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

Bản án số: 07/2023/LĐ-PT
Ngày 06-3-2023
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 tòa: Ông Nguyễn Đắc Cường.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Công Lực;

Ông Nguyễn Minh Tấn.

***- Thư ký phiên toà*:** Bà Lê Thị Hiền - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Ông Lê Trung Kiên - Kiểm sát viên.

Ngày 06 tháng 3 năm 2023, tại Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 38/2022/TLPT-LĐ ngày 26/12/2022 về việc "*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 09/2022/LĐ-ST ngày 12-9-2022 của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 04/2023/QĐ-PT ngày 08/02/2023, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông He Ch, sinh năm 1984; địa chỉ tạm trú: Số 1 VISIP II-A đường số 31, khu công nghiệp V, phường V, thị xã T, tỉnh Bình Dương; địa chỉ liên lạc: số 11/50, đường Đ, phường T, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: ông Nguyễn Quốc D, sinh năm 1982; địa chỉ thường trú: số 30/45, đường Đ, phường S, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ liên lạc: số 11/50, đường Đ, phường T, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền ngày 11/3/2022); có mặt.

2. Bị đơn: Công ty TNHH S; địa chỉ: số 1 VISIP II-A, đường số 31, khu công nghiệp V, thị xã T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: bà Phạm Thị T, sinh năm 1993; chức vụ: nhân viên nhân sự Công ty (theo Giấy ủy quyền ngày 27/7/2022); có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: ông Vũ Văn N, sinh năm 1992 là Luật sư của Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh, công tác tại Chi nhánh Công ty Luật TNHH LHA & Partners tại Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ: Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

3. Người kháng cáo: ông H, sinh năm 1984; địa chỉ tạm trú: số 1 VISIP II-A, đường số 31, khu công nghiệp V, phường V, thị xã T, tỉnh Bình Dương; địa chỉ liên lạc: số 11/50, đường Đ, phường T, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện, đơn khởi kiện bổ sung và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông H và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:*

Tháng 8 năm 2018, ông HChao vào làm việc tại Công ty TNHH Sh (sau đây gọi tắt là Công ty) với công việc là chuyên gia theo Giấy phép lao động số 058156/0024913/BBD/BQL-GP có thời hạn đến ngày 23/9/2022, mức lương năm 2021 là 3.000 USD, tương đương 68.520.000 đồng/tháng. Khi vào làm việc hai bên có ký hợp đồng lao động, nhưng Công ty không giao cho ông H. Đến tháng 02/2022, Công ty cho ông H thôi việc nhưng không có lý do chính đáng, cụ thể:

Ngày 22/01/2022, ông H làm đơn yêu cầu xin nghỉ việc gửi qua mail và Wechat cho ông J là người đại diện theo pháp luật của Công ty, nhưng không làm đơn bằng văn bản. Cùng ngày, ông J trả lời là Công ty không đồng ý cho nghỉ việc mà chỉ cho nghỉ phép, bà Mỹ là trợ lý cho ông J trả lời qua mail với nội dung chỉ cho ông H nghỉ phép 05 ngày từ ngày 24 đến ngày 28 tháng 01 năm 2022. Ông H cũng đồng ý nghỉ phép trong khoảng thời gian này.

Ngày 23/01/2022, ông H gửi qua ứng dụng line yêu cầu Công ty phải thanh toán tiền lương cho ông H từ tháng 7 đến tháng 12 năm 2021 là những tháng lương ông H đã làm việc mà Công ty chưa thanh toán, đồng thời yêu cầu Công ty phải dọn vệ sinh phòng ở kí túc xá để ông H trở lại làm việc, nhưng Công ty không trả lời.

Ngày 28/01/2022, là ngày hết thời hạn nghỉ phép cũng là ngày được nghỉ Tết Nguyên Đán (ngày 26 tháng Chạp năm Tân Sửu - Âm lịch). Ngày hết phép là ngày 28/01/2022, lẽ ra ông H sẽ đi làm vào ngày này nhưng vì ngày này rơi đúng vào ngày Công ty cho nghỉ tết Nguyên đán nên ông H không đến Công ty làm việc mà ở nhà nghỉ tết.

