TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH BÌNH DƯƠNG**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 17/2021/LĐ-PT
Ngày: 26/10/2021
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 BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên toà: Ông Nguyễn Công Lực.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Minh Tấn;

Ông Nguyễn Đắc Cường.

- Thư ký phiên toà: Ông Lý Đạo Phú Quý - Thư ký Toà 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.

Trong ngày 26/10/2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 13/2021/TLPT-LĐ ngày 20/5/2021 về việc *"Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động"*.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 03/2021/LĐ-ST ngày 07/4/2021 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo; theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 23/2021/QĐ-PT ngày 06/10/2021, giữa:

- *Nguyên đơn:* Bà T.T.T.P, sinh năm 1990; địa chỉ: Thị xã U, tỉnh Bình Dương. Bà T.T.T.P có mặt.

- *Bị đơn:* Công ty G; địa chỉ: Thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Ông N.Đ.T, sinh năm 1995; địa chỉ: Thành phố Đ, Thành phố Hồ Chí Minh (theo văn bản ủy quyền ngày 31/5/2021). Ông N.Đ.T có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: ông Đ.T.P, Luật sư Văn phòng Luật sư N – Đoàn Luật sư thành phố Hồ Chí Minh. Luật sư Đ.T.P có mặt.

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn bà T.T.T.P.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, quá trình tố tụng và tại phiên tòa, nguyên đơn bà

T.T.T.P trình bày:

Ngày 12/3/2018, bà T.T.T.P vào làm việc cho Công ty G (sau đây viết tắt là Công ty) nhưng đến ngày 05/6/2019 mới ký hợp đồng lao động số 09/2019/HĐLĐ-EASY ngày 05/6/2019 với thời hạn 24 tháng tính từ ngày 05/6/2019 đến ngày 04/6/2021. Mức lương chính là 8.000.000 đồng/tháng, phụ cấp nhà trọ, xăng xe máy và chuyên cần tổng cộng 750.000 đồng. Công việc được giao là công nhân may mẫu. Ngày 01/01/2020, hai bên ký Phụ lục hợp đồng số 09-PLHĐ nội dung điều chỉnh mức lương cơ bản thành 8.300.000 đồng từ ngày 01/01/2020. Quá trình làm việc, bà T.T.T.P thực hiện đầy đủ quy định, nội quy của Công ty không xảy ra sai sót hay vi phạm nội quy Công ty, không vi phạm pháp luật. Nhưng đến ngày 10/8/2020, Công ty ban hành Quyết định nghỉ việc số 04/2020/QĐBHXH với nội dung cho bà T.T.T.P nghỉ việc từ ngày 10/8/2020 với lý do Công ty cắt giảm nhân sự do dịch bệnh ảnh hưởng nghiêm trọng đến sản xuất kinh doanh. Do bức xúc với việc Công ty cho nghỉ việc mà không có lý do chính đáng và không có báo trước nên bà T.T.T.P đã gửi đơn khiếu nại đến Phòng Lao động – Thương Binh và Xã Hội để được bảo vệ quyền lợi. Tại đây, sau khi hòa giải, phía Công ty đã đồng ý bồi thường cho bà T.T.T.P tổng số tiền 24.900.000 đồng gồm tiền làm việc từ ngày 10/8/2020 đến ngày 11/9/2020 và hỗ trợ thêm 02 tháng tiền lương cơ bản. Sau khi thỏa thuận, bà T.T.T.P đã nhận đủ số tiền trên từ Công ty và đã được Công ty chốt trả sổ Bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, thấy việc thỏa thuận chưa đảm bảo quyền lợi của mình nên bà T.T.T.P đã khởi kiện đến Tòa án yêu cầu giải quyết buộc Công ty G bồi thường cho bà T.T.T.P tổng số tiền 152.484.000 đồng, cụ thể như sau:

1. Bồi thường tiền lương trong những ngày lao động không được làm việc (từ ngày 10/8/2020 đến 04/6/2021) số tiền: 8.300.000 đồng x 10 tháng = 83.000.000 đồng.

2. Bồi thường tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp Công ty không đóng cho bà T.T.T.P từ ngày 12/3/2018 đến ngày 05/6/2019:

7.500.000 đồng x 32% x 9 tháng = 21.000.000 đồng

7.700.000 đồng x 32% x 6 tháng = 14.796.000 đồng

3. Bồi thường tiền do vi phạm thời hạn báo trước: 300.000 đồng x 45 ngày = 13.500.000 đồng

4. Bồi thường trợ cấp thôi việc: 1.000.000 đồng x 10 tháng = 10.000.000 đồng

5. Bồi thường tổn thất tinh thần: 1.500.000 đồng x 10 tháng = 15.000.000 đồng.

Tổng số tiền bà T.T.T.P yêu cầu bồi thường là 157.896.000 đồng.

