

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ THỦ DẦU MỘT
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 01/2019/LĐ-ST

Ngày: 29-7-2019

V/v tranh chấp hợp đồng lao động,
hợp đồng đào tạo, đòi tiền lương,
bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo
hiểm thất nghiệp và bồi thường thiệt
hại do chấm dứt hợp đồng lao động

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ THỦ DẦU MỘT, TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Phạm Ngọc Trung

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Hoàng Minh Tuấn – Nơi công tác: Liên đoàn lao động thành phố Thủ Dầu Một.

2. Ông Nguyễn Phước Hải – Nơi công tác: Ủy ban Mặt trận tổ quốc phường Chánh Mỹ.

- Thư ký phiên tòa: Bà Lê Thị Kim Thoa - Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Dầu Một tham gia phiên tòa: Bà Lê Thị Thủy - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 24 và 29 tháng 7 năm 2019, tại trụ sở, Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 01/2019/TLST-LĐ ngày 16/01/2019 về việc tranh chấp hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo, đòi tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng lao động, theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 02/2019/QĐXXST-LĐ ngày 04/6/2019, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Bà Nguyễn Thị Ngọc D, sinh năm 1972.

Địa chỉ: khối C, chung cư H, Tổ 105, Khu phố 7, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương. (có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nguyễn Văn Q – Luật sư Văn phòng Luật sư L – thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

2. *Bị đơn:* Công ty Y.

Địa chỉ: phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Phạm Văn H (Phó Trưởng phòng Kế hoạch tổng hợp) và bà Hà Thị N (Nhân viên Phòng kế hoạch tổng hợp), là người đại diện theo ủy quyền (văn bản ủy quyền ngày 19/02/2019). (có mặt)

3. *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm xã hội thành phố T.

Địa chỉ: phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Ông Phan Minh H, là người đại diện theo pháp luật (Giám đốc Bảo hiểm xã hội thành phố T). (vắng mặt và có đơn yêu cầu giải quyết vắng mặt)

4. *Người làm chứng:*

4.1. Ông Nguyễn Ngọc K, sinh năm 1948.

Địa chỉ: khu dân cư B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. (vắng mặt và có đơn yêu cầu giải quyết vắng mặt)

4.2. Ông Nguyễn Văn T, sinh năm 1989.

Địa chỉ: phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương. (vắng mặt và có đơn yêu cầu giải quyết vắng mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- *Nguyên đơn trình bày:*

Bà Nguyễn Thị Ngọc D làm việc tại Công ty Y (sau đây viết tắt là Công ty) bắt đầu từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2017 với chuyên môn là Bác sỹ y khoa. Bà D đã 02 lần ký hợp đồng lao động xác định thời hạn với Công ty, mỗi hợp đồng có thời hạn là 12 tháng. Hợp đồng thứ nhất số 382/2015/BVPSN ngày 01/9/2015, thời hạn từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2016, mức lương là 3.700.000 đồng/tháng kèm theo tiền thưởng, phụ cấp và các quyền lợi khác. Hợp đồng thứ hai số 382/BVPSN ngày 01/9/2016, thời hạn từ ngày 01/9/2016 đến ngày 31/8/2017, mức lương chính hàng tháng là 4.100.000 đồng kèm theo tiền thưởng, phụ cấp và các quyền lợi khác. Chức vụ cuối cùng của bà D tại Công ty là Quyền trưởng khoa chẩn đoán.

Quá trình làm việc, Công ty cử bà D đi đào tạo 02 lần. Lần thứ nhất, theo hợp đồng đào tạo số 236/HĐĐT ngày 01/10/2015, Công ty cử bà D đi học định hướng chuyên khoa X-quang tại Bệnh viện Chợ Rẫy Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian 06 tháng (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016). Trong thời gian đi học bà D không được trả lương, thưởng, phụ cấp cũng như các quyền lợi khác, đồng thời bà D đã phải đóng học phí với số tiền 13.200.000 đồng. Lần thứ hai, theo Hợp đồng đào tạo số 150/HĐĐT ngày 12/7/2016, bà D đi đào tạo an toàn bức xạ cho nhân viên vận hành thiết bị trong y tế tại Trung tâm Ứng dụng tiên bộ khoa học và công nghệ Bình Dương trong thời gian 03 ngày (từ ngày 14 đến ngày 16/7/2016). Bà D đã đóng học phí số tiền 1.980.000 đồng khi nhập học, đến ngày 22/7/2016 thì được Công ty hoàn lại số tiền trên.

Ngày 28/7/2017, bà D có gửi thông báo cho Công ty về việc không tiếp tục làm việc tại Công ty khi hợp đồng lao động kết thúc vào ngày 31/8/2017 và bà D không làm việc tại Công ty kể từ ngày 01/9/2017. Ngày 15/8/2017, Công ty thanh toán tiền lương tháng 7/2017 cho bà D với số tiền 23.963.310 đồng sau khi trừ các khoản thuế và bảo hiểm. Ngày 08/10/2017, Công ty gửi cho bà D Quyết định về việc tạm ngưng hợp đồng lao động số 181/QĐ-BVPSNBD ngày 19/9/2017 kèm phụ lục, đồng thời mời bà D lên Công ty làm việc. Ngày 12/10/2017, bà D đến Công ty làm việc theo thư mời và có kiến nghị với Công ty nhưng không được Công ty xem xét giải quyết. Sau đó, bà D có gửi khiếu nại đến Công ty. Ngày 19/10/2017, Công ty gửi Công văn số 219 về việc trả lời đơn khiếu nại với nội dung: Buộc bà D phải bồi thường chi phí đào tạo là 19.140.000 đồng và không đồng ý hủy quyết định số 181/QĐ-BVPSNBD ngày 19/9/2017.

Việc hai bên ký kết hợp đồng lao động số 382/2015/BVPSN và phụ lục hợp đồng ngày 01/9/2015 với nội dung: *“Bệnh viện chỉ chi trả các khoản lương, năng lực thâm niên, trượt giá, làm thêm giờ của bác sỹ Dung kể từ ngày bác sỹ Dung thực tế đi làm việc sau khi học xong định hướng chuyên khoa Xquang”* là trái quy định pháp luật tại Điều 15, khoản 2 Điều 17, Điều 90, Điều 91 của Bộ luật lao động, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của bà D. Do bà D là người lao động của Công ty, bị chi phối và phụ thuộc hoàn toàn vào Công ty. Bà D được Công ty cử đi học lớp bồi dưỡng nghiệp vụ để đáp ứng nhu cầu của Công ty. Theo quy định tại Điều 60, 62 của Bộ luật Lao động thì chi phí đào tạo thuộc nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải chịu. Theo quy định của pháp luật thì thời gian đi đào tạo, tập huấn, học tập cũng là thời gian làm việc. Do đó, việc Công ty không trả lương cho bà D trong thời gian bà D đi học và buộc bà D chịu chi phí đào tạo là không đúng. Bà D được Công ty cử đi học 02 lần nhưng lại có sự bất nhất trong việc hoàn trả học phí.

Theo hợp đồng lao động đã ký kết giữa Công ty và bà D thì từ tháng 9/2015 đến tháng 9/2016, Công ty không đóng bảo hiểm cho bà D là không đúng quy định pháp luật. Theo quy định pháp luật, người sử dụng lao động có nghĩa vụ đóng bảo hiểm như sau: Từ tháng 9/2015 đến tháng 9/2016, Công ty có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội (BHXH): 18%, bảo hiểm y tế (BHYT): 3%, bảo hiểm thất nghiệp (BHTN): 1%, tổng cộng 22% với số tiền: 3.700.000 đồng x 12 tháng x 22% = 9.768.000 đồng. Từ tháng 9/2016 đến tháng 5/2017: Công ty có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội là: 4.100.000 đồng x 09 tháng x 22 % = 8.118.000 đồng. Từ tháng 6/2017 đến tháng 8/2017, Công ty có nghĩa vụ đóng BHXH: 17,5%, BHYT: 3%, BHTN: 1%, tổng cộng 21,5% với số tiền: 4.100.000 đồng x 03 tháng x 21.5% = 2.644.500 đồng. Tổng số tiền là 20.530.500 đồng.

Trong thời gian từ 01/9/2016 đến tháng 31/8/2017 thì hai bên thỏa thuận đóng bảo hiểm với tỷ lệ là mỗi bên đóng 50% là không đúng quy định pháp luật. Trong thời gian này, bà D đã đóng vượt mức theo quy định người lao động phải đóng là 16,25% dư so với mức quy định là 10,5%.

Trong quá trình làm việc tại Công ty, bà D luôn có trách nhiệm cao trong công việc, không vi phạm kỷ luật lao động, thậm chí được bổ nhiệm chức vụ Quyền trưởng khoa chẩn đoán vào ngày 23/6/2016. Bà D có gửi đơn đề nghị hòa

giải tranh chấp lao động với Công ty tại Phòng Lao động thương binh và xã hội thành phố T. Tại buổi hòa giải ngày 03/01/2018, giữa bà D và Công ty không thống nhất được với nhau trong việc giải quyết vụ việc nên buổi hòa giải không thành.

Theo đơn khởi kiện, bà Nguyễn Thị Ngọc D yêu cầu các vấn đề sau:

- Tuyên bố chấm dứt hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016.
- Hủy Quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động.
- Buộc Công ty có nghĩa vụ thanh toán, bồi hoàn cho bà D tổng số tiền: 62.515.450 đồng (trong đó: Tiền lương tháng 8/2017: 27.115.450 đồng; chi phí đào tạo trước đó bà D đã đóng: 13.200.000 đồng và tiền lương 06 tháng (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016): 3.700.000 đồng x 06 tháng = 22.200.000 đồng).
- Buộc Công ty có nghĩa vụ thanh, quyết toán các chế độ bảo hiểm liên quan theo quy định pháp luật khi chấm dứt hợp đồng lao động, có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và hoàn trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà D, với tổng các khoản bảo hiểm là 20.530.500 đồng.
- Buộc Công ty hoàn trả các giấy tờ cá nhân cho bà D: Giấy chứng nhận nhân viên tham gia lớp an toàn bức xạ cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D, Chứng chỉ nhân viên bức xạ do Sở Khoa học và Công nghệ cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D, Quyết định số 480/QĐ-SYT ngày 31/5/2017 về việc bổ sung phạm vi hoạt động chuyên môn khám chữa bệnh do Sở Y tế tỉnh Bình Dương cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D.