Ngày 07/02/2022, ông H đến Công ty làm việc, khi đến Công ty ông H có đến quẹt thẻ chấm công nhưng bảo vệ (không nhớ tên) nói rằng Công ty cho ông H nghỉ việc luôn, ông H có gọi vào nhóm làm việc chung nhưng không ai bắt máy nên gọi cho ông J, ông J cũng nói là ông H nghỉ việc luôn đi. Đến chiều cùng ngày, nhóm làm việc chung ngắt kết nối không cho ông H làm thành viên. Sau đó, ông H không đến Công ty làm việc cho đến ngày hôm nay vì không thể vào Công ty làm việc.

Ngày 15/3/2022, ông H có đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp gửi Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Bình Dương. Ngày 06/4/2022, Ban quản lý lập biên bản hoà giải nhưng không thành nên ông H gửi đơn khởi kiện đến Toà án.

Nguyên đơn xác định việc bị đơn Công ty buộc nguyên đơn thôi việc là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Do vậy, nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn phải thanh toán và bồi thường các khoản tiền như sau:

1. Tiền lương từ tháng 7 năm 2021 đến tháng 12 năm 2021, tháng 01 năm 2022 và tiền lương tháng thứ 13, tổng cộng 07 tháng là 21.000 USD, tương đương 479.640.000 đồng. Chứng cứ là tại Biên bản hoà giải ngày 06/4/2022 của Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương, Công ty thừa nhận nợ lương ông H từ tháng 7

năm 2021 đến tháng 12 năm 2021 và lương tháng 01 năm 2022. Đối với lương tháng 13 thì thực tế đây là tiền thưởng hàng năm cho công nhân do Nội quy lao động của Công ty quy định, hợp đồng lao động giữa Công ty với ông H cũng có thỏa thuận nội dung này, nhưng nguyên đơn không thể cung cấp được hợp đồng lao động cho Tòa án.

2. Lương tháng 01 năm 2022 là 3.000 USD, tương đương 68.520.000 đồng.

3. Chi phí đi lại do Công ty không cho xe đưa rước tháng 01 năm 2022 là 4.060.000 đồng. Chứng cứ là theo hợp đồng lao động thì Công ty đảm bảo xe đưa rước ông He Chao đi làm nhưng trong tháng 01 năm 2022, Công ty không cho xe đưa rước.

4. Vé máy bay nghỉ phép năm khi ông H về Trung Quốc năm 2021 là 3.000 USD, tương đương 68.520.000 đồng. Chứng cứ là theo hợp đồng lao động, mỗi năm Công ty sẽ thanh toán tiền vé máy bay cho ông H 02 lần, tương ứng với 3.000 USD để về nước, nếu không về thì được thanh toán lại bằng tiền.

5. Công ty phải thanh toán 30 ngày báo trước là 3.000 USD, tương đương 68.520.000 đồng do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không báo trước.

6. Công ty phải trả tiền lương cho những ngày không được làm việc tính từ ngày 01/02/2022 cho đến ngày 30/5/2022 là 12.000 USD, tương đương 274.080.000 đồng. Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn yêu cầu Công ty phải trả tiền lương cho những ngày không được làm việc tính từ ngày 01/02/2022 cho đến ngày xét xử sơ thẩm là 139.846 NDT, tương đương 477.175.385 đồng.

7. Trả thêm một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng lương theo hợp đồng lao động là 6.000 USD, tương đương 137.040.000 đồng.

8. Công ty cho ông H nghỉ việc trái pháp luật, ông H không muốn trở lại làm việc nên đề nghị Công ty phải thanh toán cho ông H 02 tháng lương là 6.000 USD, tương đương 137.040.000 đồng.

9. Đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội cho những ngày ông H không được làm việc tính từ ngày 01/02/2022 cho đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 12/9/2022) là 71.675.100 đồng.

