

Số: 02/2023/QĐST-LĐ

TP.Thái Nguyên, ngày 30 tháng 5 năm 2023

**QUYẾT ĐỊNH
ĐÌNH CHỈ GIẢI QUYẾT VỤ ÁN LAO ĐỘNG**

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ THÁI NGUYÊN, TỈNH THÁI NGUYÊN

Với Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Vũ Thị An

Các Hội thẩm nhân dân: 1, Ông Chu Văn Hùng

2, Bà Lê Thị Mai Hạnh

Căn cứ vào các điều: 217, 218, 219, 235 và khoản 2 Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự;

XÉT THẤY

Ngày 12/10/2018, bà Trần Thị T có ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 167/HĐLĐ-BVQT với Công ty cổ phần Bệnh viện Q Thái Nguyên. Theo đó, bà T được phân công làm Bác sĩ điều trị tại Khoa Liên chuyên khoa với mức lương chính là 3.883.000đ/tháng. Cùng ngày, giữa bà T và Công ty cổ phần Bệnh viện Q Thái Nguyên ký bản cam kết với nội dung: Sau khi kết thúc các khóa học, đào tạo do Công ty cử đi, bà T phải làm việc tại Bệnh viện Q Thái Nguyên tối thiểu 07 năm. Mọi chi phí hỗ trợ đào tạo và sinh hoạt do Công ty chi trả với số tiền 5.000.000đ/tháng. Trường hợp bà T vi phạm thời hạn đã cam kết thì phải bồi thường gấp 4 lần số kinh phí Công ty Cổ phần bệnh viện Q Thái Nguyên đã chi.

Ngày 20/4/2019, bà T và Công ty đã ký văn bản thỏa thuận, trong đó có nội dung xác nhận về việc Công ty đồng ý cử bà T đi học hai khóa đào tạo và nội dung hoàn trả chi phí đào tạo cũng như về bồi thường thiệt hại và phạt vi phạm.

Từ tháng 10/2018 đến tháng 7/2019, bà T được Công ty cử đi học lớp Định hướng chuyên khoa mắt tại Đại học Y Hà Nội và khóa Đào tạo phẫu thuật tạo hình – thẩm mỹ tại Bệnh viện mắt Trung ương từ ngày 07/10/2019 đến ngày 15/01/2020 với tổng chi phí 2 khóa học là: 123.972.817đ.

Ngày 09/10/2019, giữa bà T, Công ty và bà Nguyễn Thị Thanh H là nhân viên Phòng Tổ chức – Hành chính của Công ty ký văn bản thỏa thuận với nội dung gửi giữ giấy tờ, tài liệu là 02 văn bằng, chứng chỉ gồm: Bằng tốt nghiệp Đại học Y dược Thái Nguyên và Chứng chỉ tốt nghiệp khóa định hướng chuyên khoa mắt của bà T và giao cho bà Nguyễn Thị Thanh H là nhân viên Phòng Tổ chức-Hành chính của Bệnh viện Q Thái Nguyên giữ.

Sau khi được đào tạo 2 khóa học, bà T trở lại làm việc tại Bệnh viện đa khoa B Thái Nguyên thuộc Công ty cổ phần Bệnh viện Q Thái Nguyên, sau đó nghỉ thai sản, nghỉ do dịch covid -19 và lại trở lại làm việc tại Bệnh viện B.

Vì lý do cá nhân nên ngày 23/5/2022, bà T đã có đơn xin thôi việc và chính thức nghỉ làm từ 12/7/2022.

Ngày 18/7/2022, bà T có văn bản đề nghị giải quyết nghỉ việc gửi cho Tổng Giám đốc Công ty.

Ngày 04/8/2022, bà nhận được văn bản của Bệnh viện Q Thái Nguyên yêu cầu bà bồi thường tiền đào tạo theo đúng thỏa thuận đã ký.

Do không nhất trí với yêu cầu bồi thường của Công ty nên bà T khởi kiện yêu cầu Công ty Cổ phần Bệnh viện Q Thái Nguyên phải giải quyết ngay các thủ tục nghỉ việc cho bà, bao gồm: Ra quyết định nghỉ việc; Rút hồ sơ đăng ký hành nghề khám chữa bệnh tại Sở Y tế tỉnh Thái Nguyên; chốt sổ bảo hiểm xã hội; trả lại văn bằng, chứng chỉ cho bà gồm: Bằng tốt nghiệp Đại học Y dược Thái Nguyên và Chứng chỉ tốt nghiệp khóa định hướng chuyên khoa mắt.

Bị đơn Công ty Cổ phần Bệnh viện Q Thái Nguyên có yêu cầu phản tố với nội dung: Yêu cầu bà T có trách nhiệm bồi thường chi phí đào tạo và nộp phạt vi phạm như đã cam kết theo Văn bản thỏa thuận ngày **20/4/2019**. Cụ thể, Công ty yêu cầu bà T phải trả cho Công ty tổng số tiền **495.891.268đ** (*bốn trăm chín mươi lăm triệu, tám trăm chín mươi một nghìn, hai trăm sáu mươi tám đồng*). Đồng thời, Công ty yêu cầu bà T phải đóng tiền chậm trả với lãi suất 20%/năm, tính trên số tiền chậm thực hiện nghĩa vụ với Công ty cho đến khi thanh toán xong tính từ ngày 12/08/2022 đến nay.

Tại phiên tòa, nguyên đơn và bị đơn đều giữ nguyên yêu cầu khởi kiện của mình.

Tại phiên tòa, đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố T đề nghị HĐXX đình chỉ giải quyết vụ án do bên các đương sự chưa đủ điều kiện khởi kiện.

Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải chấm dứt hợp đồng lao động, chốt sổ bảo hiểm xã hội để trả cho nguyên đơn, rút hồ sơ đăng ký hành nghề tại sở Y tế tỉnh Thái Nguyên và trả lại văn bằng, chứng chỉ cho nguyên đơn, Hội đồng xét xử thấy: Những yêu cầu này đều phát sinh từ quan hệ chấm dứt hợp đồng lao động, có liên quan đến trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động năm 2019.