Quá trình chuẩn bị xét xử, bà Nguyễn Thị Ngọc D yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau đây:

- Tuyên bố chấm dứt hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016.
- Hủy Quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động.
- Buộc Công ty có nghĩa vụ thanh toán cho bà D tổng số tiền 61.315.450 đồng, bao gồm: Tiền lương tháng 8/2017: 25.915.450 đồng, chi phí đào tạo bà D đã đóng: 13.200.000 đồng, tiền lương 06 tháng (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016): 3.700.000 đồng/tháng x 06 tháng = 22.200.000 đồng.
- Buộc Công ty có nghĩa vụ thanh, quyết toán các chế độ bảo hiểm liên quan theo quy định pháp luật cho bà D trong thời gian từ tháng 9/2015 đến tháng 8/2016 với số tiền 9.768.000 đồng và hoàn trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà D. Yêu cầu Công ty phải hoàn trả số tiền bà D đã phải nộp vượt mức thay Công ty là 3.157.000 đồng.
- Buộc Công ty hoàn trả các giấy tờ cá nhân cho bà D: Giấy chứng nhận nhân viên tham gia lớp an toàn bức xạ cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D, chứng chỉ nhân viên bức xạ do Sở Khoa học và Công nghệ cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D, Quyết định số 480/QĐ-SYT ngày 31/5/2017 về việc bổ sung phạm vi

hoạt động chuyên môn khám chữa bệnh do Sở Y tế tỉnh Bình Dương cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D.

Đối với yêu cầu phản tố của Công ty buộc bà D phải bồi thường số tiền 19.140.000 đồng là không đúng quy định pháp luật, bà D không đồng ý vì bà D đã ký 02 hợp đồng lao động với thời hạn là 24 tháng. Hợp đồng lao động cuối cùng đến thời hạn 31/8/2017 cho nên bà D nghỉ việc là do hợp đồng lao động hết hạn là đúng quy định pháp luật.

Đối với yêu cầu của Công ty về việc yêu cầu bà D bồi thường thiệt hại với số tiền 73.930.000 đồng thì bà D không đồng ý. Bà D đã nghỉ việc do hợp đồng lao động hết thời hạn, không gây thiệt hại cho Công ty.

- *Bị đơn trình bày:*

Công ty thống nhất về thời gian, nội dung hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo như nguyên đơn trình bày.

Đối với yêu cầu tuyên bố chấm dứt hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 do hết hạn hợp đồng thì Công ty không đồng ý. Do bà D vi phạm hợp đồng đào tạo đã ký kết, không tiếp tục làm việc cho Công ty trong thời gian 02 năm như thỏa thuận. Do đó, bà D phải có trách nhiệm thực hiện hết nghĩa vụ theo 02 hợp đồng đào tạo hoặc bà D phải có trách nhiệm bồi thường chi phí đào tạo cho Công ty thì Công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với bà D. Công ty không đồng ý hủy Quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động.

Đối với yêu cầu của bà D về việc thanh toán tiền lương tháng 8/2017: Theo Danh sách nhận tiền lương tháng 8/2017 thì lương của bà D là 27.610.000 đồng, tiền lương sau khi đã trừ bảo hiểm xã hội, thuế thì còn lại là 25.915.450 đồng. Theo kết quả bình bầu lao động giỏi tháng 8/2017, bà D đạt loại C vì vi phạm cam kết hai hợp đồng đào tạo làm cho Công ty tổn thất rất nhiều, bà D nghỉ việc trong lúc Công ty chưa có người phụ trách phòng an toàn bức xạ. Do đó, căn cứ khoản 1, mục A tiêu chuẩn bình bầu lao động giỏi hàng tháng và khoản 3, mục 1 mức thưởng tháng của Quy chế xét khen thưởng nhân viên Công ty, sau khi bà D bồi thường chi phí đào tạo, Công ty sẽ trả lương tháng 8/2017 cho bà D với số tiền 13.495.450 đồng sau khi trừ thuế thu nhập cá nhân và phần trăm chênh lệch đóng bảo hiểm theo qui định.

Đối với yêu cầu của bà D về việc buộc Công ty chi trả tiền lương 06 tháng từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016 và chi phí đào tạo với số tiền 13.200.000 đồng. Theo hợp đồng lao động số 382/2015/BVPSN và phụ lục hợp đồng ngày 01/9/2015 giữa Công ty và bà D thì trong khoản 6 phụ lục hợp đồng có ghi rõ: *“Bệnh viện chỉ chi trả các khoản lương, năng lực thâm niên, trượt giá, làm thêm giờ của bác sỹ Dung kể từ ngày bác sỹ Dung thực tế đi làm việc sau khi học xong định hướng chuyên khoa Xquang”*. Do đó, bà D đi đào tạo từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016, không có làm việc tại Công ty nên Công ty không phải trả lương cho bà D. Đồng thời, theo hợp đồng đào tạo số 236/HĐĐT ngày 01/10/2015 giữa Công ty và bà D thì khoản 6 Điều 1 ghi rõ: *“Chi phí đào tạo do bà Nguyễn Thị Ngọc D chi trả”* và mục 2 khoản 3 Điều 2 ghi

rõ: “Do chi phí đào tạo được người lao động chi trả, nếu không làm việc cho bệnh viện hoặc làm không đủ thời gian cam kết theo hợp đồng đào tạo, bác sỹ Dung phải bồi thường chi phí quản lý bằng học phí Bệnh viện Chợ Rẫy thu”. Do đó, Công ty không có nghĩa vụ phải chi trả tiền lương 06 tháng từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016 và chi phí đào tạo cho bà D.

Đối với yêu cầu chi trả các khoản bảo hiểm: Theo hợp đồng lao động số 382/2015/BVPSN và phụ lục hợp đồng ngày 01/9/2015 giữa Công ty và bà D thì trong khoản 6 phụ lục hợp đồng, trong thời gian bà D làm thủ tục nhập học và đi học (từ tháng 9/2015 đến tháng 3/2016) Công ty không trả lương và phụ cấp cho bà D đồng nghĩa việc Công ty cũng không đóng bảo hiểm cho bà D. Công ty chỉ đồng ý đóng bảo hiểm cho bà D trong thời gian còn lại từ tháng 4/2016 đến tháng 8/2016 và đồng ý hoàn trả phần tiền bảo hiểm xã hội bà D đã đóng vượt mức trong thời gian từ tháng 9/2016 đến tháng 8/2017 với số tiền 3.157.000 đồng.

Đối với các giấy tờ bà D yêu cầu Công ty trả gồm: Giấy chứng nhận nhân viên tham gia lớp an toàn bức xạ cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D, Chứng chỉ nhân viên bức xạ do Sở Khoa học và Công nghệ cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D, Quyết định số 480/QĐ-SYT ngày 31/5/2017 về việc bổ sung phạm vi hoạt động chuyên môn khám chữa bệnh do Sở Y tế tỉnh Bình Dương cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D, sổ bảo hiểm xã hội. Trong Điều 3 quyết định số 181/QĐ-BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động đối với bà D ghi rõ: “Bệnh viện sẽ trả lại sổ bảo hiểm và các giấy tờ chứng nhận đào tạo chuyên khoa sau khi bác sỹ Dung đã bồi thường chi phí đào tạo”. Công ty sẽ hoàn trả cho bà D sau khi bà D bồi thường cho Công ty các thiệt hại đã gây ra.

Công ty có yêu cầu phản tố đối với bà Nguyễn Thị Ngọc D, yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau:

Căn cứ Hợp đồng đào tạo số 236/HĐĐT ngày 01/10/2015 giữa Công ty với bà Nguyễn Thị Ngọc D về đào tạo định hướng chuyên khoa chẩn đoán hình ảnh tại Bệnh viện Chợ Rẫy Thành phố Hồ Chí Minh. Do bà D vi phạm cam kết thời gian làm việc cho Công ty nên bà D phải bồi thường chi phí quản lý theo mục 2 khoản 3 Điều 2 của hợp đồng đào tạo, số tiền cụ thể là $2.200.000 \text{ đồng/tháng} \times 06 \text{ tháng} = 13.200.000 \text{ đồng}$.

Căn cứ Hợp đồng đào tạo số 150/HĐĐT ngày 12/7/2016 giữa Công ty với bà Nguyễn Thị Ngọc D về đào tạo An toàn bức xạ cho nhân viên vận hành thiết bị trong y tế tại Trung tâm Ứng dụng tiến bộ khoa học và công nghệ Bình Dương. Do bà D vi phạm cam kết thời gian làm việc cho Công ty nên bà D phải bồi thường theo mục 2 khoản 3 Điều 2 của hợp đồng đào tạo, số tiền cụ thể là $1.980.000 \text{ đồng/tháng} \times 300\% = 5.940.000 \text{ đồng}$.

