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

Bản án số: 19/2021/LĐ-PT
Ngày 03-12-2021
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 Phan Trí Dũng;

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: Bà Phạm Thị Thanh Thủy - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 01 và 03 tháng 12 năm 2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 16/2021/TLPT-LĐ ngày 16/8/2021 về việc *"Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động"*.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2021/LĐ-ST ngày 18/5/2021 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 25/2021/QĐ-PT ngày 28/10/2021 và Quyết định hoãn phiên tòa số 16/2021/QĐ-PT ngày 17/11/2021, giữa:

- *Nguyên đơn*: Ông N.H.Đ, sinh năm 1989; địa chỉ: Thành phố A, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Ông P.N.Y, sinh năm 1995; địa chỉ: Quận L, Thành phố Hồ Chí Minh (theo văn bản ủy quyền ngày 29/12/2020). Ông P.N.Y có mặt.

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

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà P.T.H, sinh năm 1985; địa chỉ: Thành phố T, tỉnh Bình Dương và ông T.Q.T, sinh năm 1976; địa chỉ: Quận P, Thành phố Hồ Chí Minh (theo 02 văn bản ủy quyền cùng ngày 01/12/2020). Bà P.T.H vắng mặt, ông T.Q.T có mặt.

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình

Dương. Người đại diện hợp pháp: Bà N.T.M.H – Phó trưởng phòng Thanh tra – Kiểm tra Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương; địa chỉ: Thành phố T, tỉnh Bình Dương. Bà N.T.M.H vắng mặt và có đơn đề nghị xét xử vắng mặt.

- *Người làm chứng:* Ông T.Q.T, sinh năm 1978; địa chỉ: Thành phố T, tỉnh Bình Dương. Ông T.Q.T vắng mặt và có đơn đề nghị xét xử vắng mặt.

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn ông N.H.Đ và bị đơn Công ty K.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo Đơn khởi kiện ngày 25/8/2020 và trong quá trình tố tụng, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:*

Ngày 04/5/219, ông N.H.Đ bắt đầu làm việc tại Công ty K (sau đây gọi tắt là Công ty). Giữa ông N.H.Đ và Công ty có ký hợp đồng lao động, xác định thời hạn là 12 tháng đến 36 tháng, làm vị trí là công nhân lắp ráp sản phẩm, với mức lương chính thức 4.772.600 đồng; ngoài ra, còn có tiền lương công việc, tiền chuyên cần và tiền hiệu quả công việc.

Về tiền bảo hiểm, Công ty phải nộp tiền bảo hiểm cho ông N.H.Đ theo quy định của pháp luật.

Tuy nhiên, đến ngày 26/9/2019, Công ty đã ra Quyết định số 43/QĐ/KYVN-19 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông N.H.Đ (v/v chấm dứt hợp đồng lao động số 38/HĐLĐ/KYVN-19). Lý do mà Công ty ra quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là ông N.H.Đ đánh cán bộ trực thuộc và thường xuyên không hoàn thành công việc được giao. Việc Công ty căn cứ vào hai lý do trên là không chính đáng, vì trong quá trình làm việc ông N.H.Đ chưa bị từng bị Công ty lập biên bản về việc không hoàn thành nhiệm vụ. Còn việc đánh nhau thì ngày 25/9/2019, giữa ông N.H.Đ có xô xát với cán bộ quản lý trực thuộc, cụ thể là ông T.Q.T. Lý do: vì ông T.Q.T đánh giá sai hiệu quả công việc và chèn ép ông N.H.Đ, nên ông N.H.Đ đã có xô xát với ông T.Q.T. Công ty đã trả lương cho ông N.H.Đ từ tháng 5/2019 đến tháng 9/2019.

Ngày 08/10/2019, ông N.H.Đ làm đơn khiếu nại đến Ban Quản lý các khu công nghiệp Bình Dương yêu cầu giải quyết. Ông N.H.Đ có yêu cầu 03 tháng lương, nhưng phía Công ty không đồng ý, nên buổi hòa giải không thành.