Quá trình chuẩn bị xét xử, bà T.T.T.P rút một phần yêu cầu khởi kiện gồm:

+ Bồi thường tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp

Công ty không đóng cho bà T.T.T.P từ ngày 12/3/2018 đến ngày 05/6/2019:

7.500.000 đồng x 32% x 9 tháng = 21.000.000 đồng

7.700.000 đồng x 32% x 6 tháng = 14.796.000 đồng

+ Buộc Công ty bồi thường tổn thất tinh thần: 1.500.000 đồng x 10 tháng = 15.000.000 đồng.

Và thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện như sau: Theo đơn khởi kiện, bà T.T.T.P yêu cầu Công ty bồi thường vi phạm thời hạn báo trước là 45 ngày, nay bà T.T.T.P chỉ yêu cầu Công ty bồi thường vi phạm thời hạn báo trước là 30 ngày.

Còn lại bà T.T.T.P yêu cầu những khoản sau:

1. Bồi thường tiền lương trong những ngày lao động không được làm việc (từ ngày 10/8/2020 đến 04/6/2021) số tiền: 8.300.000 đồng x 10 tháng = 83.000.000 đồng.

2. Bồi thường tiền do vi phạm thời hạn báo trước: 319.000 x 30 ngày = 9.576.000 đồng.

3. Bồi thường trợ cấp thôi việc: 1.000.000 đồng x 10 tháng = 10.000.000 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn trình bày: Trước khi Công ty cho bà T.T.T.P nghỉ việc ngày 10/8/2020, Công ty không thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động mà ngày 10/7/2020, Công ty chỉ nói với bà T.T.T.P là do dịch bệnh nên Công ty cho bà T.T.T.P nghỉ chờ việc không hưởng lương từ ngày 13/7/2020 và Công ty còn nói là trong thời gian chờ việc bà T.T.T.P có thể tìm chỗ khác làm việc, khi nào Công ty có hàng thì quay lại làm nên từ tháng 7 năm 2020 bà T.T.T.P đã xin vào làm việc ở Công ty khác, sau đó bà T.T.T.P nghỉ việc và xin vào làm việc cho các tổ hợp may cho đến nay.

Đồng thời, nguyên đơn xác định lại yêu cầu khởi kiện, cụ thể như sau:

1. Bồi thường tiền lương trong những ngày lao động không được làm việc (từ ngày 10/8/2020 đến 04/6/2021) số tiền: 8.300.000 đồng x 10 tháng = 83.000.000 đồng.

2. Bồi thường tiền do vi phạm thời hạn báo trước: 319.000 x 30 ngày = 9.576.000 đồng.

3. Bồi thường trợ cấp thôi việc bằng 02 tháng tiền lương, tương đương số tiền 16.600.000 đồng

4. Bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận bà T.T.T.P trở lại làm việc, tương đương số tiền 16.600.000 đồng.

Tổng số tiền tại phiên tòa bà T.T.T.P yêu cầu Công ty phải bồi thường là 125.776.000 đồng và khấu trừ vào số tiền 24.900.000 đồng bà T.T.T.P đã nhận.

** Quá trình tham gia tố tụng, người đại diện hợp pháp của bị đơn (ông N.Đ.T) trình bày:*

Công ty G xác nhận bà T.T.T.P là công nhân làm công việc may mẫu, với mức lương chính là 8.000.000 đồng và được nâng lương lên 8.300.000 đồng từ ngày 01/01/2020 theo Hợp đồng lao động số 09/2019/HĐLĐ-EASY ngày 05/6/2019 thời hạn 24 tháng tính từ ngày 05/6/2019 và Phụ lục hợp đồng số 09-PLHĐ ngày 01/01/2020. Tuy nhiên, Công ty nhận bà T.T.T.P vào làm việc từ ngày 05/6/2019 chứ không phải từ ngày 12/3/2018. Khi bà T.T.T.P làm việc tại Công ty, Công ty đóng đầy đủ các khoản bảo hiểm cho bà T.T.T.P theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, do tình hình dịch bệnh, không có nguồn hàng, kinh tế khó khăn, Công ty phải cắt giảm nhân công để duy trì hoạt động nên ngày 10/8/2020 Công ty đã ban hành Quyết định nghỉ việc số 04/2020/QĐBHXH cho bà T.T.T.P nghỉ việc. Sau khi cho bà T.T.T.P nghỉ việc, Công ty đã chốt sổ bảo hiểm và bồi thường cho bà T.T.T.P tổng số tiền 24.900.000 đồng theo biên bản hòa giải ngày 11/9/2020 của Phòng Lao động Thương binh và Xã hội thành phố T. Do sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà T.T.T.P, Công ty đã thanh toán đầy đủ các khoản theo thỏa thuận của hai bên nên trước yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn thì bị đơn không đồng ý.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 03/2021/LĐ-ST ngày 07/4/2021 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử:

