

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 11/2023/LĐ-PT

Ngày 19-4-2023

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 Huỳnh Văn Luật.

- Thư ký phiên tòa: 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: Bà Trần Thị Ngọc Tuyền - Kiểm sát viên.

Ngày 19 tháng 4 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 02/2023/TLPT-LĐ ngày 11/01/2023 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án số 08/2022/LĐ-ST ngày 29-9-2022 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 06/2023/QĐ-PT ngày 27/02/2023, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 04/2023/QĐ-PT ngày 15/3/2023 và Thông báo mở lại phiên tòa xét xử phúc thẩm số 03/TB-TA ngày 27/3/2023, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* ông Tô Xuân Thanh, sinh năm 1974; địa chỉ thường trú: thôn T, xã N, huyện V, tỉnh Hưng Yên; địa chỉ tạm trú: số 43/9, khu phố H, phường V, thành phố T, tỉnh Bình Dương; có mặt.

2. *Bị đơn:* Công ty Cổ phần I; địa chỉ: số 3, Đại lộ H, khu Công nghiệp V, phường B, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: ông Nguyễn Đình T, sinh năm 1992; địa chỉ: số 3, Đại lộ H, khu Công nghiệp V, phường Ba, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 10/8/2022); có mặt.

3. *Người kháng cáo:* ông Tô Xuân T, sinh năm 1974; địa chỉ thường trú: thôn T, xã N, huyện V, tỉnh Hưng Yên là nguyên đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

* Theo đơn khởi kiện ngày 03/3/2021, đơn khởi kiện bổ sung và lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Tô Xuân T (gọi tắt là ông T) trình bày: ông Tô Xuân T bắt đầu làm việc tại Công ty Cổ phần I (gọi tắt là Công ty) từ ngày

14/9/2007 do trước đó Công ty có gửi thư mời ông T tới nhận việc. Tại thời điểm này, ông T chỉ ký các giấy nhận việc, giấy đồng ý đi học tập tại Singapore. Từ ngày 14/9/2007 đến 15/5/2008, ông T được Công ty và đối tác của Công ty ở nước ngoài là Tập đoàn RE&S Enterprises Pte Ltd, Singapore cử ông T đi học tập tại Singapore để sau đó về làm việc cho Công ty.

Ngày 01/7/2008, ông T với Công ty ký kết hợp đồng lao động có thời hạn là 02 năm, công việc là đầu bếp với mức lương cơ bản là 4.500.000 đồng/tháng và phụ cấp là 1.800.000 đồng/tháng, người đại diện theo pháp luật của Công ty lúc đó là bà Phan Thị K, chức vụ: Giám đốc đã ký hợp đồng lao động với ông T. Công ty đóng toàn bộ bảo hiểm xã hội (BHXH) và bảo hiểm y tế (BHYT) cho ông T (việc này không ghi nhận trong hợp đồng lao động). Đến ngày 01/7/2014, Công ty với ông Thanh ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 12/2014/HĐLĐ, mức lương chính là 23.700.000 đồng/tháng, vị trí làm việc là Bếp trưởng, người đại diện theo pháp luật của Công ty là ông Phạm Quang H là người ký hợp đồng lao động với ông Thanh.

Từ giữa năm 2016, ông T được giao đồng thời quản lý bếp chi nhánh thứ 2 của Công ty tại địa chỉ: số 230, Đại lộ B, thành phố T, tỉnh Bình Dương. Từ đây, Công ty có thỏa thuận qua mail và thường xuyên trả theo quý cho ông T số tiền là 15.000.000 đồng/quý trước thuế do ông T phụ trách thêm 01 chi nhánh. Tuy nhiên, quý 1 năm 2020 Công ty chưa trả.

