

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN
HUYỆN BẮC TÂN UYÊN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 04/2024/LĐ - ST
Ngày: 12-9-2024
V/v: Tranh chấp về đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động,
BHXH, BHYT và BHTN.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN HUYỆN BẮC TÂN UYÊN, TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Lê Thị Bích Huệ

Các Hội thẩm nhân dân:

Bà Nguyễn Thị Kim Cúc

Ông Bò Quốc Khánh

- Thư ký phiên tòa: Bà Trịnh Thị Mỹ - Thư ký Tòa án nhân dân huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Ông Trương Anh Tú - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 05 và 12 tháng 9 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 03/2023/TLST-LĐ ngày 13 tháng 7 năm 2023 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp”, theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 04/2024/QĐST-LĐ ngày 01 tháng 8 năm 2024, Quyết định hoãn phiên tòa số 03/2024/QĐST-LĐ ngày 21/8/2024 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà Chu Thị Thu H, sinh năm 1984; địa chỉ: Ấp A, xã H, huyện B, tỉnh Bình Dương. Có mặt.

- Bị đơn: Công ty TNHH Y; địa chỉ: Lô B, đường C, Khu công nghiệp T, thị trấn T, huyện B, tỉnh Bình Dương, là bị đơn. Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Fu X - Chức vụ: Giám đốc.

Đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Nguyễn Thị Kim T, sinh năm 1984; địa chỉ: Tổ D, ấp V, xã V, huyện P, tỉnh Bình Dương, theo Văn bản ủy quyền ngày 12/8/2023 và 19/8/2023.

- Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Bảo hiểm xã hội huyện B, tỉnh Bình Dương; địa chỉ: Khu phố B, thị trấn T, huyện B, tỉnh Bình Dương. Đại diện theo pháp luật: Ông Nguyễn Kim L – Chức vụ: Giám đốc.

NHẬN THẤY

Theo Đơn khởi kiện ngày 18/8/2022, Đơn bổ sung đơn khởi kiện ngày 19/9/2022 và lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà Chu Thị Thu H trình bày: Bà H được nhận vào làm việc tại Công ty TNHH Y (gọi tắt là Công ty Y) từ ngày 12/4/2021. Đến ngày 15/6/2021, bà H được ký hợp đồng lao động (HĐLĐ) chính thức có thời hạn 3 năm đến ngày 14/6/2024. Tổng lương là 15.000.000 đồng, bao gồm phụ cấp tiền xăng xe, phụ cấp công việc nặng nhọc, độc hại.

Do dịch Covid 19, để đảm bảo phòng chống dịch của Nhà nước, bà H được đại diện Công ty cho làm việc tại nhà và có Giấy xác nhận cho về cách ly tại nhà ngày 29/7/2021. Ngày 20/9/2021, bà H vào Công ty Y làm việc thì đại diện Công ty nói bà đã bị đuổi việc vì bà làm việc ở nhà mà đòi lương, đồng thời đưa cho bà Quyết định sa thải cùng ngày. Công ty đã thanh toán tiền lương cho bà đến hết tháng 7/2021. Sau đó, bà H nhận được Quyết định thôi việc số 120421-1872/QĐTV-YJ ngày 26/10/2021. Do Công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ không đúng nên bà H khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc Công ty bồi thường cho bà các khoản sau:

- Tiền lương của những ngày không được làm việc từ ngày 20/9/2021 đến 14/6/2024 là 33 tháng x 15.000.000 đồng/tháng = 510.000.000 đồng;

- Thanh toán tiền BHXH, BHYT, BHTN của những ngày không được làm việc là 33 tháng x 21,5% = 109.650.000 đồng;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ: 15.000.000 đồng x 02 = 30.000.000 đồng;

- Bồi thường tiền vi phạm thời hạn báo trước là 30 ngày: 15.000.000 đồng/tháng x 26 ngày công/tháng = 17.307.692 đồng;

- Thanh toán 02 tháng trợ cấp mất việc làm theo điểm a khoản 4 Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính Phủ: 15.000.000 đồng x 2 = 30.000.000 đồng;

- Tiền lương tháng 8 là 17.307.692 đồng và tháng 9/2021 là 07 ngày x 15.000.000 đồng/tháng x 26 ngày là 4.038.461 đồng;

- Tiền lãi chậm thanh toán: 19.038.461 đồng x 6%/năm x 34 tháng = 38.838.460 đồng;

- Tiền phép năm là 15.000.000 đồng/26 ngày x 36 = 20.769.230 đồng;

- Tiền bảo hiểm thất nghiệp 3 tháng do chậm chốt và trả sổ BHXH: 15.000.000 đồng x 60% x 03 tháng là 27.000.000 đồng.