Ngoài ra, do bà D đã được Công ty cho đi đào tạo và được cấp chứng chỉ hành nghề chẩn đoán hình ảnh nhưng 02 tháng sau khi được cấp chứng chỉ bà D nghỉ việc đã gây ra rất nhiều khó khăn, tổn thất vì lúc này Công ty không có người phụ trách phòng an toàn bức xạ. Do đó, Công ty yêu cầu bà Nguyễn Thị Ngọc D bồi thường số tiền 73.930.000 đồng. Đây là thiệt hại Công ty phải chịu

do phải hợp đồng với bác sĩ Nguyễn Văn Thụ và bác sĩ Nguyễn Ngọc Khôi để làm thay công việc của bà D. Cụ thể:

Bà D nghỉ việc từ ngày 31/8/2017 nên Công ty phải hợp đồng với bác sĩ Nguyễn Văn Thụ cho đi đào tạo chẩn đoán hình ảnh từ tháng 7/2017, hợp đồng với bác sĩ Nguyễn Ngọc Khôi đọc chẩn đoán hình ảnh từ tháng 9/2017. Trường hợp bà D tiếp tục làm việc thì tiền lương Công ty phải trả cho bà D tổng cộng là 438.000.000 đồng, cụ thể: Từ tháng 9/2017 đến tháng 6/2018: 27.000.000 đồng x 10 tháng = 270.000.000 đồng. Từ tháng 7/2018 đến tháng 12/2018: 28.000.000 đồng x 6 tháng = 168.000.000 đồng.

Việc hợp đồng với bác sĩ Thụ phát sinh các chi phí tổng cộng là: 230.930.000 đồng, cụ thể: Từ tháng 9/2017 đến tháng 4/2018: Tiền lương là 53.230.000 đồng, tiền trợ cấp đi học 06 tháng là 11.700.000 đồng, tiền học phí là 24.000.000 đồng. Tổng cộng là 88.930.000 đồng. Từ tháng 5/2018 đến tháng 6/2018: Tiền lương là 17.000.000 đồng/tháng x 02 tháng = 34.000.000 đồng. Từ tháng 7/2018 đến tháng 12/2018: Tiền lương là 18.000.000 đồng/tháng x 06 tháng = 108.000.000 đồng.

Việc hợp đồng với bác sĩ Khôi phát sinh tổng chi phí: 280.000.000 đồng, cụ thể: Từ tháng 9/2017 đến tháng 12/2018: Tiền lương là 17.500.000 đồng/tháng x 16 tháng = 280.000.000 đồng.

Tổng số tiền Công ty phải thanh toán cho bác sĩ Thụ và bác sĩ Khôi là 510.930.000 đồng. Như vậy, sau khi khấu trừ tiền lương của bà D tính đến tháng 12/2018 thì Công ty phải chi thêm số tiền 73.930.000 đồng. Đây là thiệt hại của Công ty phát sinh do bà D nghỉ việc.

Tổng số tiền Công ty yêu cầu bà D phải bồi thường là: 13.200.000 đồng + 5.940.000 đồng + 73.930.000 đồng = 93.070.000 đồng.

- *Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan trình bày:*

Tại văn bản số 762/CV-BHXXH ngày 06/5/2019, Bảo hiểm xã hội thành phố T xác định: Từ tháng 9/2016, Công ty đăng ký tham gia BHXH cho bà Nguyễn Thị Ngọc D với số sổ BHXH 7908014429. Thời gian đóng BHXH cho bà D tóm tắt như sau: Từ tháng 9/2016 đến tháng 12/2016, mức lương đóng là 4.460.000 đồng. Từ tháng 01/2017 đến tháng 08/2017, mức lương đóng là 4.710.000 đồng. Đến tháng 9/2017, Công ty đã thực hiện cắt giảm tham gia BHXH đối với bà Nguyễn Thị Ngọc D.

- *Người làm chứng ông Nguyễn Ngọc Khôi trình bày:*

Ông Khôi làm việc tại Công ty theo các hợp đồng như sau: Hợp đồng số 202/QĐ/BVPSNBD ngày 01/09/2017 thời gian từ ngày 01/09/2017 tới ngày 31/12/2018, mức lương là 17.000.000 đồng, hợp đồng số 0113/QĐ/BVPSNBD ngày 02/01/2019 thời gian từ ngày 01/01/2019 đến ngày 31/12/2019 mức lương khoán là 16.700.000 đồng/tháng. Thời gian làm việc từ 13 giờ đến 17 giờ từ thứ 2 đến hết ngày thứ 6 hằng tuần. Công việc là phụ trách phòng XQ bệnh viện. Ông Khôi đã nhận đủ lương tới nay.

- *Người làm chứng ông Nguyễn Văn Thụ trình bày:*

Ông Thụ là bác sĩ làm việc tại Công ty từ ngày 17/7/2017. Ông Thụ và Công ty đã ký hợp đồng lao động với thời hạn 05 năm. Công việc của ông Thụ làm tại khoa chẩn đoán hình ảnh, nhiệm vụ chính là siêu âm, đọc phim X-quang. Mức lương và phụ cấp ông Thụ được nhận là 17.000.000 đồng/tháng. Ông Thụ đã được Công ty cử đi học lớp sơ bộ chẩn đoán hình ảnh trong 06 tháng tại Bệnh viện Chợ Rẫy từ tháng 10/2017 cho đến tháng 4/2018. Trong thời gian học, ông Thụ được hưởng lương là 4.000.000 đồng/tháng và tiền phụ cấp đi học trong 06 tháng là 11.000.000 đồng. Tiền học phí là 24.000.000 đồng do Công ty chi trả. Sau khi học xong, ông Thụ được cử làm bác sĩ chẩn đoán hình ảnh tại khoa chẩn đoán, chuyên môn siêu âm và đọc phim X-quang. Hiện tại ông Thụ chưa được cấp chứng chỉ hành nghề nên Công ty phải hợp đồng với bác sĩ khác có chứng chỉ hành nghề để ký giấy tờ chuyên môn.

Tại phiên tòa, nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ngọc D giữ nguyên yêu cầu khởi kiện trong quá trình chuẩn bị xét xử, không đồng ý với yêu cầu phản tố của bị đơn. Bà D tự nguyện nộp phần tiền bảo hiểm tương ứng theo nghĩa vụ của người lao động trong thời gian từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2016. Người đại diện hợp pháp của bị đơn giữ nguyên yêu cầu phản tố, bị đơn chỉ đồng ý đóng bảo hiểm cho bà D trong thời gian còn lại từ tháng 4/2016 đến tháng 8/2016 và đồng ý hoàn trả phần tiền bảo hiểm xã hội bà D đã đóng vượt mức trong thời gian từ tháng 9/2016 đến tháng 8/2017 với số tiền 3.157.000 đồng. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội thành phố T, người làm chứng ông Nguyễn Ngọc Khôi, ông Nguyễn Văn Thụ vắng mặt và có đơn yêu cầu giải quyết vắng mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày quan điểm: Quan hệ lao động giữa bà Nguyễn Thị Ngọc D và Công ty đã được xác lập từ thời điểm hai bên ký kết hợp đồng lao động là ngày 01/9/2015. Thời hạn hợp đồng đối với bà D kết thúc vào ngày 31/8/2017, nên việc bà D chấm dứt hợp đồng khi thời hạn hợp đồng kết thúc là đúng theo quy định pháp luật. Khi sắp hết thời hạn hợp đồng, bà D đã có thông báo về việc chấm dứt hợp đồng nhưng Công ty lại ban hành Quyết định số 181/QĐ-BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động đối với bà D là không đúng quy định pháp luật. Do hợp đồng lao động giữa bà D và Công ty đã chấm dứt nên Công ty có nghĩa vụ hoàn trả cho bà D các giấy tờ mà Công ty đã giữ. Người lao động là bên ở thế yếu, mọi thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động không được trái quy định pháp luật. Theo quy định tại khoản 3 Điều 14, Điều 23, 24 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 thì thời gian làm việc được tính bao gồm cả thời gian đi học nên việc Công ty thỏa thuận không trả lương trong thời gian bà D đi học là trái quy định của pháp luật. Do đó, Công ty phải có nghĩa vụ trả lương trong 06 tháng (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016) cho bà D với số tiền 22.200.000 đồng. Trong tháng 8/2017, bà D đã hoàn thành tốt công việc được giao, không vi phạm nội quy, không bị xử lý kỷ luật nên không có căn cứ để Công ty trừ tiền lương, thưởng của bà D. Đối với các khoản tiền bảo hiểm, từ tháng 9/2015 đến tháng 8/2016, Công ty không đóng bảo hiểm cho bà D nên phải có nghĩa vụ đóng bảo hiểm theo tỷ lệ do pháp

luật quy định, bà D tự nguyện đóng bảo hiểm đối với phần nghĩa vụ của người lao động theo quy định pháp luật. Đối với tiền bảo hiểm từ tháng 9/2016 đến tháng 8/2017, bà D đã đóng vượt tỷ lệ thay Công ty là 5,75% với số tiền 3.157.000 đồng nên yêu cầu Công ty có nghĩa vụ hoàn trả lại. Phía Công ty cũng tự nguyện hoàn trả cho bà D số tiền này nên đề nghị Hội đồng xét xử ghi nhận. Đối với yêu cầu phần tố của bị đơn, theo quy định tại Điều 43 của Bộ luật Lao động, người lao động chỉ có nghĩa vụ bồi thường chi phí đào tạo khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bà D chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty theo đúng quy định nên không có nghĩa vụ bồi thường cho Công ty số tiền 19.140.000 đồng. Quá trình làm việc, bà D không vi phạm nội quy, không bị kỷ luật, đồng thời bà D đã nghỉ việc theo đúng quy định pháp luật nên không có mối liên hệ giữa việc bà D nghỉ việc với thiệt hại của Công ty. Vì vậy, yêu cầu của Công ty về việc buộc bà D bồi thường số tiền 73.930.000 đồng là không có căn cứ theo quy định của Bộ luật lao động.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến:

- Về tuân theo pháp luật tố tụng: Từ khi thụ lý vụ án đến khi khai mạc phiên tòa sơ thẩm, Thẩm phán, Thư ký đã tiến hành tố tụng đúng quy định của pháp luật. Vụ án được đưa ra xét xử đúng thời hạn theo quy định tại Điều 203 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa đã thực hiện đầy đủ thẩm quyền, trình tự thủ tục theo quy định tại chương XIV về phiên tòa sơ thẩm. Nguyên đơn, bị đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan đã thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ của mình theo các Điều 70, 71, 72, 73 của Bộ luật tố tụng dân sự. Những yêu cầu, kiến nghị để khắc phục vi phạm về tố tụng: Không có.