Ngày 26/3/2020, ông T được quản lý chung của cả 2 chi nhánh giao kiêm thêm nhiệm vụ làm quản lý trực tiếp nhân viên phục vụ tại trụ sở chính số 03, Đại lộ H. Đến cuối tháng 3 năm 2020, Công ty có tập hợp toàn bộ nhân viên của cả 2 chi nhánh, phát cho mỗi người 01 đơn xin nghỉ việc và yêu cầu tất cả nhân viên viết đơn xin nghỉ việc tại Công ty với lý do để ngày 01/4/2020 ký hợp đồng với công ty TNHH Dinh Dưỡng T (do Công ty đã bán mảng kinh doanh nhà hàng Ichiban cho Công ty TNHH Dinh Dưỡng T). Công ty TNHH Dinh Dưỡng T sẽ tiếp nhận và sở hữu 02 nhà hàng Ichiban nên nơi làm việc của nhân viên không thay đổi. Tuy nhiên, ông T không đồng ý viết đơn xin nghỉ việc vì lúc đó ông T đang là nhân viên của Công ty I nên không thể ký hợp đồng với Công ty mới, việc Công ty chuyển giao cho Công ty TNHH Dinh Dưỡng T cũng không có bất cứ thông báo nào cho nhân viên biết nên ông T không đồng ý làm việc với Công ty mới. Ngày 28/3/2020, ông T viết đơn xin nghỉ phép năm 25 ngày (ông T có 28 ngày phép năm tính đến hết tháng 5 năm 2020) gửi qua thư điện tử cho bộ phận nhân sự và Giám đốc Công ty là người đã giao kết hợp đồng lao động với ông T. Các nhân viên khác thì đồng ý làm đơn xin nghỉ việc và ký hợp đồng với Công ty mới theo hướng dẫn của Công ty I, nhưng sau đó những người này có tiếp tục làm việc hay không thì ông T không biết.

Trong quá trình làm việc tại Công ty, ông T được Công ty tạo 1 tài khoản gmail có địa chỉ to.thanh@starjsc.vn để ông T làm việc qua lại giữa các bộ phận trong Công ty và Công ty đã thu hồi tài khoản này từ tháng 5 năm 2020 mà không có bất cứ thông báo nào cho ông T.

Ngày 01/4/2020, ông T đi làm bình thường đến chiều cùng ngày thì thấy bảng thông báo nhà hàng sẽ nghỉ bán đến ngày 15/4/2020 do dịch bệnh Covid-19. Đến ngày 15/4/2020, ông T nhận được mail Thông báo số 02/2020/TBCDHDLĐ-IBS do Công ty Cổ phần I ký ngày 31/3/2020 về việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông T vào ngày 17/5/2020, ngày làm việc cuối cùng của ông T là ngày 16/5/2020 và Thông

báo số 04/2020-TB-IBS ký ngày 03/4/2020 về lịch làm việc, lịch nghỉ phép năm 25 ngày cùng bản dự kiến chi trả lương tháng 4 và tháng 5 năm 2020 cho ông T.

Ông T nhận thấy, ông T không ký hợp đồng lao động với Công ty Cổ phần I và không nhận được thông tin phụ lục nào từ Công ty nơi ông T đã ký hợp đồng lao động về việc thay đổi tên Công ty hay người đại diện. Sau đó, ông T làm đơn khiếu nại lên Ban Quản lý Khu công nghiệp Việt Nam - Singapore về việc Công ty ra thông báo đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Tại buổi hòa giải ngày 14/5/2020, do hòa giải viên Q tổ chức có sự tham gia của đại diện Công đoàn, đại diện Công ty, ông T và bếp phó ông Nguyễn Xuân Đ nhưng không thành, hòa giải viên có giải thích Ban Quản lý có tiếp nhận phương án của Công ty nhưng chưa đúng theo quy định nên Ban Quản lý đã có Công văn số 587/BQL-VP ngày 22/4/2020 hướng dẫn Công ty xây dựng lại phương án; tuy nhiên, đến ngày hòa giải là ngày 14/5/2020 Công ty vẫn chưa nộp lại. Đến thời điểm này, ông T mới biết Công ty Cổ phần I là Công ty Liên doanh TNHH I mà ông T đã ký hợp đồng.

Ngày 17/8/2020, ông T có nhận lại sổ BHXH, Công văn số 1870/BQL-LĐ do ông Thi là nhân viên của Công ty TNHH Dinh Dưỡng T giao thì ông T mới biết rằng: ngày 17/5/2020 là ngày ông T kết thúc hợp đồng lao động theo Thông báo số 02, nhưng ngày 22/5/2020 Công ty mới gửi Công văn số 02/CV-ICB cho Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Bình Dương. Ngày 04/6/2020, Công ty nhận được phản hồi bằng Công văn số 1870/BQL-LĐ v/v chấm dứt hợp đồng với người lao động. Ngày 05/6/2020, Công ty ra quyết định số NV003/06/06/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T, thời hạn chấm dứt hợp đồng là ngày 31/5/2020 là không đúng theo Thông báo số 02 mà không có bất cứ thỏa thuận nào với ông T.

Công ty chỉ đóng các loại bảo hiểm cho ông T theo mức là 12.000.000 đồng/tháng trong khi đó mức lương chính của ông T (lương net) là 23.700.000 đồng làm ảnh hưởng đến tiền trợ cấp thất nghiệp ông T đã nhận từ quỹ Bảo hiểm thất nghiệp. Tiền lương tháng 03 năm 2020, Công ty trả cho ông T thiếu số tiền là 13.265.000 đồng (số tiền trả theo quý) và hàng năm ngoài tiền thưởng, Công ty trả lương tháng thứ 13 cho ông T với mức ít nhất là 01 tháng lương trước thuế.