Tổng số tiền bà H yêu cầu là 802.603.843 đồng.

Tài liệu, chứng cứ do nguyên đơn cung cấp bao gồm: Bản Scan HĐLĐ ngày 15/6/2021; Đơn yêu cầu thanh toán lương sau khi sa thải của bà H; Bản sao Quyết định thôi việc ngày 26/10/2021 và Quyết định sa thải công nhân viên ngày 20/9/2021 (đối chiếu với bản chính do bà H cung cấp thể hiện năm là 20). Bản chính HĐLĐ số 04/2021-HĐLĐ/YJ ngày 15/6/2021 (gọi tắt là HĐLĐ ngày 15/6/2021); Bảng chấm công tháng 4, 5 và 6/2021; Bản sao Giấy xác nhận ngày 29/7/2021 về việc cho công nhân về cách ly tại nhà.

Đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty Y bà Nguyễn Thị Kim T trình bày tại Bản tự khai ngày 24/8/2023, Đơn phản tố ngày 11/6/2024, Biên bản lấy lời khai ngày 17 và 24/8/2023 và lời khai trong quá trình giải quyết vụ án như sau: Ngày 12/4/2021, Công

ty Y nhận bà H vào làm việc. Ngày 12/5/2021, Công ty ký HĐLĐ số HĐ: 120421-1872 ngày 12/5/2021 (gọi tắt là HĐLĐ ngày 12/5/2021) có thời hạn 1 năm kể từ ngày 12/05/2021 đến ngày 11/05/2022 với chức vụ là Nhân viên bộ phận Nhân sự. L1 gồm có: Lương cơ bản 4.730.000 đồng, thưởng chuyên cần 700.000 đồng, trợ cấp nhà trọ 300.000 đồng, trợ cấp đi lại 300.000 đồng. Ngoài ra, Công ty cung cấp cơm miễn phí, thưởng năng suất hàng tháng, thưởng thâm niên tùy thuộc vào kết quả đánh giá hàng năm.

Quá trình làm việc tại Công ty, bà H đã nhận được tổng lương từng tháng như sau: Tháng 4/2021 là 7.062.000 đồng; tháng 5/2021 là 11.239.000 đồng; tháng 6/2021 là 12.527.000 đồng, tháng 7 là 14.528.000 đồng, không có tháng nào mức lương 15.000.000 đồng như bà H trình bày. Bà H được Công ty Đ (BHXH) từ ngày 05/05/2021 đến tháng 9/2021 với mức lương 4.730.000 đồng/tháng. Với vị trí là nhân viên Nhân sự, bà H thường xuyên trình ký các văn bản của Công ty trong đó có HĐLĐ, bà lợi dụng sự tin tưởng của Công ty, bằng sự am hiểu quy định pháp luật cùng chính sách Nhà nước bảo vệ người lao động yếu thế, nên bà đã chèn ký HĐLĐ ngày 15/6/2021 do bà chuẩn bị sẵn để khởi kiện Công ty. Phần nội dung HĐLĐ tiếng Trung Quốc, mức lương là của mẫu bà H dùng khởi kiện Công ty TNHH N, Công ty TNHH T2. Mặc dù, chữ ký, chữ viết đúng của người đại diện là ông X1, JingLu nhưng đây là giấy tờ do bà H tự tạo, chèn lẫn vào giấy tờ khác cho ông X1 Jing Lu ký tên và không đúng với HĐLĐ thực tế đã thực hiện. Ngày 15/6/2021, đại diện theo pháp luật của Công ty là bà Fu X, không phải ông X1 JingLu.

Công ty Y chỉ ký HĐLĐ ngày 12/5/2021, không ký HĐLĐ ngày 15/6/2021. Do đó, bị đơn không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và có yêu cầu phản tố, đề nghị không công nhận hiệu lực HĐLĐ ngày 15/6/2021, công nhận hiệu lực của HĐLĐ ngày 12/5/2021. Khi cho bà H nghỉ việc, do dịch Covid 19 nên Công ty chưa thanh toán tiền lương tháng 8 và 9/2021 nên chỉ đồng ý thanh toán tiền lương 2 tháng cho bà H là 9.460.000 đồng.

