TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH BÌNH DƯƠNG**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 19/2023/LĐ-PT
Ngày 19-7-2023
V/v tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: ông Nguyễn Công Lực.

Các Thẩm phán: ông Nguyễn Đắc V;

bà Trần Thị Thắm.

- Thư ký phiên tòa: bà Nguyễn Thị Hằng - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: ông Phạm Văn Xông - Kiểm sát viên.

Ngày 19 tháng 7 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 12/2023/TLPT-LĐ ngày 12/5/2023 về việc "*tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 03/2023/LĐ-ST ngày 27/3/2023 của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo, kháng nghị; theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 15/2023/QĐ-PT ngày 21/6/2023 và Quyết định hoãn phiên tòa số 13/2023/QĐ-PT ngày 06/7/2023, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* ông V, sinh năm 1976; địa chỉ: f tổ T, khu phố Y, phường T, thành phố B, tỉnh Đồng Nai; địa chỉ tạm trú: tổ I, khu phố Y, phường T, thành phố B, tỉnh Đồng Nai. Ông V có mặt.

- *Bị đơn*: Công ty Trách nhiệm hữu hạn MTV Cơ khí Xây dựng A; địa chỉ trụ sở: số P đường N, phường T, thành phố D, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: ông T, sinh năm 1997 và/ hoặc bà H, sinh năm 1976; cùng địa chỉ: số K, Phường E, Quận W, Thành phố Hồ Chí Minh (theo văn bản ủy quyền ngày 16/11/2022). Ông T đề nghị giải quyết vắng mặt, bà H có mặt.

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan*: Bảo hiểm xã hội thành phố D; địa chỉ: Trung tâm hành chính thành phố D, phường D, thành phố D, tỉnh Bình Dương. Vắng mặt và có văn bản đề nghị giải quyết vắng mặt.

- *Người kháng cáo*: bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn MTV Cơ khí Xây dựng A.

- *Người kháng nghị*: Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện ngày 01 tháng 8 năm 2022 và các lời khai trong quá trình tố tụng, nguyên đơn ông V trình bày:*

Ngày 21/6/2021, ông V và Công ty TNHH MTV Cơ khí Xây dựng A (sau đây gọi tắt là Công ty A hoặc Công ty) ký hợp đồng thử việc số 0063/2021/HĐTV-ASBC thời hạn 02 tháng (từ ngày 21/6/2021 đến ngày 21/8/2021), công việc là Trưởng phòng Hành chính nhân sự; mức lương cơ bản là 8.066.000đ/tháng, chính sách phúc lợi khác là 16.934.000 đồng. Trong thời gian thử việc, do tình hình dịch covid 19 nên Công ty A thực hiện chính sách 03 tại chỗ từ ngày 19/7/2021. Đến ngày 24/7/2021 thực hiện Quyết định của Ủy ban nhân dân thành phố D nên Công ty A ngừng hoạt động do có nhiều ca F0, nhưng 01 số không bị bệnh vẫn ở tại Công ty để giải quyết công việc tồn đọng, trong đó có ông V. Ngày 08/8/2021, ông Võ Văn Đúng (Giám đốc điều hành) thông báo cho mọi người được về nhà và ngày 09/8/2021 ông V về nhà đồng thời dưới sự chỉ đạo của ông Đ thì ông V có yêu cầu nhân viên thành lập nhóm quản lý để trao đổi công việc qua ứng dụng Zalo. Hàng ngày, ông V vẫn làm việc qua mạng với ông Đ, kế toán trưởng, nhân viên hành chính nhân sự, Liên đoàn Lao động thành phố và các bệnh nhân F0 trong Công ty A. Đến ngày 04/9/2021, ông V nhận được thông báo về chấm dứt hợp đồng lao động do công việc chưa phù hợp.

Ông V làm việc với kế toán thì được biết các ngày chủ nhật trong thời gian online (từ ngày 09/8/2021 đến ngày 03/9/2021) không tính lương nên ông V đã gửi đơn đến Phòng Lao động Thương binh và Xã hội thành phố D để được giải quyết. Theo đó, Công ty A đã trả cho ông V tiền lương những ngày làm việc online (bao gồm cả ngày chủ nhật) là 12.800.000 đồng.

Ông V cho rằng việc Công ty A thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông vào ngày 04/9/2021 là vi phạm quy định của pháp luật. Hợp đồng thử việc theo thỏa thuận hết hạn vào ngày 21/8/2021, nhưng ông V vẫn tiếp tục làm việc đến hết ngày 03/9/2021 nên phải xác định là hợp đồng lao động có thời hạn.

