

Bản án số: 05/2018/LĐ-PT
Ngày 06-3-2018
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 ĐỒNG NAI**

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Triệu Thị Huỳnh Hoa.

Các Thẩm phán: Bà Võ Thị Thanh Phụng
Bà Bùi Kim Rết

- Thư ký phiên tòa: Ông Ngô Hoàng Long - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai: Bà Nguyễn Thị Bình - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 06 tháng 3 năm 2018, tại trụ sở, Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 21/2017/TLPT-LĐ, ngày 20 tháng 11 năm 2017 về “tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 44/2017/LĐ-ST, ngày 18 tháng 9 năm 2017 của Tòa án nhân dân thành phố B bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 30/2017/QĐ-PT, ngày 14 tháng 12 năm 2017, Thông báo về việc thay đổi lịch xét xử số: 06/TB-TA, ngày 05 tháng 01 năm 2018, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số: 04/2018/QĐ-PT, ngày 23 tháng 01 năm 2018 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số: 06/2018/QĐ-PT, ngày 07 tháng 02 năm 2018, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Bà Lê Thị Hà M, sinh năm 1991; HKTT: thị trấn N, huyện P, tỉnh Bình Định; địa chỉ tạm trú: phường H, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ liên lạc: khu phố K, phường L, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. *Bị đơn:* Công ty cổ phần A; địa chỉ: phường C, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Đặng Quang V – Chủ tịch Hội đồng quản trị.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Bùi Văn C, sinh năm 1958 – Phó Tổng giám đốc.

3. Người kháng cáo:

- Nguyên đơn bà Lê Thị Hà M;
- Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn ông Bùi Văn D.

(Bà M và ông D có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 28/3/2017 và lời khai trong quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, nguyên đơn bà Lê Thị Hà M trình bày:

Bà Lê Thị Hà M (sau đây gọi tắt là bà M) làm việc tại Trường Cao đẳng Q là chi nhánh của Công ty cổ phần A (sau đây gọi tắt là Công ty A) từ ngày 28/6/2015, theo hợp đồng thử việc số: 26/2015/HĐTV ngày 28/6/2015. Sau khi kết thúc thời gian thử việc, bà M và Trường Cao đẳng Q ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn số: 35/2015/HĐLĐ-LQĐ ngày 29/8/2015, công việc là nhân viên phòng tuyển sinh, mức lương 4.000.000đ/tháng. Trong quá trình làm việc, bà M luôn hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Ngày 06/4/2016, Trường Cao đẳng Q ban hành Quyết định số: 18/QĐ-LĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà M từ ngày 11/4/2016. Bà M nhận thấy Trường Cao đẳng Q – Chi nhánh Công ty A đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật; do đó, bà M khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty A phải:

- Trả tiền lương và phụ cấp trong những ngày bà M không được làm việc, từ ngày 11/4/2016 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm là 17 tháng, số tiền: $4.000.000\text{đ}/\text{tháng} \times 17 \text{ tháng} = 68.000.000\text{đ}$;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, số tiền: $4.000.000\text{đ}/\text{tháng} \times 02 \text{ tháng} = 8.000.000\text{đ}$;

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định hoặc trả bằng tiền, số tiền: $3.117.000\text{đ}/\text{tháng} \times 22\% \times 17 \text{ tháng} = 11.657.580\text{đ}$;

- Trường hợp Công ty A không nhận trở lại làm việc thì bồi thường 02 tháng tiền lương, số tiền: $4.000.000\text{đ}/\text{tháng} \times 02 \text{ tháng} = 8.000.000\text{đ}$;

- Bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương những ngày không báo trước, số tiền: $4.000.000\text{đ}/\text{tháng} : 26 \text{ ngày} \times 45 \text{ ngày} = 6.923.076\text{đ}$.

Tổng cộng: 102.580.656đ.

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn ông Bùi Văn D trình bày:

Công ty A nhất trí nội dung trình bày của bà M về việc ký kết hợp đồng lao động, nội dung hợp đồng lao động và quá trình thực hiện. Về lý do Trường Cao đẳng Q – Chi nhánh Công ty A đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà M không phải như nội dung trong đơn khởi kiện.

