

Bản án số: 413/2022/LĐ-PT
Ngày 26/7/2022
V/v Tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động.

NHÂN DANH

**NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Bùi Liên Minh

Các Thẩm phán: Bà Phạm Thị Thanh Trúc

Ông Nguyễn Ngọc Tài

- Thư ký phiên tòa: Bà Hà Hoa Thiên

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Ông Trần Việt Anh - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 14 và 26 tháng 7 năm 2022 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 17/2022/LĐPT ngày 30/5/2022 về: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 20/2022/LĐ-ST ngày 07/4/2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2378/2022/QĐ-PT ngày 16/6/2022 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông T, sinh năm 1992.

Địa chỉ: 309/25/8 T, phường P, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư T, công tác tại Văn phòng Luật sư P thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

2. Bị đơn: Công ty J.

Địa chỉ: A75/6K/14 B, Phường H, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông T1 sinh năm 1973 Trú tại: Tổ 6, phường L, quận H, Thành phố Hà Nội. Chức danh: Giám đốc.

Người đại diện hợp pháp: Bà T, sinh năm 1989. Địa chỉ: A75 B, Phường H, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh. Là người đại diện theo ủy quyền. Giấy ủy quyền số 01/2021/UQ-FITT ngày 18/3/2021 của Giám đốc công ty (có mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện đề ngày 12/01/2021, trong quá trình giải quyết và tại phiên tòa nguyên đơn ông T trình bày:

Ngày 16/3/2019, ông T và Công ty J có ký hợp đồng lao động số 02/2019/HĐLĐ-J, xác định thời hạn 01 năm với thời hạn từ ngày 16/3/2019 đến 15/3/2020, với các nội dung cụ thể như sau: Mức lương chính là 4.472.600 đồng/tháng, các chế độ khác như tiền thưởng và lương tháng 13 theo quy chế công ty, chức danh chuyên môn là nhân viên khai thác, địa điểm làm việc tại: A75/6K/14 B, Phường H, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh và có thể điều động theo nhu cầu công việc.

Kết thúc thời hạn hợp đồng lao động, ông vẫn tiếp tục đi làm tại công ty. Trước đó, ngày 01/01/2020, hai bên ký phụ lục hợp đồng số 016/2020/PLHĐLĐ-J để điều chỉnh mức lương chính là 4.729.400đ/tháng cùng các quyền lợi về thưởng, lương tháng 13 theo quy chế công ty áp dụng từ ngày 01/01/2020.

Vào tháng 8 năm 2020 người quản lý là ông S có nói với ông là cho ông nghỉ việc để đưa người khác vào làm nên trong công việc chèn ép ông. Do bức xúc nên ngày 30/9/2020, ông có nhắn tin nội dung: *“Em không lên ngày được, không được anh nói văn phòng xuất đơn cho em thôi việc...”*. Đến ngày 03/11/2020, công ty yêu cầu ông qua làm việc tại kho và hết tháng 11/2020 phải làm đơn xin nghỉ việc để người khác làm việc thế vị trí của ông. Ông đồng ý qua làm việc tại kho mà không làm đơn nghỉ vì ông không có ý định nghỉ việc tại công ty. Kết thúc ngày 30/11/2020, công ty không cho ông làm việc, thông báo đã thanh toán lương và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông đến hết tháng 11/2020. Ngày 04/01/2021, công ty liên hệ yêu cầu ông vào công ty nhận hồ sơ nghỉ việc và tờ rời bảo hiểm xã hội chốt đến tháng 9/2020. Đến ngày 14/12/2021, công ty có giao trả lại cho ông tờ rời chốt bảo hiểm xã hội của tháng 10 và 11/2020 tại Tòa án. Ông cũng chưa nhận được quyết định giải quyết thôi việc của công ty để làm thủ tục hưởng bảo hiểm thất nghiệp. Công ty thanh toán lương qua hình thức chuyển khoản qua ngân hàng, hàng tháng các mức khác nhau, tháng 7/2020 là 7.131.872đồng, tháng 8/2020 là 7.461.872 đồng, tháng 9/2020 là 7.501.872 đồng, tháng 10/2020 là 7.581.872 đồng, tháng 11/2020 là 6.501.

