TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI

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

Bản án số: 08/2019/LĐ-PT
Ngày 23-5-2019
V/v tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Triệu Thị Huỳnh Hoa.

Các Thẩm phán: Bà Võ Thị Thanh Phượng;

Ông Lê Văn Quý.

- Thư ký phiên tòa: Ông Ngô Hoàng Long - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai: Bà Đỗ Thị Yến - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Từ ngày 21 đến ngày 23 tháng 5 năm 2019, tại trụ sở, Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 35/2019/TLPT-LĐ, ngày 20 tháng 02 năm 2019 về "tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 06/2018/LĐ-ST, ngày 12 tháng 12 năm 2018 của Tòa án nhân dân huyện L bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 15/2019/QĐ-PT, ngày 01 tháng 4 năm 2019 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số: 49/2019/QĐ-PT, ngày 26 tháng 4 năm 2019, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Ông Hà Duy Đ, sinh năm 1962.

Địa chỉ: xã P, huyện L, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Phạm Thế B, sinh năm 1987.

Địa chỉ: phường H, thành phố C, tỉnh Đồng Nai. (Văn bản ủy quyền ngày 23/4/2018).

- *Bị đơn:* Công ty trách nhiệm hữu hạn A (Việt Nam).

Địa chỉ: xã D, huyện L, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Ngô Minh N – Giám đốc.

- *Người làm chứng*:

1. Ông Danh T, sinh năm 1978;

HKTT: xã X, huyện E, thành phố Cần Thơ.

Địa chỉ tạm trú: xã D, huyện L, tỉnh Đồng Nai.

2. Ông Trịnh S, sinh năm 1970;

HKTT: xã X, huyện E, thành phố Cần Thơ.

Địa chỉ tạm trú: xã D, huyện L, tỉnh Đồng Nai.

3. Ông Trương Vũ K, sinh năm 1980.

HKTT: xã O, huyện V, tỉnh Cà Mau.

Địa chỉ tạm trú: xã D, huyện L, tỉnh Đồng Nai.

- *Người kháng cáo:* Bị đơn Công ty trách nhiệm hữu hạn A (Việt Nam).

(Ông Phạm Thế B và ông Ngô Minh N có mặt; những người làm chứng không triệu tập).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 21/3/2018, 11/6/2018 và lời khai trong quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, ông Phạm Thế B - người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

Ông Hà Duy Đ làm việc tại Công ty trách nhiệm hữu hạn A (Việt Nam) (sau đây gọi tắt là Công ty A) từ tháng 5/2012 theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn nhưng Công ty A không giao cho ông Đ. Công việc của ông Đ là lái xe nâng, bộ phận bốc xếp, mức lương thực lãnh trước khi nghỉ việc là 5.063.125 đồng/tháng (trong đó lương cơ bản đóng bảo hiểm xã hội là 4.213.125 đồng/tháng, 200.000 đồng phụ cấp trách nhiệm, 300.000 đồng phụ cấp tay nghề, 350.000 đồng chuyên cần). Trong thời gian làm việc, ông Đ luôn hoàn thành nhiệm vụ, không vi phạm quy định nào của Công ty A.

Vào ngày 13/4/2017, ông Đ bị viêm kết mạc mắt phải nên phải nghỉ việc đi khám nhưng vì đi gấp nên không làm đơn xin nghỉ nộp cho Công ty A. Ngày 14/4/2017, ông Đ vào làm việc thì bảo vệ Công ty A không cho vào. Trên bảng thông báo của Công ty A có dán quyết định không số với nội dung kể từ ngày 14/4/2017 đến 14/5/2017, ông Đ không phải đến Công ty A làm việc và Công ty A sẽ trả lương từ ngày 14/4/2017 đến 14/5/2017 cho ông Đ. Công ty A không giao thông báo trên cho ông Đ nhưng ông Đ chụp lại và in ra để nộp cùng đơn khởi kiện. Ông Đ không nhận được thông báo nào khác của Công ty A.