Tháng 3/2016, bà M có quyết định chuyển công tác từ Văn phòng đại diện Công ty A về làm nhân viên tuyển sinh tại Trường Cao đẳng Q, địa chỉ: phường C, thành phố B, tỉnh Đồng Nai. Vào lúc 23 giờ 00 phút ngày 24/3/2016, bà M đột nhập trái phép vào Văn phòng đại diện Công ty A tại địa chỉ: Phường E, quận F, Thành phố Hồ Chí Minh; Công ty A đã cho bà M làm bản tường trình và họp xét kỷ luật đối với hành vi vi phạm của bà M vì có biểu hiện gian lận, thiếu trung thực, không minh bạch, vi phạm nội quy và thỏa ước lao động tập thể.

Mặt khác, trong quá trình làm việc, bà M không đạt được chỉ tiêu tuyển sinh Trường Cao đẳng Q giao 04 sinh viên/tháng. Hội đồng kỷ luật đề xuất Chủ tịch Hội đồng quản trị cho bà M thôi việc và được sự đồng thuận của ban chấp hành Công đoàn cơ sở. Hội đồng kỷ luật xét thấy bà M là nữ, còn trẻ, mới ra trường, để tạo điều kiện cho bà M xin việc trong cơ quan khác nên trong quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ghi lý do là không đáp ứng yêu cầu chuyên môn. Do đó, Công ty A nhận thấy Quyết định số 18/QĐ-LĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà M là đúng quy định pháp luật nên không đồng ý yêu cầu khởi kiện của bà M.

Tại bản án sơ thẩm số: 44/2017/LĐ-ST ngày 18 tháng 9 năm 2017, Tòa án nhân dân thành phố B căn cứ các Điều 35, 220, 266, 271 và 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điều 36, 41, 42, 123 Bộ luật Lao động năm 2012; Nghị quyết số 326/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 về án phí, lệ phí Tòa án.

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà M về việc “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” đối với Công ty A.

Buộc Công ty A phải thanh toán cho bà M tổng số tiền là 50.114.439đ (trong đó tiền lương trong những ngày bà M không được làm việc từ tháng 4/2016 đến khi bà M có việc làm mới tháng 9/2016 là 24.000.000đ, bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là 8.000.000đ, bồi thường 02 tháng lương để chấm dứt hợp đồng lao động là 8.000.000đ, bồi thường 45 ngày không báo trước là 5.999.999đ, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế là 4.114.440đ).

Ngoài ra, bản án còn tuyên về trách nhiệm do chậm thực hiện nghĩa vụ thi hành án, về án phí và về quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 29/9/2017, nguyên đơn bà M kháng cáo một phần bản án, đề nghị Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai buộc Công ty A phải trả tiền lương trong những ngày bà M không được làm việc từ ngày 11/4/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm 18/9/2017 là 68.000.000đ, trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà M không được làm việc, tính từ ngày 11/4/2016 đến ngày xét xử sơ thẩm 18/9/2017 là 12.405.580đ (theo mức lương tính là 3.117.000đ/tháng), bồi thường 45 ngày không báo trước là 6.923.076đ. Tại phiên tòa, bà M đề nghị Công ty A trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc là 14.006.300đ (theo mức lương tính là 3.745.000đ/tháng) và đề nghị Tòa án hủy Quyết định số: 18/QĐ-LĐ ngày 06/4/2016 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà M của Công ty A.

Ngày 29/9/2017, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Bùi Văn D kháng cáo toàn bộ bản án, đề nghị Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà M.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phát biểu:

Về việc chấp hành pháp luật tố tụng: Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án cấp phúc thẩm của Thẩm phán, Hội đồng xét xử và việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng trong vụ án đúng với quy định của Bộ luật tố Tụng dân sự năm 2015.