Ông T yêu cầu giải quyết:

Tuyên việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty J đối với ông T là trái pháp luật và buộc Công ty J phải thực hiện các trách nhiệm sau:

1. Nhận ông T trở lại làm việc và thực hiện việc ký hợp đồng không xác định thời hạn với mức lương chính là 4.729.400đồng cùng các quyền lợi liên quan theo quy chế nội bộ công ty, vị trí công việc là nhân viên khai thác, trường hợp vị trí nhân viên khai thác không còn thì hai bên có thể thương lượng vị trí khác phù hợp;

2. Thanh toán tiền lương cho ông T trong những ngày không được làm việc, tạm tính từ ngày 01/12/2020 đến 31/3/2022 là 16 tháng, cụ thể: Từ tháng 12/2020 đến tháng 5/2020 là 7.235.872đ x 06 tháng = 43.415.232đồng; Từ tháng 06/2021 đến tháng 9/2021 là 04 tháng do dịch bệnh Covid 19 là 4.729.400đồng

x 04 tháng = 18.917.600đồng; Từ tháng 10/2021 đến tháng 31/3/2022 là 7.235.872đ x 06 tháng = 43.415.232đồng; tổng cộng: 105.748.064đồng.

3. Theo đơn khởi kiện ông yêu cầu giao trả tờ rời chốt bảo hiểm xã hội từ tháng 10/2020 đến 11/2020 và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, BHTN từ tháng 12/2020 đến khi nhận nhận ông T trở lại làm việc. Trường hợp chưa đóng BHXH, BHTN từ tháng 10/2020 thì phải đóng cho đến khi nhận ông trở lại làm việc. Do ngày 14/12/2021 ông đã nhận tờ rời chốt bảo hiểm xã hội từ tháng 10/2020 đến 11/2020 nên ông xác định chỉ yêu cầu Công ty J đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 12/2020 đến khi nhận nhận ông T trở lại làm việc;

4. Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật: 7.235.872đ x 02 tháng = 14.471.744đồng;

5. Bồi thường 45 ngày tiền lương do vi phạm thời gian báo trước: 7.235.872đ x 1,5 tháng = 10.853.808đồng;

6. Tiền lương tháng 13/2020 là 7.235.872đồng;

872 đồng nên trung bình 01 tháng là 7.235.872 đồng.

Tổng số tiền yêu cầu tạm tính đến ngày 31/3/2022 là 138.309.488đồng.

Trường hợp công ty J không nhận ông trở lại làm việc thì ngoài số tiền yêu cầu nêu trên, ông yêu cầu công ty bồi thường cho ông 60 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động số tiền là 4.729.400 x 60 tháng = 283.764.000 đồng.

Yêu cầu Công ty J thanh toán một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Ông không yêu cầu công ty thanh toán tiền lương còn thiếu tháng 4,5,6/2020 vì giữa 2 bên có thỏa thuận tạm thời nghỉ việc và không hưởng lương vào ngày 01/4/2020.

Bảng lương ông đã sao kê cung cấp cho Tòa án và có ngày trả lương là ngày 10/12/2020 nội dung lương tháng 10/2020 nhưng thực tế là lương của tháng 11/2020, nội dung ghi nhầm. Vì tháng 10/2020 đã nhận lương ngày 10/11/2020.

- Bị đơn Công ty J có người đại diện theo ủy quyền là bà T trình bày:

Bà xác nhận những lời khai của ông T về quá trình ký kết hợp đồng lao động là đúng. Công ty xác nhận không ký lại hợp đồng lao động với ông T sau khi kết thúc hợp đồng lao động số 02/2019/HĐLĐ-J ngày 16/3/2019, ông T vẫn tiếp tục đi làm tại công ty và công ty không có bất cứ thông báo gì về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông. Tuy nhiên, ngày 01/4/2020, giữa công ty và ông T có thỏa thuận về việc tạm thời nghỉ việc và không hưởng lương từ ngày 01/4/2020 cho đến khi có thông báo mới, trong thời gian đó công ty vẫn hỗ trợ cho ông T mức chi phí là 2.100.000 đồng. Sau khi nghỉ dịch tháng 4,5,6/2020, công ty có quyết định điều chuyển ông T xuống bộ phận kho làm việc từ tháng 01/7/2020. Ông T đã làm từ ngày 01/7/2020. Đến ngày 30/9/2020, ông T không đến công ty làm việc thì nhân viên công ty có liên hệ qua điện thoại báo ông T

