ do Bảo hiểm xã hội huyện B cung cấp thì Công ty NB đã đóng bảo hiểm xã hội cho bà H với mức lương là 6.800.000 đồng, trong đó lương chính: 6.500.000 đồng và phụ cấp: 300.000 đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm, Hội đồng xét xử yêu cầu các bên đương sự cung cấp tài liệu, chứng cứ thể hiện khoản tiền lương thực lĩnh, nhưng các bên không cung cấp được tài liệu, chứng cứ nào khác nên mức lương đóng bảo hiểm xã hội 6.800.000 đồng được áp dụng để tính các khoản bồi thường.

[2.6]. Xét các khoản bồi thường thì thấy rằng:

- Công ty phải trả cho bà H 02 tháng tiền lương theo hợp đồng (khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012): 6.800.000 đồng/tháng x 02 tháng = 13.600.000 đồng.

- Công ty phải trả tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc (khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012): 6.800.000 đồng/tháng x 26 tháng và 14 ngày = 180.461.500 đồng.

- Công ty phải trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc (khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012). Theo quy định tại các Điều 82, 83, 84, 85 và 86 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 thì cả người lao động và người sử dụng lao động đều có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội trên số tiền lương hàng tháng và đóng trực tiếp cho cơ quan bảo hiểm xã hội để nộp vào quỹ bảo hiểm xã hội. Sau đó, cơ quan bảo hiểm xã hội sử dụng quỹ bảo hiểm xã hội để trả các chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động theo quy định của pháp luật. Người sử dụng lao động không có nghĩa vụ trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trực tiếp cho người lao động. Theo tài liệu do Bảo hiểm xã hội huyện B cung cấp: Tháng 3/2020, Công ty mới báo giảm BHXH đối với bà H; từ tháng 4/2020 đến tháng 5/2020 bà H làm việc tại Công ty Cổ phần Công nghiệp MVN và có đăng ký tham gia hưởng BHXH; BHTN; từ tháng 9/2020 đến tháng 02/2021, bà H làm việc tại Công ty Tai Da Furniture và có tham gia BHXH; từ tháng 5/2021 đến tháng 7/2021 bà H làm việc tại Công ty TNHH Youia Việt Nam Furniture; quá trình tham gia BHXH,

bà cũng đã được Công ty TNHH NB giải quyết chế độ nghỉ ốm 4.250.000 đồng và nghỉ do con ốm là 1.700.000 đồng. Do đó, yêu cầu của bà H về việc yêu cầu Công ty phải thanh toán trực tiếp tiền BHXH, BHYT cho bà H là không có cơ sở chấp nhận.

- Do cả Công ty và bà H đều không muốn tiếp tục hợp đồng lao động nên Công ty phải trả cho bà H 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động (khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012): 6.800.000 đồng/tháng x 02 tháng = 13.600.000 đồng.

- Công ty phải bồi thường cho cho bà H một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước (theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 38 và khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012) là 30 ngày: 6.800.000 đồng.

- Công ty thừa nhận chưa thanh toán tiền lương tháng 01/2020 và đồng ý trả cho bà H tiền lương của tháng 01/2020 (nhưng bà H không đồng ý nhận): 3.953.692 đồng là phù hợp.

- Bà H yêu cầu Công ty trả tiền trợ cấp mất việc làm, nhưng theo quy định tại khoản 4 Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động thì trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, Công ty không thuộc trường hợp phải trả tiền trợ cấp mất việc làm theo quy định của pháp luật đã viện dẫn nêu trên.

- Tiền bảo hiểm thất nghiệp do cơ quan BHXH chi trả trực tiếp cho người lao động, Công ty không có nghĩa vụ chi trả.