Ngày 13/5/2017, Công ty A ban hành Quyết định số: 06.05.17/QĐTV về việc cho ông Đ nghỉ việc kể từ ngày 13/5/2017 không có lý do. Công ty A đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Đ là trái pháp luật do ông Đ không vi phạm gây thiệt hại gì và Công ty A không thông báo trước cho ông Đ theo quy định của pháp luật khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Vì vậy, ông Đ khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc Công ty A phải:

- Hủy Quyết định số: 06.05.17/QĐTV, ngày 13/5/2017 của Công ty A về việc cho ông Đ thôi việc;

- Nhận ông Đ trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký. Trường hợp Công ty A không nhận ông Đ trở lại làm việc thì phải bồi thường thêm ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: 5.063.125 đồng/tháng x 02 tháng = 10.126.250 đồng;

- Trả tiền lương trong những ngày ông Đ không được làm việc từ ngày 13/5/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm 12/12/2018 là 18 tháng 28 ngày: (5.063.125 đồng/tháng x 18 tháng) + (5.063.125 đồng/tháng ÷ 26 ngày x 28 ngày) = 96.588.846 đồng;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 5.063.125 đồng/tháng x 02 tháng = 10.126.250 đồng;

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Đ từ tháng 5/2017 đến tháng 6/2018 hoặc trả bằng tiền: 4.213.125 đồng/tháng x 21.5% x 13 tháng = 11.775.684 đồng;

- Bồi thường 01 khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày Công ty A không báo trước: 5.063.125 đồng/tháng ÷ 26 ngày x 45 ngày = 8.763.075 đồng.

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty trách nhiệm hữu hạn A (Việt Nam) trình bày:

Ông Đ làm việc tại Công ty A từ tháng 5/2012 theo hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm, mỗi năm các bên ký lại hợp đồng, hết tháng 5/2015 đến khi ông Đ nghỉ việc các bên không ký hợp đồng lao động. Ông Đ làm công việc lái xe nâng, bộ phận bốc xếp, mức lương thực lãnh trước khi nghỉ việc là 4.913.125 đồng/tháng (trong đó lương cơ bản 4.213.125 đồng/tháng, tiền chuyên cần 200.000 đồng/tháng). Sau khi nghỉ việc, Công ty A đã thanh toán tiền cho ông Đ xong nên không giữ lại hợp đồng lao động và bảng lương.

Vào lúc 08 giờ 00 phút ngày 13/4/2017, tổ bốc xếp + pha bông gồm 05 công nhân: Hà Duy Đ - Tổ trưởng và 04 công nhân là Danh T, Trịnh S, Trương Vũ K, Phạm Văn G đã tự ý bỏ việc không có lý do. Nhân viên nhân sự Công ty A gọi điện mời các công nhân trên vào làm việc nhưng vẫn không vào. Việc tự ý nghỉ làm của các công nhân trên làm ảnh hưởng lớn đến quá trình sản xuất và gây thiệt hại cho Công ty A. Công ty A phải bồi thường cho khách hàng vì không thể giao hàng theo lịch, đồng thời làm ảnh hưởng lớn đến uy tín của Công ty A với đối tác.

Vào ngày 19/4/2017, Công ty A thông báo cho ông Đ về việc Công ty A sẽ chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Đ. Công ty A thông báo bằng văn bản dán tại bảng tin trước cổng Công ty A, không gửi cho ông Đ. Ngày 14/4/2017, Công ty A không ban hành thông báo nào như ông Đ trình bày. Ngày 13/5/2017, Công ty A ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đ.

Sau ngày ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, các thành viên trong tổ có đến gặp Công ty A để xin được vào làm lại, đồng thời khai nhận việc đình công

tập thể nêu trên là do ông Đ xúi giục nên Công ty A quyết định cho những thành viên đó trở lại làm việc. Ngoài ra, quá trình làm việc, ông Đ vi phạm nhiều lần nhưng Công ty A chỉ nhắc nhở trực tiếp, không lập biên bản.

Công ty A không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông Đ.

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, người làm chứng ông Danh T trình bày:

Ông T làm việc tại tổ bốc xếp của Công ty A do ông Đ làm tổ trưởng. Ngày 13/4/2017, ông Đ gọi điện cho ông T báo nghỉ làm nên ông T nghỉ, ông Đ không nói lý do nghỉ. Sau đó, các anh em trong tổ gặp ông Đ nói chuyện và ông Đ nói nghỉ làm để đình công tập thể. Từ ngày 14/4/2017 đến ngày 18/4/2017, các anh em trong tổ không vào Công ty A làm việc. Đến ngày 19/4/2017, ông T xin trở lại Công ty A làm việc.