Điều 48. Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động

1, ...

....

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;

b) Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả...”

Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn về bồi thường chi phí đào tạo có liên quan đến Điều 62 Bộ luật lao động.

“ Điều 62. Hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề

1. ...
 2. *Hợp đồng đào tạo nghề phải có các nội dung chủ yếu sau đây:*
 - a) ...
 - b) ...
 - c) *Thời hạn cam kết phải làm việc sau khi được đào tạo;*
 - d) *Chi phí đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;*
 - đ) *Trách nhiệm của người sử dụng lao động;*
 - e) *Trách nhiệm của người lao động.*
- ... ”

Theo quy định tại Điều 188 Bộ luật Lao động, những tranh chấp trên đây (gồm cả yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và yêu cầu phản tố của bị đơn) bắt buộc phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết.

“ Điều 188. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động

1. Tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

- a) *Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;*
- b) *Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;*
- c) *Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;*
- d) *Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;*
- đ) *Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;*
- e) *Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.*

Trong vụ án này, tranh chấp giữa các bên đều phát sinh từ việc chấm dứt hợp đồng lao động, trong đó có trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 48 Bộ luật Lao động và bồi thường chi phí đào tạo theo Điều 62 Bộ luật Lao động, nội dung các điều luật đã được viện dẫn ở trên. Xét thấy, những tranh chấp này không thuộc một trong các trường hợp quy định từ điểm a đến điểm e khoản 1 Điều 188, do vậy phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết. Do các bên chưa được giải quyết qua thủ tục này nên cả nguyên đơn và bị đơn đều chưa đủ điều kiện khởi kiện, cần đình chỉ giải quyết vụ án theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 192, điểm g khoản 1 Điều 217 Bộ luật tố tụng dân sự.

Xét đề nghị của đại diện Viện Kiểm sát là có cơ sở chấp nhận;

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH

1. Đình chỉ giải quyết vụ án lao động thụ lý số: 01/2022/TLST-LĐ ngày 09 tháng 11 năm 2022 về tranh chấp trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường chi phí đào tạo giữa:

+ **Nguyên đơn: Chị Trần Thị T - sinh năm 1993**

Địa chỉ: Xóm P, xã T, huyện B, tỉnh Thái Nguyên

- **Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn:**

1, Ông Lê Quang H, sinh năm 1977

Địa chỉ: Tổ 8, phường V, quận L. TP.Hà Nội

2, Ông Bùi Thái T, sinh năm 1981

Địa chỉ liên hệ: Căn hộ 12B.05 Block D27, Chung cư Belleza, phường M, quận 7, TP.Hồ Chí Minh

+ **Bị đơn: Công ty cổ phần bệnh viện Q Thái Nguyên**

Địa chỉ: Số 328, đường L, phường Q, thành phố T, tỉnh Thái Nguyên

- **Người đại diện theo pháp luật:** Ông Lê Xuân T – chức vụ: Tổng Giám đốc

- **Người đại diện theo ủy quyền: Ông Vũ Vinh Q – sinh năm 1990**

Cán bộ phụ trách quản trị của Công ty cổ phần bệnh viện Q Thái Nguyên

+ **Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Bà Nguyễn Thị Thanh H,** sinh năm 1982 – Nhân viên Phòng Tổ chức Hành chính – Công ty CP Bệnh viện Q Thái Nguyên

Địa chỉ nơi ở: Tổ 7, phường S, TP.T, tỉnh Thái Nguyên

2. Hậu quả của việc đình chỉ giải quyết vụ án:

- Khi đủ điều kiện khởi kiện, các đương sự có quyền khởi kiện tại Toà án.

- Về án phí: Chị Trần Thị T được hoàn lại số tiền 300.000đ tạm ứng án phí đã nộp theo biên lai số 0000316 ngày 08/11/2022; Công ty cổ phần Bệnh viện Q Thái Nguyên được hoàn lại 12.413.000đ tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai số 0000593 ngày 18/01/2023 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố T, tỉnh Thái Nguyên.

3. Các đương sự có quyền kháng cáo, Viện Kiểm sát nhân dân thành phố T có quyền kháng nghị Quyết định này trong thời hạn 07 ngày kể từ ngày nhận được Quyết định hoặc kể từ ngày Quyết định được niêm yết theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Nơi nhận:

- VKSND TPTN;
- Chi cục THADS TPTN;
- Các đương sự;
- Lưu HSVA;

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(ĐÃ KÝ)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, nguyên đơn bà Trần Thị Thoa và người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

Ngày 12/10/2018, bà Trần Thị Thoa có ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 167/HĐLD-BVQT với Công ty cổ phần Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên (gọi tắt là Công ty). Theo đó, bà Thoa được phân công làm Bác sĩ điều trị tại Khoa Liên chuyên khoa với mức lương chính là 3.883.000đ/tháng. Hợp đồng có hiệu lực kể từ ngày ký. Cùng ngày, giữa bà Thoa và Công ty cổ phần Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên ký bản cam kết với nội dung: Sau khi kết

thúc các khóa học, đào tạo do Công ty cử đi, bà Thoa phải làm việc tại Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên tối thiểu 07 năm. Mọi chi phí hỗ trợ đào tạo và sinh hoạt do Công ty chi trả với số tiền 5.000.000đ/tháng.

Sau đó, bà Thoa được Công ty cử đi học lớp Định hướng chuyên khoa mắt tại Đại học Y Hà Nội từ tháng 10/2018 đến tháng 7/2019 với tổng chi phí là 32 triệu đồng và khóa Đào tạo phẫu thuật tạo hình – thẩm mỹ tại Bệnh viện mắt Trung ương từ ngày 07/10/2019 đến ngày 15/01/2020.