Về nội dung tranh chấp:

- Về yêu cầu kháng cáo của bà M: Công ty A đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà M trái pháp luật. Do đó, buộc Công ty A phải bồi thường cho bà M tổng số tiền 102.580.656đ (trong đó tiền lương từ ngày 11/4/2016 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm là 17 tháng, với số tiền 4.000.000đ/tháng x 17 tháng = 68.000.000đ; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, với số tiền 4.000.000đ/tháng x 02 tháng = 8.000.000đ; tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, với số tiền 3.117.000đ/tháng x 22% x 17 tháng = 11.657.580đ; bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động, với số tiền 4.000.000đ/tháng x 02 tháng = 8.000.000đ; bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương những ngày không báo trước, với số tiền 4.000.000đ : 26 ngày x 45 ngày = 6.923.076đ). Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm không hủy Quyết định số: 18/QĐ-LĐ ngày 06/4/2016 là thiếu sót.

- Về kháng cáo của người đại diện theo ủy quyền của bị đơn ông Bùi Văn D:

Quyết định số: 18/QĐ-LĐ ngày 06/4/2016 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà M của Công ty A vi phạm thời gian báo trước theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012 nên không chấp nhận kháng cáo của ông Bùi Văn D.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận kháng cáo của bà M, không chấp nhận kháng cáo của ông Bùi Văn D.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp: Bà M khởi kiện Công ty A về việc ban hành Quyết định số: 18/QĐ-LQĐ ngày 06/4/2016 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Như vậy, căn cứ Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 1 Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ tranh chấp là “tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” là có căn cứ pháp luật.

[2] Về thời hiệu khởi kiện và thẩm quyền giải quyết vụ án: Căn cứ khoản 2 Điều 202 của Bộ luật Lao động năm 2012; điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, Tòa án cấp sơ thẩm xác định vụ án còn trong thời hiệu khởi kiện và thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố B theo thủ tục sơ thẩm là có căn cứ pháp luật.

[3] Về nội dung tranh chấp:

Bà M làm việc tại Trường Cao đẳng Q là chi nhánh Công ty A từ ngày 28/6/2015, theo hợp đồng thử việc số: 26/2015/HĐTV ngày 28/6/2015. Sau thời gian thử việc, bà M và Trường Cao đẳng Q ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn số: 35/2015/HĐLĐ-LQĐ ngày 29/8/2015, công việc là nhân viên phòng tuyển sinh, mức lương 4.000.000đ/tháng. Từ ngày 11/4/2016, bà M nghỉ việc do Trường Cao đẳng Q – Chi nhánh Công ty A đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Các tài liệu, chứng cứ trong hồ sơ thể hiện, Trường Cao đẳng Q ban hành 02 quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà M, gồm Quyết định về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số: 18/QĐ-LQĐ ngày 06/4/2016 (BL 09) và Quyết định về việc xử lý kỷ luật nhân viên số: 17/QĐ-CĐLQĐ ngày 02/4/2016 (BL 48). Trường Cao đẳng Q xác định Quyết định về việc xử lý kỷ luật nhân viên số: 17/QĐ-CĐLQĐ ngày 02/4/2016 không phải người ký hợp đồng lao động với bà M ký và quyết định này chỉ phổ biến đến cán bộ công chức ghi nhận việc không trung thực của bà M về việc đột nhập vào văn phòng đại diện và việc chưa tìm thấy con dấu tại văn phòng. Trường Cao đẳng Q xác định có giao cho bà M Quyết định về việc xử lý kỷ luật nhân viên số: 17/QĐ-CĐLQĐ ngày 02/4/2016 nhưng không lập biên bản về việc giao quyết định trên.

Hội đồng xét xử xét việc Trường Cao đẳng Q – Chi nhánh Công ty A ban hành 02 quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà M là không đúng quy định pháp luật. Nay bà M xác định chỉ nhận được Quyết định về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số: 18/QĐ-LQĐ ngày 06/4/2016 nên khởi kiện quyết định này. Do đó, Hội đồng xét xử chỉ xem xét tính hợp pháp của Quyết định về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số: 18/QĐ-LQĐ ngày 06/4/2016.