- Về việc giải quyết vụ án: Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, đã được thẩm tra tại phiên tòa và kết quả tranh tụng của những người tham gia tố tụng tại phiên tòa, xét thấy:

Về yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

- + Đối với yêu cầu chấm dứt Hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 giữa bà Nguyễn Thị Ngọc D và Công ty. Xét thấy, giữa bà D và Công ty có ký kết hợp đồng lao động từ ngày 01/9/2015 với chuyên môn là Bác sỹ y khoa theo Hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2015 và phụ lục hợp đồng với thời hạn hợp đồng là 12 tháng (từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2016). Ngày 01/9/2016, hai bên ký kết lại hợp đồng lao động xác định thời hạn số 382/BVPSN và phụ lục hợp đồng với thời hạn hợp đồng là 12 tháng, thời hạn kết thúc hợp đồng lao động này là vào ngày 31/8/2017. Ngày 28/7/2017, bà Nguyễn Thị Ngọc D có thông báo đến Công ty xin nghỉ việc với nội dung không tiếp tục hợp tác với Công ty khi kết thúc hợp đồng. Theo quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động thì hợp đồng lao động chấm dứt khi hết hạn hợp đồng nên yêu cầu chấm dứt Hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 đã ký kết giữa bà Nguyễn Thị Ngọc D và Công ty là có căn cứ chấp nhận.

+ Đối với yêu cầu buộc Công ty có nghĩa vụ thanh toán, bồi hoàn tổng số tiền 61.315.450 đồng, bao gồm: Tiền lương tháng 8/2017: 25.915.450 đồng, chi phí đào tạo bà D đã đóng: 13.200.000 đồng, tiền lương 06 tháng (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016): 3.700.000 đồng/tháng x 06 tháng = 22.200.000 đồng.

Đối với yêu cầu Công ty thanh toán tiền lương tháng 8/2017: Việc Công ty cho rằng do bà D đạt loại C trong tháng 8 do bà D vi phạm cam kết 02 hợp đồng đào tạo và làm bệnh viện tổn thất rất nhiều là không có căn cứ vì theo quy định tại Điều 17 chương III của Nội quy lao động do Công ty và quy chế xét khen thưởng thì việc bà D xin nghỉ việc khi hợp lao động hết thời hạn không thuộc trường hợp những hành vi vi phạm để xét bình bầu A, B, C trong tháng. Hơn nữa, quá trình bình xét loại C đối với bà D cũng không đúng quy trình vì đến ngày 15/9/2017 ban giám đốc mới họp đột xuất để bình bầu loại C cho bà D mà không có biên bản bình bầu A, B, C trong tháng, không có sự tham gia của người lao động và bảng lương tháng 8/2017 đã được lập ngày 12/9/2017. Hơn nữa, việc bà D nghỉ việc đã được sự đồng ý của Công ty và đối với số tiền lương này Công ty thừa nhận còn nợ bà D nhưng do bà D chưa bồi thường chi phí đào tạo nên Công ty không đồng ý trả. Bị đơn cũng không cung cấp được chứng cứ gì chứng minh cho việc nguyên đơn không hoàn thành công việc hoặc có sai phạm trong quá trình làm việc, cũng như thiệt hại thực tế mà Công ty phải gánh chịu khi bà D nghỉ việc. Do đó, có cơ sở chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu công ty thanh toán tiền lương tháng 8/2017 với số tiền 25.915.450 đồng theo quy định tại Điều 47, 96 của Bộ luật Lao động năm 2012.

Đối với số tiền chi phí đào tạo bà đã đóng là 13.200.000 đồng: Xét thấy, theo hợp đồng đào tạo số 236/HĐĐT ngày 01/10/2015 được ký kết giữa bà D và Công ty thể hiện chi phí đào tạo là do bà D tự chi, không thể hiện thỏa thuận việc công ty sẽ bồi hoàn lại số tiền này cho bà D sau khi học xong nên không có cơ sở chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

Đối với số tiền lương 06 tháng (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016) là 22.200.000 đồng: Xét, hợp đồng lao động ngày 01/9/2015 thể hiện giữa bà D và Công ty đã giao kết hợp đồng lao động từ ngày 01/9/2015 với mức lương khởi điểm là 3.700.000 đồng; cùng ngày 01/9/2015 hai bên ký phụ lục hợp đồng với thỏa thuận: *“Bệnh viện chỉ chi trả các khoản lương, năng lực thâm niên, trượt giá, làm đêm thêm giờ cho BS Nguyễn Thị Ngọc D kể từ ngày BS Dung thực tế đi làm việc sau khi học xong định hướng chuyên khoa Xquang”*. Tuy nhiên, theo quy định tại khoản 2 Điều 24 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định *“Trường hợp phụ lục hợp đồng quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung hợp đồng”*. Việc thỏa thuận giữa hai bên tại phụ lục hợp đồng ngày 01/09/2015 về cách thức trả lương là trái với hợp đồng lao động nên việc nguyên đơn yêu cầu Công ty trả lương 06 tháng (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016) với số tiền 22.200.000 đồng là có cơ sở chấp nhận.

+ Đối với yêu cầu Công ty có nghĩa vụ thanh, quyết toán các chế độ bảo hiểm liên quan theo quy định pháp luật cho bà D trong thời gian từ tháng 9/2015

đến tháng 8/2016 với số tiền 9.768.000 đồng và hoàn trả số bảo hiểm xã hội cho bà D. Yêu cầu Công ty phải hoàn trả số tiền bà D đã phải nộp vượt mức thay Công ty là 3.157.000 đồng.

Xét thấy: Tại công văn trả lời số 762/CV-BHXXH ngày 06/5/2019 của cơ quan Bảo hiểm xã hội thành phố T thì Công ty mới đóng bảo hiểm xã hội cho bà D từ ngày tháng 09/2016 đến 08/2017. Như vậy, thời gian từ 09/2015 đến tháng 8/2016 theo Hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2015 thì Công ty không đóng bảo hiểm xã hội cho bà D. Căn cứ Điều 186 Bộ luật Lao động và Điều 4 Nghị định 44/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động thì người lao động và người sử dụng lao động có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội khi giao kết hợp đồng lao động. Do đó, Công ty có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội cho bà D từ tháng 9/2015 đến tháng 8/2016 theo mức lương đã thoả thuận trong hợp đồng là 3.700.000 đồng/tháng với số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc là 9.768.000 đồng.

Đối với thời gian đóng bảo hiểm từ tháng 9/2016 đến tháng 8/2017 theo Hợp đồng lao động số 382/BVPSN và phụ lục hợp đồng được ký kết ngày 01/9/2016 thì giữa hai bên có thoả thuận việc đóng bảo hiểm theo tỷ lệ mỗi bên đóng 50%. Tuy nhiên, theo quy định của Luật bảo hiểm thì mức đóng bảo hiểm xã hội của người lao động là 10,5% và của người sử dụng lao động là 21,5% nên việc thoả thuận đóng bảo hiểm xã hội giữa bà D và Công ty là trái quy định của pháp luật. Nay, bà D yêu cầu Công ty phải hoàn trả số tiền 3.157.000 đồng đối với số dư đã đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc từ tháng 9/2016 đến tháng 8/2017 và phía bị đơn cũng đồng ý hoàn trả lại cho bà D số tiền dư này nên có cơ sở chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

Do hợp đồng lao động giữa bà D và Công ty đã chấm dứt do hết hạn hợp đồng nên theo quy định tại khoản 3 Điều 47 thì Công ty có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại số bảo hiểm xã hội cho bà D.

+ Đối với yêu cầu Huỷ quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động.

Xét thấy, việc ra quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động của Công ty với lý do bà Nguyễn Thị Ngọc D đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không đúng quy định của pháp luật vì theo quy định tại Điều 129 Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp cần phải xác minh và trường hợp của bà D cũng không thuộc trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 32 Bộ luật Lao động. Mặt khác, hợp đồng lao động được ký kết giữa bà D và Công ty đã kết thúc vào ngày 31/8/2017 nhưng đến ngày 19/9/2017 Công ty ra quyết định tạm ngưng hợp đồng lao động là không hợp lý. Do đó, có cơ sở chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

+ Đối với yêu cầu buộc Công ty hoàn trả các giấy tờ cho bà Nguyễn Thị Ngọc D gồm: Giấy chứng nhận nhân viên tham gia lớp an toàn bức xạ cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D; Chứng chỉ nhân viên bức xạ do Sở khoa học và công

nghệ cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D; Quyết định số 480/QĐ-SYT ngày 31/5/2017 về việc bổ sung phạm vi hoạt động chuyên môn khám chữa bệnh do Sở Y tế tỉnh Bình Dương cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D. Theo quy định khoản 3 Điều 47 Bộ luật Lao động thì khi chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm trả lại những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đang giữ cho người lao động và theo quy định tại Điều 20 của Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động không được giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động. Do đó, việc Công ty giữ bản chính các văn bản, chứng chỉ của bà D là vi phạm quy định của pháp luật nên có cơ sở chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

- Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn:

+ Đối với yêu cầu bồi thường chi phí đào tạo: Xét thấy, ngày 01/10/2015 giữa bà D và Công ty có ký kết hợp đồng đào tạo số 236/HĐĐT để cử bà D đi đào tạo Định hướng chuyên khoa Chẩn đoán hình ảnh tại bệnh viện Chợ Rẫy thành phố Hồ Chí Minh với thời gian là 06 tháng và chi phí đào tạo là 13.200.000 đồng. Khi ký kết hợp đồng đào tạo hai bên thoả thuận *“Sau khi đào tạo phải làm việc cho Công ty TNHH Y Tâm Giao - Bệnh viện Phụ sản Nhi Bình Dương ít nhất 2 năm. Nếu không làm việc cho bệnh viện hoặc làm không đủ thời gian cam kết theo hợp đồng đào tạo, BS Ngọc Dung phải bồi thường chi phí quản lý bằng học phí Bệnh viện Chợ Rẫy thu”*. Tuy nhiên, chi phí đi học là do bà D tự đóng chứ không phải là do Công ty đóng cho bà D nên không thuộc trường hợp phải bồi hoàn chi phí theo quy định tại Điều 62 Bộ luật Lao động. Do đó, không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn đối với số tiền 13.200.000 đồng.