10. Yêu cầu Công ty trả tiền lãi với lãi suất 6%/năm đối với số tiền nợ lương đã làm việc từ ngày 10/8/2021 đến tháng 12/2021 và lương tháng 13 năm 2021 là 616.680.000 đồng, tính từ ngày 10/8/2021 cho đến ngày vụ án được đưa ra xét xử sơ thẩm, tạm tính là 21.558.457 đồng, cụ thể:

Lương tháng 7/2021 là 68.520.000 đồng x 0,5%/tháng x 11 tháng là 3.660.658 đồng;

Lương tháng 8/2021 là 68.520.000 đồng x 0,5%/tháng x 10 tháng là 3.311.487 đồng;

Lương tháng 9/2021 là 68.520.000 đồng x 0,5%/tháng x 09 tháng là 2.973.580 đồng;

Lương tháng 10/2021 là 68.520.000 đồng x 0,5%/tháng x 08 tháng là 2.624.410 đồng;

Lương tháng 11/2021 là 68.520.000 đồng x 0,5%/tháng x 07 tháng là 2.286.503 đồng;

Lương tháng 12/2021 là 68.520.000 đồng x 0,5%/tháng x 06 tháng là 1.937.333 đồng;

Lương tháng 13 và tháng 01 năm 2022 là (68.520.000 đồng x 02) x 0,5%/tháng x 04 tháng là 3.176.324 đồng.

Tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn yêu cầu Công ty trả tiền lãi với mức lãi suất 6%/năm đối với số tiền nợ lương đã làm việc là 528.480.000 đồng, tính từ ngày 10/8/2021 cho đến ngày xét xử sơ thẩm là 27.158.804 đồng.

** Quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày:* bị đơn không thống nhất với lời trình bày của nguyên đơn về thời gian làm việc, nguyên đơn chỉ làm việc Công ty TNHH SH (gọi tắt là Công ty) từ ngày 24/9/2020, trước đó nguyên đơn làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh. Khi làm việc tại Công ty, ông H với Công ty có ký kết hợp đồng lao động, công việc là chuyên gia kinh doanh nhưng hợp đồng lao động hiện nay đã bị thất lạc, Công ty không còn lưu giữ. Bị đơn thống nhất với lời trình bày của đại diện hợp pháp của nguyên đơn về mức lương trước khi thôi việc của ông H là 18.000 NDT tính từ tháng 01 năm 2021.

Về bảo hiểm xã hội (BHXH): khi làm việc, hai bên thống nhất không tham gia BHXH cho nên danh sách tham gia BHXH Công ty đóng tại BHXH thị xã T không có tên ông H.

Về các điều khoản khác của hợp đồng lao động: Công ty xác định là khi ký hợp đồng lao động không có thoả thuận về việc cho tiền vé máy bay, đối với phương tiện đưa rước thì Công ty sẽ thanh toán lại khi nào ông H xuất hoá đơn chứng từ, nhưng ông H không xuất trình. Đối với vé máy bay, theo quy định của Công ty là trường hợp có về nước và mua vé máy bay thì Công ty sẽ thanh toán, nhưng trong năm Công ty không thấy ông H xuất trình vé máy bay về nước để Công ty thanh toán lại, Công ty không có thoả thuận là nếu không về nước thì sẽ được thanh toán vé máy bay với số tiền như đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày.

Đối với tiền lương đã làm việc: lương từ tháng 7 năm 2021 đến tháng 12 năm 2021 và tháng 01 năm 2022, Công ty chỉ đồng ý chi trả đủ lương tháng 07, tháng 11, tháng 12 năm 2021 và tháng 01 năm 2022, mỗi tháng là 3.000 USD; còn lương tháng 8, 9, 10 năm 2021 là tháng nghỉ do dịch bệnh Covid-19, Công ty và ông H có thỏa thuận bằng email là nếu ông H không đi làm thì Công ty chỉ thanh toán 50% lương nên Công ty chỉ đồng ý thanh toán 50% lương.