đi làm nhưng ông T báo lại là không đi được và ông T đề xuất cho ông T được nghỉ việc tại công ty qua tin nhắn. Ông T làm đến hết tháng 10/2020. Ngày 03/11/2020, ông T tự ý nghỉ việc và không đến công ty làm việc cho đến ngày 30/11/2020. Việc ông T tự ý không đến công ty từ ngày 03/11/2020 đã vi phạm quy chế công ty và bộ luật lao động. Trong quá trình làm việc, ông T có thái độ khiếm nhã với khách hàng, đối tác và đồng nghiệp mới. Công ty J nhận được nhiều phản ánh liên quan đến thái độ làm việc của ông T như công ty Cổ phần Giao nhận giao hàng nhanh, công ty Best INC... Tuy nhiên, công ty vẫn tạo điều kiện để ông T được làm việc tại công ty đến hết tháng 11/2020. Đến hết 30/11/2020, công ty ra quyết định giải quyết thôi việc cho ông T kể từ thời điểm ngày 01/12/2020, lý do 02 bên thỏa thuận. Tuy nhiên, Công ty cho ông T nghỉ việc với 03 lý do: Theo nguyện vọng của ông T qua tin nhắn ngày 30/9/2020, do quản lý báo ông T một số vi phạm trong quá trình làm việc và ông T đã không đến công ty làm việc từ ngày 03/11/2020 đến 30/11/2020. Tuy nhiên, công ty ghi lý do trong quyết định cho thôi việc là 02 bên thỏa thuận vì nghĩ cho người lao động, thuận tiện cho ông T trong quá trình tìm kiếm công việc khác. Công ty đã giao quyết định thôi việc trên cho ông T kèm tờ rời đóng bảo hiểm xã hội đến hết tháng 9/2020. Việc giao nhận quyết định trên không ghi nhận bằng văn bản tuy nhiên ông T thực nhận và không có ý kiến gì. Ngày 14/12/2021, đã bàn giao tiếp tờ rời đóng bảo hiểm đến hết tháng 11/2020 cho ông T.

Sao kê lương ngày 10/12/2020, ông T cung cấp nội dung ghi nhầm đó là lương của tháng 11/2020. Ông T không đến làm việc tại công ty nhưng công ty vẫn hỗ trợ cho ông số tiền là 6.501.872 đồng để ông T tìm công việc mới.

Do đó, đối với các yêu cầu khởi kiện của ông T, công ty có ý kiến như sau: Đồng ý nhận ông T làm việc từ ngày 01/12/2021, tuy nhiên, ông T không đồng ý và hiện tại cũng chưa đi làm; Còn tất cả các yêu cầu còn lại của ông T phía công ty không đồng ý.

Với nội dung nêu trên Tòa án cấp sơ thẩm đã tuyên án:

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, các điều 92, 93, 266, 273, 280, 208, 209, 210, 211 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ các Điều 22, 23, 38, 41, 42, 103 của Bộ luật Lao động 2012;

- Căn cứ các điều 19, 21, 85, 86 và 89 của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;

- Căn cứ khoản 4 Điều 3, Điều 43 và Điều 57 của luật việc làm năm 2013;

- Căn cứ Điều 13 của Nghị quyết số 01/2021/NQ-HĐTP ngày 11/01/2021 của Hội đồng thẩm phán Tòa án nhân dân Tối cao;

- Căn cứ các Điều 12, 15, 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016; Luật Thi hành án dân sự.

Hội đồng xét xử Quyết định:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn - ông T cụ thể như sau:

- Tuyên hủy quyết định giải quyết thôi việc đối với nhân viên số 14/2020/QDTV/J ngày 01/12/2020 của Công ty J đối với ông T.