Nay, nguyên đơn yêu cầu Công ty K phải bồi thường cho ông N.H.Đ những khoản sau:

- Yêu cầu Công ty bồi thường 10 tháng tiền lương, tương đương 4.772.600 đồng x 10 = 47.726.000 đồng.

- Yêu cầu Công ty trả tiền lương vào những ngày ông N.H.Đ không được làm việc và tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo các khoản 1, khoản 3 và khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012, về tiền bồi thường do vi phạm thời gian báo trước và các khoản khác theo quy định của pháp luật lao động, tương đương với số tiền cụ thể như sau:

+ Tiền lương những ngày chấm dứt trái pháp luật, kể từ ngày 26/9/2019

đến ngày xét xử sơ thẩm. Tiền lương những ngày không báo trước, tương đương là: 4.772.600 đồng x khoảng 20 tháng = 95.452.000 đồng.

+ Tiền bảo hiểm xã hội và tiền bảo hiểm y tế là: 4.772.600 đồng x 32% x 17 = 25.962.944 đồng.

Tổng cộng, các khoản yêu cầu là: 169.140.944 đồng.

** Tại các Biên bản hòa giải ngày 06/01/2021, ngày 30/3/2021 và trong quá trình tố tụng, người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày như sau:*

Ông N.H.Đ bắt đầu làm việc tại Công ty K với công việc là nhân viên lắp ráp, từ ngày 04/4/2019 đến ngày 04/5/2019 là thời gian thử việc. Thời gian thử việc là 01 tháng. Sau khi kết thúc thời gian thử việc, phía Công ty có làm hợp đồng xác định thời hạn với ông N.H.Đ là 12 tháng đến 36 tháng.

Mức lương chính thức là 4.772.600 đồng/tháng. Công ty đã trả lương cho ông N.H.Đ đến ngày Công ty ra quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Trong quá trình làm việc, ông N.H.Đ thường xuyên không hoàn thành công việc được giao và đánh nhau với cán bộ quản lý trực thuộc. Cụ thể, vào ngày 25/9/2019, ông N.H.Đ đã đánh ông T.Q.T. Còn việc ông N.H.Đ không hoàn thành công việc được giao thì thông qua Bản đánh giá công việc tháng 7, tháng 8 và tháng 9 thì ông N.H.Đ không hoàn thành công việc. Việc đánh giá này là bao gồm sự chuyên cần và có phối hợp tốt với các công nhân khác hay không. Ông N.H.Đ được đánh giá không hoàn thành thì có thống kê trên máy và cán bộ quản lý có nhắc nhở, chứ không không ra văn bản thông báo gì cho phía ông N.H.Đ.

Theo Nội quy lao động của Công ty đã được đăng ký tại Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương quy định tại Điều 7 với nội dung người lao động khi ở trong phạm vi công ty không được đánh nhau hay có hành vi đe dọa người khác.., ông N.H.Đ có hành vi đánh nhau ở ngoài cổng Công ty, vào thời điểm vừa tan tầm thì ngoài cổng Công ty cũng ở trong phạm vi Công ty. Khi đánh nhau thì đáng lẽ Công ty phải tiến hành các bước theo quy định sa thải và ra quyết định sa thải, nhưng Công ty lại ra quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, Công ty đã sai về hình thức văn bản xử lý.

Do ông N.H.Đ có hành vi đánh nhau và không hoàn thành công việc được giao nên ngày 26/9/2019, Công ty có ra quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông N.H.Đ. Tuy nhiên, việc Công ty ra quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông N.H.Đ thì Công ty không báo trước cho ông N.H.Đ biết. Do đó, Công ty đã vi phạm thời hạn báo trước. Vì những lý do trên, phía Công ty chỉ đồng ý bồi thường cho bị đơn 03 tháng tiền lương.

** Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương trình bày:*

Ông N.H.Đ, sinh năm 1989, CMND 385457676, tham gia bảo hiểm xã

hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp với số sổ BHXH 9521760675 tại Công ty K từ tháng 5/2019 đến tháng 9/2019. Cơ quan bảo hiểm xã hội đã chốt sổ bảo lưu quá trình tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp của ông N.H.Đ ngày 04/10/2019. Về nội dung khởi kiện của ông N.H.Đ thuộc lĩnh vực lao động, nên Bảo hiểm xã hội không có ý kiến gì.

** Người làm chứng ông T.Q.T trình bày*:

Ông T.Q.T là công nhân của Công ty K với vị trí Trưởng ban phòng lắp ráp xe máy, ông làm cho Công ty từ tháng 3/2017 cho đến nay, ông N.H.Đ là công nhân lắp ráp của phòng lắp ráp xe máy. Trong thời gian thử việc từ ngày 04/4/2019 đến ngày 03/5/2019, ông N.H.Đ làm việc đạt các yêu cầu đề ra. Nhưng từ khi Công ty ký hợp đồng lao động thì ông N.H.Đ không hoàn thành công việc như làm bắn ốc vào sườn xe bị gãy, tự ý dừng chuyền trong giờ vận hành, ngày nào ông T.Q.T cũng nhắc nhở ông N.H.Đ, nhưng không có làm văn bản gì để gửi cho ông N.H.Đ. Sau này, ông chuyển ông N.H.Đ ra làm đồ rời, không làm ở vị trí trong chuyền nữa.

Đến lúc khoảng 20 giờ ngày 25/9/2019 sau giờ tan ca, khi ông T.Q.T ra cổng Công ty thì bị ông N.H.Đ dùng nón bảo hiểm đánh vào đầu. Ông T.Q.T đã dùng tay đỡ, có những anh em công nhân khác can ngăn, sự việc trên ông T.Q.T chỉ báo cáo cho Công ty biết nhưng không có trình báo Công an hay chính quyền địa phương.

Đến ngày 28/9/2019, ông N.H.Đ có đến nhà trọ của ông T.Q.T và có hành động cư xử, lời nói xúc phạm ông T.Q.T. Sau đó, có thêm một vài lần ông N.H.Đ ra cổng Công ty chặn đánh ông T.Q.T, nhưng có những anh em khác can ngăn, nên không có xảy ra thương tích gì lớn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2021/LĐ-ST ngày 18/5/2021 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông N.H.Đ đối với bị đơn Công ty K về việc: "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" như sau:

- Tuyên bố Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 43/QĐ/KYVN-19 ngày 26/9/2019 của Công ty K về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật.

- Buộc bị đơn Công ty K có nghĩa vụ thanh toán cho nguyên đơn ông N.H.Đ số tiền 54.148.000 đồng, bao gồm: 39.097.000 đồng là tiền lương những ngày ông N.H.Đ không được làm việc (tính từ ngày 26/9/2019 đến ngày 31/5/2020); 9.545.200 đồng bồi thường 02 tháng tiền lương và 5.506.000 đồng là tiền bồi thường do vi phạm thời gian báo trước.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông N.H.Đ về việc buộc bị đơn Công ty K chi trả số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, tiền yêu cầu Công ty bồi thường, tiền lương những ngày chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, tiền lương vào những ngày không được làm việc, với tổng số tiền không được HĐXX chấp nhận là 114.992.944 đồng.

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

Ngày 31/5/2021, nguyên đơn ông N.H.Đ kháng cáo yêu cầu sửa một phần bản án sơ thẩm buộc bị đơn trả thêm 02 tháng tiền lương và thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế những ngày không được làm việc (08 tháng); buộc bị đơn bồi thường thêm 10 tháng lương để chấm dứt hợp đồng lao động.