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, người làm chứng ông Trịnh S trình bày:

Công việc của ông S tại Công ty A và sự việc nghỉ làm ngày 13/4/2017 như ông T trình bày. Các anh em trong tổ gặp ông Đ nói chuyện và ông Đ nói nghỉ việc để đình công. Từ ngày 14/4/2017 đến ngày 18/4/2017 các anh em trong tổ không vào Công ty A làm việc. Đến ngày 19/4/2017, ông S xin trở lại Công ty A làm việc.

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, người làm chứng ông Trương Vũ K trình bày:

Về thời gian làm việc, công việc của ông K tại Công ty A và sự việc nghỉ làm ngày 13/4/2017 như ông T trình bày. Các anh em trong tổ gặp ông Đ nói chuyện và ông Đ nói nghỉ việc để đình công tập thể. Từ ngày 14/4/2017 đến ngày 18/4/2017 các anh em trong tổ không vào Công ty A làm việc. Đến ngày 19/4/2017, ông K xin trở lại Công ty A làm việc.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số: 06/2018/LĐ-ST, ngày 12 tháng 12 năm 2018, Tòa án nhân dân huyện L áp dụng: khoản 2 Điều 22, điểm a khoản 2 Điều 38, khoản 1 Điều 39, Điều 41, khoản 1 và khoản 5 Điều 42, khoản 1 Điều 90, khoản 1 Điều 98, Điều 186, Điều 196 của Bộ luật lao động 2012; khoản 1 Điều 26 Nghị định số: 05/2015/NĐ-CP, ngày 12/01/2015 của Chính Phủ; Điều 21, Điều 85 và Điều 86 của Luật Bảo hiểm xã hội 2014; Điều 3 Nghị định số: 44/2017/NĐ-CP, ngày 22/5/2017 của Chính phủ; Điều 280 và Điều 357 Bộ luật dân sự 2015; Điều 12 và Điều 26 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.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Hà Duy Đ đối với bị đơn Công ty A về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Hủy Quyết định số: 06.05.17/QĐTV, ngày 13/5/2017 của Công ty P.O.L.T.S về việc cho ông Hà Duy Đ thôi việc.

Công nhận sự thỏa thuận của các đương sự về việc ông Đ không trở lại làm việc tại Công ty A.

Buộc Công ty A phải thanh toán cho ông Hà Duy Đ số tiền 133.658.976 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Đ đối với số tiền 3.721.129 đồng.

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 người 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 của Bộ luật dân sự năm 2015.

3. Về án phí: Ông Hà Duy Đ được miễn toàn bộ án phí sơ thẩm đối với yêu cầu khởi kiện không được chấp nhận. Công ty A phải chịu 4.009.769 đồng án phí sơ thẩm.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 26/12/2018, bị đơn Công ty A kháng cáo toàn bộ bản án, đề nghị Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Đ do:

- Ông Đ có hành vi vi phạm khoản 3 Điều 15 Nội quy Công ty A; khoản 1 và khoản 3 Điều 126 Bộ luật lao động 2012. Công ty A xử lý kỷ luật sa thải ông Đ, không phải đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

- Tòa án cấp sơ thẩm không đánh giá chứng cứ bị đơn cung cấp về việc ông Đ vi phạm kỷ luật lao động cũng như lời khai của người làm chứng.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phát biểu:

Về việc chấp hành pháp luật tố tụng: Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án cấp phúc thẩm của Thẩm phán, Hội đồng xét xử và việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng trong vụ án đúng với quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Về nội dung tranh chấp: Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 2 Điều 308 và Điều 309 Bộ luật tố tụng dân sự 2015, chấp nhận 01 phần kháng cáo của bị đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm, chấp nhận 01 phần yêu cầu khởi kiện của ông Đ:

- Hủy Quyết định cho thôi việc số: 06.05.17/QĐTV, ngày 13/5/2017;

- Công nhận sự thỏa thuận của ông Hà Duy Đ và Công ty A về việc chấm dứt hợp đồng lao động;

- Buộc Công ty A bồi thường cho ông Đ 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động;

- Trả tiền lương trong những ngày ông Đ không được làm việc từ ngày 13/5/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm 12/12/2018;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật;

- Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông Đ từ tháng 5/2017 đến tháng 6/2018;

- Đóng bảo hiểm thất nghiệp cho ông Đ từ tháng 5/2017 đến tháng 6/2018;

- Bồi thường 01 khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày Công ty A không báo trước.