Ngày 20/4/2019, giữa bà Thoa và Công ty có ký văn bản thỏa thuận dựa trên bản cam kết ngày 12/10/2018 với nội dung bà Thoa phải thực hiện bản cam kết nêu trên sau khi được đào tạo nghề, đồng thời, Công ty giữ 02 văn bằng, chứng chỉ của bà Thoa gồm: Bằng tốt nghiệp Đại học Y dược Thái Nguyên và Chứng chỉ tốt nghiệp khóa định hướng chuyên khoa mắt.

Ngày 09/10/2019, bà ký văn bản thỏa thuận với Công ty về việc gửi giữ giấy tờ, tài liệu là 02 văn bằng, chứng chỉ nêu trên và giao cho bà Nguyễn Thị Thanh Hòa là nhân viên Phòng Tổ chức-Hành chính của Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên giữ.

Ngày 09/3/2021, sau khi học xong khóa phẫu thuật tạo hình, thẩm mỹ, bà trở lại làm việc tại Bệnh viện đa khoa Yên Bình Thái Nguyên thuộc Công ty cổ phần Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên.

Ngày 10/3/2021 đến ngày 09/10/2021 bà nghỉ thai sản.

Ngày 10/10/2021 đến 09/12/2021 bà được Bệnh viện Yên Bình cho nghỉ không lương vì dịch Covid -19, Bệnh viện cắt giảm nhân lực.

Ngày 10/12/2021, bà quay trở lại làm việc tại Bệnh viện Yên Bình.

Ngày 23/5/2022, do hoàn cảnh gia đình và nhiều lý do khác nên bà không thể tiếp tục làm việc tại Công ty Cổ phần Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên như đã ký cam kết nên bà đã làm đơn xin nghỉ việc và bà chính thức nghỉ làm từ 12/7/2022.

Ngày 18/7/2022, bà có văn bản đề nghị giải quyết nghỉ việc gửi cho Tổng Giám đốc Công ty.

Ngày 04/8/2022, bà nhận được văn bản của Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên yêu cầu bà bồi thường tiền đào tạo nhân với 4 lần.

Bà xác định yêu cầu của Bệnh viện không phù hợp với khoản 3 Điều 40 và khoản 3 Điều 62 Bộ luật lao động nên bà khởi kiện yêu cầu Công ty Cổ phần Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên phải giải quyết ngay các thủ tục nghỉ việc cho bà Thoa, bao gồm: Ra quyết định nghỉ việc; rút hồ sơ đăng ký hành nghề khám chữa bệnh tại Sở Y tế tỉnh Thái Nguyên; chốt bảo hiểm xã hội; trả lại văn bằng, chứng chỉ cho bà Thoa gồm: Bằng tốt nghiệp Đại học Y dược Thái Nguyên và Chứng chỉ tốt nghiệp khóa định hướng chuyên khoa mắt.

Tại buổi hòa giải và tại phiên tòa, bà chỉ đồng ý trả cho Công ty số tiền chi phí đào tạo là 123 triệu đồng và tiền lãi từ khi bà đi học đến khi bà nghỉ việc, tổng cộng là cả chi phí đi học và lãi là 150 triệu đồng.

Phía bị đơn Công ty Cổ phần Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên có yêu cầu phản tố với nội dung:

Bà Trần Thị Thoa là người lao động làm việc tại Công ty Cổ phần Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 167/HĐLD-BVQT ngày 12/10/2018 với vị trí công việc là Bác sĩ điều trị tại khoa Liên chuyên khoa - Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên.

Ngay sau khi vào làm việc tại Bệnh viện, bà Thoa có nguyện vọng xin được đi học lớp Định hướng chuyên khoa mắt để nâng cao trình độ chuyên môn và được Công ty chấp thuận cử đi học tại cơ sở đào tạo Trường Đại học Y Hà Nội trong thời gian 08 tháng (từ tháng 10/2018 đến tháng 6/2019).

Trên cơ sở đó, bà Thoa có ký Bản cam kết ngày 12/10/2018 với Công ty về việc xin được hỗ trợ toàn bộ học phí của khóa học, và tiền hỗ trợ sinh hoạt khi đi học là 5.000.000đ/tháng, đồng thời xin được hưởng toàn bộ các quyền lợi theo HĐLD (đóng BHXH, tiền thưởng tết, 2/9...). Sau khi học xong sẽ làm việc cho Công ty tối thiểu 7 năm. Nếu vi phạm sẽ bồi thường 4 lần toàn bộ chi phí đã nhận.

Tổng chi phí Công ty đã chi trả cho bà Thoa theo học khóa học này là: 85.110.956đ

Kết thúc khóa học về công tác tại bệnh viện được 03 tháng, đến tháng 9/2019 bà Thoa tiếp tục xin đi học nâng cao trình độ chuyên môn chuyên đề Phẫu thuật tạo hình- thẩm mỹ khóa XI tại Bệnh viện Mắt Trung ương, và tiếp tục xin được hỗ trợ toàn bộ học phí của khóa học, và tiền hỗ trợ sinh hoạt. Tổng chi phí Công ty đã chi trả cho bà Thoa theo học khóa học này là: 38.861.861đ

Tổng cộng, chi phí đào tạo Công ty đã chi trả cho bà Thoa theo học 2 khóa học là: 123.972.817 đ

Đến tháng 5/2022 bà Thoa gặp cán bộ nhân sự của Công ty đề nghị xin nghỉ việc, nhưng chưa đề nghị giải quyết các vấn đề liên quan đến hoàn trả chi phí đào tạo và khoản tiền phạt do vi phạm cam kết thì bà Trần Thị Thoa đã đơn phương nghỉ việc từ tháng 7/2022. Việc bà Trần Thị Thoa đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty đã vi phạm thỏa thuận đã ký giữa hai bên và bà Thoa phải có trách nhiệm đền bù chi phí đào tạo và chịu phạt vi phạm như đã cam kết theo Văn bản thỏa thuận ngày 20/4/2019.