Đối với Quyết định sa thải công nhân viên ngày 20/9/20 và Quyết định thôi việc đề ngày 26/10/2021 ghi tên Công Ty TNHH Y, Công ty có ý kiến như sau: 02 Quyết định này là giấy tờ do bà H tự tạo lập, chữ ký, chữ viết đều không phải của người có tên ký. Trong đó, mẫu Quyết định thôi việc do bà H tạo lập là cùng mẫu bà H đã dùng để khởi kiện Công ty khác. Công ty không giao cho bà H các giấy tờ này. Vì vậy, Công ty có yêu cầu phản tố đề nghị Tòa án không công nhận hiệu lực 02 Quyết định này.

Chứng cứ bị đơn cung cấp là HĐLĐ ngày 12/5/2021.

Bà Chu Thị Thu H trình bày: Bà H không đồng ý với yêu cầu phản tố của bị đơn. Bà không đồng ý chữ ký tên trong HĐLĐ ngày 12/5/2021 là của bà và có đơn yêu cầu giám định chữ ký của bà H trong HĐLĐ này.

Bản tự khai ngày 26/7/2024 của đại diện Công ty TNHH N (gọi tắt là Công ty N) cung cấp thông tin như sau: Ngày 11/3/2019, Công ty N nhận bà H vào làm nhân viên nhân sự. Ngày 01/4/2019, bà H được ký HĐLĐ chính thức thời hạn 01 năm tính từ ngày 01/4/2019 đến 31/3/2020. Tết nguyên đán năm 2020, bà H xin nghỉ việc bắt đầu từ ngày 05/02/2020. Ngày 15/01/2021 Công ty ban hành Quyết định cho bà H thôi việc. Do là nhân viên nhân sự nên bà H có trách nhiệm lưu giữ các giấy tờ liên quan đến hồ sơ cá nhân và con dấu của Công ty. Khi bị kiện, kiểm tra lại hồ sơ của bà H thì đơn xin nghỉ việc của bà không còn, ngoài ra, HĐLĐ do bà H cung cấp cho Tòa án để khởi kiện

Công ty không theo thông lệ của Công ty, Hợp đồng có thời hạn 3 năm trong khi đó thực tế Công ty không ký HĐLĐ 3 năm lần đầu cho bất cứ người lao động nào. Hợp đồng bà H cung cấp có dấu hiệu làm giả. Qua tìm hiểu, Công ty được biết, 3 hợp đồng bà H sử dụng để khởi kiện Công ty TNHH T3, Công ty Y và Công ty TNHH N đều có dấu hiệu bất thường là “*Xác định thời hạn 3 năm, Hợp đồng này tại Công ty TNHH P (N)*”; hình thức trình bày, chấm câu đều được soạn thảo giống nhau. Công ty N với Công ty Y ngoài có HĐLĐ 12 tháng còn có HĐLĐ 36 tháng.

Bản tự khai ngày 30/7/2024, đại diện Công ty TNHH T2 (gọi tắt Công ty T3) cung cấp thông tin như sau: Năm 2020, Công ty T3 nhận bà H vào làm nhân viên Hành chính nhân sự. Tháng 12/2021, bà H nghỉ việc. Sau đó, bà H khởi kiện Công ty bằng HĐLĐ thời hạn 36 tháng. Nhận thấy, 3 hợp đồng bà H sử dụng để khởi kiện Công ty T3, Công ty N và Công ty Y đều có điểm chung là: Xác định thời hạn 3 năm; Hợp đồng này tại Công ty TNHH P (N); hình thức trình bày, chấm câu các hợp đồng giống nhau.

Kết luận giám định số 811/KL-KTHS ngày 25/4/2024 của P1 Bộ C1 (BL 488) như sau:

- Chữ ký tên phía người lao động trong HĐLĐ ngày 12/5/2021 là của bà H;
- Chữ ký và chữ viết tên X1, JingLu phía người sử dụng lao động trong HĐLĐ ngày 15/6/2021; chữ ký tên X1 JingLu trong HĐLĐ ngày 12/5/2021; Giấy xác nhận về cho công nhân cách ly tại nhà ngày 29/7/2021 là của ông X1 JingLu; Chữ ký tên Z, GaoMing trong Quyết định sa thải C – nhân viên ngày 20/9/20 và Quyết định thôi việc ngày 26/10/2021 không phải của ông Z, GaoMing.