Đối với lương tháng 13, Công ty không đồng ý vì trong thỏa ước lao động tập thể có quy định tùy vào tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty mà hàng năm Công ty sẽ thưởng cho người lao động 01 tháng lương, nhưng trong năm 2021 vì dịch bệnh nên không có lương thưởng.

Về việc nguyên đơn cho rằng Công ty cho ông H thôi việc: ngày 15/01/2022, ông H (nickname: johnny-he@sianghe.com.vn) có gửi mail cho ông K (nickname: Jacson) xác định muốn thôi việc từ ngày 01/02/2022, ông K không trả lời mail của ông H mà yêu cầu phòng nhân sự thông báo cho ông H với nội dung: Công ty chỉ cho nghỉ phép năm, tạm thời chưa cho ông H nghỉ việc; tuy nhiên, sau khi nghỉ phép năm từ ngày 24/01/2022 cho đến ngày 28/01/2022, ông H không quay lại Công ty làm việc. Việc ông H trình bày có vào Công ty làm việc vào ngày 07/02/2022 là không đúng vì không có cuộc gọi nào của bảo vệ báo cáo lại với Công ty là ông H vào làm việc; mặt khác, bảo vệ Công ty cũng không biết tiếng Trung Quốc để giao tiếp với ông H. Công ty

khẳng định là sau tết Nguyên đán, Công ty không gặp lại ông H cho đến khi Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương tổ chức hoà giải. Công ty xác định ông H xin nghỉ việc bằng email trên thì Công ty không đồng ý, sau khi nghỉ phép năm ông H không vào Công ty làm việc mà bỏ việc luôn nên xem như tự ý nghỉ việc, vì theo quy định của pháp luật lao động thì người lao động nghỉ làm 05 ngày không xin phép thì coi như tự ý bỏ việc. Công ty xác định, Công ty không cho ông H thôi việc, việc ông H bị mời ra khỏi nhóm làm việc trên ứng dụng điện thoại không đồng nghĩa với việc cho thôi việc, vì tại thời điểm này ông H không có mặt ở Công ty. Như vậy, ông H đã tự ý nghỉ việc chứ Công ty hoàn toàn không cho ông H thôi việc. Do vậy, nguyên đơn cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không có cơ sở nên bị đơn không đồng ý bồi thường các khoản tiền theo như nguyên đơn yêu cầu. Đối với tiền lãi trên số tiền lương đã làm việc, bị đơn không đồng ý thanh toán vì lỗi không phải của bị đơn, bị đơn đã đồng ý thanh toán tiền lương từ lúc hoà giải tại Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Bình Dương nhưng nguyên đơn không đồng ý.

Trước yêu cầu kiện của nguyên đơn, bị đơn chỉ đồng ý thanh toán cho nguyên đơn các khoản tiền sau:

Tiền lương đã làm việc tháng 7, tháng 11, tháng 12 năm 2021 và tháng 01 năm 2022; 50% tiền lương tháng 8, tháng 9 và tháng 10 năm 2021.

Đối với các yêu cầu khác của nguyên đơn, bị đơn Công ty không đồng ý.

Tại Bản án số 09/2022/LĐ-ST ngày 12/9/2022 của Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương đã căn cứ các Điều 5, Điều 6, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39; các Điều 91, 92, 93, 147, 186, điểm b khoản 2 Điều 227, khoản 3 Điều 228; các Điều 266, 273, 280 và 482 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 5, 6, 15, 16, 17, 36, 37, 40, 43, 123, 157, 200 và 202 của Bộ luật Lao động năm 2012; Luật phí và lệ phí số 97/2015/QH13 ngày 25/11/2015; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH 14 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 và Luật Thi hành án dân sự năm 2008, đã được sửa đổi, bổ sung năm 2014;

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông H đối với bị đơn Công ty TNHH SH về việc yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông H đối với bị đơn Công ty TNHH SH về việc yêu cầu thanh toán tiền lương, lãi suất chậm trả đối với tiền lương đã làm việc. Buộc Công ty TNHH SH phải thanh toán cho ông H các khoản tiền sau:

Tiền lương đã làm việc là 258.246.000 đồng; tiền lương ngừng việc là 95.085.000 đồng; tiền lãi do chậm thanh toán lương là 9.087.787 đồng. Tổng cộng là 362.418.787 đồng.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thi hành xong khoản tiền trên thì còn phải trả cho người được thi hành án khoản tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại Điều 357 và khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chậm thanh toán.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông H đối với bị đơn Công ty TNHH SH về yêu cầu thanh toán tiền đóng bảo hiểm xã hội.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về phần án phí lao động, việc thi hành bản án khi phát sinh hiệu lực pháp luật và quyền kháng cáo của các bên đương sự.