Ngay sau khi bà Thoa tự ý nghỉ việc, Công ty đã tổ chức nhiều buổi làm việc để hai bên cùng thống nhất về việc bồi hoàn chi phí đào tạo theo cam kết để làm căn cứ giải quyết thủ tục thôi việc cho bà Thoa. Tổng số tiền Công ty yêu cầu bà Thoa chịu phạt do vi phạm cam kết làm việc là:

$$(85.110.956 \text{ đ} + 38.861.861 \text{ đ}) \times 4 = 495.891.268 \text{ đ}$$

(Bằng chữ: Bốn trăm chín mươi lăm triệu, tám trăm chín mươi một nghìn, hai trăm sáu mươi tám đồng)

và yêu cầu bà Thoa phải trả tiền lãi suất theo thỏa thuận đã ký.

Tuy nhiên tại các buổi làm việc, bà Trần Thị Thoa đã không nhất trí hoàn trả tiền bồi hoàn chi phí đào tạo cho Công ty và chịu phạt như nội dung đã thỏa thuận trong cam kết, không chịu ký Biên bản làm việc

Việc bà Thoa tự ý nghỉ việc khi chưa làm đủ thời gian cam kết như đã thỏa thuận đã gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của Công ty, làm ảnh hưởng trực tiếp đến kế hoạch sắp xếp, bố trí nhân sự và chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Công ty.

Việc bà Trần Thị Thoa khởi kiện là hoàn toàn không có căn cứ và cơ sở để chấp thuận.

Do đó, Công ty Cổ phần Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên đề nghị Tòa án giải quyết buộc bà Trần Thị Thoa trả cho Công ty Cổ phần Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên số tiền do vi phạm cam kết làm việc là: **495.891.268đ** và tiền lãi tính 20%/năm, tính trên số tiền chậm thực hiện nghĩa vụ với Công ty cho đến khi thanh toán xong tính từ ngày 12/08/2022 đến nay.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan bà Nguyễn Thị Thanh Hòa trình bày: Bà là nhân viên Phòng Tổ chức Hành chính của Công ty Cổ phần Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên. Ngày 09/10/2019, bà được Tổng Giám đốc Công ty là ông Lê Xuân Tân và bà Trần Thị Thoa gọi sang làm việc, trao đổi về việc Công ty và bà Thoa muốn gửi giữ giấy tờ tài liệu tại két cá nhân của bà tại phòng làm việc. Bà có đồng ý và xác lập văn bản thỏa thuận về việc gửi giữ giấy tờ với Công ty và bà Thoa theo nội dung văn bản mà bà Thoa đã nộp cho Tòa án. Việc xác lập quan hệ gửi giữ dựa trên quan hệ pháp luật dân sự, không dựa trên quan hệ lao động và hoàn toàn theo ý chí tự nguyện của các bên. Công ty không bắt bà giữ giấy tờ của bà Thoa và bà cũng không nhận giấy tờ của bà Thoa từ Công ty. Mục đích bà Thoa muốn gửi giữ giấy tờ là vì bà Thoa muốn chứng minh cam kết làm việc lâu dài tại Công ty. Nay nếu bà Thoa muốn lấy lại tài liệu thì phải liên hệ gặp bà, nếu bà không trả thì phải kiện bà bằng một vụ kiện dân sự khác.

Trong phần tranh luận, các bên đương sự không có ý kiến gì tranh luận

Tại phiên tòa, đại diện Viện Kiểm sát phát biểu ý kiến:

- Về tố tụng: Việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa: Tuân thủ đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng: Nguyên đơn, bị đơn trong quá trình giải quyết vụ án chấp hành đúng quy định tại các điều: 70, 71, 72 của Bộ luật tố tụng dân sự.

- Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng các điều, đình chỉ giải quyết yêu cầu của nguyên đơn và bị đơn vì chưa đủ điều kiện khởi kiện

- Về án phí: Áp dụng Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án, bà Thoa phải chịu án phí lao động

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, sau khi nghe quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát, Hội đồng xét xử xét thấy:

[1.] **Về tố tụng:** Đây là vụ án lao động về tranh chấp về trách nhiệm khi chấm dứt HĐLĐ và tranh chấp về bồi thường chi phí đào tạo giữa nguyên đơn bà Trần Thị Thoa với bị đơn Công ty Cổ phần Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án được quy định tại khoản 5 Điều 32 Bộ luật tố tụng Dân sự. Trong vụ án này, bị đơn có địa chỉ trụ sở tại phường Đồng Quang, thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Thái Nguyên theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự.

[2.] **Về nội dung:**

Ngày 12/10/2018, bà Trần Thị Thoa có ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 167/HĐLĐ-BVQT với Công ty cổ phần Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên (gọi tắt là Công ty). Theo đó, bà Thoa được phân công làm Bác sĩ điều trị tại Khoa Liên chuyên khoa với mức lương chính là 3.883.000đ/tháng. Cùng ngày, giữa bà Thoa và Công ty cổ phần Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên ký bản cam kết với nội dung: Sau khi kết thúc các khóa học, đào tạo do Công ty cử đi, bà Thoa phải làm việc tại Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên tối thiểu 07 năm. Mọi chi phí hỗ trợ đào tạo và sinh hoạt do Công ty chi trả với số tiền 5.000.000đ/tháng.

Sau đó, bà Thoa được Công ty cử đi học lớp Định hướng chuyên khoa mắt tại Đại học Y Hà Nội từ tháng 10/2018 đến tháng 7/2019 và khóa Đào tạo phẫu thuật tạo hình – thẩm mỹ tại Bệnh viện mắt Trung ương từ ngày 07/10/2019 đến ngày 15/01/2020 với tổng chi phí 2 khóa học là: 123.972.817 đ, chi phí này được bà Thoa thừa nhận.

Ngày 20/4/2019, bà Thoa và Công ty đã ký văn bản thỏa thuận, trong đó có nội dung xác nhận lại thỏa thuận về việc Công ty đồng ý cử bà Thoa đi học hai khóa đào tạo và nội dung về hoàn trả chi phí đào tạo cũng như về bồi thường thiệt hại và phạt vi phạm.