Ngày 31/5/2021, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm hoặc sửa bản án sơ thẩm theo hướng không buộc Công ty phải thanh toán tiền lương cho người lao động đến hết ngày 31/5/2020 và không chấp nhận việc ông P.N.Y đại diện theo ủy quyền của ông N.H.Đ vì xung đột quyền lợi và không đảm bảo khách quan.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn và bị 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 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. Viện Kiểm sát không có kiến nghị về thủ tục tố tụng. Về nội dung, bản án sơ thẩm tuyên buộc bị đơn có nghĩa vụ thanh toán cho nguyên đơn những ngày nguyên đơn không được làm việc, bồi thường 02 tháng tiền lương, bồi thường do vi phạm thời gian báo trước là đúng quy định pháp luật. Tuy nhiên, về thời gian làm căn cứ tính những ngày nguyên đơn không được làm việc chưa đúng, bản án sơ thẩm xác định những ngày nguyên đơn không được làm việc tính từ ngày 26/9/2019 đến ngày 31/5/2020 nhưng thực tế nguyên đơn không được làm việc là tháng 10/2019, tháng 3/2020, tháng 4/2020; đồng thời bản án sơ thẩm tuyên không chấp nhận yêu cầu buộc bị đơn chi trả số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp những ngày nguyên đơn không được làm việc là không đúng quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012. Viện Kiểm sát đề nghị sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng buộc bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn tiền lương những ngày nguyên đơn không được làm việc (tháng 10/2019, tháng 3/2020, tháng 4/2020); buộc bị đơn và nguyên đơn cùng có trách nhiệm liên hệ Bảo hiểm xã hội thành phố T thực hiện truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tháng 10/2019, tháng 3/2020, tháng 4/2020 cho nguyên đơn theo quy định pháp luật, theo mức lương 4.772.600 đồng/tháng, bị đơn được quyền trích từ khoản tiền bồi thường cho nguyên đơn để thực hiện nghĩa vụ của người lao động, chốt sổ bảo hiểm xã hội và hoàn trả sổ cho nguyên đơn theo quy định pháp luật.

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, quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục tố tụng:

[1.1] Người đại diện của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là Bảo hiểm xã hội Bình Dương vắng mặt và có đơn đề nghị xét xử vắng mặt. Căn cứ khoản 2 Điều 296 Bộ luật tố Tụng dân sự, Tòa án vẫn tiến hành xét xử vắng mặt người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan.

[1.2] Người làm chứng là ông T.Q.T vắng mặt và có đơn đề nghị xét xử vắng mặt. Xét thấy, ông T.Q.T đã có lời khai rõ ràng trong quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án cấp sơ thẩm và việc vắng mặt của ông T.Q.T cũng không ảnh hưởng đến việc xét xử phúc thẩm. Căn cứ Điều 294 Bộ luật tố Tụng dân sự, phiên tòa phúc thẩm vẫn tiến hành mà không cần thiết có ông T.Q.T tham gia.

[2] Về nội dung:

[2.1] Theo các tài liệu, chứng cứ Tòa án cấp sơ thẩm đã thu thập được thì đã có cơ sở xác định quan hệ lao động giữa các bên đã được xác lập và thực hiện như sau: Ngày 04/5/2019 ông N.H.Đ và Công ty ký hợp đồng lao động số 38/HĐ/KYVN-19, hợp đồng xác định thời hạn từ ngày 04/5/2019 đến ngày 31/5/2020, mức lương 4.772.600 đồng, ví trị làm việc là nhân viên lắp ráp sản phẩm. Đến ngày 26/9/2019, Công ty ban hành Quyết định số 43/QĐ/KYVN-19 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông N.H.Đ và quan hệ hợp đồng lao động giữa các bên chấm dứt kể từ ngày 26/9/2019.