Trước khi ra thông báo đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty đã trả lương trung bình của 6 tháng liền kề cho ông T từ tháng 9/2019 đến tháng 02/2020 là 29.681.000 đồng/tháng. Từ 01/4/2020 đến nay, ông T không có nơi làm việc do nơi làm việc đã được Công ty TNHH Dinh Dưỡng T sở hữu và kinh doanh. Do đó, ông T khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty Cổ phần I phải thanh toán cho ông Tô Xuân T các khoản sau:

1. Tiền lương những ngày không được làm việc từ 01/4/2020 tạm tính đến ngày 31/3/2022 là 24 tháng x 29.681.000 đồng/tháng = 712.344.000 đồng.
2. Bồi thường 02 tháng tiền lương x 31.666.485 đồng/tháng = 63.332.970 đồng.
3. Bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước là 45 ngày x 31.666.485 đồng/tháng/26 ngày = 54.807.377 đồng.
4. Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là 439.432.500 đồng, cụ thể:

Từ 01/6/2020 tạm tính đến ngày 31/3/2022 là 22 tháng x 23.700.000 đồng/tháng x 32,5% = 169.455.000 đồng.

Từ 01/7/2014 đến 31/5/2020 là 71 tháng, mức lương cơ bản là 23.700.000 đồng/tháng, Công ty đã đóng 12.000.000 đồng/tháng, còn lại Công ty chưa đóng là 11.700.000 đồng/tháng x 32,5% x 71 tháng = 269.977.500 đồng.

5. Trả tiền lương tháng thứ 13 năm 2020 và năm 2021 là 02 tháng x 31.666.485 đồng/tháng = 63.332.970 đồng.

6. Trả tiền trợ cấp thất nghiệp 07 năm 10 tháng mà Công ty đã chốt sổ, liên quan đến việc Công ty đóng các loại bảo hiểm không đủ theo hợp đồng lao động, cụ thể: Lương cơ bản 23.700.000 đồng/tháng, Công ty đã đóng 12.000.000 đồng/tháng, còn Công ty chưa đóng là 11.700.000 đồng/tháng x 60% x 07 tháng = 49.140.000 đồng.

7. Trả số tiền theo quý vào tháng 3 năm 2020 mà Công ty trả thiếu là 13.265.000 đồng, cụ thể: 38.511.000 đồng (lương trả theo quý) – 25.246.000 đồng (đã trả tháng 3/2020) = 13.265.000 đồng (khoản tiền nay ông T nhận chung với tiền lương tháng cuối của quý mà Công ty chỉ trả qua tài khoản ngân hàng).

8. Yêu cầu Công ty Cổ phần Ichiban Star phải nhận ông Tô Xuân T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động thì hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động. Trường hợp không còn vị trí, công việc như đã giao kết trong hợp đồng lao động mà Công ty Cổ phần I không muốn thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động và muốn chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty phải thanh toán cho ông T, cụ thể như sau:

Trả tiền trợ cấp thất nghiệp từ tháng 6 năm 2020 tạm tính đến ngày 31/3/2022 là: 02 năm (Công ty đã chốt BHTN cho ông Tô Xuân T đến tháng 5/2020 là 7 năm 10 tháng) là: 23.700.000 đồng/tháng x 60 % x 02 tháng = 28.440.000 đồng.

Trả tiền trợ cấp thôi việc, bao gồm cả thời gian được Công ty đưa đi Singapore học tập là 31.666.485 đồng x 02 tháng = 63.332.970 đồng.

Trả 12 tháng tiền lương để ông T đồng ý thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động là 31.666.485 đồng/tháng x 12 tháng = 379.997.820 đồng.

Trả tiền phép năm cho ông T tạm tính đến ngày 31/3/2022 là 51 ngày (tính đến ngày 31/5/2020 ông T có 28 ngày phép, mỗi năm ông T có 14 ngày phép) là 31.666.485 đồng/tháng/26 ngày = 1.217.941 đồng/ngày x 51 ngày = 62.114.991 đồng.

9. Buộc Công ty Cổ phần I phải truy đóng thuế thu nhập cá nhân của ông Tô Xuân T cho cơ quan nhà nước, truy đóng đoàn phí và kinh phí công đoàn cho công đoàn khu công nghiệp Việt Nam – Singapore, nhưng sau đó ông T xin rút lại yêu cầu này.