Ngày 09/10/2019, giữa bà Thoa, Công ty và bà Nguyễn Thị Thanh Hòa là nhân viên Phòng Tổ chức – Hành chính của Công ty ký văn bản thỏa thuận với nội dung gửi giữ giấy tờ, tài liệu là 02 văn bằng, chứng chỉ gồm: Bằng tốt nghiệp Đại học Y dược Thái Nguyên và Chứng chỉ tốt nghiệp khóa định hướng chuyên khoa mắt của bà Thoa và giao cho bà Nguyễn Thị Thanh Hòa là nhân viên Phòng Tổ chức-Hành chính của Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên giữ.

Sau khi được đào tạo 2 khóa học, bà Thoa trở lại làm việc tại Bệnh viện đa khoa Yên Bình Thái Nguyên thuộc Công ty cổ phần Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên, sau đó nghỉ thai sản, nghỉ do dịch covid -19 và lại trở lại làm việc tại Bệnh viện Yên Bình.

Vì lý do cá nhân nên bà Thoa đã làm đơn xin nghỉ việc và bà chính thức nghỉ làm từ 12/7/2022.

Ngày 18/7/2022, bà Thoa có văn bản đề nghị giải quyết nghỉ việc gửi cho Tổng Giám đốc Công ty.

Ngày 04/8/2022, bà nhận được văn bản của Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên yêu cầu bà bồi thường tiền đào tạo theo đúng thỏa thuận đã ký.

Do không nhất trí với yêu cầu bồi thường của Công ty nên bà Thoa khởi kiện yêu cầu Công ty Cổ phần Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên phải giải quyết ngay các thủ tục nghỉ việc cho bà Thoa, bao gồm: Ra quyết định nghỉ việc; Rút hồ sơ đăng ký hành nghề khám chữa bệnh tại Sở Y tế tỉnh Thái Nguyên; chốt bảo hiểm xã hội; trả lại văn bằng, chứng chỉ cho bà Thoa gồm: Bằng tốt nghiệp Đại học Y dược Thái Nguyên và Chứng chỉ tốt nghiệp khóa định hướng chuyên khoa mắt.

Phía bị đơn Công ty Cổ phần Bệnh viện Quốc tế Thái Nguyên không nhất trí yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì lý do nguyên đơn khởi kiện là không có căn cứ chấp nhận. Đồng thời, bị đơn có yêu cầu phản tố với nội dung: Yêu cầu bà Thoa có trách nhiệm đền bù chi phí đào tạo và chịu phạt vi phạm như đã cam kết theo Văn bản thỏa thuận ngày 20/4/2019. Cụ thể, Công ty yêu cầu bà Thoa phải trả cho Công ty tổng số tiền **495.891.268đ**

(Bốn trăm chín mươi lăm triệu, tám trăm chín mươi một nghìn, hai trăm sáu mươi tám đồng)

Đồng thời, yêu cầu bà Thoa phải đóng tiền chậm trả với lãi suất 20%/năm, tính trên số tiền chậm thực hiện nghĩa vụ với Công ty cho đến khi thanh toán xong tính từ ngày 12/08/2022 đến nay.

Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải chấm dứt hợp đồng lao động, giải quyết các chế độ bảo hiểm cho nguyên đơn, rút hồ sơ hành nghề tại sở Y tế tỉnh Thái Nguyên và trả lại văn bằng, chứng chỉ cho nguyên đơn HĐXX thấy: Những yêu cầu này đều phát sinh từ quan hệ chấm dứt hợp đồng lao động, có liên quan đến trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động.

Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn, yêu cầu về bồi thường chi phí đào tạo có liên quan đến Điều 62 Bộ luật lao động.

Theo quy định tại Điều 188 BLLĐ, những tranh chấp này bắt buộc phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết. Trong vụ án này, tranh chấp giữa các bên chưa thông qua thủ tục hòa giải theo quy định tại khoản 1 Điều 188 BLLĐ, do vậy, các đương sự đều chưa đủ điều kiện khởi kiện. Căn cứ điểm b khoản 1 Điều 192, điểm g khoản 1 Điều 217 Bộ luật tố tụng dân sự, cần đình chỉ giải quyết vụ án để các đương sự thực hiện thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động theo quy định của pháp luật.

Xét đề nghị của đại diện VKS về việc đình chỉ giải quyết các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và yêu cầu phản tố của bị đơn là có cơ sở chấp nhận.

Vì các lẽ trên

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ khoản Điều 32 , điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 ,

theo Khoản 2, Điều 18 Luật BHXH năm 2014 quy định về quyền của người lao động, "được cấp và quản lý sổ BHXH". Tại Khoản 3, Điều 19 quy định, trách nhiệm của người lao động là "bảo quản sổ BHXH".

Tại Khoản 5, Điều 21 quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động: "Phối hợp với cơ quan BHXH trả sổ BHXH cho người lao động, xác nhận thời gian đóng BHXH khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật".

Như vậy, người sử dụng lao động phải có trách nhiệm lập hồ sơ đề nghị chốt sổ BHXH nộp cho cơ quan BHXH để chốt sổ và trả sổ cho người lao động.

Cụ thể, khi người lao động chấm dứt hợp đồng hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật thì đơn vị sử dụng lao động phải có trách nhiệm lập hồ sơ đề nghị chốt sổ BHXH nộp cho cơ quan BHXH để chốt sổ và trả sổ cho người lao động.

Trong trường hợp công ty không thực hiện việc chốt sổ BHXH cho người lao động khi nghỉ việc, thì người lao động có thể làm đơn đề nghị ban giám đốc công ty giải quyết hoặc làm đơn gửi tới Phòng LĐ-TB&XH, Thanh tra Sở LĐ-TB&XH nơi công ty có trụ sở đề nghị giúp đỡ hoặc khởi kiện công ty ra tòa để được nhận lại Sổ BHXH./.