- Ghi nhận sự thỏa thuận của ông T và Công ty J là Công ty J nhận ông T trở lại làm việc và thực hiện việc ký hợp đồng không xác định thời hạn với mức lương chính là 4.729.400đồng cùng các quyền lợi liên quan theo quy chế nội bộ công ty, vị trí công việc hai bên thương lượng sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động về vị trí công việc của ông T cho phù hợp theo quy định tại khoản 4 Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012.

- Buộc Công ty J trả lương cho ông T trong những ngày người lao động không được làm việc từ ngày 01/12/2020 đến ngày 31/3/2022 số tiền là 75.670.400đồng; bồi thường 02 tháng số tiền 9.458.800đồng

- Buộc Công ty J và ông T đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông T trong những ngày ông T không được làm việc tính từ tháng 12/2020 đến khi nhận ông T trở lại làm việc với mức lương 4.729.400đồng/tháng theo quy định của pháp luật tại cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền.

- Buộc Công ty J bồi thường cho ông T do vi phạm quy định về thời hạn báo trước số tiền là 2.522.346đồng.

Tổng cộng số tiền Công ty J phải trả cho ông T là 87.651.546 đồng.

2. Không chấp nhận một bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn-ông T cụ thể như sau:

- Về mức lương làm căn cứ tính bồi thường thiệt hại, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: Ông T yêu cầu mức lương là 7.235.872đồng/tháng, chỉ chấp nhận mức lương theo hợp đồng lao động là 4.729.400đồng/tháng;

- Không chấp nhận một phần về yêu cầu thanh toán tiền lương cho ông T trong những ngày không được làm việc, tạm tính từ ngày 01/12/2020 đến 31/3/2022 với số tiền 30.077.664đồng.

- Không chấp nhận một phần về yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật số tiền là 5.012.944đồng.

- Không chấp nhận một phần về yêu cầu bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là 29 ngày tương đương số tiền 8.331.462đồng.

- Không chấp nhận yêu cầu bị đơn trả tiền lương tháng 13 của năm 2020 là 7.235.872đồng.

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

Ngày 13/4/2022 bị đơn kháng cáo toàn bộ bản án và đề nghị tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

Ngày 19/4/2022 nguyên đơn kháng cáo năm phần của bản án sơ thẩm và đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày yêu cầu kháng cáo: Nguyên từ tháng 9 năm 2020 công ty có sắp xếp lại lao động, bộ phận sorting (sắp xếp) có thu xếp cho nguyên đơn làm ca ngày nhưng nguyên đơn không đồng ý, ngày 30/9/2020 nguyên đơn đã nhắn tin cho người quản lý bộ phận là anh S với nội dung không đồng ý lên làm ca ngày, nếu không được thì cho nguyên đơn nghỉ việc. Do nguyên đơn không đồng ý làm đơn xin nghỉ việc nên ngày 03/11/2020 công ty bố trí cho nguyên đơn sang làm kho hàng của công ty, do anh V phụ trách tuy nhiên nguyên đơn không làm và không được chấm công. Công ty không trả lương tháng 11 cho nguyên đơn mà chỉ hỗ trợ nguyên đơn trong thời gian tìm việc mới, chính vì nguyên đơn là người xin chấm dứt hợp đồng lao động và công ty chúng tôi chấp thuận nên mới chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Đề nghị hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn. Trong quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm bị đơn đã sắp xếp được công việc cho nguyên đơn nên có đề nghị nguyên đơn trở lại làm việc từ ngày 01/12/2021 nhưng nguyên đơn không đồng ý trở lại làm việc nên nay công việc đó đã có người đảm nhiệm, công ty chúng tôi không nhận nguyên đơn trở lại công ty làm việc nữa. Tại phiên tòa ngày 14/7/2022, ông S tham gia phiên tòa và có trình bày: Ông là người phụ trách bộ phận Sorting của công ty và ông thừa nhận lời khai của người đại diện theo ủy quyền của công ty là đúng sự thật. Ông V phụ trách kho hàng công ty trình bày vào ngày 03/11/2020 nguyên đơn được phân công đến kho của công ty làm việc, tuy nhiên tại thời điểm này nguồn hàng ít, nhân sự đã đầy đủ nên ông không thể sắp xếp công việc cho nguyên đơn, sau đó thì nguyên đơn chỉ đến kho nhưng không làm gì.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày về yêu cầu kháng cáo:

Về yêu cầu hủy bỏ quyết định giải quyết thôi việc đối với CBNV số 14/2020/QĐTV/J ngày 01/12/2020 sau khi xem xét bản án tôi đã thấy quyết định này đã được đề cập trong bản án do đó nguyên đơn xin rút phần kháng cáo này.