- Về căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động của Quyết định về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số: 18/QĐ-LQĐ ngày 06/4/2016:

Trường Cao đẳng Q xác định chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà M do: Vào lúc 23 giờ 00 phút ngày 24/3/2016, bà M đột nhập trái phép vào Văn phòng đại diện Công ty A tại Thành phố Hồ Chí Minh (từ ngày 17/3/2016, bà M được điều động chuyển từ Văn phòng đại diện Công ty A tại Thành phố Hồ Chí Minh về nhận nhiệm vụ tại Phòng Tuyển sinh – Trường Cao đẳng Q); Công ty A báo công an và lập biên bản quả tang, bà M tự ghi biên bản thừa nhận khi vào công ty không thông báo cho công ty biết và cam kết không tái phạm; bà M thiếu trung thực khi có hành vi gian lận cất con dấu của Văn phòng đại diện Công ty A. Hội đồng xét xử xét căn cứ Trường Cao đẳng Q chấm dứt hợp đồng lao động với bà M là không có căn cứ, do vào ngày 24/3/2016, Trường Cao đẳng Q không lập biên bản về hành vi vi phạm của bà M, bà M chỉ tự lập biên bản xác định hiện trạng chi nhánh tại

Thành phố Hồ Chí Minh, không ghi nhận Công ty A bị mất tài sản gì; mặt khác, trường Cao đẳng Q xác định bà M có hành vi gian lận cắt con dấu của Văn phòng đại diện Công ty A nhưng không có chứng cứ chứng minh.

Trường Cao đẳng Q xác định trong thời gian làm việc từ tháng 8/2015 đến tháng 3/2017, bà M không đạt được chỉ tiêu tuyển sinh (04 sinh viên/tháng), riêng bà M xác định luôn hoàn thành nhiệm vụ được giao. Hội đồng xét xử xét Trường Cao đẳng Q không có biên bản ghi nhận việc bà M không hoàn thành chỉ tiêu tuyển sinh, không xử lý vi phạm, nên không có cơ sở chứng minh bà M không hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Theo điểm a khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp *“Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động”*.

Theo khoản 1 Điều 12 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động tại điểm a khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012 như sau: *“Người sử dụng lao động phải quy định cụ thể tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của doanh nghiệp, làm cơ sở đánh giá người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ do người sử dụng lao động ban hành sau khi có ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở”*.

Như vậy, căn cứ điểm a khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 1 Điều 12 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ, Trường Cao đẳng Q căn cứ bà M không hoàn thành nhiệm vụ được giao nhưng không có chứng cứ chứng minh nên Quyết định về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số: 18/QĐ-LQĐ ngày 06/4/2016 là không có căn cứ pháp luật.

- Về trình tự, thủ tục ban hành Quyết định về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số 18/QĐ-LQĐ ngày 06/4/2016:

Theo điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước *“ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn”*. Quyết định về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà M là ngày 06/4/2016, thời gian nghỉ việc từ ngày 11/4/2016. Như vậy, xét về trình tự, thủ tục, Quyết định về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số: 18/QĐ-LQĐ ngày 06/4/2016 đối với bà M đã vi phạm thời hạn báo trước theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012.

Từ những nhận định trên, Quyết định về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số: 18/QĐ-LQĐ ngày 06/4/2016 là không có căn cứ pháp luật và trình tự, thủ tục ban hành không đúng pháp luật nên Tòa án cấp sơ thẩm xác định Quyết định về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số: 18/QĐ-LQĐ ngày 06/4/2016 trái pháp luật là có căn cứ pháp luật.

[4] Xét kháng cáo của bà Lê Thị Hà M:

- Về yêu cầu hủy Quyết định về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số 18/QĐ-LQĐ ngày 06/4/2016:

Tòa án cấp sơ thẩm nhận định Quyết định về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số: 18/QĐ-LQĐ ngày 06/4/2016 là trái pháp luật nhưng không tuyên hủy là thiếu sót. Do đó, Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu của bà M, hủy Quyết định về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số: 18/QĐ-LQĐ ngày 06/4/2016 của Công ty A.

- Về yêu cầu Công ty A bồi thường 02 tháng lương để chấm dứt hợp đồng lao động, với số tiền $4.000.000\text{đ}/\text{tháng} \times 02 \text{ tháng} = 8.000.000\text{đ}$:

Công ty A không đồng ý nhận bà M trở lại làm việc, bà M đồng ý và yêu cầu công ty phải bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động. Căn cứ khoản 3 Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty A bồi thường cho bà M 02 tháng tiền lương, số tiền 8.000.000đ để chấm dứt hợp đồng lao động là có căn cứ pháp luật.