[2.2] Xét tính hợp pháp của Quyết định số 43/QĐ/KYVN-19 thì thấy rằng:

- Theo lời trình bày của người đại diện Công ty thì lý do của việc ban hành Quyết định số 43/QĐ/KYVN-19 là trong quá trình làm việc ông N.H.Đ thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ, được thể hiện tại thống kê lỗi lắp đặt không đạt từ tháng 4/2019 đến tháng 9/2019 và bảng đánh giá nhân viên về mức độ hoàn thành công việc và hành vi đánh cán bộ quản lý. Tuy nhiên, những tình tiết này không được ghi nhận bằng văn bản có chữ ký xác nhận của ông N.H.Đ hoặc bằng biên bản của những người có thẩm quyền trong Công ty và đến nay ông N.H.Đ cũng không thừa nhận việc không hoàn thành nhiệm vụ. Hơn nữa, trường hợp người lao động vi phạm kỷ luật lao động thì Công ty phải xử lý theo đúng trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động (theo Điều 17 Nội quy lao động của Công ty; Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012; Mục 12 Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động năm 2012). Như vậy, việc Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn đối với ông N.H.Đ với lý do ông N.H.Đ không hoàn thành nhiệm vụ và đánh người của Công ty là không có căn cứ và không đúng thủ tục luật định.

- Mặt khác, theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động như sau: "*Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*

người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn". Hợp đồng lao động giữa ông N.H.Đ và Công ty có thời hạn từ ngày 04/5/2019 đến ngày 31/5/2020. Ngày 26/9/2019, Công ty đã ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn đối với ông N.H.Đ. Trong trường hợp này, Công ty muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn đối với ông N.H.Đ thì phải báo trước cho ông N.H.Đ biết trước ít nhất 30 ngày.

Như vậy, việc Công ty ban hành Quyết định số 43/QĐ/KYVN-19 là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao Động năm 2012 và Công ty phải bồi thường cho ông N.H.Đ theo quy định của pháp luật.

[2.3] Xét yêu cầu của nguyên đơn về các khoản bồi thường thì thấy rằng:

[2.3.1] Tiền lương trong những ngày không được làm việc: Theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động 2012 thì nghĩa vụ của người sử dụng lao động: "*1. 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*". Theo Hợp đồng lao động được ký kết giữa hai bên xác định thời hạn từ ngày 04/5/2019 đến ngày 31/5/2020. Ngày 26/9/2019, Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn đối với ông N.H.Đ. Thời gian làm căn cứ để bồi thường được xác định là từ ngày Công ty ban hành Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (ngày 26/9/2019) đến ngày hết hợp đồng lao động (ngày 31/5/2020), thời gian còn lại của hợp đồng là 08 tháng 05 ngày. Do đó, việc tính tiền lương những ngày không được làm việc được xác định là: 08 tháng 05 ngày x 4.772.600 đồng = 39.097.000 đồng. Bị đơn kháng cáo cho rằng ông N.H.Đ đã làm việc tại Công ty TNHH Điện tử Ming Hao từ tháng 11/2019, nhưng Tòa án cấp sơ thẩm vẫn buộc bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn tiền lương trong những ngày không được làm việc đến ngày hết hạn hợp đồng (đến ngày 31/5/2020) là không đúng quy định của pháp luật. Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy, khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động quy định người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật phải trả tiền lương *"trong những ngày người lao động không được làm việc*" được hiểu là những ngày người lao động không được làm việc theo hợp đồng lao động cụ thể đã được xác lập giữa người sử dụng lao động và người lao động. Cho đến nay, không có văn bản giải thích nào khác nên căn cứ quy định trên Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn phải trả cho nguyên đơn tiền lương trong những ngày không được làm việc đến ngày hết hạn hợp đồng (đến ngày 31/5/2020) là có căn cứ và đúng pháp luật. Kháng cáo của bị đơn về vấn đề này là không có cơ sở chấp nhận. Quan điểm của Viện Kiểm sát về việc xác định thời gian không được làm việc của ông N.H.Đ bao gồm các tháng 10/2019, 3/2020 và 4/2020 là không phù hợp.