Về tiền lương làm căn cứ tính tiền bồi thường: Tòa án cấp sơ thẩm dựa vào tiền lương theo phụ lục hợp đồng lao động số 016/2020/PLHĐLD-J ngày 01/01/2020 là chưa đầy đủ bởi lẽ theo phụ lục hợp đồng thì ngoài khoản tiền lương chính nguyên đơn còn được hưởng các chế độ khác như tiền thưởng và lương tháng 13 theo quy chế công ty. Như vậy, tiền lương làm căn cứ tính tiền bồi thường phải là tiền lương trung bình của lương thực lãnh trong 6 tháng liền kề trước khi sự kiện xảy ra là 7.235.872đ/tháng. Số tiền cụ thể được tính như sau:

+ Tiền lương trong những ngày không được làm việc:

- Từ tháng 12/2020 đến tháng 5/2021 là 43.415.232 đồng.
 - Từ tháng 6/2021 đến tháng 9/2021 là 18.917.600 đồng (do dịch bệnh covid nên tính tiền lương chính)
 - Từ tháng 10/2021 đến tháng 3/2022 là 43.415.232 đồng.
- Tổng các khoản trên là 105.748.064 đồng.
- Từ tháng 4 năm 2022 đến ngày xét xử phúc thẩm là 3,5 tháng là 25.325.552đ.
 - + Bồi thường thêm 02 tháng tiền lương là 14.471.744 đồng.
 - + Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày: 10.853.808 đồng.
 - + Thanh toán tiền lương tháng 13 năm 2020 là 7.235.872đ.

Tổng các khoản cho đến ngày xét xử phúc thẩm là 163.635.040 đồng.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Sau khi phân tích những tình tiết khách quan của vụ án, căn cứ vào khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử, không chấp nhận kháng cáo của bị đơn và chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn sửa bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa sau khi phân tích, đánh giá về kháng cáo, các tình tiết của vụ án, việc giải quyết, xét xử của Tòa án cấp sơ thẩm, đối chiếu những căn cứ pháp luật, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1] Bản án sơ thẩm số 20/2022/LĐ-ST được tuyên vào ngày 07/4/2022, ngày 20/4/2022 nguyên đơn kháng cáo; ngày 21/4/2022 bị đơn kháng cáo. Kháng cáo của các đương sự nằm trong thời hạn luật định, nguyên đơn và bị đơn có đóng tiền tạm ứng án phí phúc thẩm do đó Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận giải quyết vụ án theo trình tự phúc thẩm.

[2] Bị đơn kháng cáo toàn bộ nội dung bản án sơ thẩm, nguyên đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm về số tiền bồi thường. Vì vậy, Tòa án cấp phúc thẩm sẽ xem xét lại toàn bộ nội dung vụ án.

[3] Theo trình bày của bị đơn tại phiên tòa phúc thẩm thì nguyên nhân của việc chấm dứt hợp đồng lao động thể theo nguyện vọng của nguyên đơn được thể hiện qua tin nhắn ngày 30/9/2019 với nội dung: “*Em không lên ngày được, không được anh nói văn phòng xuất đơn cho em thôi việc...*”. Theo ông S là người quản lý trực tiếp của nguyên đơn thì nguyên nhân của tin nhắn bắt nguồn từ việc nguyên đơn được điều chuyển sang làm ca ngày nhưng lại phản đối và đòi nghỉ việc, nhưng không chịu làm đơn xin thôi việc. Từ sự kiện trên có thể

thấy nguyên đơn đã thiếu tôn trọng sự quản lý điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động. Tuy nhiên đáng lẽ trong trường hợp này bị đơn có thể triệu tập nguyên đơn để tìm hiểu lý do và đưa ra những quyết định theo nội quy công ty, trường hợp nguyên đơn không chấp hành sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động thì có thể tiến hành việc xử lý kỷ luật lao động theo quy định pháp luật. Khi chưa tìm hiểu rõ nguyên nhân sự việc, bị đơn đã tiến hành chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái với các quy định tại Điều 38 về trường hợp người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động.