HĐLĐ ngày 15/6/2021 thể hiện đại diện Công ty Y là ông X1, JingLu Phó Giám đốc Công ty ký. Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp Công ty Y thể hiện, từ ngày 08/6/2021, người đại diện theo pháp luật của Công ty là bà Fu X.

Công văn số 1354/BHXXH-CD.BHXXH ngày 18/8/2023 của Bảo hiểm xã hội tỉnh B về việc cung cấp tài liệu liên quan đóng, hưởng chế độ BHXH và Bản ghi quá trình đóng BHXH, BHTN của bà H như sau: Tháng 5/2021-9/2021, bà H được Công ty Y tham gia BHXH mức lương 4.730.000 đồng; tháng 10/2021-12/2021, bà được Công ty TNHH S tham gia BHXH mức lương 4.729.400 đồng; từ tháng 01/2022 đến tháng 6/2022, bà H không tham gia BHXH; tháng 7/2022, bà được Công ty TNHH L2 tham gia BHXH mức lương 5.157.000 đồng; tháng 8/2022 – 12/2022, bà H không tham gia BHXH; tháng 01/2023 – 8/2023, bà được Công ty CP V tham gia BHXH mức lương 17.400.000 đồng.

Tại phiên tòa, bà H giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và trình bày như sau: Thời điểm bà được tiếp nhận vào làm việc, Công ty có 02 nhân viên nhân sự là bà với ông Đậu Anh T1 phụ trách chung về nhân sự, bảo hiểm, ký hợp đồng, môi trường,.... Bà H thống nhất với kết quả giám định chữ viết, chữ ký. Bà H thừa nhận bà ký HĐLĐ ngày 12/5/2021 theo yêu cầu của Công ty để đối phó với các cơ quan nhà nước và phục vụ cho đoàn kiểm tra. HĐLĐ ngày 15/6/2021 có mức lương chính là 15 triệu đồng/tháng nhưng do hàng tháng bà bị phạt do đi trễ, vi phạm, bị trừ tiền công đoàn, tiền bảo hiểm (cụ thể từng khoản bao nhiêu bà không rõ) nên số tiền bà thực nhận không đủ 15 triệu đồng. Bảng kê lương chi tiết do Công ty Y cung cấp phù hợp với phiếu lương bà có khi được trả lương. Bà H vào làm việc ngày 12/4/2021 nhưng HĐLĐ được ký ngày 15/6/2021 bà không có ý kiến. HĐLĐ ngày 15/6/2021 là Hợp đồng thực chất, HĐLĐ

ngày 12/5/2021 chỉ là Hợp đồng được lập để đối phó nên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà, không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn.