- Khi người lao động bị ốm đau, tai nạn mà không phải là tai nạn lao động phải nghỉ việc và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền theo quy định của Bộ Y tế sẽ được hưởng trợ cấp do cơ quan bảo hiểm xã hội chi trả theo quy định tại các Điều 24, 25, 26, 28 và 29 Luật Bảo hiểm xã hội 2014. Xét thấy, bà H không có đơn xin nghỉ phép nộp kèm các giấy chứng nhận nghỉ bảo hiểm xã hội cho Công ty để xin trợ cấp nên Công ty không có trách nhiệm làm thủ tục này cho bà H và không có nghĩa vụ thanh toán trực tiếp khoản tiền này cho bà H.

- Các khoản khác bà H yêu cầu gồm có tiền lương tháng 13/2019 và tiền lãi do chậm thanh toán không có căn cứ pháp luật nên không được Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận là đúng.

[3]. Từ những cơ sở nêu trên, xét thấy yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn không có cơ sở chấp nhận; yêu cầu kháng cáo của bị đơn có cơ sở chấp nhận một phần về thời gian bồi thường và mức lương làm căn cứ bồi thường.

[4]. Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn; sửa một phần bản án sơ thẩm là phù hợp, nhưng về mức lương

tính bồi thường được Hội đồng xét xử điều chỉnh lại cho phù hợp với các tài liệu, chứng cứ đã thu thập.

[5]. Về án phí: Nguyên đơn được miễn án phí sơ thẩm và phúc thẩm. Bị đơn phải chịu án phí sơ thẩm trên khoản tiền phải thanh toán cho nguyên đơn, không phải chịu án phí phúc thẩm do sửa một phần bản án sơ thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 2 Điều 308 và Điều 313 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;

Áp dụng điểm b khoản 2 Điều 38, Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012; các Điều 24, 25, 26, 28, 29, 82, 83, 84, 85 và 86 Luật Bảo hiểm xã hội 2014; khoản 4 Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn. Chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 03/2021/LĐ-ST ngày 30/9/2021 của Tòa án nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương như sau:

1.1. Tuyên bố Quyết định số 01/01-2020/QĐST ngày 16/01/2020 của Công ty TNHH NB về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Chu Thị Thu H là trái pháp luật.

1.2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Chu Thị Thu H, buộc Công ty TNHH NB phải thanh toán cho bà Chu Thị Thu H các khoản sau:

- Hai (2) tháng tiền lương theo hợp đồng: 13.600.000 đồng.
- Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 16/01/2020 đến ngày 30/3/2022: 180.461.500 đồng.
- Hai (2) tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động: 13.600.000 đồng.
- Tiền lương trong những ngày không báo trước: 6.800.000 đồng.
- Tiền lương của tháng 01/2020: 3.953.692 đồng.

Cộng các khoản nêu trên: 218.415.192 đồng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, 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 Điều 357, Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015.

1.3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Chu Thị Thu H về việc yêu cầu bị đơn thanh toán cho bà H: Tiền lương tháng 13/2020 là 10.000.000 đồng; tiền phép năm là 16.615.384 đồng; tiền BHXH, BHYT; BHTN trong thời gian từ tháng 02/2020 đến tháng 3/2022 là 69.660.000 đồng; tiền nghỉ ốm 24 ngày là 4.875.000 đồng; tiền BHTN 03 tháng là 21.600.000 đồng; tiền lãi do chậm thanh toán là 4.465.384 đồng.

2. Về án phí:

2.1. Án phí lao động sơ thẩm:

- Công ty TNHH NB phải chịu án phí là 6.552.000 đồng.
- Bà Chu Thị Thu H được miễn án phí sơ thẩm.

2.2. Án phí lao động phúc thẩm:

- Công ty TNHH NB không phải chịu án phí phúc thẩm và được nhận lại 300.000 đồng tiền tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai số 0009771 ngày 05/11/2021 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện B.

- Bà Chu Thị Thu H được miễn án phí phúc thẩm.

3. 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 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.

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

Nơi nhận:

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

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(Đã ký)**

Nguyễn Công Lực