[4] Vì lý do trên quyết định giải quyết thôi việc số 14/2020/QĐTV/J ngày 01/12/2020 của bị đơn là trái pháp luật. Bị đơn phải có trách nhiệm bồi thường và thanh toán các khoản tiền phải trả cho người lao động theo quy định tại Điều 41 BLLĐ năm 2012.

[5] Về trách nhiệm nhận người lao động trở lại làm việc: Do quyết định giải quyết thôi việc của nguyên đơn là trái pháp luật nên bị đơn phải nhận người lao động trở lại làm việc với vị trí cũ (theo khoản 1 Điều 41 BLLĐ năm 2012). Tuy nhiên căn cứ vào các biên bản hòa giải tại cấp sơ thẩm, được sự thừa nhận của các đương sự tại phiên tòa phúc thẩm, thì bị đơn đã đồng ý nhận người lao động trở lại làm việc vào ngày 01/12/2021 theo yêu cầu của nguyên đơn. Đây là quyết định được coi là sửa sai cho quyết định giải quyết thôi việc của bị đơn phù hợp với quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động nhận người lao động trở lại làm việc khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Do đó, nguyên đơn phải chấp hành nghĩa vụ của người lao động theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 5 BLLĐ năm 2012 về việc chấp hành nội quy lao động, kỷ luật lao động và sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động. Việc nguyên đơn không trở lại làm việc với lý do sự việc đang được Tòa án giải quyết là mâu thuẫn với chính yêu cầu của nguyên đơn về việc nhận người lao động trở lại làm việc, nên hợp đồng lao động số 02/2019/HĐLĐ-J ngày 16/3/2019 giữa đôi bên được chấm dứt kể từ ngày 01/12/2021. Án sơ thẩm tính các quyền lợi của nguyên đơn được kéo dài cho tới ngày xét xử sơ thẩm là chưa đúng Tòa án cấp phúc thẩm sửa lại cho đúng với tình tiết vụ án.

[6] Cũng vì lý do trên mà Tòa án cấp sơ thẩm công nhận thỏa thuận giữa đôi bên về việc nguyên đơn trở lại làm việc cho bị đơn là không đúng.

[7] Về tiền lương làm căn cứ cho việc bồi thường: Tòa án cấp sơ thẩm tính tiền lương theo hợp đồng lao động làm cơ sở cho việc bồi thường theo mức lương chính (lương thời gian) là không đúng. Bởi lẽ, theo khoản 1 và 2 Điều 90 BLLĐ năm 2012; Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của bộ luật lao động; Điều 4 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH Hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động thì “*Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và*

các khoản bổ sung khác”. Không bao gồm khoản tiền trả thêm khi người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm và tiền thưởng, tiền ăn giữa ca, các khoản hỗ trợ, trợ cấp của người sử dụng lao động không liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng lao động (điểm a và điểm b khoản 1 Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP). Và được tính bình quân của 06 tháng liền kề trước khi sự việc xảy ra.

[8] Đối chiếu bảng lương: Tháng 6 năm 2020 nguyên đơn nghỉ dịch covid chỉ hưởng tiền hỗ trợ nên không tính; tháng 7/2020 nguyên đơn có thu nhập 7.131.872đ trừ tiền ăn giữa ca 730.000đ và trợ cấp làm đêm 1.080.000đ tiền lương để tính bồi thường sẽ là 5.321.872đ; tương tự: tháng 8/2020 thu nhập 7.461.872đ – 730.000đ – 960.000đ = 5.771.872đ; tháng 9/2020 thu nhập 7501.872 đ – 730.000đ – 1.000.000đ = 5.771.872đ; tháng 10/2020 thu nhập 7.581.872đ – 730.000đ – 1.080.000đ = 5.771.872đ; tháng 11 không có số liệu về bữa ăn giữa ca và tiền làm đêm đây là lỗi của người sử dụng lao động nên người lao động được tính tổng thu nhập là 6.501.872đ; như vậy lương bình quân của nguyên đơn sẽ là: 5.827.872đ. Do cấp sơ thẩm không tính đúng và đủ khoản tiền này nên Tòa án cấp phúc thẩm sửa các khoản bồi thường và trả cho người lao động cho đúng quy định pháp luật.