Điều 35. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

1. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau:

a) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

Trách nhiệm về chốt sổ bảo hiểm xã hội

Căn cứ vào quy định tại Khoản 3 Điều 48 Bộ luật Lao động 2019, người sử dụng lao động phải có trách nhiệm về chốt sổ bảo hiểm xã hội sau đây:

- Hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng BHXH, BHTN và trả lại cùng với bản chính các giấy tờ khác nếu người sử dụng lao động đang giữ những giấy tờ đó của người lao động;
- Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả.

Đồng thời, theo Khoản 5 Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội 2014, trách nhiệm của người sử dụng lao động cũng được quy định thêm, đó là đơn vị phải tiến hành phối hợp với cơ quan BHXH trả sổ BHXH cho người lao động, xác nhận thời gian đóng BHXH khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật.

chốt sổ bảo hiểm xã hội là trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động.

Điều 34. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

1....

2...

9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật này.

Điều 45. Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động

1. Người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật này.

Điều 48. Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động

1.

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;
- b) Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả.

Điều 179. Tranh chấp lao động

1. Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động. Các loại tranh chấp lao động bao gồm:

a) Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động;....

.....

Điều 188. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động

1. Tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

- a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;
- c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;
- d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;
- đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.

.....

Điều 190. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

1.

3. Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

Điều 220. Hiệu lực thi hành

1. Bộ luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực.

2. Kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực thi hành, hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, các thỏa thuận hợp pháp đã giao kết có nội dung không trái hoặc bảo đảm cho người lao động có quyền và điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của Bộ luật này được tiếp tục thực hiện, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận về việc sửa đổi, bổ sung để phù hợp và để áp dụng quy định của Bộ luật này.

.....

Chốt sổ bảo hiểm xã hội cần những thủ tục gì?

Đối với người lao người lao động

Thủ tục chốt sổ bảo hiểm xã hội thuộc về trách nhiệm của người sử dụng lao động và cơ quan BHXH. Tuy nhiên, để được chốt sổ người lao động sẽ phải yêu cầu được chốt sổ BHXH.

- *Đối với người lao động tham gia BHXH bắt buộc: Gửi yêu cầu chốt sổ BHXH đến người sử dụng lao động để được chốt sổ.*
- *Đối với các người lao động tham gia BHXH tự nguyện: Người lao động cần mang sổ BHXH cùng thẻ căn cước (chứng minh thư nhân dân) đến cơ quan BHXH để được chốt sổ.*

Sau khi yêu cầu được chốt sổ người sử dụng lao động và cơ quan bảo hiểm xã hội sẽ làm các thủ tục để chốt sổ cho người lao động.

>>>> Có thể bạn muốn biết: [Các khoản giảm trừ thuế TNCN](#)

Đối với người sử dụng lao động

Để chốt sổ cho người lao động khi được yêu cầu hoặc khi người lao động nghỉ việc, người sử dụng lao động tiến hành làm thủ tục chốt sổ như sau:

Sau khi người sử dụng lao động tiếp nhận yêu cầu chốt sổ BHXH thì đề nghị người lao động nộp sổ BHXH (nếu người lao động giữ sổ BHXH). Tiếp theo thực hiện lần lượt các bước:

Bước 1: Báo giảm lao động

Người sử dụng lao động làm thủ tục báo giảm lao động hồ sơ chuẩn bị cần có để báo giảm lao động gồm:

- *Danh sách lao động tham gia BHXH, BHYT theo mẫu D02-TS theo Quyết định số 595/QĐ-BHXH năm 2017 thay thế Quyết định số 959/QĐ-BHXH.*
- *Biên bản trả thẻ BHYT đối với trường hợp đơn vị đã nộp trước đó (nếu có).*
- *Thẻ BHYT còn thời hạn sử dụng (01 bản/người).*
- *Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động.*

Sau khi hoàn tất hồ sơ, người sử dụng lao động gửi đến cơ quan BHXH đang trực tiếp quản lý hồ sơ BHXH của người lao động.

Bước 2: Chốt sổ bảo hiểm xã hội

Căn cứ theo quy định tại Tiết 1.2, Điểm b, Khoản 1, Điều 23, Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017 bao gồm những giấy tờ sau:

- *Tờ khai đơn vị tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT theo mẫu TK3-TS ban hành kèm Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017.*
- *Danh sách lao động tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN theo mẫu D02-TS ban hành kèm Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017.*
- *Bảng kê thông tin (theo mẫu D01-TS).*
- *Sổ BHXH (mẫu sổ cũ, 01 sổ/người) hoặc tờ bìa sổ BHXH (sổ mẫu mới, 01 tờ)*
- *Toàn bộ tờ rời của sổ BHXH thuộc bản chính của sổ bảo hiểm xã hội.*
- *01 công văn chốt sổ của đơn vị – mẫu D01b-TS.*
- *Quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp hoặc Quyết định chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp (nếu có).*

Sau khi đã chuẩn bị đầy đủ hồ sơ chốt sổ bảo hiểm xã hội theo quy định, người sử dụng lao động tiến hành nộp hồ sơ chốt sổ bảo hiểm xã hội tại cơ quan bảo hiểm xã hội nơi người sử dụng lao động tham gia hoặc nộp qua đường bưu điện.

Thời gian chốt sổ bảo hiểm xã hội

Theo khoản 1 Điều 48 Bộ luật Lao động 2019 quy định, trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy

đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ trường hợp sau đây có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày:

- Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;
- Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;
- Chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã;
- Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm.

Công ty không chốt sổ bảo hiểm xã hội làm thế nào?

Khi công ty không chốt sổ BHXH cho người lao động nghỉ việc thì phải làm thế nào?

Công ty không chốt sổ BHXH cho người lao động khi nghỉ việc sẽ bị xử phạt hành chính theo quy định tại Khoản 1 Điều 11 Nghị định 28/2020/NĐ-CP:

Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi: Trong đó có:

- Không thực hiện đúng quy định về thời hạn thanh toán các khoản về quyền lợi của người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động.
- Không hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại những giấy tờ khác đã giữ của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật.