(Mức lương căn cứ tính bồi thường là 4.213.125 đồng/tháng).

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:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Tòa án cấp sơ thẩm đã xác định đúng quy định pháp luật.

[2] Về quan hệ lao động giữa ông Đ và Công ty A: Các bên không cung cấp được hợp đồng lao động nhưng ông Đ và Công ty A đều thừa nhận ông Đ làm việc liên tục tại Công ty A từ tháng 5/2012 đến khi nghỉ việc. Mặt khác, Công ty A xác định hết tháng 5/2015, các bên không ký hợp đồng lao động và ông Đ vẫn tiếp tục làm việc. Do đó, căn cứ khoản 2 Điều 22 Bộ luật lao động 2012, Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ lao động giữa ông Đ và Công ty A là hợp đồng lao động không xác định thời hạn là có căn cứ.

[3] Xét kháng cáo của Công ty A:

- Về căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động:

Công ty A xác định chấm dứt hợp đồng lao động do ngày 13/4/2017, ông Đ tự ý bỏ việc không có lý do và xúi giục các tổ viên trong tổ đình công nghỉ việc làm ảnh hưởng lớn đến kế hoạch sản xuất và gây thiệt hại lớn cho công ty, Hội đồng xét xử xét thấy:

Tại biên bản xác minh ngày 14/8/2018 thể hiện, vào ngày 13/4/2017 ông Đ đến Phòng khám đa khoa Y tại huyện L để khám bệnh do bị viêm kết mạc mắt phải, mộng thịt. Như vậy, ông Đ nghỉ ngày 13/4/2017 là thuộc trường hợp người lao động bị ốm đau. Mặt khác, Công ty A xác định ông Đ nghỉ việc gây thiệt hại cho công ty số tiền 122.862.000 đồng nhưng không có chứng cứ chứng minh. Do đó, những lý do Công ty A chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đ không thuộc các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động 2012 và trái quy định tại khoản 1 Điều 39 Bộ luật lao động 2012. Vì vậy, Công ty A đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Đ là không có căn cứ pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, Công ty A xác định xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải đối với ông Đ và cung cấp các bản phô tô thông báo mời họp lần 1 ngày 15/4/2017, lần 2 ngày 17/4/2017, lần 3 ngày 18/4/2017, biên bản họp hội đồng kỷ luật ngày 19/4/2017. Tuy nhiên, các thông báo mời họp đều thể hiện nội dung *"Vào văn phòng công ty lúc 09h00 gặp chị Hà Thị M để làm việc về việc tự ý nghỉ việc không lý do cả tổ, gây mất ổn định sản xuất"*, không thể hiện nội dung họp xét kỷ luật và ngày mở phiên họp. Ông Đ xác định không nhận được các thông báo trên của Công ty A. Đồng thời, quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án cấp sơ thẩm, Công ty A đều xác định là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Đ và có ra thông báo trước cho ông Đ thời hạn chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, khai nại của Công ty A về việc xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải đối với ông Đ là không có căn cứ.

- Về trình tự, thủ tục ban hành quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Theo điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động 2012 quy định khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Các tài liệu, chứng cứ trong hồ sơ thể hiện có 02 thông báo báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: 01 thông báo do ông Đ cung cấp (bút lục 04) thể hiện nội dung kể từ ngày 14/4/2017 đến 14/5/2017, ông Đ không phải đến công ty làm việc; 01 thông báo do Công ty A cung cấp (bút lục 68) thể hiện nội dung báo trước 30 ngày, kể từ ngày 19/4/2017 đến ngày 19/5/2017 ông Đ không phải tới công ty làm việc. Xét thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ông Đ cung cấp là bản phô tô, không có công chứng, chứng thực theo quy định pháp luật và không được Công ty A thừa nhận nên không phải là chứng cứ xem xét, giải quyết vụ án. Đối với thông báo Công ty A cung cấp không được giao cho ông Đ và không đủ thời gian báo trước 45 ngày theo quy định pháp luật.