1. Đình chỉ một phần yêu cầu của nguyên đơn bà T.T.T.P về việc: Bồi thường tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp Công ty không đóng cho bà T.T.T.P từ ngày 12/3/2018 đến ngày 05/6/2019; buộc Công ty bồi thường tổn thất tinh thần do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện còn lại của nguyên đơn bà T.T.T.P về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty G.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên án phí và quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

Ngày 08/4/2021, nguyên đơn bà T.T.T.P kháng cáo bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm giải quyết những khoản tiền mà tại Phòng lao động thương binh và xã hội chưa giải quyết.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Ý kiến của Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Vụ tranh chấp lao động giữa các bên đã được giải quyết tại Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố T. Hai bên đã thống nhất toàn bộ nội dung và cam kết thực hiện theo nội dung đã thỏa thuận trong biên bản ngày 11/9/2020. Sau khi hòa giải, Công ty đã thực hiện đúng cam kết giao tiền và bà T.T.T.P đã nhận đủ số tiền trên. Như vậy, Biên bản hòa giải ngày 11/9/2020 đã giải quyết xong vụ tranh chấp lao động nên bị đơn không đồng ý với yêu cầu khởi kiện và kháng cáo của nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm bác kháng cáo của nguyên đơn và giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương: Về thủ tục

tố tụng, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng và đầy đủ các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về nội dung, Tòa án cấp sơ thẩm đã xét xử có căn cứ và đúng pháp luật, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và giữ nguyên bản án sơ thẩm, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa; ý kiến tranh tụng của đương sự và luật sư, 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:

Theo quy định tại Điều 293 Bộ luật tố Tụng dân sự, Tòa án cấp phúc thẩm chỉ xem xét lại phần của bản án sơ thẩm có kháng cáo, kháng nghị hoặc có nội dung liên quan đến việc xem xét nội dung kháng cáo, kháng nghị. Theo quy định tại khoản 2 Điều 282, những phần bản án của Tòa án cấp sơ thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị theo thủ tục phúc thẩm thì có hiệu lực kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

Đối chiếu với các quy định trên thì thấy rằng, nguyên đơn bà T.T.T.P kháng cáo một phần bản án sơ thẩm, kháng cáo không đồng ý bản án sơ thẩm đã tuyên bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bao gồm các khoản: 1. Bồi thường tiền lương trong những ngày lao động không được làm việc (từ ngày 10/8/2020 đến 04/6/2021; 2. Bồi thường tiền do vi phạm thời hạn báo trước; 3. Bồi thường trợ cấp thôi việc; 4. Bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận bà T.T.T.P trở lại làm việc. Do đó, các yêu cầu kháng cáo này thuộc thẩm quyền xem xét, giải quyết của Hội đồng xét xử phúc thẩm. Quyết định của bản án sơ thẩm về việc đình chỉ giải quyết một phần yêu cầu của nguyên đơn về việc: Bồi thường tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp Công ty không đóng cho bà T.T.T.P từ ngày 12/3/2018 đến ngày 05/6/2019; buộc Công ty bồi thường tổn thất tinh thần do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật không bị kháng cáo, kháng nghị nên có hiệu lực kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

[2] Về nội dung:

[2.1] Bản án sơ thẩm xác định bà T.T.T.P làm việc cho Công ty G từ ngày 05/6/2019 theo Hợp đồng lao động số 09/2019/HĐLĐ-EASY ngày 05/6/2019 có thời hạn 24 tháng là phù hợp với các tài liệu, chứng cứ đã thu thập được. Theo quy định tại điểm b, khoản 2, Điều 38 của Bộ luật Lao động thì khi chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động ít nhất 30 ngày, nhưng Công ty vẫn ban hành Quyết định số 04/2020/QĐBHXH ngày 10/8/2020 cho bà T.T.T.P nghỉ việc mà không thông báo trước cho bà T.T.T.P về việc này. Quyết định số 04/2020/QĐBHXH ngày 10/8/2020 không tuân thủ quy định tại Điều 38, Điều 44 và Điều 46 của Bộ luật Lao động, vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên việc

chấm dứt hợp đồng lao động với bà T.T.T.P trong trường hợp này là trái pháp luật và Công ty phải bồi thường cho bà T.T.T.P theo quy định của pháp luật.