[2.3.2] Nguyên đơn kháng cáo cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm không buộc bị đơn phải bồi thường thêm hai tháng tiền lương. Xét thấy, theo quy định tại

khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động 2012 thì ngoài việc trả tiền lương "trong những ngày người lao động không được làm việc" thì người sử dụng lao động còn phải trả "*cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động*". Tòa án cấp sơ thẩm không áp dụng khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động 2012 để giải quyết yêu cầu này cho nguyên đơn là không đúng, nhưng thực tế Tòa án cấp sơ thẩm đã tuyên buộc bị đơn trả hai tháng tiền lương bồi thường: 4.772.600 đồng x 02 tháng = 9.545.200 đồng (ở phần yêu cầu bồi thường) nên không có cơ sở xem xét thêm cho nguyên đơn.

[2.3.3] Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc: Theo quy định tại các Điều 82, 83, 84, 85 và 86 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 thì cả người lao động và người sử dụng lao động đều có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội trên số tiền lương hàng tháng và đóng trực tiếp cho cơ quan bảo hiểm xã hội để nộp vào quỹ bảo hiểm xã hội. Sau đó, cơ quan bảo hiểm xã hội sử dụng quỹ bảo hiểm xã hội để trả các chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động theo quy định của pháp luật. Người sử dụng lao động không có nghĩa vụ trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trực tiếp cho người lao động. Theo tài liệu do Bảo hiểm Xã hội tỉnh Bình Dương cung cấp thì ngày 26/9/2019 Công ty chấm dứt hợp đồng lao động, đến ngày 04/10/2019 cơ quan Bảo hiểm xã hội chốt sổ cho ông N.H.Đ tại Công ty K. Đầu tháng 11/2019, ông N.H.Đ làm việc và tham gia bảo hiểm xã hội tại Công ty TNHH Điện tử Minh Hao và đóng bảo hiểm xã hội tại Công ty này. Quyền lợi về bảo hiểm xã hội của ông N.H.Đ đã được tiếp nối và bảo đảm tại doanh nghiệp khác. Như vậy, theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội thì yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn phải thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, tiền bảo hiểm y tế trực tiếp cho nguyên đơn là không có căn cứ chấp nhận. Tuy nhiên, vẫn có thời gian gián đoạn đóng tiền bảo hiểm xã hội là tháng 10/2019, nhưng Tòa án cấp sơ thẩm chưa xem xét giải quyết. Do đó, cần buộc bị đơn và nguyên đơn phải đóng tiền bảo hiểm xã hội của tháng 10/2019 mới đúng quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội. Kháng cáo của nguyên đơn và quan điểm của Viện Kiểm sát về tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế có cơ sở chấp nhận một phần.

[2.3.4] Yêu cầu bồi thường 10 tháng tiền lương: Ông N.H.Đ kháng cáo yêu cầu bồi thường 10 tháng tiền lương (với mức lương 4.772.600đồng/tháng, tương đương số tiền là 47.726.000 đồng) do bị ảnh hưởng đời sống vật chất, tinh thần và chi phí dịch vụ pháp lý là không có căn cứ chấp nhận. Ngoài ra, theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012: "*Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động*". Tuy nhiên, hợp đồng lao động giữa hai bên là hợp đồng xác định thời hạn, có thời hạn từ ngày 04/5/2019 đến ngày 31/5/2020. Tại thời điểm Tòa án thụ lý và giải quyết vụ án thì thời hạn hợp đồng lao động đã hết nên người sử dụng lao động không có nghĩa vụ nhận lại người lao động và không phải thanh toán "*khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất*

phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động". Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 để tuyên buộc bị đơn phải bồi thường 2 tháng tiền lương là không chính xác, nhưng như phân tích ở trên, khoản bồi thường 2 tháng tiền lương này phải được trả theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động 2012 nên Tòa án cấp sơ thẩm giải quyết vẫn phù hợp.

[2.3.5] Về tiền bồi thường do vi phạm thời gian báo trước là 30 ngày đã được Tòa án cấp sơ thẩm tính: [4.772.600 đồng/ 01 tháng (gồm 26 ngày làm việc thực tế)] x 30 ngày = 5.506.000 đồng là phù hợp với quy định tại khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động 2012.