Ngày 26/9/2022, nguyên đơn ông H có đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông H.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của mình. Người đại diện hợp pháp của bị đơn và Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn vẫn giữ nguyên quan điểm của mình, đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm. Hai bên đương sự không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án và không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ mới.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại Tòa án cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án, căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ, nhận thấy ông H cho rằng: ngày 07/02/2022, ông H đến Công ty làm việc nhưng bảo vệ không cho vào và nói rằng Công ty cho ông H nghỉ việc luôn, nhưng ông H không cung cấp được chứng cứ để chứng minh. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông H về vấn đề này là có căn cứ. Ông H kháng cáo đề nghị sửa bản án sơ thẩm nhưng không cung cấp được chứng cứ mới để chứng minh, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo, giữ nguyên bản án sơ thẩm. Về kiến nghị khắc phục thiếu sót: không.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa; ý kiến trình bày của các bên đương sự và quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: đây là vụ án lao động về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động", "yêu cầu thanh toán tiền lương và tiền bảo hiểm xã hội" thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn ông H được thực hiện trong thời hạn luật định và người kháng cáo thuộc trường hợp được miễn nộp tiền án phí phúc thẩm nên hợp lệ.

[3] Về nội dung, nhận thấy: quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông H và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn cho rằng ông H vào Công ty làm việc kể từ tháng 8 năm 2018 với công việc là chuyên gia theo Giấy phép lao động số 058156/0024913/BBD/BQL-GP có thời hạn đến ngày 23/9/2022, mức lương năm 2021 là 3.000 USD, tương ứng với 68.520.000 đồng/tháng. Khi vào làm việc hai bên có ký kết hợp đồng lao động, nhưng Công ty không giao cho ông H. Đến tháng 02 năm 2022, Công ty cho ông H thôi việc nhưng không có lý do chính đáng, không ban hành quyết định là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Do đó, ông He Chao khởi kiện yêu cầu Công ty phải thanh toán lương, bồi thường thiệt hại với tổng số tiền 1.637.029.289 đồng và không yêu cầu Công ty nhận trở lại làm việc. Người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty xác định: ông H vào Công ty làm việc từ ngày

24/9/2020, hai bên có ký kết hợp đồng lao động với thời hạn 02 năm, mức lương là 18.000 Nhân Dân Tệ (NDT) từ tháng 01 năm 2021, nhưng hợp đồng đã bị thất lạc, Công ty không còn lưu giữ nên Công ty không thể cung cấp cho Tòa án; hợp đồng lao động trên Công ty có nộp cho Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương để xin giấy phép lao động cho ông H, ngày kết thúc hợp đồng lao động là ngày ghi trên giấy phép (bút lục 179). Công ty xác định còn nợ tiền lương của ông H từ tháng 7 đến tháng 12 năm 2021 và tiền lương tháng 01 năm 2022; tuy nhiên, từ tháng 8 đến tháng 10 năm 2021, do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 nên Công ty với ông H có thỏa thuận thanh toán 50% lương nên tiền lương tháng 8, 9 và 10 năm 2021, Công ty chỉ đồng ý thanh toán cho ông H 50%; về yêu cầu đòi bồi thường thiệt hại của ông H, Công ty xác định Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông H, ông H tự ý bỏ việc nên Công ty không chấp nhận bồi thường. Theo Biên bản xác minh ngày 08/9/2022 của Tòa án nhân dân thị xã T thì hiện nay Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương không còn lưu giữ hợp đồng lao động nêu trên. Tuy nhiên, căn cứ vào Giấy phép lao động số 058156/0024913/BBD/BQL-GP có thời hạn đến ngày 23/9/2022 và lời khai của người đại diện hợp pháp cho bị đơn, có căn cứ xác định giữa Công ty với ông H có giao kết hợp đồng lao động thời hạn 02 năm, kể từ ngày 24/9/2020 đến ngày 23/9/2022.