[9] Căn cứ theo yêu cầu của nguyên đơn, Điều 42 BLLĐ năm 2012, cùng mức lương bình quân đã được phân tích tại mục [8], thời điểm kết thúc hợp đồng lao động giữa đôi bên được phân tích tại mục [5] Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại các yêu cầu của nguyên đơn như sau:

[10] Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc cộng 2 tháng tiền lương: Tiền lương được tính từ ngày nguyên đơn bị cho nghỉ việc 01/12/2020 đến ngày nguyên đơn không trở lại làm việc 01/12/2021 tổng cộng 14 tháng. Riêng giai đoạn từ tháng 6/2021 đến tháng 9/2021(03 tháng) nghỉ việc do dịch bệnh covid sẽ được tính theo thỏa thuận nghỉ việc không hưởng lương ngày 01/4/2020 trước đây được hỗ trợ 2.100.000đ/tháng. Số tiền mà bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn $(5.827.872\text{đ}/\text{tháng} \times 11 \text{ tháng}) + (2.100.000\text{đ}/\text{tháng} \times 3 \text{ tháng}) = 70.406.592\text{đ}$.

[11] Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước theo khoản 2 Điều 38 và khoản 5 Điều 42 BLLĐ năm 2012: Căn cứ theo tin nhắn của ông S gửi cho nguyên đơn ngày 03/11/2020 có sự thừa nhận của nguyên đơn thì vào ngày trên nguyên đơn được chuyển sang làm việc ở kho, và ông Sang có báo nguyên đơn đến 30/11 nguyên đơn liên hệ với văn phòng để làm thủ tục thanh lý hợp đồng lao động. Như vậy, có thể thấy nguyên đơn đã được thông báo trước 27 ngày, vi phạm thời hạn báo trước 18 ngày. Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn phải bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là đúng nhưng do tính toán sai nên tòa án cấp phúc thẩm có sửa lại $(5.827.872\text{đ}/30\text{ngày} : 26 \text{ ngày}) \times 18 \text{ ngày} = 4.034.680\text{đ}$.

[12] Yêu cầu buộc công ty J đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, BHYT từ tháng 12/2020 đến khi nhận nhận ông T trở lại làm việc: Tòa án cấp sơ thẩm Căn cứ theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012, các điều

19, 21, 85, 86 và 89 của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014; khoản 4 Điều 3, Điều 43 và Điều 57 của luật việc làm năm 2013 nên Hội đồng xét xử cần buộc cả Công ty J và ông T đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông T trong những ngày ông T không được làm việc tính từ tháng 12/2020 đến khi nhận ông T trở lại làm việc với mức lương 4.729.400đồng/tháng theo quy định của pháp luật tại cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền. là đúng. Tuy nhiên trách nhiệm đóng số tiền phạt chậm đóng của bị đơn chưa được Tòa án cấp sơ thẩm đề cập nên cấp phúc thẩm bổ sung phần này.

[13] Xét yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu bị đơn trả tiền lương tháng 13 của năm 2020 là 7.235.872đồng.

Tòa án cấp sơ thẩm đã căn cứ vào biên bản họp hội đồng quản trị ngày 30/01/2021, quyết định quy định mức thưởng tháng 13/02/2021 và danh sách thưởng tháng 13/2020 của Công ty J thì không ông T không có tên trong danh sách thưởng tháng 13/2020 phù hợp với thỏa thuận tại khoản 1 Điều 3 của hợp đồng lao động số 02/2019/HĐLĐ-J ngày 16/3/2019 và Điều 1 của phụ lục hợp đồng số 016/2020/PLHĐLĐ-J ngày 01/01/2020 thì lương tháng 13 theo kết quả kinh doanh quy định tại quy chế tiền lương của công ty. Và phù hợp với quy định tại mục 3 phần III quy định về lương tháng 13 của quy chế hoạt động "*tùy theo tình hình kinh doanh của năm, HĐQT công ty quyết định thưởng lương tháng 13, mức thưởng dựa trên hệ số thưởng do HĐQT công ty quyết định, tính cho nhân viên theo mức lương và thời gian làm việc trong năm; điều kiện thưởng: Nhân viên được tính sẽ chốt danh sách tại thời điểm ra quyết định của HĐQT có hiệu lực (những nhân viên nghỉ trước ngày quyết định thưởng có hiệu lực không được hưởng)*" và cũng phù hợp quy định tại Điều 103 Bộ luật lao động năm 2012. Do đó, ông T yêu cầu bị đơn trả tiền lương tháng 13 của năm 2020 là không có cơ sở nên Hội đồng xét xử không chấp nhận. là đúng, Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên quyết định này của cấp sơ thẩm.