Tổng số tiền ông Tô Xuân T yêu cầu Công ty Cổ phần I phải thanh toán là 1.929.530.598 đồng (trong đó bao gồm cả số tiền bảo hiểm mà Công ty phải trả là 439.432.500 đồng).

* *Quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty Cổ phần I trình bày:* Công ty Cổ phần I được thành lập ngày 08/10/2007 với ngành nghề chính là kinh doanh dịch vụ nhà hàng ăn uống. Ngày 01/7/2008, Công ty có ký hợp đồng lao động với ông Tô Xuân T, với vị trí công việc là đầu bếp. Đến ngày 01/01/2019, ông T tiếp tục ký Phụ lục hợp đồng lao động số: 24/2019PLHĐ24 với Công ty, theo đó: thu nhập hàng tháng của ông T như sau: lương cơ bản là 12.603.015

đồng/tháng; thưởng kinh doanh là 14.063.470 đồng/tháng; tổng thu nhập là 26.666.485 đồng/tháng.

Đầu năm 2020, do diễn biến phức tạp của dịch bệnh Covid-19, thực hiện theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ về việc giãn cách xã hội và tạm ngưng các dịch vụ không thiết yếu, nhà hàng I phải tạm ngưng hoạt động. Ngày 31/3/2020, Hội đồng quản trị Công ty Cổ phần I đã tiến hành họp và thống nhất: thu hẹp quy mô sản xuất, kinh doanh của Công ty, cụ thể là chấm dứt kinh doanh ngành dịch vụ nhà hàng do tình hình dịch bệnh Covid-19 đang diễn biến vô cùng phức tạp, làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến tình hình hoạt động và tài chính của Công ty dù đã tìm mọi cách khắc phục. Toàn bộ trang thiết bị, cơ sở vật chất liên quan tới ngành dịch vụ nhà hàng sẽ được chuyển giao cho đơn vị có đủ khả năng kinh doanh, vận hành (nếu có đơn vị tiếp nhận). Chấm dứt hợp đồng lao động với ông Tô Xuân T do thu hẹp quy mô kinh doanh của Công ty.

Công ty đã thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 12 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ. Công ty đã thông báo cho ông Thanh biết trước 45 ngày theo quy định, thông báo từ ngày 15/4/2020, thời hạn chấm dứt hợp đồng vào ngày 31/5/2020. Ông T đã nhận được thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động và đã phản hồi. Công ty cũng đã thực hiện đầy đủ việc chi trả lương tháng 4 và tháng 5 năm 2020 cho ông T, đóng bảo hiểm, thực hiện chi trả trợ cấp thôi việc theo đúng quy định và đã trả sổ bảo hiểm cho ông T.

Ban quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Bình Dương đã có Công văn số 1870/BQL-LĐ ngày 04/6/2020 xác nhận việc Công ty thực hiện đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T do bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19 là phù hợp với quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động và khoản 3 Công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (đính kèm). Việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là đúng quy định pháp luật nên Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Tô Xuân T với các yêu cầu cụ thể như sau:

1. Yêu cầu Công ty Cổ phần I phải trả tiền lương những ngày ông T không được làm việc từ ngày 01/4/2020 tạm tính đến ngày 31/3/2022 là 24 tháng x 29.681.000 đồng/tháng = 712.344.000 đồng.

2. Bồi thường 02 tháng tiền lương x 31.666.485 đồng/tháng = 63.332.970 đồng.

3. Bồi thường tiền lương 45 ngày do vi phạm thời gian báo trước x 31.666.485 đồng/tháng/26 ngày = 54.807.377 đồng. Vì Công ty đã báo cho ông T biết trước 45 ngày theo quy định, thông báo từ ngày 15/4/2020, thời hạn chấm dứt hợp đồng là ngày 31/5/2020. Ông T đã nhận được thông báo và đã phản hồi phù hợp với quy định pháp luật tại điểm c khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012.

4. Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp:

Từ ngày 01/6/2020 tạm tính đến ngày 31/3/2022 là 22 tháng x 23.700.000 đồng/tháng x 32,5% = 169.455.000 đồng. Lí do người lao động không còn làm việc tại Công ty nên Công ty không đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động.