Ngày 12/7/2016, bà D và Công ty có ký kết hợp đồng đào tạo để cử bà D đi đào tạo an toàn bức xạ cho nhân viên vận hành thiết bị trong y tế với chi phí là 1.980.000 đồng với thoả thuận: *“Sau khi đào tạo phải làm việc cho Công ty TNHH Y Tâm Giao - Bệnh viện Phụ sản Nhi Bình Dương ít nhất 3 năm. Nếu không làm việc cho bệnh viện hoặc làm không đủ thời gian cam kết theo hợp đồng đào tạo thì phải bồi thường 300% toàn bộ chi phí đào tạo”*. Cam kết này các bên thoả thuận trong thời gian bà D được Công ty cử đi đào tạo nên được xem là một thoả thuận về thời gian làm việc của bà D, không trái pháp luật. Tuy nhiên, bà D chưa làm việc hết thời hạn đã thoả thuận trong hợp đồng đào tạo nhưng đã nộp đơn xin nghỉ nên có cơ sở chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn về việc yêu cầu bà D bồi thường chi phí đào tạo với số tiền 5.940.000 đồng theo thoả thuận tại Điều 2 của hợp đồng đào tạo đã ký kết.

+ Đối với yêu cầu bà D bồi thường số tiền 73.930.000 đồng: Xét thấy, mặc dù bà D có vi phạm về thời hạn làm việc theo thoả thuận tại hợp đồng đào tạo nhưng hợp đồng lao động giữa bà D và Công ty đã hết thời hạn vào ngày 31/8/2017 và bà D không muốn ký tiếp hợp đồng lao động với công ty. Ngày 28/7/2017, bà Nguyễn Thị Ngọc D có thông báo đến Công ty xin nghỉ việc với nội dung không tiếp tục hợp tác với Công ty khi kết thúc hợp đồng và được Công ty chấp thuận bằng việc Công ty đã ban hành Quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động đối với bà D nên theo quy định tại điểm a khoản 2 của Phụ lục hợp đồng ngày

01/9/2015, bà D không phải bồi thường thiệt hại cho Công ty sau khi bà D nghỉ việc. Do đó, không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty đối với việc yêu cầu bà D bồi thường số tiền 73.930.000 đồng.

Từ những phân tích trên, nhận thấy có cơ sở chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của bị đơn; đề nghị Hội đồng xét xử xem xét, quyết định.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án:

Nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ngọc D khởi kiện đối với bị đơn Công ty Y yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động, hủy quyết định về việc tạm ngưng hợp đồng lao động, thanh toán tiền lương, hoàn trả chi phí đào tạo, thanh, quyết toán các chế độ bảo hiểm và đòi lại các giấy tờ mà bị đơn giữ của nguyên đơn. Bị đơn có yêu cầu phản tố, yêu cầu nguyên đơn bồi thường thiệt hại theo hợp đồng đào tạo, bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng lao động. Vì vậy, đây là quan hệ tranh chấp về hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo, đòi tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng lao động. Bị đơn có trụ sở tại phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương. Do đó, căn cứ Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương.

[2] Về việc thay đổi yêu cầu khởi kiện của đương sự: Quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, nguyên đơn thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện đối với phần tiền lương tháng 8/2017 là 25.915.450 đồng, nghĩa vụ thanh, quyết toán các chế độ bảo hiểm liên quan theo quy định pháp luật trong thời gian từ tháng 9/2015 đến tháng 8/2016 với số tiền 9.768.000 đồng, hoàn trả số tiền bà D đã phải nộp thay trong thời gian từ tháng 9/2016 đến tháng 8/2017 là 3.157.000 đồng. Xét việc thay đổi yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn không vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện ban đầu. Do đó, căn cứ khoản 1 Điều 244 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử chấp nhận.

[3] Tại phiên tòa, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội thành phố T vắng mặt và có đơn yêu cầu giải quyết vắng mặt. Người làm chứng ông Nguyễn Ngọc Khôi, ông Nguyễn Văn Thụ đã có lời khai đầy đủ trong quá trình giải quyết vụ án và đã có đơn yêu cầu giải quyết vắng mặt nên không cần thiết phải triệu tập tham gia phiên tòa. Do đó, căn cứ vào các Điều 227, 228, 229 Bộ luật tố tụng Dân sự, Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vụ án vắng mặt đối với người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan, người làm chứng.

[4] *Về nội dung:*

Quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa, nguyên đơn và bị đơn đều thống nhất các nội dung về thời gian ký kết và nội dung hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo giữa bà D và Công ty, về quá trình

bà D làm việc tại Công ty, thời gian đào tạo. Đây là các tình tiết không cần phải chứng minh theo quy định tại Điều 92 Bộ luật tố tụng dân sự.

[4.1] Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

[4.1.1] Về yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 giữa bà Nguyễn Thị Ngọc D và Công ty; hủy Quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động: Hợp đồng lao động giữa bà Nguyễn Thị Ngọc D và Công ty hết hạn vào ngày 31/8/2017. Ngày 28/7/2017, bà D gửi thông báo cho Công ty về việc không tiếp tục làm việc khi hợp đồng kết thúc và không làm việc tại Công ty kể từ ngày 01/9/2017. Phía bị đơn không đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 do cho rằng bà D vi phạm hợp đồng đào tạo đã ký kết, không tiếp tục làm việc cho Công ty trong thời gian 02 năm như thỏa thuận nên yêu cầu bà D phải có trách nhiệm thực hiện hết nghĩa vụ theo 02 hợp đồng đào tạo hoặc bà D phải có trách nhiệm bồi thường chi phí đào tạo cho Công ty thì Công ty mới chấm dứt hợp đồng lao động với bà D. Xét thấy, hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 có thời hạn từ ngày 01/9/2016 đến ngày 31/8/2017, sau khi kết thúc thời hạn theo hợp đồng, giữa bà D và Công ty không ký kết thêm hợp đồng lao động và cũng không có thỏa thuận khác về việc gia hạn hợp đồng. Theo quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động, hết hạn hợp đồng lao động thì hợp đồng đương nhiên chấm dứt. Do hợp đồng lao động giữa bà Nguyễn Thị Ngọc D và Công ty đã chấm dứt nên việc bà D thông báo và nghỉ việc tại Công ty từ ngày 01/9/2017 là đúng quy định pháp luật, Công ty ban hành Quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động đối với bà D là không đúng quy định pháp luật. Do đó, việc bà D yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 và hủy Quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 của Công ty về việc tạm ngưng hợp đồng lao động đối với bà D là có cơ sở.

[4.1.2] Về yêu cầu thanh toán tiền lương tháng 8/2017 với số tiền 25.915.450 đồng: Quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa, nguyên đơn và bị đơn đều thống nhất mức lương tháng 8/2017 của bà D theo Danh sách nhận tiền lương tháng 8/2017 do bị đơn cung cấp là 27.610.000 đồng, tiền lương sau khi đã trừ bảo hiểm, thuế thì còn lại là 25.915.450 đồng. Bị đơn cho rằng bà D vi phạm cam kết hai hợp đồng đào tạo làm cho Công ty tổn thất rất nhiều, bà D nghỉ việc trong lúc Công ty chưa có người phụ trách phòng an toàn bức xạ nên căn cứ khoản 1, mục A tiêu chuẩn bình bầu lao động giỏi hàng tháng và khoản 3, mục 1 mức thưởng tháng của Quy chế xét khen thưởng nhân viên của Công ty, kết quả bình bầu lao động giỏi tháng 8/2017 của bà D đạt loại C. Do đó, sau khi bà D bồi thường chi phí đào tạo, Công ty sẽ trả lương tháng 8/2017 cho bà D sau khi đã trừ bảo hiểm xã hội, thuế với số tiền là 13.495.450 đồng. Xét thấy, việc bà D chấm dứt hợp đồng lao động do hợp đồng hết hạn theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động. Theo quy định tại Điều 103 Bộ luật Lao động, tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động theo quy chế thưởng do người sử dụng

lao động quyết định. Căn cứ Quy chế khen thưởng nhân viên Bệnh viện phụ sản Nhi Bình Dương, nhân viên bị đánh giá loại C khi thuộc các trường hợp: “Hoàn thành < 60% công việc hoặc chất lượng không tốt, đợc nhắc nhở > 2 lần mới làm, có sai sót gây hậu quả nghiêm trọng; Tham ô, móc ngoặc, hối lộ bị bắt quả tang, vi phạm y đức; Nghỉ không phép > ½ ngày hoặc nghỉ có phép từ 4 – 9 ngày; Không tôn trọng tổ chức làm ảnh hưởng đến cơ quan”. Tuy nhiên, phía Công ty không cung cấp được chứng cứ chứng minh bà D vi phạm các nội dung như trên mà xác định do bà D vi phạm cam kết hai hợp đồng đào tạo làm cho Công ty tổn thất rất nhiều, bà D nghỉ việc trong lúc Công ty chưa có người phụ trách phòng an toàn bức xạ nên kết quả bình bầu đạt loại C và trừ tiền thưởng của bà D là không có căn cứ. Đồng thời, căn cứ hợp đồng lao động giữa bà D và Công ty thì lương của bà D được trả vào tuần thứ hai của tháng sau, bảng lương đối với bà D đã được Công ty ban hành vào ngày 12/9/2017 nhưng đến ngày 15/9/2017 Công ty mới tổ chức họp và đánh giá bà D đạt loại C là có mâu thuẫn. Theo nguyên tắc trả lương quy định tại Điều 96 Bộ luật Lao động thì người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn. Đồng thời, khoản 3 Điều 47 Bộ luật Lao động quy định: “Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày”. Hợp đồng lao động giữa Công ty và bà D đã chấm dứt từ ngày 31/8/2017 nhưng Công ty buộc bà D phải bồi thường chi phí đào tạo thì mới trả lương tháng 8/2017 cho bà D là trái quy định pháp luật. Do đó, việc bà D yêu cầu Công ty thanh toán tiền lương tháng 8/2017 với số tiền là 25.915.450 đồng là có cơ sở chấp nhận.