[2.4] Đối với yêu cầu của bị đơn về việc đề nghị xem xét tư cách của người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trong vụ án này là ông P.N.Y trước đây có làm nhân viên pháp lý cho bị đơn: Xét thấy, tại thời điểm làm người đại diện cho nguyên đơn thì ông P.N.Y đã chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty, nên trường hợp ông P.N.Y nhận ủy quyền của ông N.H.Đ để tham gia tố tụng trong vụ án là phù hợp và không thuộc những trường hợp không được làm người đại diện được quy định tại Điều 87 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Kháng cáo của bị đơn về tư cách tham gia tố tụng làm người đại diện theo ủy quyền của ông P.N.Y không có căn cứ chấp nhận.

[2.5] Về án phí: Nguyên đơn được miễn nộp án phí sơ thẩm và án phí phúc thẩm. Bị đơn phải chịu án phí sơ thẩm theo quy định của pháp luật nhưng không phải chịu án phí phúc thẩm vì trường hợp Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm thì đương sự kháng cáo không phải chịu án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng Điều 87, Điều 294, khoản 2 Điều 296, khoản 2 Điều 308 và Điều 313 Bộ luật Tố tụng dân sự; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Áp dụng điểm b khoản 2 Điều 38, Điều 41; khoản 1, khoản 3 và khoản 5 Điều 42; Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012; Mục 12 Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động năm 2012; các Điều 82, 83, 84, 85 và 86 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận kháng cáo của bị đơn.

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn về các khoản tiền yêu cầu

bồi thường.

Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn về tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 01/2021/LĐ-ST ngày 18/5/2021 của Tòa án nhân dân thành phố T như sau:

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông N.H.Đ đối với bị đơn Công ty K về việc: "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" như sau:

- Tuyên bố Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 43/QĐ/KYVN-19 ngày 26/9/2019 của Công ty K về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật.

- Buộc bị đơn Công ty K có nghĩa vụ thanh toán cho nguyên đơn ông N.H.Đ các khoản, bao gồm:

+ 39.097.000 đồng tiền lương những ngày ông N.H.Đ không được làm việc (tính từ ngày 26/9/2019 đến ngày 31/5/2020);

+ 9.545.200 đồng bồi thường 02 tháng tiền lương; và

+ 5.506.000 đồng là tiền bồi thường do vi phạm thời gian báo trước.

Tổng cộng: 54.148.000 đồng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông N.H.Đ về việc buộc bị đơn Công ty K phải thanh toán trực tiếp cho ông N.H.Đ số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, tiền yêu cầu Công ty bồi thường, tiền lương những ngày chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, tiền lương vào những ngày không được làm việc, với tổng số tiền không được HĐXX chấp nhận là 114.992.944 đồng.

1.3. Buộc Công ty K có nghĩa vụ đóng tiền bảo hiểm xã hội, tiền bảo hiểm y tế của tháng 10/2019 cho ông N.H.Đ theo mức lương 4.772.600 đồng/tháng. Công ty K được quyền trích từ khoản tiền bồi thường cho ông N.H.Đ để thực hiện nghĩa vụ của người lao động, chốt sổ bảo hiểm xã hội và hoàn trả sổ cho ông N.H.Đ theo quy định pháp luật.

1.4. Về án phí lao động sơ thẩm:

- Ông N.H.Đ không phải nộp do thuộc trường hợp được miễn án phí.

- Công ty K có nghĩa vụ nộp số tiền án phí là 1.624.000 đồng.

2. Về án phí phúc thẩm :

- Ông N.H.Đ không phải chịu án phí phúc thẩm.

- Công ty K không phải chịu án phí phúc thẩm và được nhận lại 300.000

đồng tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai số 0056386 ngày 8/6/2021 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố T.

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.

3. 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