- Về yêu cầu Công ty A trả tiền lương trong những ngày bà M không được làm việc, từ ngày 11/4/2016 đến ngày xét xử sơ thẩm 18/9/2017 là 17 tháng 7 ngày (bà M yêu cầu tính tròn 17 tháng):

Tòa án cấp sơ thẩm nhận định từ khi nghỉ việc tại Trường Cao đẳng Q, từ tháng 7/2016 bà M đã có công việc mới, đến tháng 9/2016 thì làm việc chính thức nên chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện, buộc Công ty A trả tiền lương trong những ngày không được làm việc, từ ngày 11/4/2016 đến khi bà M có việc làm mới tháng 9/2016 với số tiền là 24.000.000đ. Hội đồng xét xử xét nhận định của Tòa án cấp sơ thẩm là không có cơ sở vì căn cứ khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012, Công ty A phải có trách nhiệm trả tiền lương trong những ngày bà M không được làm việc tại Công ty A, từ ngày 11/4/2016 tính đến ngày xét xử sơ thẩm 18/9/2017 là 17 tháng 07 ngày (bà M yêu cầu tính tròn 17 tháng), với số tiền $17 \text{ tháng} \times 4.000.000\text{đ}/\text{tháng} = 68.000.000\text{đ}$.

- Về yêu cầu Công ty A trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà M không được làm việc, từ ngày 11/4/2016 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm 18/9/2017, với số tiền $3.745.000\text{đ}/\text{tháng} \times 22\% \times 17 \text{ tháng} = 14.006.300\text{đ}$:

Tòa án cấp sơ thẩm nhận định, từ tháng 9/2016, bà M đã được đơn vị mới đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp nên chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện, buộc Công ty A trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà M không được làm việc từ ngày 11/4/2016 đến khi bà M có việc làm mới là tháng 9/2016. Hội đồng xét xử xét việc Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận 01 phần yêu cầu khởi kiện của bà M là không có cơ sở vì căn cứ khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012, Công ty A phải có trách nhiệm trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà M không được làm việc tại Công ty A, từ tháng 5/2016 (do Công ty A đã chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà M hết tháng 4/2016) đến ngày xét xử sơ thẩm 18/9/2017. Tuy nhiên, bà M yêu cầu Công ty A trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm

y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 5/2016 đến tháng 9/2017 với tỷ lệ 22% là chưa chính xác do từ tháng 5/2016 đến tháng 6/2017 mức đóng của người sử dụng lao động là 22% (theo Quyết định 959/QĐ-BHXH ngày 09 tháng 9 năm 2015 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam) và từ tháng 7/2017 đến tháng 9/2017 mức đóng của người sử dụng lao động là 21.5% (theo Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14 tháng 4 năm 2017 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam). Do đó, Hội đồng xét xử chấp nhận 01 phần yêu cầu khởi kiện của bà M, buộc Công ty A phải trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà M như sau:

+ Từ tháng 5/2016 đến tháng 6/2017, với số tiền 3.745.000đ/tháng x 14 tháng x 22% = 11.534.600đ.

+ Từ tháng 7/2017 đến tháng 9/2017, với số tiền 3.745.000đ/tháng x 3 tháng x 21.5% = 241.552đ.

Tổng cộng là: 11.776.152đ.

- Về yêu cầu Công ty A trả 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, với số tiền 4.000.000đ/tháng x 02 tháng = 8.000.000đ:

Hội đồng xét xử xét, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty A trả cho bà M 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, với số tiền 02 tháng x 4.000.000đ/tháng = 8.000.000đ là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 nên chấp nhận.

- Về yêu cầu Công ty A bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương của bà M trong những ngày không báo trước, với số tiền 4.000.000đ/tháng : 26 ngày x 45 ngày = 6.923.076đ:

Công ty A không báo trước ít nhất 45 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà M theo điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012. Do đó, căn cứ khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012, Hội đồng xét xử buộc Công ty A bồi thường cho bà M khoản tiền tương ứng với tiền lương của bà M trong 45 ngày không báo trước, với số tiền 4.000.000đ/tháng : 26 ngày x 45 ngày = 6.923.076đ.