[4.1.3] Về yêu cầu thanh toán tiền lương 06 tháng (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016) với số tiền 22.200.000 đồng: Bà D làm việc tại Công ty từ ngày 01/9/2015, trong thời gian bà D được đào tạo định hướng chuyên khoa chẩn đoán hình ảnh tại Bệnh viện Chợ Rẫy Thành phố Hồ Chí Minh (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016), Công ty không trả lương cho bà D. Bị đơn cho rằng theo khoản 6 phụ lục hợp đồng ngày 01/9/2015 giữa Công ty và bà D đã thỏa thuận: “Bệnh viện chỉ chi trả các khoản lương, năng lực thâm niên, trượt giá, làm thêm giờ của bác sỹ Dung kể từ ngày bác sỹ Dung thực tế đi làm việc sau khi học xong định hướng chuyên khoa Xquang”. Do vậy, thời gian bà D đi học không thực tế đi làm nên Công ty không trả lương cho bà D. Nguyên đơn xác định bà D là người lao động của Công ty nên chịu sự lệ thuộc, điều động của Công ty. Việc Công ty cử bà D đi học nâng cao nghiệp vụ là nhằm đảm bảo điều kiện thực hiện nhiệm vụ của Công ty giao. Thời gian bà D làm việc được tính bao gồm cả thời gian đi học nên việc Công ty thỏa thuận không trả lương trong thời gian bà D đi học là trái quy định của pháp luật. Xét thấy, tại khoản 8 Điều 3 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 05 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động quy định về thời giờ được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương: “Thời giờ hội họp, học tập, tập huấn do yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc được người sử dụng lao động đồng

ý”. Như vậy, thời gian Công ty cử bà Nguyễn Thị Ngọc D tham gia đào tạo định hướng chuyên khoa chẩn đoán hình ảnh tại Bệnh viện Chợ Rẫy Thành phố Hồ Chí Minh (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016) cũng là thời gian bà D làm việc. Theo quy định Khoản 1 Điều 90 của Bộ luật Lao động: *“Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận”*. Ngày 01/9/2015, giữa bà D và Công ty đã ký hợp đồng lao động với mức lương là 3.700.000 đồng/tháng. Căn cứ quy định tại khoản 3 Điều 50 của Bộ luật Lao động, nội dung thỏa thuận tại khoản 6 phụ lục hợp đồng ngày 01/9/2015 giữa Công ty và bà D về quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động nên bị vô hiệu. Do đó, việc bà D yêu cầu Công ty phải có nghĩa vụ thanh toán lương cho bà D trong thời gian từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016 là có cơ sở.

Về mức lương: Theo hợp đồng lao động số 382/2015/BVPSN ngày 01/9/2015 giữa bà D và Công ty, hai bên thỏa thuận mức lương là 3.700.000 đồng/tháng. Tuy nhiên, theo quy định tại Điều 3 Nghị định số 122/2015/NĐ-CP ngày 14/11/2015 của Chính phủ, mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thành phố Thủ Dầu Một (thuộc vùng I) là 3.500.000 đồng/tháng. Đồng thời, tại Điều 5 quy định mức lương trả cho người lao động làm việc trong điều kiện lao động bình thường, bảo đảm đủ thời giờ làm việc bình thường trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận phải bảo đảm: *“a) Không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động chưa qua đào tạo làm công việc giản đơn nhất; b) Cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động đã qua học nghề quy định tại Khoản 2 Điều này”*. Khi làm việc tại Công ty, bà D là bác sĩ, đã tốt nghiệp đại học y khoa thuộc trường hợp người lao động đã qua học nghề theo quy định tại khoản 2 Điều 5 Nghị định số 122/2015/NĐ-CP ngày 14/11/2015. Vì vậy, từ ngày 01/01/2016, mức lương tối thiểu của bà D được hưởng không thấp hơn mức 3.500.000 đồng/tháng x 7% = 3.745.000 đồng. Tuy nhiên, bà D chỉ yêu cầu Công ty thanh toán lương từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016 theo mức 3.700.000 đồng/tháng với số tiền 22.200.000 đồng, đây là sự tự nguyện của đương sự nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[4.1.4] Về yêu cầu liên quan đến tiền bảo hiểm: Bà D yêu cầu Công ty thanh, quyết toán các chế độ bảo hiểm liên quan theo quy định pháp luật khi chấm dứt hợp đồng lao động trong thời gian từ tháng 9/2015 đến tháng 8/2016 với số tiền 9.768.000 đồng, hoàn trả cho bà D số tiền bà D đã nộp bảo hiểm thay Công ty từ tháng 9/2016 đến tháng 8/2017 là 3.157.000 đồng. Công ty chỉ đồng ý đóng bảo hiểm xã hội cho bà D trong thời gian còn lại từ tháng 4/2016 đến tháng 8/2016 và đồng ý hoàn trả phần tiền bảo hiểm xã hội bà D đã đóng vượt mức trong thời gian từ tháng 9/2016 đến tháng 8/2017 với số tiền 3.157.000 đồng.

Xét thấy, theo quy định Khoản 1 Điều 186 Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp. Giữa bà D và Công ty ký 02 hợp đồng lao động xác định thời hạn, mỗi hợp đồng là 12 tháng. Như vậy, bà D và Công

ty đều có nghĩa vụ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp. Theo quy định tại các Điều 85 và 86 của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014, Điều 13 Luật bảo hiểm y tế năm 2008 (Sửa đổi bổ sung năm 2014), Điều 57 Luật việc làm năm 2013, Luật An toàn vệ sinh lao động, Nghị định 44/2017/NĐ-CP ngày 14/4/2017 của Chính phủ, mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp như sau:

Từ tháng 9/2015 đến tháng 5/2017, người sử dụng lao động có nghĩa vụ đóng BHXH: 18%, BHYT: 3%, BHTN: 1%, tổng cộng 22%, người lao động có nghĩa vụ đóng BHXH: 8%, BHTN: 1%, BHYT: 1,5% tổng cộng là 10,5%.

Từ tháng 6/2017 đến tháng 8/2017, người sử dụng lao động có nghĩa vụ đóng BHXH: 17,5%, BHTN: 1%, BHYT: 3%, tổng cộng 21,5%; người lao động có nghĩa vụ đóng BHXH: 8%, BHTN: 1%, BHYT: 1,5% tổng cộng là 10,5%.

Do đó, Hợp đồng lao động số 382/2015/BVPSN và phụ lục hợp đồng ngày 01/9/2015 giữa Công ty và bà D thỏa thuận không đóng tiền bảo Hiểm xã hội và hợp đồng số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 hai bên thỏa thuận đóng bảo hiểm với tỷ lệ là mỗi bên đóng 50% là không đúng quy định pháp luật. Như vậy, trong thời gian từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2017, Công ty và bà D có nghĩa vụ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định pháp luật. Nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ngọc D yêu cầu Công ty thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm cho bà D trong khoảng thời gian từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2016 với mức lương theo hợp đồng là 3.700.000 đồng. Công ty chỉ đồng ý đóng bảo hiểm xã hội cho bà D trong thời gian từ tháng 4/2016 đến tháng 8/2016 là không đúng pháp luật. Xét thấy, từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/12/2015, mức lương đóng bảo hiểm cho bà D 3.700.000 đồng/tháng là phù hợp. Tuy nhiên, từ ngày 01/01/2016, theo phân tích tại mục [4.1.3], mức lương tối thiểu của bà D được tính là 3.745.000 đồng. Đồng thời, căn cứ theo Bảng xây dựng thang lương, bảng lương và phụ cấp lương ngày 17/12/2015 của Công ty xác định mức lương tối thiểu đối với cử nhân, kỹ sư, đại học (bậc 1) là 4.100.000 đồng/tháng. Ngoài ra, theo hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 giữa bà D và Công ty cũng thỏa thuận mức lương khoán là 4.100.000 đồng/tháng. Vì vậy, việc bà D yêu cầu Công ty đóng bảo hiểm trong thời gian từ ngày 01/01/2016 đến ngày 31/8/2016 với mức lương 3.700.000 đồng/tháng là không phù hợp với quy định pháp luật. Do vậy, Hội đồng xét xử quyết định mức lương đóng bảo hiểm của bà D trong khoảng thời gian từ ngày 01/01/2016 đến ngày 31/8/2016 là mức tối thiểu theo quy định pháp luật là 3.745.000 đồng/tháng. Như vậy, trong khoảng thời gian từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2016, Công ty và bà D có nghĩa vụ đóng bảo hiểm với số tiền cụ thể như sau:

Từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/12/2015, Công ty có nghĩa vụ đóng: BHXH: 18%, BHYT: 3%, BHTN: 1%, tổng cộng 22% x 3.700.000 đồng/tháng x 04 tháng = 3.256.000 đồng. Từ ngày 01/01/2016 đến ngày 31/8/2016, Công ty có nghĩa vụ đóng: BHXH: 18%, BHYT: 3%, BHTN: 1%, tổng cộng 22% x 3.745.000 đồng/tháng x 08 tháng = 6.591.200 đồng. Tổng số tiền bảo hiểm Công ty phải đóng đối với bà D trong khoảng thời gian từ ngày 01/9/2015 đến ngày

31/8/2016 là 9.847.200 đồng.