Từ ngày 01/7/2014 đến 31/5/2020 là 71 tháng, lương cơ bản là 23.700.000 đồng/tháng, Công ty đã đóng 12.000.000 đồng/tháng, Công ty chưa đóng phần còn lại là 11.700.000 đồng/tháng x 32,5% x 71 tháng = 269.977.500 đồng. Vì trong hợp đồng

lao động thể hiện lương thu nhập chính (lương net) là bao gồm lương cơ bản và tiền trợ cấp. Theo quy định pháp luật thì Công ty chỉ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động theo mức 20% đối với mức lương cơ bản, không có bất cứ thoả thuận nào xác định Công ty đóng thay 8,5% cho người lao động. Ông T cho rằng lương net là lương thực lãnh sau khi khấu trừ các khoản thuế, phí là đúng; tuy nhiên, khoản tiền trước đó bao gồm lương cơ bản + phụ cấp chứ không phải hoàn toàn là lương cơ bản, lương net hay lương thực lãnh không phải là lương cơ bản.

5. Trả tiền lương tháng thứ 13 năm 2020 và năm 2021 là 02 tháng x 31.666.485 đồng/tháng = 63.332.970 đồng. Theo quy định pháp luật thì lương tháng 13 là tiền thưởng, phụ thuộc vào tình hình kinh doanh của Công ty chứ không bắt buộc, đồng thời ông T đã nghỉ việc tại Công ty từ tháng 5 năm 2020 nên Công ty không đồng ý yêu cầu này.

6. Trả tiền trợ cấp thất nghiệp 07 năm 10 tháng mà Công ty đã chốt sổ, liên quan đến việc Công ty đóng các loại bảo hiểm không đủ theo hợp đồng lao động, cụ thể: Lương cơ bản 23.700.000 đồng/tháng, Công ty đã đóng 12.000.000 đồng/tháng, Công ty chưa đóng 11.700.000 đồng/tháng x 60% x 07 tháng = 49.140.000 đồng. Cũng như trên: Ông T cho rằng lương net là lương thực lãnh sau khi khấu trừ các khoản thuế, phí là đúng. Tuy nhiên, khoản tiền trước đó bao gồm lương cơ bản + phụ cấp chứ không phải hoàn toàn là lương cơ bản, lương net hay lương thực lãnh không phải là lương cơ bản sau khi khấu trừ thuế, phí.

7. Trả số tiền theo quý vào tháng 3 năm 2020 mà Công ty trả thiếu là 13.265.000 đồng, cụ thể: 38.511.000 đồng (lương trả theo quý) – 25.246.000 đồng (đã trả tháng 03 năm 2020) = 13.265.000 đồng. Như bị đơn đã trình bày, tiền lương và các phúc lợi mà người lao động được hưởng sẽ dựa trên hợp đồng hai bên ký kết chứ không có thoả thuận khác bên ngoài nên bị đơn không đồng ý yêu cầu này.

8. Yêu cầu Công ty Cổ phần Ichiban Star phải nhận ông Tô Xuân T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết. Trường hợp Công ty không muốn thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động mà muốn chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty phải thanh toán cho ông T, cụ thể:

Trả tiền trợ cấp thất nghiệp từ tháng 6 năm 2020 tạm tính đến ngày 31/3/2022 là 02 năm (Công ty đã chốt bảo hiểm thất nghiệp cho ông T đến tháng 5 năm 2020 là 7 năm 10 tháng): 23.700.000 đồng/tháng x 60% x 02 tháng = 28.440.000 đồng.

Trả tiền trợ cấp thôi việc, bao gồm cả thời gian được Công ty đưa đi Singapore học tập là 31.666.485 đồng/tháng x 02 tháng = 63.332.970 đồng.

Trả 12 tháng tiền lương để ông T đồng ý thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động là 31.666.485 đồng/tháng x 12 tháng = 379.997.820 đồng.

Trả tiền phép năm cho ông T tạm tính đến 31/3/2022 là 51 ngày (mỗi năm ông Thanh có 14 ngày phép) là 31.666.485 đồng/tháng/26 ngày x 51 ngày = 62.114.991 đồng.

Do Công ty không còn hoạt động trong lĩnh vực kinh doanh nhà hàng, toàn bộ các chi nhánh kinh doanh đã được chuyển giao cho Công ty khác nên Công ty không thể nhận ông T quay trở lại làm việc. Việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông T đúng quy định của pháp luật; sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty đã thực chi trả đầy đủ các chế độ cho ông T theo quy định nên Công ty không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của ông T.

Tại Bản án số 08/2022/LĐ-ST ngày 29-9-2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương đã căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 266, Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 34, 35, 36, 41, 42, 45, 46 và 47 của Bộ luật Lao động năm 2012; 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”; 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.