[2.2] Tuy nhiên, trong quá trình xảy ra tranh chấp, vào ngày 03/9/2020 bà T.T.T.P đã gửi đơn yêu cầu đến Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố T yêu cầu hòa giải theo hướng Công ty phải bồi thường cho bà T.T.T.P số tiền 24.900.000 đồng. Tại Biên bản hòa giải tranh chấp lao động ngày 11/9/2020, hai bên đã thống nhất theo nội dung: Công ty G cam kết trả cho bà T.T.T.P tổng số tiền 24.900.000 đồng, bao gồm cả tiền lương những ngày không được làm việc và hỗ trợ thêm 02 tháng tiền lương cơ bản.

[2.3] Tại Biên bản hòa giải vụ tranh chấp lao động do Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố T tổ chức ngày 11/9/2020 đã thể hiện: Trước khi tiến hành hòa giải, hòa giải viên đã giải thích quy định của pháp luật lao động, hai bên đã hiểu và đi đến thống nhất phương án hòa giải theo đúng nguyện vọng của bà T.T.T.P đưa ra. Việc thỏa thuận giữa bà T.T.T.P và Công ty là hoàn toàn tự nguyện, không vi phạm điều cấm của luật, không trái đạo đức xã hội, phù hợp với với Điều 194, Điều 196 của Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 3 của Bộ luật Dân sự năm 2015. Việc thỏa thuận này đã phát sinh hiệu lực với các bên và đã thực hiện xong, thể hiện qua việc bên có nghĩa vụ (Công ty) đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ (giao tiền và chốt trả sổ bảo hiểm) cho bên có quyền (bà T.T.T.P).

[2.4] Hơn nữa, xét tình hình dịch bệnh Covid-19 đã và đang ảnh hưởng nghiêm trọng đến tình hình kinh tế Việt Nam. Nhiều doanh nghiệp đang đứng trước nguy cơ bị tạm dừng hoạt động hoặc phá sản. Trước bối cảnh đó, Chính phủ đã thực hiện nhiều giải pháp hỗ trợ doanh nghiệp. Công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn trả lương ngừng việc và giải quyết chế độ cho người lao động trong thời gian ngừng việc liên quan đến dịch bệnh Covid- 19 có nội dung như sau: "*..nếu thời gian ngừng việc kéo dài ảnh hưởng đến khả năng chi trả của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 32 Bộ luật Lao động; nếu doanh nghiệp phải thu hẹp sản xuất, dẫn tới giảm chỗ làm việc thì thực hiện sắp xếp lao động theo Điều 38 hoặc Điều 44 Bộ luật Lao động"*. Về phía Công ty mặc dù không thông báo hoặc thỏa thuận trước với người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng sau đó các bên đã tự nguyện thỏa thuận giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động và bồi thường là đúng quy định của pháp luật và phù hợp với hướng dẫn của Chính phủ trong tình hình dịch bệnh kéo dài.

[2.5] Ý kiến tranh luận của Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn là có cơ sở chấp nhận.

[2.6] Quan điểm của Viện Kiểm sát về việc giải quyết vụ án là phù hợp.

[2.7] Yêu cầu của bà T.T.T.P về các khoản bồi thường thêm ngoài khoản tiền đã thỏa thuận và đã nhận bồi thường từ phía Công ty là không có căn cứ.

Kháng cáo của Phương là không có cơ sở chấp nhận.

[2.8] Về án phí: Bà T.T.T.P được miễn án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng Điều 194, Điều 196 của Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 3 của Bộ luật Dân sự năm 2015;

Áp dụng khoản 1 Điều 308, Điều 309 và 313 Bộ luật Tố tụng dân sự; Nghị quyết 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. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn bà T.T.T.P. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 03/2021/LĐ-ST ngày 07/4/2021 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương như sau:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà T.T.T.P về việc yêu cầu Công ty G phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Quyết định của bản án sơ thẩm đình chỉ giải quyết một phần yêu cầu của nguyên đơn về việc: Bồi thường tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp Công ty không đóng cho bà T.T.T.P từ ngày 12/3/2018 đến ngày 05/6/2019; buộc Công ty bồi thường tổn thất tinh thần do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật không bị kháng cáo, kháng nghị nên có hiệu lực kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

3. Về án phí:

Bà T.T.T.P được miễn toàn bộ án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm.

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

Nơi nhận:
- Đương sự;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND TP T;
- Chi cục THADS TP T;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, Tòa LĐ, tổ HCTP.

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

Đã ký

Nguyễn Công Lực