Bà D tự nguyện đóng bảo hiểm với mức tương ứng của người lao động như sau: Từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/12/2015, bà D có nghĩa vụ đóng BHXH: 8%, BHTN: 1%, BHYT: 1,5% tổng cộng là 10,5% x 3.700.000 đồng/tháng x 04 tháng = 1.554.000 đồng. Từ ngày 01/01/2016 đến ngày 31/8/2016, bà D có nghĩa vụ đóng BHXH: 8%, BHTN: 1%, BHYT: 1,5% tổng cộng là 10,5% x 3.745.000 đồng/tháng x 08 tháng = 3.145.800 đồng. Tổng số tiền bảo hiểm bà D phải đóng trong khoảng thời gian từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2016 là 4.699.800 đồng.

Trong khoảng thời gian từ ngày 01/9/2016 đến ngày 31/8/2017, căn cứ sổ bảo hiểm xã hội của bà Nguyễn Thị Ngọc D thể hiện Công ty và bà D đã thực hiện đóng bảo hiểm cụ thể như sau: Từ tháng 9/2016 đến tháng 12/2016, Công ty đóng BHXH: 18%, BHYT: 3%, BHTN: 1%, tổng cộng 22% x 4.460.000 đồng/tháng x 04 tháng = 3.924.800 đồng, bà D đóng BHXH: 8%, BHTN: 1%, BHYT: 1,5%, tổng cộng là 10,5% x 4.460.000 đồng/tháng x 04 tháng = 1.873.200 đồng. Từ tháng 01/2017 đến tháng 8/2017, Công ty đóng BHXH: 18%, BHYT: 3%, BHTN: 1%, tổng cộng 22% x 4.710.000 đồng/tháng x 08 tháng = 8.289.600 đồng, bà D đóng BHXH: 8%, BHTN: 1%, BHYT: 1,5%, tổng cộng là 10,5% x 4.710.000 đồng/tháng x 08 tháng = 3.956.400 đồng. Tổng số tiền Công ty và bà D đã đóng bảo hiểm là 18.044.000 đồng. Theo hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 hai bên thỏa thuận đóng bảo hiểm với tỷ lệ là mỗi bên đóng 50%, với số tiền 9.022.000 đồng.

Theo quy định pháp luật Công ty và bà D có nghĩa vụ đóng bảo hiểm như sau: Từ tháng 01/9/2016 đến tháng 12/2016, Công ty có nghĩa vụ đóng BHXH: 18%, BHYT: 3%, BHTN: 1%, tổng cộng 22% x 4.460.000 đồng/tháng x 04 tháng = 3.924.800 đồng, bà D có nghĩa vụ đóng BHXH: 8%, BHTN: 1%, BHYT: 1,5%, tổng cộng là 10,5% x 4.460.000 đồng/tháng x 04 tháng = 1.873.200 đồng. Từ tháng 01/2017 đến tháng 5/2017, Công ty có nghĩa vụ đóng BHXH: 18%, BHYT: 3%, BHTN: 1%, tổng cộng 22% x 4.710.000 đồng/tháng x 05 tháng = 5.181.000 đồng, bà D có nghĩa vụ đóng BHXH: 8%, BHTN: 1%, BHYT: 1,5%, tổng cộng là 10,5% x 4.710.000 đồng/tháng x 05 tháng = 2.472.750 đồng. Từ tháng 6/2017 đến tháng 8/2017, Công ty có nghĩa vụ đóng BHXH: 17,5%, BHTN: 1%, BHYT: 3%, tổng cộng 21,5% x 4.710.000 đồng = 3.037.950 đồng; bà D có nghĩa vụ đóng BHXH: 8%, BHTN: 1%, BHYT: 1,5%, tổng cộng là 10,5% x 4.710.000 đồng x 03 tháng = 1.483.650 đồng.

Như vậy, theo quy định pháp luật, trong thời gian từ ngày 01/9/2016 đến ngày 31/8/2017, bà D có nghĩa vụ đóng tiền bảo hiểm với tổng số tiền là 5.829.600 đồng. Bà D đã đóng vượt mức thay Công ty với số tiền 3.191.400 đồng. Tuy nhiên, bà D chỉ yêu cầu Công ty hoàn trả lại số tiền 3.157.000 đồng, Công ty cũng đồng ý hoàn trả cho bà D số tiền 3.157.000 đồng. Xét việc các đương sự tự nguyện thỏa thuận phù hợp với quy định pháp luật, không trái đạo đức xã hội nên Hội đồng xét xử công nhận sự thỏa thuận của các đương sự.

[4.1.5] Về yêu cầu hoàn trả chi phí đào tạo bà D đã đóng là 13.200.000 đồng: Theo Hợp đồng đào tạo số 236/HĐĐT ngày 01/10/2015 giữa Công ty và bà D thì tại khoản 6 Điều 1 có nội dung: “ *Chi phí đào tạo do bà Nguyễn Thị Ngọc D chi trả*”. Quá trình tham gia đào tạo từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016, bà D đã đóng học phí với số tiền 13.200.000 đồng và không được nhận lương cũng như các quyền lợi khác. Xét thấy, tại khoản 3 Điều 62 Bộ luật Lao động quy định: “*Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học*”. Như đã phân tích tại phần [4.1.1], quá trình bà D được cử đi học định hướng chuyên khoa chẩn đoán hình ảnh tại Bệnh viện Chợ Rẫy Thành phố Hồ Chí Minh cũng là thời gian bà D làm việc và được trả lương. Do đó, việc Công ty và bà D thỏa thuận chi phí đào tạo (trong đó bao gồm tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế) do bà D chịu là trái quy định pháp luật, không đảm bảo quyền lợi của người lao động nên thỏa thuận trên là vô hiệu. Tuy nhiên, số tiền 13.200.000 đồng bà D đã đóng là tiền học phí. Khi tham gia đào tạo, bà D đã tự nguyện đóng học phí và sau đó cũng không có ý kiến khiếu nại gì. Việc đào tạo cho bà D cũng không thuộc kế hoạch đào tạo hàng năm của Công ty. Đồng thời pháp luật cũng không quy định bắt buộc người sử dụng lao động có nghĩa vụ phải chịu các chi phí này. Do đó, yêu cầu của bà D về việc buộc Công ty hoàn trả chi phí đào tạo (số tiền học phí) đã đóng 13.200.000 đồng là không có cơ sở chấp nhận.

[4.1.6] Về yêu cầu hoàn trả các giấy tờ cá nhân: Theo quy định tại khoản 3 Điều 47 của Bộ luật Lao động, khi chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động. Theo phân tích tại mục [4.1.1], hợp đồng lao động giữa bà D và Công ty đã chấm dứt nên việc Công ty còn giữ các giấy tờ của bà D là không đúng quy định pháp luật. Vì vậy, yêu cầu khởi kiện của bà D là có cơ sở chấp nhận. Công ty có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận, trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà Công ty đã giữ lại của bà D, bao gồm: Giấy chứng nhận đã tham gia và hoàn thành chương trình đào tạo an toàn bức xạ cho nhân viên bức xạ trong X-quang chẩn đoán y tế do Công ty TNHH Tư vấn và Chuyển giao công nghệ Tiên Tiến cấp ngày 22/7/2016 mang tên (Ông) bà Nguyễn Thị Ngọc D, Chứng chỉ nhân viên bức xạ do Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Bình Dương cấp ngày 05/6/2017 mang tên bà Nguyễn Thị Ngọc D, Quyết định số 480/QĐ-SYT ngày 31/5/2017 về việc bổ sung phạm vi hoạt động chuyên môn khám bệnh, chữa bệnh đối với người hành nghề khám bệnh, chữa bệnh do Sở Y tế tỉnh Bình Dương cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D.

[4.2] Về yêu cầu phản tố của bị đơn: Công ty yêu cầu bà D phải bồi thường tổng số tiền là: 93.070.000 đồng.

[4.2.1] Về yêu cầu bồi thường chi phí quản lý với số tiền 13.200.000 đồng: Theo mục 2 khoản 3 Điều 2 của hợp đồng đào tạo số 236/HĐĐT ngày

01/10/2015 giữa Công ty với bà Nguyễn Thị Ngọc D có nội dung: “...*Bồi thường vi phạm và vật chất: Sau khi đào tạo phải làm việc cho Công ty Y ít nhất 3 năm về chuyên ngành được đào tạo lần này. Do chi phí đào tạo được người lao động chi trả, nếu không làm việc cho bệnh viện hoặc làm không đủ thời gian cam kết theo hợp đồng đào tạo, BS Ngọc Dung phải bồi thường chi phí quản lý bằng học phí Bệnh viện Chợ Rẫy thu*”. Do bà D nghỉ việc vi phạm thỏa thuận về thời gian cam kết làm việc nên Công ty khởi kiện yêu cầu bà D bồi thường là có căn cứ. Tuy nhiên, quá trình chuẩn bị xét xử cũng như tại phiên tòa, các đương sự đều thống nhất xác định, quá trình đào tạo 06 tháng (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016), bà D tự đóng học phí với số tiền 13.200.000 đồng, Công ty không trả lương cũng như các quyền lợi khác cho bà D. Công ty yêu cầu bà D bồi thường chi phí quản lý nhưng không cung cấp được chứng cứ chứng minh phía Công ty phải chịu thiệt hại về chi phí quản lý với số tiền 13.200.000 đồng. Do đó, yêu cầu của Công ty về việc buộc bà D bồi thường chi phí quản lý với số tiền 13.200.000 đồng là không có cơ sở chấp nhận.