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Tô Xuân T đối với bị đơn Công ty Cổ phần Ichiban Star về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 12/10/2022, nguyên đơn ông Tô Xuân T làm đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm và giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân thành phố T xét xử lại theo đúng quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn ông Tô Xuân T vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của mình, đồng thời cung cấp bản luận cứ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho mình, không đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông T, hủy toàn bộ bản án sơ thẩm và giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân thành phố T xét xử lại. Người đại diện hợp pháp của bị đơn vẫn giữ nguyên quan điểm của mình, đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm. Hai bên đương sự không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ mới và không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

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 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: việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông Tô Xuân T là đúng quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012 nên Tòa án cấp sơ thẩm xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T là có căn cứ. Ông T kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm nhưng không cung cấp được chứng cứ 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 có.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, 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*” thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố 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 Tô Xuân T (gọi tắt là ông T) được thực hiện trong thời hạn luật định và người kháng cáo thuộc trường hợp được miễn nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm nên hợp lệ.

[3] Về thủ tục, xét thấy: việc giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động giữa ông T với Công ty không liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của các tổ chức Công đoàn khu công nghiệp Việt Nam - Singapore, Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Bình Dương, Bảo hiểm xã hội thành phố T, Cục thuế tỉnh Bình Dương và Công ty TNHH Dinh dưỡng T nên Tòa án cấp sơ thẩm không đưa các tổ chức trên vào tham gia tố tụng là phù hợp. Tại Tòa án cấp phúc thẩm, ông T có đơn yêu cầu giám định chữ ký của ông Tô Xuân T trong Phụ lục Hợp đồng lao động số 24/2019PLHĐ24 ngày 01/01/2019, tuy nhiên tại Biên bản lấy lời khai ngày 17/4/2023, ông T xác định không yêu cầu giám định nên Tòa án cấp phúc thẩm không trưng cầu giám định.

[4] Về nội dung, xét thấy: quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa sơ thẩm, ông T và người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty đều thống nhất thừa nhận ông T vào làm việc tại Công ty từ ngày 01/7/2008. Quá trình làm việc, ông T được Công ty tạo một tài khoản gmail là “to.thanh@starjsc.vn” để làm việc qua lại giữa các bộ phận với nhau. Sau khi lần lượt giao kết 03 hợp đồng lao động xác định thời hạn, đến ngày 01/7/2014 Công ty Liên doanh TNHH I (từ ngày 16/3/2020 đổi tên thành Công ty Cổ phần I) ký Hợp đồng lao động số 02/2014/HĐLĐ với ông T không xác định thời hạn; công việc chuyên môn của ông T là bếp trưởng, mức lương chính hoặc tiền công là 23.700.000 đồng/tháng (bút lục 97-99). Đến ngày 01/01/2019, hai bên ký kết Phụ lục Hợp đồng lao động số 24/2019PLHĐ24 điều chỉnh tổng thu nhập của ông Thanh từ 26.063.470 đồng (trong đó: lương cơ bản 12.000.000 đồng, thưởng kinh doanh 14.063.470 đồng) thành 26.666.485 đồng (trong đó: lương cơ bản 12.603.015 đồng, thưởng kinh doanh 14.063.470 đồng) (bút lục 118). Ngày 31/3/2020, Công ty ban hành Thông báo số 02/2020/TBCDHĐ-IBS về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T kể từ ngày 17/5/2020 (bút lục 19). Ông T thừa nhận: Công ty Cổ phần I đã gửi thông báo trên cho ông T qua gmail vào ngày 15/4/2020 (bút lục 53). Đến ngày 05/6/2020, Công ty ban hành Quyết định số NV003/06/06/2020 chấm dứt hợp đồng lao động với ông T kể từ ngày 05/6/2020 (bút lục 15) 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.

[5] Ông T cho rằng: Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông T vì lý do dịch bệnh Covid-19 bùng phát gây khó khăn cho hoạt động của Công ty nên buộc phải chuyển nhượng Nhà hàng I cho Công ty TNHH Dinh Dưỡng T; tuy nhiên Công ty không chứng minh được là Công ty bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19 và đã thực hiện mọi biện pháp khắc phục, nhưng vẫn phải thu hẹp sản xuất; Công ty đã không thực hiện đúng nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 38 và Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2012, Công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nên thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Mặt khác, ông T ký kết hợp đồng lao động với Công ty Liên doanh TNHH I chứ không ký kết hợp đồng lao động với Công ty Cổ phần I (do ông Võ Thái S làm đại diện theo pháp luật), ông T không nhận được bất cứ thông tin hay văn bản nào về việc thay đổi tên Công ty cũng như việc thay đổi người đại diện theo pháp luật của Công ty nên không đồng ý với quyết định chấm dứt hợp đồng lao động do ông S ký. Do đó, ông T khởi kiện yêu cầu Công ty Cổ phần I phải bồi thường cho ông T các khoản theo quy định của pháp luật với tổng số tiền 1.929.530.598 đồng (trong đó bao gồm cả số tiền bảo hiểm mà Công ty phải trả là

439.432.500 đồng). Tuy nhiên, Công ty không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện mà ông T nêu ra.