[14] Về án phí: Tòa án cấp sơ thẩm buộc nguyên đơn là người lao động khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề bồi thường thiệt hại hoặc vì bị chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật phải trả tiền án phí sơ thẩm là trái quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 Quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý về sử dụng án phí, lệ phí Tòa án. Án phí phúc thẩm: Nguyên đơn cũng không phải chịu án phí phúc thẩm.

Bị đơn phải chịu án phí sơ thẩm trên số tiền phải thanh toán cho nguyên đơn cụ thể $70.406.592đ + 4.034.680đ = 74.441.272đ \times 3\% = 2.233.200đ$ (tính tròn). Do yêu cầu của bị đơn được chấp nhận một phần nên bị đơn không phải chịu án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý về sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

Luật thi hành án năm 2009 được sửa đổi bổ sung năm 2014.

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn; sửa bản án sơ thẩm:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn - ông T cụ thể như sau:

a) Tuyên hủy quyết định giải quyết thôi việc đối với nhân viên số 14/2020/QDTV/J ngày 01/12/2020 của Công ty J đối với ông T.

b) Hợp đồng lao động số 02/2019/HĐLĐ-J ngày 16/3/2019 giữa ông T và Công ty J được chấm dứt kể từ ngày 01/12/2021.

c) Buộc Công ty J trả cho ông T tiền lương trong những ngày không được làm việc, tiền hỗ trợ nghỉ dịch covid năm 2021, bồi thường thêm 02 tháng tiền lương 70.406.592đ (bảy mươi triệu bốn trăm lẻ sáu ngàn năm trăm chín mươi hai đồng).

d) Buộc Công ty J bồi thường cho ông T 18 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước 4.034.680đ (bốn triệu không trăm ba mươi bốn ngàn sáu trăm tám mươi đồng).

Tổng cộng số tiền Công ty J phải trả cho ông T là 74.441.272 đồng (bảy mươi bốn triệu bốn trăm bốn mươi một ngàn hai trăm bảy mươi hai 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, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

e) Buộc Công ty J và ông T đóng bảo hiểm xã hội bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho ông T trong những ngày ông T không được làm việc được tính từ tháng 12 năm 2020 đến hết tháng 11 năm 2021 với cơ sở đóng của tháng 11 năm 2020. Công ty J chịu trách nhiệm đóng tiền phạt chậm đóng theo quy định của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông T về việc buộc Công ty J phải thanh toán tiền lương tháng 13 năm 2020.

3. Về án phí:

- Nguyên đơn ông T không phải chịu án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm. Hoàn trả cho ông T 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) tiền tạm ứng án phí sơ thẩm mà ông T đã nộp, theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2019/0069132 ngày 23/02/2021 của Chi cục Thi hành án quận Tân

Bình, Thành phố Hồ Chí Minh. Hoàn trả cho ông T 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) tiền tạm ứng án phí phúc thẩm mà ông T đã nộp, theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2021/0031298 ngày 20/4/2022 của Chi cục thi hành án quận Tân Bình

- Bị đơn Công ty J không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Công ty J phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 2.233.200 đồng (hai triệu hai trăm ba mươi ba ngàn hai trăm đồng) được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí lao động phúc thẩm là 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) mà Công ty J đã nộp theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2021/0031326 ngày 26/4/2022 của Chi cục Thi hành án quận Tân Bình.

4. Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo qui 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 thoả thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo qui 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 qui định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.