Đại diện bị đơn bà Nguyễn Thị Kim T trình bày: Bà H được nhận vào làm việc tại Công ty Y từ ngày 12/4/2021, được ký HĐLĐ chính thức loại 1 năm với mức lương cơ bản là 4.730.000 đồng và các khoản phụ cấp. Khi chi trả lương, căn cứ kết quả làm việc của bà H, kết quả kinh doanh, Công ty đã chi trả cho bà H gồm: L1 cơ bản, phụ cấp chức vụ 2.000.000 đồng/tháng, phụ cấp thâm niên 2.000.000 đồng/tháng, phụ cấp đi lại 300.000 đồng/tháng, phụ cấp nhà trọ 600.000 đồng/tháng, phụ cấp chuyên cần 700.000 đồng/tháng, phụ cấp năng suất 1.670.000 đồng/tháng. Hàng tháng, bà H có nghĩa vụ đóng BHXH 496.650 đồng, phí công đoàn 47.300 đồng được trừ vào lương. Hàng tháng, tùy vào số ngày làm việc, mức độ hoàn thành công việc và năng suất, thời giờ làm thêm mà tổng số tiền bà H được nhận có thể tăng hoặc giảm. Bà H được phân công làm nhân sự trong đó có phụ trách HĐLĐ nên quá trình làm việc, bà H tự soạn và chèn HĐLĐ ngày 15/6/2021 trình cho ông X1, JingLu là người nước ngoài, không rành tiếng việt ký tên. HĐLĐ này không đúng thực tế bởi: Lương chính theo HĐLĐ là 15 triệu đồng/tháng nhưng thực tế lương thực nhận của bà H không có tháng nào đến 15 triệu đồng; mức lương này không phù hợp với phiếu lương chi tiết của Công ty; ngày ký HĐLĐ cũng không đúng; HĐLĐ có câu cuối bằng tiếng Hoa thể hiện được lập tại Công ty TNHH N, nơi bà H từng làm nhân viên nhân sự. Công ty thừa nhận cho bà H nghỉ việc từ tháng 10/2021 nhưng vì lúc đó còn dịch bệnh, có thay đổi người đại diện theo pháp luật nên chưa thanh toán tiền lương tháng 8, 9 cho bà H và chưa ban hành Quyết định cho bà H nghỉ việc. Quyết định sa thải và Quyết định cho thôi việc do bà H cung cấp cho Tòa án không phải do người đại diện Công ty ký. Do đó, Công ty đồng ý thanh toán tiền lương còn nợ bà H, không đồng ý thanh toán các khoản khác theo yêu cầu khởi kiện. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Bắc Tân Uyên phát biểu quan điểm: Thẩm phán, thư ký, Hội đồng xét xử và người tham gia tố tụng chấp hành đúng quy định của pháp luật tố tụng dân sự. Về nội dung: Nhận thấy, giữa bà H với Công ty Y có 2 HĐLĐ ngày 12/5/2021 và 15/6/2021, cả 2 HĐ này đều do bà H và đại diện Công ty Y ký. Xét HĐLĐ ngày 15/6/2021 có lương chính 15 triệu đồng/tháng nhưng thực tế lương và phụ cấp lương kê cả tiền làm thêm giờ của bà H từ lúc vào làm đến khi nghỉ việc đều không có tháng nào đến 15 triệu đồng; lương này cũng không phù hợp với mức lương làm căn cứ đóng BHXH, thời gian thử việc không đúng theo luật. Do đó, có cơ sở xác định HĐLĐ ngày 15/6/2021 được ký do nhầm lẫn, không đúng thực tế thực hiện giữa các bên nên yêu cầu của bị đơn đề nghị tuyên vô hiệu HĐLĐ này là có căn cứ. HĐLĐ ngày 12/5/2021 có hiệu lực vì có chữ ký của các bên và phù hợp với thực tế thực hiện. Quyết định sa thải và Quyết định cho thôi việc không phải là chữ ký của người ký tên nên cũng bị vô hiệu. Công ty thừa nhận cho bà H nghỉ việc nhưng chưa ban hành Quyết định chấm dứt HĐLĐ nên việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ này không đúng. Do đó, Công ty có nghĩa vụ phải bồi thường cho bà H do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động gồm: Tiền lương những ngày không được làm việc tính từ tháng 10/2021 đến 12/5/2022; nộp tiền bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tương ứng thời gian người lao động bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật được khấu trừ thời gian bà H được tham gia BHXH ở Công ty khác; thanh toán tiền vi phạm thời hạn báo trước, tiền phạt do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật tương đương với 2 tháng lương; thanh toán tiền lương tháng 8 và

9/2021 chưa trả. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Bà H khởi kiện Công ty Y có trụ sở tại Khu công nghiệp T, thị trấn T, huyện B, tỉnh Bình Dương, yêu cầu Công ty T4 của những ngày không được làm việc và bồi thường do bị Công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, đóng tiền BHXH, BHYT và BHTN, đây là tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại điểm a, d khoản 1 Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự, căn cứ điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự, vụ việc thuộc thẩm quyền giải quyết của TAND huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

[2] Theo lời khai nhận của nguyên đơn với lời trình bày của đại diện bị đơn, bà H được nhận vào làm việc là nhân viên nhân sự tại Công ty Y từ ngày 12/4/2021 với mức lương thử việc 4.500.000 đồng. Công ty đã thanh toán tiền lương cho bà H đến hết tháng 7/2021, Công ty cho bà H nghỉ việc từ tháng 10/2021 và chưa thanh toán tiền lương tháng 8 và 9/2021. Đây là các tình tiết không phải chứng minh theo Điều 92 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[3] HĐLĐ ngày 15/6/2021 do bà H cung cấp thể hiện bà H với Công ty Y có thời hạn 3 năm tính từ ngày 15/6/2021; HĐLĐ ngày 12/5/2021 do đại diện Công ty Y cung cấp thể hiện bà H với Công ty Y có thời hạn 1 năm tính từ ngày 12/5/2021. Kết luận giám định số 811/KL-KTHS ngày 25/4/2024 của P1 Bộ C1 xác định: chữ ký trong 2 Hợp đồng này đều của bà H và đại diện Công ty Y.