[6] Xét thấy, việc Công ty thay đổi tên doanh nghiệp là thực hiện theo quy định của Luật Doanh nghiệp, vấn đề này Công ty không có nghĩa vụ phải thông báo cho người lao động được biết. Xét việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T, nhận thấy: theo các tài liệu, chứng cứ do Ban Quản lý Khu công nghiệp Việt Nam - Singarore cung cấp, thể hiện: năm 2020, do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 nên ngày 31/3/2020, Hội đồng quản trị Công ty tiến hành họp thống nhất thu hẹp quy mô sản xuất kinh doanh của Công ty, cụ thể là chấm dứt kinh doanh ngành dịch vụ nhà hàng và hợp đồng lao động với nhân viên, trong đó có ông Tô Xuân T ở bộ phận Bếp. Theo Biên bản họp Hội đồng quản trị ngày 31/3/2020, Công ty sẽ báo trước cho ông T biết việc chấm dứt hợp đồng lao động là 45 ngày, ngày ra thông báo là 02/4/2020 và sẽ chấm dứt hợp đồng lao động ngày 18/5/2020 (bút lục 218). Cùng ngày 31/3/2020, Công ty ban hành Thông báo số 02/2020/TBCDHD-IBS về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T kể từ ngày 17/5/2020 và Quyết định số 01/2020/TCTV-IBS chi trả trợ cấp thôi việc cho thời gian không tham gia BHTN cho ông Tô Xuân T (bút lục 215, 219). Ngày 02/4/2020, Công ty có Văn bản số 01/2020/CVTB-IBS gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thông báo *“việc Công ty chấm dứt kinh doanh dịch vụ nhà hàng và chấm dứt hợp đồng lao động với 02 nhân viên Công ty do dịch bệnh viêm phổi do virus Covid-19 đang diễn biến vô cùng phức tạp làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến tình hình hoạt động của Công ty; dù đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng Công ty buộc phải thu hẹp việc sản xuất”* (bút lục 220). Ngày 13/4/2020, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có Văn bản số 1287/SLĐTBXH-CSLĐ chuyển văn bản của Công ty đến Ban Quản lý Khu công nghiệp Việt Nam - Singarore để giải quyết. Ngày 22/4/2020, Ban Quản lý Khu công nghiệp Việt Nam - Singarore có Văn bản số 587/BQL-VP hướng dẫn thực hiện pháp luật lao động cho Công ty (bút lục 222). Ngày 24/4/2020, ông T có đơn khiếu nại gửi đến Ban Quản lý Khu công nghiệp Việt Nam - Singarore (bút lục 208). Ngày 14/5/2020, Ban Quản lý Khu công nghiệp Việt Nam - Singarore lập Biên bản làm việc hòa giải tranh chấp lao động nhưng không thành (bút lục 210-212). Ngày 22/5/2020, Công ty có Văn bản giải trình về việc chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động gửi Ban Quản lý Khu công nghiệp Việt Nam - Singarore xác định việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là thực hiện theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012 (bút lục 235-237) và gửi kèm theo Thông báo số 06/2020/TBCDHD-IBS ngày 15/5/2020 về việc điều chỉnh thời gian chấm dứt hợp đồng lao động với ông T từ ngày 17/5/2020 sang ngày 31/5/2020 (bút lục 227). Ngày 04/6/2020, Ban Quản lý Khu công nghiệp Việt Nam - Singarore có Văn bản số 1870/BQL-LĐ *“về việc chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động”* gửi Công ty xác định việc *“Công ty thực hiện đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Tô Xuân T và ông Nguyễn Xuân Đ do bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19 như trong văn bản giải trình là phù hợp với quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động và khoản 3 Công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội”* (bút lục 238). Và theo như đã nêu tại mục [4] thì việc Công ty ban hành Quyết định số NV003/06/06/2020 ngày 05/6/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Tô Xuân T kể từ ngày 05/6/2020 là đúng quy định tại điểm c khoản 1, điểm a khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012.