Như vậy, tổng số tiền Công ty A phải bồi thường cho bà M do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 102.699.228đ.

[5] Xét kháng cáo của ông Bùi Văn D:

Ông Bùi Văn D kháng cáo đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà M do Công ty A đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật. Như đã nhận định trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của ông Bùi Văn D.

[6] Về trách nhiệm do chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền:

Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty A phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất cơ bản do Ngân hàng Nhà nước công bố tương

ứng với thời gian chậm trả tại thời điểm thanh toán là chưa chính xác. Do đó, Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm, buộc Công ty A phải chịu trách nhiệm do chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền theo quy định tại khoản 2 Điều 357 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

[7] Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của bà Lê Thị Hà M, không chấp nhận kháng cáo của ông Bùi Văn D, chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà M, sửa bản án sơ thẩm, buộc Công ty A bồi thường cho bà M do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 102.699.228đ (trong đó tiền lương trong những ngày bà M không được làm việc là 68.000.000đ; tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà M không được làm việc là 11.776.152đ; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 8.000.000đ; bồi thường 02 tháng lương để chấm dứt hợp đồng lao động là 8.000.000đ; bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương của bà M trong 45 ngày không báo trước là 6.923.076đ).

[8] Về ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai:

Như đã nhận định trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận đề nghị của đại diện Viện kiểm sát về việc buộc Công ty A trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà M không được làm việc, với số tiền $3.117.000\text{đ}/\text{tháng} \times 22\% \times 17 \text{ tháng} = 11.657.580\text{đ}$ (Hội đồng xét xử buộc Công ty A trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà M không được làm việc là 11.776.152đ). Đối với các đề nghị khác của đại diện Viện kiểm sát là phù hợp với các chứng cứ trong hồ sơ vụ án nên được chấp nhận.

[9] Về án phí: Do sửa án sơ thẩm nên Công ty A không phải chịu án phí lao động phúc thẩm, Công ty A phải chịu án phí lao động sơ thẩm là $102.699.228\text{đ} \times 3\% = 3.080.976\text{đ}$.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ khoản 2 Điều 308 và Điều 309 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Sửa Bản án lao động sơ thẩm số: 44/2017/LĐ-ST ngày 18 tháng 9 năm 2017 của Tòa án nhân dân thành phố B.

- Áp dụng khoản 10 Điều 36, Điều 38, Điều 41, Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012; khoản 2 Điều 357 Bộ luật Dân sự năm 2015; 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 và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Hà M đối với Công ty cổ phần A về việc “tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Hủy Quyết định về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số: 18/QĐ-LQĐ ngày 06/4/2016 của Công ty cổ phần A đối với bà Lê Thị Hà M.

Buộc Công ty cổ phần A phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật cho bà Lê Thị Hà M số tiền 102.699.228đ (một trăm lẻ hai triệu sáu trăm chín mươi chín nghìn hai trăm hai mươi tám đồng). Trong đó, tiền lương trong những ngày bà Lê Thị Hà M không được làm việc là 68.000.000đ; tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà Lê Thị Hà M không được làm việc là 11.776.152đ; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 8.000.000đ; bồi thường 02 tháng lương để chấm dứt hợp đồng lao động là 8.000.000đ; bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương của bà Lê Thị Hà M trong 45 ngày không báo trước là 6.923.076đ.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án tương ứng với thời gian chậm trả theo mức lãi suất thỏa thuận của các bên nhưng không được vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1 Điều 468 của Bộ luật Dân sự 2015; nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

Về án phí: Công ty cổ phần A phải nộp số tiền 3.080.976đ án phí lao động sơ thẩm. Được tính trừ vào số tiền 300.000đ tạm ứng án phí lao động đã nộp (theo biên lai số 002700 ngày 29/9/2017 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố B, tỉnh Đồng Nai), Công ty cổ phần A phải nộp tiếp số tiền án phí là 2.780.976đ (hai triệu bảy trăm tám mươi nghìn chín trăm bảy mươi sáu đồng).

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.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Đồng Nai;
- TAND TP. B;
- Chi cục THADS TP. B;
- Các đương sự;
- Lưu.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(Đã ký)**

Triệu Thị Huỳnh Hoa