Với các mức phạt:

- Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;
- Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;
- Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;
- Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;
- Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

=> Công ty không chốt sổ BHXH cho người lao động sẽ bị xử phạt theo các mức trên tùy vào số lượng người lao động.

Trên đây, [EasyBooks](#) đã chia sẻ cho anh/chị kiến thức về thủ tục chốt sổ bảo hiểm xã hội 2022. Mong rằng thông tin trên hữu ích cho anh/chị.

Tại khoản 5, Điều 21 Luật BHXH năm 2014 quy định: “Trách nhiệm của người sử dụng lao động là phối hợp với cơ quan BHXH trả sổ BHXH cho người lao động, xác nhận thời gian đóng BHXH khi người lao động chấm dứt hợp

đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật”. Căn cứ vào quy định tại điểm 1.2, khoản 1, Điều 46 Quy trình thu BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN; quản lý sổ BHXH, thẻ BHYT ban hành kèm theo Văn bản hợp nhất số 2089/VBHN-BHXH ngày 26/6/2020 của BHXH Việt Nam: Đối với đơn vị nợ tiền đóng BHXH, BHTN, BHTNLĐ, BNN, nếu người lao động đủ điều kiện hưởng BHXH hoặc chấm dứt HĐLĐ, HĐLV thì đơn vị có

trách nhiệm đóng đủ BHXH, BHTN, BHTNLĐ, BNN, bao gồm cả tiền lãi chậm

đóng theo quy định, cơ quan BHXH xác nhận sổ BHXH để kịp thời giải quyết chế

độ BHXH, BHTN cho người lao động; Trường hợp đơn vị chưa đóng đủ thì xác nhận sổ BHXH đến thời điểm đã đóng BHXH, BHTN, BHTNLĐ, BNN. Sau khi

thu hồi được số tiền đơn vị còn nợ thì xác nhận bổ sung trên sổ BHXH. Trường hợp công ty cổ phần vi phạm không đóng đầy đủ BHXH và Bạn không được xác nhận sổ BHXH, Bạn có thể làm đơn khiếu nại lên Ban giám đốc

công ty hoặc thông qua tổ chức Công đoàn tại công ty để khiếu nại về việc này. Ngoài ra Bạn có quyền khiếu nại tới Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi công ty đặt trụ sở chính hoặc làm đơn khởi kiện tới Tòa án nhân dân nơi công ty đặt trụ sở chính về hành vi vi phạm của doanh nghiệp

Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp khi thực hiện đúng nghĩa vụ báo trước, trừ một số trường hợp đặc biệt. Khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng hợp pháp vẫn được hưởng trợ cấp thất nghiệp nếu chưa tìm được công việc mới và đảm bảo các quyền lợi hợp pháp khác theo quy định.

Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần lý do

Trước đây theo quy định của Bộ luật Lao động 2012 người lao động muốn chấm dứt hợp đồng lao động bắt buộc phải có 01 trong những lý do được nêu tại Khoản 1 Điều 37 BLLĐ 2012, đồng thời đáp ứng điều kiện về thời gian báo trước. Tuy nhiên, từ ngày 01/01/2021, theo Bộ luật Lao động 2019 người lao động muốn chấm dứt hợp đồng lao động chỉ cần đáp ứng điều kiện về thời gian báo trước sau đây (trừ 01 số trường hợp không cần báo trước theo luật định).

Thời gian báo trước khi người lao động muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: báo trước ít nhất 45 ngày;

- Hợp đồng lao động có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng: báo trước ít nhất 30 ngày;
- Hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng: ít nhất 03 ngày;
- Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

Các trường hợp người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần thực hiện nghĩa vụ báo trước

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 35 Bộ luật Lao động 2019 thì NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước trong trường hợp sau đây:

- Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 Bộ luật Lao động 2019;
- Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 Bộ luật Lao động 2019;
- Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;
- Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại Khoản 1 Điều 138 Bộ luật Lao động 2019;
- Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 Bộ luật Lao động 2019, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;
- Người sử dụng cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại Khoản 1 Điều 16 Bộ luật Lao động 2019 làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.
- Hợp đồng thử việc (theo quy định tại Khoản 2, Điều 27 Bộ luật Lao động 2019).

Hậu quả pháp lý khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không thực hiện đúng thời gian báo trước

Theo quy định tại Điều 40, Bộ luật Lao động 2019 quy định người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (tức không báo trước đúng thời hạn nêu trên) người lao động sẽ phải chịu những hậu quả như sau:

- Không được hưởng trợ cấp thôi việc.
- Phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.
- Phải hoàn trả cho người sử dụng lao động chi phí đào tạo (nếu có).

Quyền lợi của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng pháp luật

Được thanh toán lương còn lại theo ngày làm việc tại doanh nghiệp

Trong thời hạn 14 ngày làm việc, chậm nhất là không quá 30 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền liên quan đến quyền lợi của người lao động. (Theo Điều 48 Bộ luật Lao động 2019).

Được thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ phép trong năm

Theo khoản 3 Điều 113, khi nghỉ việc được thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm.

Được hưởng trợ cấp thôi việc

Căn cứ Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019, trợ cấp thôi việc được chi trả cho người lao động đáp ứng đủ điều kiện sau:

- Nghỉ việc do chấm dứt hợp đồng lao động theo trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng luật.
- Đã làm việc thường xuyên cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên.

Do đó, nếu đủ điều kiện thì mỗi năm làm việc, người lao động sẽ được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.

Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian đã làm việc thực tế trừ đi thời gian đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.

Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc.

Nếu người sử dụng lao động có tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động thì người sử dụng không phải trả tiền trợ cấp thôi việc cho người lao động mà do cơ quan bảo hiểm xã hội chi trả.