[4] HĐLĐ ngày 15/6/2021 do nguyên đơn cung cấp thể hiện HĐLĐ ký với bà H có thời hạn 3 năm bắt đầu từ 15/6/2021-14/6/2023; bà H làm nhân viên nhân sự; mức lương chính là 15 triệu đồng/tháng, không thể hiện có phụ cấp. Căn cứ vào các phiếu nhận lương do nguyên đơn cung cấp và bảng lương do bị đơn cung cấp cho thấy, ngoài lương, các khoản phụ cấp lương, tiền làm thêm giờ, tiền ngày lễ (nếu có) từng tháng bà H thực nhận trong suốt quá trình làm việc từ tháng 4 đến tháng 7/2021, không có tháng nào bà H được nhận đủ 15 triệu đồng. Như vậy, mức lương thể hiện trong HĐLĐ này không đúng thực tế. Bà H được nhận vào làm việc từ 12/4/2021, bà có trình độ cao đẳng, làm nhân viên nhân sự. Căn cứ Điều 26 Bộ luật Lao động thì thời gian thử việc không quá 30 ngày. Như vậy, nếu Công ty nhận bà H thì ngày ký HĐLĐ chậm nhất là ngày 12/5/2021 chứ không thể là ngày 15/6/2021. Bà H ký HĐLĐ làm việc tại Công ty TNHH P (B). Bà H phụ trách nhân sự của Công ty trong đó có HĐLĐ; nơi bà H từng làm nhân viên nhân sự là Công ty Nhuận Bằng nên có thể bà lấy mẫu HĐLĐ nơi mình từng làm nhân sự để soạn bởi lẽ, không thể đại diện người sử dụng lao động Công ty Y lại soạn 1 HĐLĐ mà lại ghi HĐ lập tại một Công ty khác. Hơn nữa, từ ngày 08/6/2021, người đại diện theo pháp luật của Công ty là bà Fu X, ông X1, JingLu ký HĐLĐ nhưng không có uỷ quyền của đại diện theo pháp luật nên HĐLĐ ngày 15/6/2021 không phát sinh quyền và nghĩa vụ đối với Công ty Y.

[5] Xét HĐLĐ ngày 12/5/2021 do bị đơn cung cấp thể hiện, ngày HĐLĐ 12/5/2021 là phù hợp với quá trình giao kết và ký HĐLĐ giữa các bên theo quy định

của Bộ luật Lao động năm 2019. Mức lương này phù hợp với bảng lương chi tiết và phiếu lương do bà H và đại diện Công ty Y cung cấp. HĐLĐ ngày 12/5/2021 được ký trước, phù hợp với thực tế thực hiện. HĐLĐ ngày 15/6/2021 cũng có chữ ký của các bên nhưng được ký sau, không phù hợp thực tế thực hiện. HĐLĐ ký sau nhưng HĐLĐ ký trước vẫn đang có hiệu lực mà các bên không đề cập đến việc chấm dứt hoặc bổ sung HĐLĐ ngày 12/5/2021. Người ký HĐLĐ ngày 15/6/2021 không phải là đại diện theo pháp luật của Công ty, người ký do nhầm lẫn. Do đó, bị đơn yêu cầu tuyên bố HĐLĐ ngày 15/6/2021 vô hiệu là có căn cứ.

[6] Quyết định thôi việc ngày 26/10/2021 và Quyết định sa thải công nhân viên ngày 20/9/20 (không thể hiện rõ năm) do bà H cung cấp theo kết luận giám định không phải chữ ký của ông Z, Gao M. Qua thừa nhận của đại diện Công ty Y cho thấy, Công ty cho bà H nghỉ việc từ tháng 10/2021 nhưng không ban hành quyết định cho thôi việc; không nêu lý do cho thôi việc để xác định có thuộc các trường hợp được đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 hay không. Do đó, Công ty Y đơn phương chấm dứt HĐLĐ với bà H là trái pháp luật nên bà H khởi kiện yêu cầu Toà án buộc Công ty Y phải bồi thường do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là có căn cứ theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019.