Như vậy, Công ty A đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Đ là không có căn cứ và thủ tục ban hành không đúng quy định pháp luật nên đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm hủy Quyết định thôi việc số: 06.05.17/QĐTV, ngày 13/5/2017 của Công ty A là có căn cứ.

- Về nghĩa vụ của Công ty A khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

Theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2012 quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: *"Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động"*.

+ Về thời gian ông Đ không được làm việc:

Tại phiên tòa phúc thẩm, Công ty A đề nghị Tòa án tính thời gian trong những ngày ông Đ không được làm việc từ ngày 13/5/2017 đến tháng 7/2018 vì từ tháng 7/2018, ông Đ làm việc tại Công ty Z và đã được trả lương. Người đại diện theo ủy quyền của ông Đ đề nghị Tòa án tính thời gian trong những ngày ông Đ không được làm việc từ ngày 13/5/2017 đến ngày Tòa án xét xử phúc thẩm 21/5/2019, Hội đồng xét xử xét thấy:

Quan hệ lao động giữa ông Đ và Công ty A là hợp đồng lao động không xác định thời hạn như nhận định trên. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm xác định những ngày ông Đ không được làm việc tại Công ty A được tính từ ngày 13/5/2017 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm 12/12/2018 (18 tháng 28 ngày) là đúng quy định pháp luật. Đối với việc nguyên đơn yêu cầu tính thời gian ông Đ không được làm việc đến ngày xét xử phúc thẩm Hội đồng xét xử không xem xét giải quyết do Tòa án cấp phúc thẩm chỉ xem xét giải quyết lại nội dung bản án sơ thẩm đã giải quyết.

+ Về tiền lương làm căn cứ tính bồi thường:

Quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án cấp sơ thẩm, ông Đ xác định tiền lương thực lãnh trước khi nghỉ việc là 5.063.125 đồng/tháng và Công ty A xác định mức lương thực lãnh của ông Đ trước khi nghỉ việc là 4.913.125 đồng/tháng. Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo pháp luật của bị đơn xác định do người đại diện theo ủy quyền của bị đơn nhầm lẫn nên tại phiên tòa sơ thẩm xác định mức lương của ông Đ là 4.913.125 đồng/tháng, thực tế mức lương thực lãnh của ông Đ làm căn cứ tính bồi thường là 4.213.125 đồng/tháng.

Xét theo điểm b khoản 1 Điều 91 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 quy định: "*…Người lao động khởi kiện vụ án đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thuộc trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc trường hợp không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động theo quy định của pháp luật về lao động thì nghĩa vụ chứng minh thuộc về người sử dụng lao động…".* Vì vậy, do Công ty A đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Đ thuộc trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 39 Bộ luật lao động 2012. Do đó, Công ty A phải có trách nhiệm cung cấp thang lương, bảng lương và các chứng cứ khác chứng minh mức lương thực lãnh của ông Đ trước khi nghỉ việc. Tuy nhiên, Công ty A không cung cấp được nên để đảm bảo quyền lợi của người lao động cần phải áp dụng mức lương căn cứ tính bồi thường cho ông Đ là 4.913.125 đồng/tháng như Tòa án cấp sơ thẩm xác định.

Hội đồng xét xử xét các yêu cầu cụ thể của ông Đ như sau:

+ Đối với yêu cầu nhận trở lại làm việc:

Công ty A và ông Đ đều thống nhất chấm dứt hợp đồng lao động đã ký và ông Đ yêu cầu Công ty A phải bồi thường 02 tháng tiền lương 5.063.125 đồng/tháng x 02 tháng = 10.126.250 đồng để chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, căn cứ khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động 2012, Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận 01 phần yêu cầu của ông Đ, ghi nhận sự thỏa thuận về chấm dứt hợp đồng lao động

giữa các bên; buộc Công ty A bồi thường cho ông Đ 02 tháng lương để chấm dứt hợp đồng lao động với số tiền: 4.913.125 đồng/tháng x 02 tháng = 9.826.250 đồng là có căn cứ.