[7] Xét yêu cầu khởi kiện của ông T về việc buộc Công ty phải trả tiền lương những ngày ông T không được làm việc tính từ ngày 01/4/2020; bồi thường 02 tháng tiền lương; bồi thường tiền lương 45 ngày do vi phạm thời gian báo trước và buộc Công ty phải nhận ông T quay trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký, nhận thấy: theo như phân tích tại mục [6] thì việc Công ty ban hành Quyết định số NV003/06/06/2020 ngày 05/6/2020 chấm dứt hợp đồng lao động với ông T kể từ ngày 05/6/2020 là đúng quy định tại điểm c khoản 1, điểm a khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012 nên việc ông T khởi kiện yêu cầu Công ty phải bồi thường các khoản theo như đã nêu trong đơn khởi kiện là không có căn cứ.

[8] Xét yêu cầu khởi kiện của ông T về việc buộc Công ty phải trả tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp còn thiếu là $11.700.000 \text{ đồng/tháng} \times 32,5\% \times 71 \text{ tháng} = 269.977.500 \text{ đồng}$; trả tiền trợ cấp thất nghiệp 07 năm 10 tháng do Công ty đóng thiếu các loại bảo hiểm với số tiền $11.700.000 \text{ đồng/tháng} \times 60\% \times 07 \text{ tháng} = 49.140.000 \text{ đồng}$, nhận thấy: tại các Bảng kê thu nhập lương tháng 7, tháng 8, tháng 9 và tháng 10 năm 2014 có chữ ký của ông Tô Xuân T thể hiện lương cơ bản của ông T theo hợp đồng là 12.000.000 đồng và tại Phụ lục Hợp đồng lao động số 24/2019PLHD24 ngày 01/01/2019 cũng thể hiện tổng thu nhập của ông T từ ngày 01/01/2019 là 26.666.485 đồng, trong đó lương cơ bản 12.603.015 đồng/tháng, thưởng kinh doanh 14.063.470 đồng/tháng nên việc Công ty đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông T theo mức lương 12.603.015 đồng/tháng là đúng với phụ lục hợp đồng lao động đã ký. Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty cũng đã giải quyết đầy đủ các chế độ cho ông T theo quy định, chốt đóng bảo hiểm xã hội cho ông T cho đến hết tháng 5 năm 2020 là hoàn toàn phù hợp (bút lục 08). Việc ông T khởi kiện yêu cầu Công ty phải thanh toán các số tiền trên là không có căn cứ.

[9] Xét yêu cầu khởi kiện của ông T về việc buộc Công ty thanh toán tiền lương tháng thứ 13 của năm 2020 và năm 2021 là $02 \text{ tháng} \times 31.666.485 \text{ đồng/tháng} = 63.332.970 \text{ đồng}$; trả số tiền theo quý của tháng 3 năm 2020 mà Công ty còn thiếu là 13.265.000 đồng, tổng cộng là 76.597.970 đồng, nhận thấy: tiền lương tháng 13 là tiền thưởng của Công ty đối với người lao động, khoản tiền này phụ thuộc vào tình hình sản xuất kinh doanh chứ không bắt buộc; mặt khác, ông T đã nghỉ việc tại Công ty từ ngày 06/5/2020 nên việc ông T khởi kiện yêu cầu Công ty phải trả tiền lương tháng thứ 13 nêu trên là không có căn cứ. Đối với số tiền 13.265.000 đồng trả theo quý, ông Thanh cho rằng tiền lương tháng 3 năm 2020 của ông T là 38.511.000 đồng, nhưng ông T không cung cấp được chứng cứ để chứng minh giữa Công ty với ông T có thỏa thuận hàng quý Công ty phải trả thêm cho ông T khoản tiền 13.265.000 đồng nên không có căn cứ để chấp nhận.

[9] Từ những phân tích và lập luận nêu trên, nhận thấy: Bản án số 08/2022/LĐ-ST ngày 29-9-2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Tô Xuân T đối với bị đơn Công ty Cổ phần I về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” là có căn cứ. Ông T kháng cáo yêu cầu hủy bản án sơ thẩm nhưng không cung cấp được chứng cứ để chứng minh Tòa án cấp sơ thẩm vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng nên Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận.

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, khoản 1 Điều 29 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 Tô Xuân Thanh. Giữ nguyên Bản án số 08/2022/LĐ-ST ngày 29-9-2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ vào các Điều 35, 36, 38, 41, 42, 44, 46 và 47 của Bộ luật Lao động năm 2012; 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; 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.

1.1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Tô Xuân T đối với bị đơn Công ty Cổ phần I về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

1.2. Về án phí lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn ông Tô Xuân T được miễn án phí.

Bị đơn Công ty Cổ phần I không phải chịu án phí.

2. Về án phí lao động phúc thẩm: nguyên đơn ông Tô Xuân T được miễn.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thành phố T;
- Chi cục THADS thành phố 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