[7] Xét mức lương bồi thường: HĐLĐ ngày 12/5/2021 thể hiện: Mức lương chính là 4.730.000 đồng; phụ cấp chuyên cần 700.000 đồng; phụ cấp đi lại 300.000 đồng; phụ cấp nhà trọ 300.000 đồng/tháng. Mức lương chính của bà H có thể hiện trong HĐLĐ và bảng lương chi tiết hàng tháng; hồ sơ đóng BHXH là 4.730.000 đồng/tháng. Do vậy mức lương làm căn cứ tính bồi thường là 4.730.000 đồng. Các loại phụ cấp gồm phụ cấp chuyên cần, phụ cấp xăng xe, phụ cấp thuê nhà, phụ cấp trách nhiệm, thưởng năng xuất là những khoản phụ cấp chỉ được tính khi người lao động trực tiếp tham gia lao động mới xác định được nhu cầu sinh hoạt, đi lại và có thể hiện đầy đủ tinh thần trách nhiệm, năng suất, hiệu quả hay không.

[8] Các khoản tiền Công ty phải bồi thường cho bà H do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật gồm:

- Tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày bị cho nghỉ việc 01/10/2021 đến 12/5/2022 là 7 tháng 12 ngày: $4.730.000 \text{ đồng} \times 7 = 33.110.000 \text{ đồng}$ + $2.183.077 \text{ đồng} = 35.293.077 \text{ đồng}$.

- Công ty không báo trước thời gian cho nghỉ việc là vi phạm về thời hạn báo trước theo điểm b khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 nên Công ty phải bồi thường tiền 30 ngày lương cụ thể: $4.730.000: 26 \times 30 \text{ ngày} = 5.457.692 \text{ đồng}$.

- Bồi thường cho bà H 02 tháng tiền lương theo hợp đồng: $4.730.000 \text{ đồng/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 9.460.000 \text{ đồng}$.

[9] Công ty Y chưa thanh toán tiền lương và phụ cấp lương tháng 8 và 9/2021 cho bà H là 12.060.000 đồng. Khoản 4 Điều 97 Bộ luật lao động năm 2019 quy định nghĩa vụ chậm trả lương như sau: “... nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền chậm trả theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 1 tháng do Ngân hàng nơi mà người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương”. Tiền lãi chậm trả của khoản tiền 12.060.000 đồng từ tháng 10/2021 đến thời điểm xét xử sơ thẩm là 2 năm 11 tháng 12 ngày. Công ty mở tài khoản

thanh toán tiền lương cho bà H tại Ngân hàng thương mại cổ phần N1 (gọi tắt là V1). Công văn số 1765/BDU-KT ngày 09/9/2024 của V1 Chi nhánh B cung cấp thông tin như sau: Lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 1 tháng đối với cá nhân là 1,6%/năm. Tiền lãi chậm thanh toán của khoản tiền 12.060.000 đồng từ tháng 10/2021 đến thời điểm xét xử sơ thẩm là 385.920 đồng (2 năm) + 176.880 đồng (11 tháng (16.080 đồng/tháng)) + 6.432 đồng (12 ngày(536 đồng/ngày)) = 569.232 đồng.

[10] Bà H yêu cầu Công ty phải trả cho bà tiền BHXH, BHYT, BHTN trong những ngày bà không được làm việc. Căn cứ Điều 82, 83, 84, 85 và 86 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 thì cả người lao động và người sử dụng lao động đều có nghĩa vụ đóng BHXH trên số tiền lương hàng tháng và đóng trực tiếp cho cơ quan BHXH để nộp vào quỹ BHXH. Sau đó, cơ quan BHXH sử dụng quỹ BHXH để chi trả các chế độ BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động theo quy định của pháp luật. Người sử dụng lao động không có nghĩa vụ trả tiền BHXH, BHYT, BHTN trực tiếp cho người lao động nên bà H yêu cầu Công ty phải thanh toán tiền BHXH, BHYT, BHTN cho bà H là không có cơ sở chấp nhận.