+ Đối với yêu cầu Công ty A trả tiền lương trong những ngày ông Đ không được làm việc từ ngày 13/5/2017 đến ngày 12/12/2018 là 18 tháng 28 ngày với số tiền: (5.063.125 đồng/tháng x 18 tháng = 91.136.250 đồng) + (5.063.125 đồng/tháng ÷ 26 ngày x 28 ngày = 5.452.296 đồng) = 96.588.846 đồng:

Căn cứ khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2012, Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận 01 phần yêu cầu khởi kiện của ông Đ; buộc Công ty A phải trả tiền lương trong những ngày ông Đ không được làm việc từ ngày 13/5/2017 đến ngày 12/12/2018: (4.913.125 đồng/tháng x 18 tháng) + (4.913.125 đồng/tháng ÷ 26 ngày x 28 ngày) = 93.727.307 đồng là có căn cứ.

+ Đối với yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty A đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 5.063.125 đồng/tháng x 02 tháng = 10.126.250 đồng:

Căn cứ khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2012, Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận 01 phần yêu cầu khởi kiện của ông Đ; buộc Công ty A bồi thường 02 tháng tiền lương cho ông Đ do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 4.913.125 đồng/tháng x 02 tháng = 9.826.250 đồng là có căn cứ.

+ Đối với yêu cầu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông Đ không được làm việc:

Sổ bảo hiểm xã hội do ông Đ cung cấp và kết quả xác minh tại Bảo hiểm xã hội huyện L, Công ty A đã đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Đ đến tháng 4/2017. Do đó, Công ty A phải có trách nhiệm trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông Đ không được làm việc từ tháng 5/2017 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm tháng 12/2018. Tuy nhiên, từ tháng 7/2018 ông Đ làm việc tại Công ty Z và được Công ty Z đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tại Bảo hiểm xã hội huyện J đến nay. Vì vậy, ông Đ tự nguyện yêu cầu Công ty A đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp hoặc trả bằng tiền từ tháng 5/2017 đến tháng 6/2018 là có lợi cho bị đơn. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty A trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông Đ: 4.213.125 đồng/tháng x 20.5% x 13 tháng = 11.227.978 đồng là đúng quy định pháp luật.

Đối với tiền bảo hiểm thất nghiệp: Ông Đ yêu cầu Công ty A phải đóng bảo hiểm thất nghiệp hoặc trả bằng tiền từ tháng 5/2017 đến tháng 6/2018 nên Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty A trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông Đ. Tuy nhiên, theo quy định tại Điều 38 Quy trình thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; cấp sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế ban hành kèm theo Quyết định số: 595/QĐ-BHXH, ngày 14/4/2017 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam và Quyết định số: 888/QĐ-BHXH, ngày 16/7/2018 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy trình thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm

y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; cấp sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế ban hành kèm theo Quyết định số: 595/QĐ-BHXH, ngày 14/4/2017 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam thì tiền bảo hiểm thất nghiệp chưa đóng và số tiền lãi sẽ được truy thu vào quỹ bảo hiểm xã hội, không quy định người lao động được người sử dụng lao động thanh toán trực tiếp tiền bảo hiểm thất nghiệp. Mặt khác, tại khoản 1 Điều 45 Luật việc làm 2013 quy định: *"Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp để xét hưởng bảo hiểm thất nghiệp là tổng các khoảng thời gian đã đóng bảo hiểm thất nghiệp liên tục hoặc không liên tục được cộng dồn từ khi bắt đầu đóng bảo hiểm thất nghiệp cho đến khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc theo quy định của pháp luật mà chưa hưởng trợ cấp thất nghiệp"*. Do đó, để đảm bảo quyền lợi của người lao động, Hội đồng xét xử buộc Công ty A phải truy đóng bảo hiểm thất nghiệp cho ông Đ từ tháng 5/2017 đến tháng 6/2018.

+ Đối với yêu cầu bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày Công ty A không báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: 5.063.125 đồng/tháng ÷ 26 ngày x 45 ngày = 8.763.075 đồng:

Công ty A không thông báo trước ít nhất 45 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012. Do đó, căn cứ khoản 5 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012, Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Đ; buộc Công ty A trả cho ông Đ số tiền vi phạm thời hạn báo trước là: 4.913.125 đồng/tháng ÷ 26 ngày x 45 ngày = 8.503.485 đồng là có căn cứ, đúng pháp luật.