[4] Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của ông H về việc buộc Công ty phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhận thấy: quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của bị đơn đều thống thừa nhận hộp thư điện tử jacon@shiyo.com.tw là của ông K, chức vụ Tổng giám đốc của Công ty S (là người đại diện theo pháp luật); hộp thư điện tử johnny - he@sianghe.com.vn là của ông H nên theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì đây được xem là tình tiết, sự kiện không phải chứng minh. Ngày 22/01/2022, ông H gửi thư điện tử cho ông K theo địa chỉ jacon@shiyo.com.tw để xin nghỉ việc tại Công ty từ ngày 01/02/2022, nhưng ông K không đồng ý và chỉ đạo cho bà M là nhân viên phòng nhân sự trả lời chỉ cho ông H nghỉ phép 05 ngày, kể từ ngày 24 đến 28 tháng 01 năm 2022 và ông H chấp nhận nghỉ. Hết thời hạn nghỉ phép là ngày 28/01/2022 (tức ngày 26 tháng Chạp năm Tân Sửu - Âm lịch), cũng là ngày Công ty cho nghỉ tết Nguyên đán nên ông H không đến Công ty làm việc mà ở nhà nghỉ Tết. Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn cho rằng: ngày 07/02/2022, ông H đến Công ty làm việc nhưng bảo vệ nói Công ty cho ông H nghỉ việc nên ông H không thể vào Công ty làm việc cho đến nay; tuy nhiên, ông H và người đại diện hợp pháp không cung cấp được tài liệu, chứng cứ để chứng minh việc Công ty cho ông H nghỉ việc và bảo vệ Công ty có hành vi ngăn cản không cho ông H vào Công ty làm việc. Quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của bị đơn không thừa nhận và xác định: sau thời gian nghỉ phép, ông H không đến Công ty làm việc cho đến nay, tự ý bỏ việc 05 ngày liên tục không có lý do nên được xem là tự ý bỏ việc; bảo vệ Công ty không có thẩm quyền không cho ông He vào làm việc và không biết tiếng Trung Quốc nên không thể giao tiếp, trao đổi với ông H.

[5] Xét thực tế ngày 22/01/2022, ông H đã có đơn xin nghỉ việc tại Công ty từ ngày 01/02/2022, đơn được gửi qua hộp thư điện tử cho người đại diện theo pháp luật của Công ty nhưng chưa được đồng ý. Sau khi nghỉ phép và nghỉ tết Nguyên đán, từ ngày 07/02/2022 trở đi, ông H không đến Công ty làm việc nhưng không có lý do. Đến ngày 15/3/2022, ông H có đơn gửi Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương để yêu cầu giải quyết tranh chấp. Xét thấy, theo quy định tại

điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019 (có hiệu lực từ ngày 01/01/2021) thì việc ông H không đến Công ty làm việc 05 ngày liên tục không có lý do chính đáng, Công ty có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên cho đến nay, Công ty vẫn chưa có bất kỳ hành vi hay quyết định nào về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông H. Mặt khác, ông H là người Trung Quốc, bảo vệ Công ty không biết tiếng Trung Quốc và công việc của ông H tại Công ty là chuyên gia nên bảo vệ Công ty không có quyền ngăn cản ông H vào Công ty làm việc khi chưa được sự đồng ý bằng quyết định của người có thẩm quyền nên lời trình bày mà người đại diện hợp pháp cho nguyên đơn nêu ra là không có cơ sở. Do không có căn cứ xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông H nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn là có căn cứ.