Được hưởng tiền trợ cấp thất nghiệp

Tiền trợ cấp thất nghiệp sẽ do Quỹ Bảo hiểm xã hội chi trả, chứ không phải người sử dụng lao động. Tuy nhiên để được hưởng khoản tiền này, người lao động cần đáp ứng các điều kiện quy định tại Điều 49 Luật Việc làm 2013 .

Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp

Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng = 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng BHTN của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp.

Trong đó:

- Với người lao động thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định, mức hưởng hàng tháng tối đa không quá 5 lần mức lương cơ sở tại thời điểm chấm dứt hợp đồng.

- Với người lao động thực hiện chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quy định (ngoài nhà nước) thì mức hưởng hằng tháng tối đa không qua 05 lần mức lương tối thiểu vùng tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động.

Số tháng được hưởng trợ cấp thất nghiệp:

- Đóng đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng bảo hiểm thất nghiệp: Được hưởng 3 tháng trợ cấp thất nghiệp.
- Cứ đóng đủ thêm 12 tháng thì được hưởng thêm 01 tháng trợ cấp thất nghiệp nhưng tối đa không quá 12 tháng. Do đó người lao động có thể hưởng trợ cấp thất nghiệp nhiều lần nhưng tối đa cộng lại cho đến khi đủ tuổi hưu cũng không được hưởng quá 12 tháng/01 người.

Nếu người sử dụng lao động có tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động thì người sử dụng lao động không phải trả trợ cấp thất nghiệp cho người lao động mà do cơ quan bảo hiểm xã hội chi trả.

Được nhận lại sổ bảo hiểm xã hội và giấy tờ khác

Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn trả các hồ sơ sau cho người lao động:

- Trả sổ bảo hiểm xã hội: khi đã hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp
- Bản chính giấy tờ khác nếu người sử dụng lao động đã giữ của người lao động;

Quy định về xử phạt vi phạm hành chính khi người sử dụng lao động không hoàn trả hồ sơ trong đó có sổ bảo hiểm cho người lao động:

Theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm hoàn trả toàn bộ hồ sơ cho người lao động bao gồm cả sổ bảo hiểm xã hội. Nếu doanh nghiệp có hành vi vi phạm thì phải chịu phạt theo quy định tại Khoản 1 và Khoản 3 Điều 11 Nghị Định 28/2020/NĐ-CP về vi phạm quy định về sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng lao động cụ thể như sau: “Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau: hành vi không hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại những giấy tờ khác có liên quan mà doanh nghiệp đã giữ của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật, mức phạt tiền cụ thể như sau:

- Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng với hành vi vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;
- Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng với hành vi vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;
- Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng với hành vi vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;
- Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng với hành vi vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;
- Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng với hành vi vi phạm từ 301 người lao động trở lên.
- Ngoài ra, pháp luật còn quy định các biện pháp khắc phục hậu quả đối với hành vi người lao động không hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại những

giấy tờ khác có liên quan mà doanh nghiệp đã giữ của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật là buộc doanh nghiệp phải hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại những giấy tờ có liên quan khác đã giữ trong quá trình sử dụng lao động cho người lao động”.

Lưu ý: Trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng lao động mà chưa tìm được công việc mới muốn được hưởng trợ cấp thất nghiệp phải nộp đủ hồ sơ tới cơ quan đăng ký trợ cấp thất nghiệp trong thời hạn 90 ngày làm việc. Do đó, người lao động cần yêu cầu người sử dụng lao động sớm hoàn thiện việc chốt sổ bảo hiểm xã hội để không ảnh hưởng đến quyền lợi của mình.

LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI 2014

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động là công dân Việt Nam thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bao gồm:

a) Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả hợp đồng lao động được ký kết giữa người sử dụng lao động với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động;

Điều 17. Các hành vi bị nghiêm cấm

1.

6. Cản trở, gây khó khăn hoặc làm thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, người sử dụng lao động.

Điều 18. Quyền của người lao động

1.

2. Được cấp và quản lý sổ bảo hiểm xã hội.

...

8. Khiếu nại, tố cáo và khởi kiện về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

...

Điều 21. Trách nhiệm của người sử dụng lao động

1.

5. Phối hợp với cơ quan bảo hiểm xã hội trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động, xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật.

Điều 96. Sổ bảo hiểm xã hội

1. Sổ bảo hiểm xã hội được cấp cho từng người lao động để theo dõi việc đóng, hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội là cơ sở để giải quyết các chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật này.

2. Đến năm 2020, sổ bảo hiểm xã hội sẽ được thay thế bằng **thẻ bảo hiểm xã hội**.

Điều 119. Trình tự giải quyết khiếu nại về bảo hiểm xã hội

1. Việc giải quyết khiếu nại đối với quyết định, hành vi hành chính về bảo hiểm xã hội được thực hiện theo quy định của pháp luật về khiếu nại.

2. Việc giải quyết khiếu nại đối với quyết định, hành vi về bảo hiểm xã hội không thuộc trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này thì người khiếu nại có quyền lựa chọn một trong hai hình thức sau đây:

a)

b) Khởi kiện tại Tòa án theo quy định của pháp luật.

.....

Xét yêu cầu phản tố của bị đơn:.....

Tuy nhiên, theo quy định tại điều 43 BLLĐ 2012 (????), nếu NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, thì sẽ phải bồi thường cho NSDLĐ ½ tháng tiền lương theo HĐLĐ và khoản tiền tương đương với số ngày vi phạm báo trước. Ngoài ra, bạn nên thông báo cho NSDLĐ nếu muốn nghỉ việc, tránh làm ảnh hưởng đến công việc của công ty.

Về án phí: Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án, ...

Xét quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát về tố tụng và nội dung giải quyết vụ án là

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH**Nơi nhận:**

- Các đương sự;
- VKSND TPTN;
- Chi Cục THADS TPTN;
- Lưu HSVA.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TOẠ PHIÊN TOÀ

Vũ Thị An

TÒA **HỘI THẨM NHÂN DÂN**

THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN

Vũ Thị An