[4] Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của Công ty A, sửa một phần bản án sơ thẩm, chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Đ:

- Hủy Quyết định số: 06.05.17/QĐTV, ngày 13/5/2017 của Công ty A;

- Công nhận sự thỏa thuận của ông Đ và Công ty A về việc chấm dứt hợp đồng lao động;

- Buộc Công ty A phải bồi thường cho ông Đ số tiền 133.111.270 đồng (trong đó tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc là 93.727.307 đồng, 02 tháng lương thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động là 9.826.250 đồng, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc là 11.227.978 đồng, 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 9.826.250 đồng, tiền vi phạm quy định về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là 8.503.485 đồng);

- Buộc Công ty A phải truy đóng bảo hiểm thất nghiệp cho ông Đ từ tháng 5/2017 đến tháng 6/2018.

[5] Về ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai:

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai đề nghị căn cứ mức lương 4.213.125 đồng/tháng để tính bồi thường cho ông Đ là không phù hợp với các

chứng cứ trong hồ sơ vụ án như nhận định trên nên Hội đồng xét xử không chấp nhận. Đối với các đề nghị còn lại của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai là phù hợp với các chứng cứ trong hồ sơ vụ án nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[6] Về án phí: Ông Đ được miễn nộp toàn bộ án phí đối với yêu cầu khởi kiện không được chấp nhận. Công ty A phải chịu án phí sơ thẩm là 133.111.270 đồng x 3% = 3.993.338 đồng và 300.000 đồng án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ khoản 2 Điều 308 và Điều 309 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

Không chấp nhận kháng cáo của Công ty trách nhiệm hữu hạn A (Việt Nam); sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số: 06/2018/LĐ-ST, ngày 12 tháng 12 năm 2018 của Tòa án nhân dân huyện L.

- Áp dụng khoản 2 Điều 22, Điều 38, khoản 1 Điều 39, Điều 41, Điều 42 Bộ luật lao động 2012; Nghị định số: 05/2015/NĐ-CP, ngày 12/01/2015 của Chính Phủ; Điều 21, 85, 86 Luật Bảo hiểm xã hội 2014; Nghị định số: 44/2017/NĐ-CP, ngày 22/5/2017 của Chính phủ; Điều 357 Bộ luật dân sự 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 và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Hà Duy Đ đối với bị đơn Công ty trách nhiệm hữu hạn A (Việt Nam) về việc "tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Hủy Quyết định cho thôi việc số: 06.05.17/QĐTV, ngày 13/5/2017 của Công ty trách nhiệm hữu hạn A (Việt Nam) đối với ông Hà Duy Đ.

Công nhận sự thỏa thuận của ông Hà Duy Đ và Công ty trách nhiệm hữu hạn A (Việt Nam) về việc chấm dứt hợp đồng lao động.

Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn A (Việt Nam) phải bồi thường cho ông Hà Duy Đ số tiền 133.111.270 đồng (trong đó tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc là 93.727.307 đồng, 02 tháng lương thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động là 9.826.250 đồng, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc là 11.227.978 đồng, 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 9.826.250 đồng, tiền vi phạm quy định về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là 8.503.485 đồng).

Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn A (Việt Nam) phải truy đóng bảo hiểm thất nghiệp cho ông Hà Duy Đ từ tháng 5/2017 đến tháng 6/2018 theo quy định pháp luật.

Kể từ ngày án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng người phải thi hành án còn phải chịu thêm khoản tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Hà Duy Đ đối với số tiền 3.721.129 đồng.

3. Về án phí:

- Ông Hà Duy Đ được miễn nộp toàn bộ án phí sơ thẩm đối với yêu cầu khởi kiện không được chấp nhận.

- Công ty trách nhiệm hữu hạn A (Việt Nam) phải chịu 3.993.338 đồng án phí sơ thẩm và 300.000 đồng án phí phúc thẩm. Được tính trừ vào số tiền 300.000 đồng tạm ứng án phí đã nộp (theo biên lai số: 0001037, ngày 26/12/2018 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện L), Công ty trách nhiệm hữu hạn A (Việt Nam) phải nộp tiếp số tiền án phí là 3.993.338 đồng.

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.

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

Nơi nhận:
- VKSND tỉnh Đồng Nai;
- TAND huyện L;
- Chi cục THADS huyện L;
- Các đương sự;
- Lưu.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(Đã ký)
Triệu Thị Huỳnh Hoa