[4.2.2] Về yêu cầu bồi thường số tiền 5.940.000 đồng: Tại Điều 2 của hợp đồng đào tạo số 150/HĐĐT, ngày 12/7/2016 giữa Công ty với bà Nguyễn Thị Ngọc D, hai bên thỏa thuận: “ ... *Bồi thường vi phạm và vật chất: Sau khi đào tạo phải làm việc cho Công ty Y ít nhất 3 năm về chuyên ngành được đào tạo lần này. Nếu không làm việc cho công ty hoặc làm không đủ thời gian cam kết theo hợp đồng đào tạo thì phải bồi thường 300% toàn bộ chi phí đào tạo*”. Xét thấy, việc bà D cam kết làm việc cho Công ty ít nhất 03 năm sau khi được đào tạo là hoàn toàn tự nguyện, không trái quy định pháp luật và đạo đức xã hội. Do đó, các bên phải có nghĩa vụ tôn trọng, thực hiện. Khi tham gia đào tạo từ ngày 14/7/2016 đến ngày 16/7/2016, bà D đã đóng học phí với số tiền 1.980.000 đồng, đến ngày 22/7/2016 thì Công ty đã hoàn lại cho bà D số tiền 1.980.000 đồng. Sau khi được đào tạo, ngày 01/9/2017, bà D đã nghỉ việc là vi phạm cam kết về thời gian làm việc theo hợp đồng đã ký giữa hai bên. Do đó, việc Công ty yêu cầu bà D bồi thường vi phạm theo hợp đồng là $300\% \times 1.980.000 \text{ đồng} = 5.940.000 \text{ đồng}$ là có cơ sở.

[4.2.3] Về yêu cầu bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng lao động với số tiền 73.930.000 đồng: Công ty xác định số tiền chênh lệch 73.930.000 đồng giữa lương Công ty phải trả cho ông Thụ, ông Khôi so với lương phải trả cho bà D trong khoảng thời gian từ tháng 9/2017 đến tháng 12/2018 là thiệt hại phát sinh do bà D chấm dứt hợp đồng lao động mà Công ty phải gánh chịu. Vì vậy, Công ty yêu cầu bà D bồi thường thiệt hại với số tiền 73.930.000 đồng. Xét thấy, theo phân tích tại mục [4.1.1], hợp đồng lao động giữa bà Nguyễn Thị Ngọc D và Công ty hết hạn và đã chấm dứt từ ngày 31/8/2017. Việc bà D chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty là hoàn toàn đúng pháp luật, bà D đã không làm việc tại Công ty từ ngày 01/9/2017. Như vậy, thiệt hại (nếu có) mà Công ty phải chịu không liên quan đến việc bà D nghỉ việc. Công ty yêu cầu bà D bồi thường nhưng không cung cấp được chứng cứ chứng minh cho yêu cầu của mình là có cơ sở và hợp pháp. Do đó, không có căn cứ chấp nhận yêu cầu của

Công ty về việc buộc bà D bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng với số tiền 73.930.000 đồng.

[5] Quan điểm của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn có cơ sở chấp nhận một phần, quan điểm giải quyết vụ án của Kiểm sát viên đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Dầu Một là có cơ sở.

[6] Về án phí lao động sơ thẩm: Căn cứ vào Điều 147 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Điều 26 của 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:

Bà Nguyễn Thị Ngọc D phải chịu án phí đối với phần yêu cầu khởi kiện không được Tòa án chấp nhận và phần yêu cầu phản tố của bị đơn được Tòa án chấp nhận, tương đương số tiền án phí là: $(13.200.000 \text{ đồng} + 5.940.000 \text{ đồng}) \times 3\% = 574.200 \text{ đồng}$. Đối với tiền bảo hiểm phải nộp bà D được miễn án phí.

Công ty phải chịu án phí đối với phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được Tòa án chấp nhận và án phí đối với phần yêu cầu phản tố không được Tòa án chấp nhận, tương đương số tiền án phí là: $300.000 \text{ đồng} + 300.000 \text{ đồng} + 300.000 \text{ đồng} + (25.915.450 \text{ đồng} + 22.200.000 \text{ đồng} + 9.847.200 \text{ đồng} + 3.157.000 \text{ đồng} + 13.200.000 \text{ đồng} + 73.930.000 \text{ đồng}) \times 3\% = 5.347.500 \text{ đồng}$

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 91, Điều 92, Điều 147, Điều 184, Điều 235, Điều 266, Điều 271, Điều 273, khoản 2 Điều 482 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ các Điều 47, 90, 96, 186, 201, 202 của Bộ luật Lao động;

Căn cứ các Điều 2, 15, 16, 18, 91, 92 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006;

Căn cứ các Điều 17, 18, 19, 21, 85, 86, khoản 2 Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

Căn cứ các Điều 12, 13, khoản 2 Điều 14 Luật Bảo hiểm y tế năm 2008 (Sửa đổi bổ sung năm 2014);

Căn cứ Điều 57, khoản 2 Điều 58 Luật Việc làm năm 2013;

Căn cứ Điều 43, 44 Luật An toàn, vệ sinh lao động;

Căn cứ các Điều 3, 5 Nghị định số 122/2015/NĐ-CP ngày 14/11/2015 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, liên hiệp hợp tác xã, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động;

Căn cứ Điều 4 Nghị định 37/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật an toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc;

Căn cứ Điều 3 Nghị định số 44/2017/NĐ-CP ngày 14/4/2017 của Chính phủ quy định mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

Căn cứ các Điều 12, 26 Nghị quyết 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.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ngọc D với với bị đơn Công ty Y về việc tranh chấp hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo, đòi tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

1.1. Chấm dứt hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 giữa bà Nguyễn Thị Ngọc D và Công ty Y.

1.2. Hủy Quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 của Công ty Y về việc tạm ngưng hợp đồng lao động đối với bà Nguyễn Thị Ngọc D.

1.3. Công ty Y có nghĩa vụ thanh toán cho bà Nguyễn Thị Ngọc D tổng số tiền 51.272.450 đồng (Năm mươi một triệu hai trăm bảy mươi hai ngàn bốn trăm năm mươi đồng), gồm có: tiền lương tháng 8/2017 là 25.915.450 đồng, tiền lương 06 tháng từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016 là 22.200.000 đồng, tiền bảo hiểm từ tháng 9/2016 đến tháng 8/2017 là 3.157.000 đồng. Khoản tiền này được thi hành ngay mặc dù bản án có thể bị kháng cáo, khiếu nại, kháng nghị, kiến nghị.

1.4. Công ty Y có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D trong thời gian từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2016 với số tiền 9.847.200 đồng (Chín triệu tám trăm bốn mươi bảy ngàn hai trăm đồng) và hoàn trả số bảo hiểm xã hội cho bà Nguyễn Thị Ngọc D. Khoản tiền này được thi hành ngay mặc dù bản án có thể bị kháng cáo, khiếu nại, kháng nghị, kiến nghị.

1.5. Bà Nguyễn Thị Ngọc D có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2016 với số tiền 4.699.800 đồng (Bốn triệu sáu trăm chín mươi chín ngàn tám trăm đồng). Khoản tiền này được thi hành ngay mặc dù bản án có thể bị kháng cáo, khiếu nại, kháng nghị, kiến nghị.

1.6. Công ty Y có nghĩa vụ hoàn trả cho bà Nguyễn Thị Ngọc D các giấy tờ: Giấy chứng nhận đã tham gia và hoàn thành chương trình đào tạo an toàn bức xạ cho nhân viên bức xạ trong X-quang chẩn đoán y tế do Công ty TNHH Tư vấn và Chuyển giao công nghệ Tiên Tiến cấp ngày 22/7/2016 mang tên (Ông) bà Nguyễn Thị Ngọc D, Chứng chỉ nhân viên bức xạ do Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Bình Dương cấp ngày 05/6/2017 mang tên bà Nguyễn Thị Ngọc D, Quyết định số 480/QĐ-SYT ngày 31/5/2017 về việc bổ sung phạm vi hoạt động chuyên môn khám bệnh, chữa bệnh đối với người hành nghề khám bệnh, chữa bệnh do Sở Y tế tỉnh Bình Dương cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ngọc D đối với bị đơn Công ty Y về việc yêu cầu hoàn trả chi phí đào tạo với số tiền là 13.200.000 đồng (Mười ba triệu hai trăm ngàn đồng).

3. Chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty Y đối với nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ngọc D về việc tranh chấp hợp đồng đào tạo.

Bà Nguyễn Thị Ngọc D phải bồi thường cho Công ty Y số tiền 5.940.000 đồng (Năm triệu chín trăm bốn mươi ngàn đồng).

4. Không chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty Y đối với nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ngọc D về việc yêu cầu bà Nguyễn Thị Ngọc D bồi thường tổng số tiền 87.130.000 đồng (Tám mươi bảy triệu một trăm ba mươi ngàn đồng), bao gồm: bồi thường chi phí quản lý là 13.200.000 đồng, bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng lao động 73.930.000 đồng.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho 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 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

5. Về án phí lao động sơ thẩm:

Bà Nguyễn Thị Ngọc D phải chịu số tiền 574.200 đồng (Năm trăm bảy mươi bốn ngàn hai trăm đồng).

Công ty Y phải chịu số tiền 5.347.500 đồng (Năm triệu ba trăm bốn mươi bảy ngàn năm trăm đồng), được khấu trừ số tiền 2.422.200 đồng đã nộp tại các Biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí tòa án số AA/2016/0021628 ngày 02/3/2018, số AA/2016/0033597 ngày 14/3/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương. Công ty Y phải tiếp tục nộp số tiền 2.925.300 đồng (Hai triệu chín trăm hai mươi lăm ngàn ba trăm đồng).

6. Đương sự có mặt tại Tòa có quyền kháng cáo bản án này trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án; đương sự vắng mặt tại Tòa có quyền kháng cáo bản án này trong hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản án hoặc bản án được niêm yết theo quy định.

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, 7a, 7b 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.

Nơi nhận:

- TAND tỉnh Bình Dương;
- VKSND Tp. Thủ Dầu Một;
- CCTHADS Tp. Thủ Dầu Một;

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

- Các đương sự;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, VT.

Phạm Ngọc Trung