[6] Xét yêu cầu của ông H về việc buộc Công ty thanh toán tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, nhận thấy: tại phiên toà sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của bị đơn đều thống nhất xác định khi ký kết hợp đồng lao động, hai bên không có thỏa thuận về việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; người đại diện hợp pháp của bị đơn xác định danh sách tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tại Bảo hiểm xã hội thị xã Tân Uyên không có tên ông H. Mặt khác, việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế là trách nhiệm chung của người lao động và người sử dụng lao động; trường hợp người lao động và người sử dụng lao động có tham gia thì các chi phí phát sinh nếu có sẽ do quỹ bảo hiểm xã hội chi trả. Việc ông H khởi kiện yêu cầu Công ty phải thanh toán khoản tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế là không có căn cứ.

[7] Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông H về việc buộc Công ty thanh toán tiền lương tháng 13 năm 2021, tiền vé máy bay về Trung Quốc và chi phí xe đưa rước tháng 01 năm 2022, nhận thấy: nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn cho rằng hợp đồng lao động có thoả thuận, nhưng không cung cấp được hợp đồng để chứng minh; Tòa án cấp sơ thẩm đã tiến hành xác minh, thu thập hợp đồng lao động nhưng không thu thập được. Quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của bị đơn không thừa nhận có việc thỏa thuận trên nên không có căn cứ để xem xét. Mặt khác, theo khoản 4 Điều 13 Thoả ước lao động tập thể của Công ty quy định: người lao động làm việc đủ 12 tháng sẽ được thưởng ít nhất 01 tháng lương, trong năm 2021 do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19, các tháng 8, 9 và 10 năm 2021 hai bên thỏa thuận thanh toán 50% lương, ông H không làm việc đủ 12 tháng nên không đủ điều kiện để được thưởng. Riêng tiền vé máy bay về Trung Quốc và tiền xe đưa rước nhân viên, người đại diện hợp pháp của bị đơn xác định Công ty có chế độ thanh toán tiền vé máy bay và tiền xe đưa rước cho chuyên gia, nhưng do nguyên đơn chưa xuất trình được các hoá đơn chứng từ nên bị đơn Công ty chưa thanh toán. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện này là có căn cứ.

[8] Các phần khác của bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị đã phát sinh hiệu lực pháp luật nên Tòa án cấp phúc thẩm không xem xét.

[9] Từ những phân tích và lập luận nêu trên, Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông H, giữ nguyên bản án sơ thẩm. Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án là phù hợp.

[10] Về án phí lao động phúc thẩm: nguyên đơn ông H được miễn án phí theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 148, khoản 1 Điều 308 và Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông H. Giữ nguyên Bản án số 09/2022/LĐ-ST ngày 12-9-2022 của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương như sau:

1.1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông H đối với bị đơn Công ty TNHH SH về việc yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

1.2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông H đối với bị đơn Công ty TNHH SH về việc yêu cầu thanh toán tiền lương, lãi suất chậm trả đối với tiền lương đã làm việc. Buộc Công ty TNHH SH phải thanh toán cho ông H các khoản tiền sau:

Tiền lương đã làm việc là 258.246.000 đồng.

Tiền lương ngừng việc là 95.085.000 đồng.

Tiền lãi do chậm thanh toán lương là 9.087.787 đồng.

Tổng cộng là 362.418.787 đồng.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thi hành xong khoản tiền trên thì còn phải trả cho người được thi hành án khoản tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại Điều 357 và khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chậm thanh toán.

1.3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông H đối với bị đơn Công ty TNHH SH về yêu cầu thanh toán tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

1.4. Về án phí lao động:

Nguyên đơn ông H được miễn án phí lao động sơ thẩm theo quy định của pháp luật.

Bị đơn Công ty Công ty TNHH SH phải chịu 10.872.564 đồng án phí lao động sơ thẩm.

2. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn ông H được miễn theo quy định của pháp luật.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của 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 cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và 9 của Luật Thi hành án dân

sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thị xã T;
- Chi cục THADS thị xã T;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

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

Nguyễn Đắc Cường