[11] Theo tài liệu do Bảo hiểm xã hội tỉnh B cung cấp: Từ tháng 10/2021, bà H được cắt giảm đóng BHXH tại Công ty Y, đồng thời được Công ty TNHH S tham gia BHXH với mức lương 4.729.400 đồng từ tháng 10-12/2021, tương đương với mức lương làm căn cứ đóng BHXH tại Công ty Y; từ tháng 01/2022 đến tháng 6/2022, bà H không tham gia BHXH nên Công ty Y có nghĩa vụ đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà H phân nghĩa vụ của người sử dụng lao động thời gian bà H bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật nhưng chưa được tham gia BHXH, bà H có nghĩa vụ nộp tiền bảo hiểm phần nghĩa vụ của người lao động.

[12] Các khoản bồi thường bà H yêu cầu Công ty thanh toán gồm tiền lương tháng 13/2019; tiền phép năm do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật không có căn cứ pháp luật nên không được chấp nhận.

[13] Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát đề nghị chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn là có căn cứ; yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn có cơ sở chấp nhận một phần; yêu cầu phản tố của bị đơn là có cơ sở chấp nhận; việc bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không đúng.

[14] Về án phí, chi phí giám định: Công ty Y phải chịu án phí lao động sơ thẩm đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận. Bà H được miễn án phí lao động sơ thẩm. Chi phí dịch thuật và giám định nguyên đơn và bị đơn mỗi bên chịu một nửa.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào:

- Điểm a và d khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; điểm b khoản 1 Điều 91, Điều 92, Điều 147, khoản 2 Điều 244, Điều 266 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự;
- Điều 26, Điều 36, Điều 41, Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2019;

- Điều 82, 83, 84, 85 và 86 Luật Bảo hiểm xã hội 2014;
- Điều 1, Điều 44 và Điều 57 Luật việc làm năm 2013;
- Điều 26 và Điều 27 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội Khóa XIV 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 Chu Thị Thu H đối với bị đơn Công ty TNHH Y về việc tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tranh chấp về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

2. Chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty TNHH Y về việc tuyên Quyết định sa thải công nhân viên ngày 20/9/20 và Quyết định thôi việc đề ngày 26/10/2021 ghi tên Công Ty TNHH Y bị vô hiệu; Hợp đồng lao động số 04/2021-HĐLĐ/YJ ngày 15/6/2021 vô hiệu; Hợp đồng lao động số HĐ: 120421-1872 ngày 12/5/2021 có hiệu lực.

3. Buộc Công ty TNHH Y bồi thường cho bà Chu Thị Thu H số tiền 62.840.001 (Sáu mươi hai triệu tám trăm bốn mươi nghìn không trăm lẻ một) đồng.

4. Chi phí giám định: 14.000.000 đồng. Công ty TNHH Y, bà Chu Thị Thu H mỗi bên phải chịu 7.000.000 đồng. Công ty TNHH Y đã nộp tạm ứng 11.000.000 đồng, bà H đã nộp tạm ứng 3.000.000 đồng. Bà H phải nộp 4.000.000 đồng để trả cho Công ty TNHH Y.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, bà Chu Thị Thu H có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành xong, nếu Công ty TNHH Y chậm trả tiền thì phải trả thêm tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian và số tiền chậm thi hành.

5. Công ty TNHH Y và bà Chu Thị Thu H có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Chu Thị Thu H từ ngày 01/01/2022 đến ngày 12/5/2022 trên mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm 4.730.000 đồng/tháng; bảo lưu thời gian tham gia bảo hiểm cho bà Chu Thị Thu H theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Bảo hiểm y tế và Luật việc làm.

6. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH Y phải chịu 1.885.199 (Một triệu tám trăm tám mươi lăm nghìn một trăm chín mươi chín) đồng, được khấu trừ 1.200.000 đồng đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0003805 ngày 11/6/2024 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương, Công ty còn phải nộp 685.199 đồng.

Nguyên đơn và đại diện bị đơn có mặt tại phiên toà được quyền kháng cáo bản án này trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày tuyên án. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan vắng mặt tại phiên toà được quyền kháng cáo bản án này trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông đạt hợp lệ.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các điều 6, 7 và 9 của Luật thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện tại Điều 30 của Luật thi hành án dân sự./.

Nơi nhận:

- Đương sự;
- TAND tỉnh Bình Dương;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- VKSND huyện Bắc Tân Uyên;
- CCTHADS huyện Bắc Tân Uyên;
- Lưu: HS, VT.

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

Lê Thị Bích Huế