Quá trình tham gia tố tụng, nguyên đơn yêu cầu Công ty A phải thanh toán các khoản sau:

+ Tiền lương 12 tháng (từ ngày 04/9/2021 đến ngày 30/8/2022), mỗi tháng 25.000.000đ thành tiền là 300.000.000 đồng;

+ Tiền ăn trưa 12 tháng tương đương 312 ngày, thành tiền 312 ngày x 25.000đ/ngày = 7.800.000 đồng;

+ Vi phạm thời gian báo trước 30 ngày là 25.000.000 đồng;

+ Bồi thường 2 tháng tiền lương do vi phạm hợp đồng lao động là 50.000.000 đồng;

+ Trợ cấp mất việc làm ½ tháng bằng 12.500.000 đồng;

+ Tiền phép năm 02 ngày của 02 tháng là 1.932.000 đồng;

+ Tiền tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp 12 tháng, mỗi tháng bằng 30,5% là 91.500.000 đồng.

Tổng cộng là 488.723.000 đồng.

Tại phiên tòa, nguyên đơn thay đổi 01 phần yêu cầu khởi kiện, chỉ yêu cầu Công ty A trả các khoản sau:

+ Tiền lương trong những ngày không làm việc (từ ngày 04/9/2021 đến ngày 14/3/2022) là 06 tháng 09 ngày, mỗi tháng 25.000.000 đồng thành tiền là 158.649.000 đồng;

+ Tiền ăn trưa 06 tháng 09 ngày, thành tiền là 3.900.000 đồng;

+ Vi phạm thời gian báo trước 13 ngày là 12.493.000 đồng;

+ Bồi thường 2 tháng tiền lương do vi phạm hợp đồng lao động là 50.000.000 đồng;

+ Trợ cấp mất việc làm ½ tháng bằng 12.500.000 đồng;

+ Tiền phép năm 06 ngày của 06 tháng là 5.766.000 đồng;

Tổng cộng là 243.308.000 đồng.

+ Buộc Công ty A đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông V từ ngày 04/9/2021 đến ngày 14/3/2022.

** Tại bản tự khai ngày 24/11/2022, lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày:*

Công ty thừa nhận về việc có xác lập quan hệ lao động với ông V thể hiện bằng Hợp đồng lao động (HĐLĐ) thử việc số 0063/2021/HĐTV-ASBC ngày 21/6/2021. Thời điểm ông V vào Công ty A làm việc là dịch bệnh Covid đang diễn biến phức tạp, ngày 24/7/2021 thực hiện quyết định của Ủy ban nhân dân thành phố D, Công ty A đã dừng tất cả hoạt động sản xuất. Ngày 02/8/2021, sau khi khám sàng lọc có nhiều công nhân phải về còn 01 số công nhân bộ phận sắp xếp dọn dẹp tại Công ty. Ngày 09/8/2021 thì tất cả về nhà và làm việc online. Ngày 04/9/2021, tình hình dịch bệnh vẫn phức tạp, Công ty dừng sản xuất và gặp rất nhiều khó khăn, đồng thời Công ty A đã đánh giá hiệu quả công việc của ông V chưa đạt, không phù hợp với công việc đã ký kết nên quyết định cho ông V nghỉ việc. Công ty A đã thanh toán đủ cho ông V khoản lương của 02 tháng thử việc.

Đối với yêu cầu khởi kiện của ông V thì Công ty A không đồng ý, bởi: Ngày 04/9/2021, do tình hình dịch bệnh nên giám đốc không thể đến trực tiếp tại Công ty để thông báo cho ông V mà đã gửi email đánh giá chất lượng hiệu quả công việc chưa đạt yêu cầu nên cho ông V nghỉ. Tại thời điểm đó, ông V nhận và không có ý kiến gì. Các quyền lợi về lương Công ty đã thanh toán xong cho ông V nên việc chấm dứt hợp đồng thử việc là đúng quy định của pháp luật.

Tranh chấp lao động giữa ông V và Công ty đã được giải quyết tại Phòng Lao động Thương binh và Xã hội. Theo đó, Công ty đã trả cho ông V tiền lương từ ngày 21/8/2021 đến ngày 03/9/2021 số tiền 12.800.000 đồng, ông V đã nhận tiền và không có ý kiến gì khác.

Pháp luật lao động Việt Nam không quy định về việc hết thời hạn thử việc trong hợp đồng thử việc thì đương nhiên được chuyển thành hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tháng đến dưới 36 tháng như ý kiến của ông V.

Đề nghị Tòa án xem xét không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông V.

** Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội thành phố D trình bày tại bản tự khai như sau*:

Công ty TNHH MTV Cơ khí Xây dựng A tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp tại Bảo hiểm xã hội thành phố D từ tháng 12/2016. Qua kiểm tra dữ liệu lưu trữ từ tháng 01/2021 đến tháng 12/2022 thì Công ty không tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông V nên không biết việc nghỉ việc của ông V. Đối với các yêu cầu khởi kiện khác của nguyên đơn thì Bảo hiểm xã hội thành phố D không có ý kiến.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 03/2023/LĐ-ST ngày 27/3/2023 của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông V đối với Công ty TNHH MTV Cơ khí Xây dựng A về Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

- Tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH MTV Cơ khí Xây dựng A đối với ông V là trái pháp luật.

- Buộc Công ty TNHH MTV Cơ khí Xây dựng A bồi thường cho ông V tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 04/9/2021 đến ngày 14/3/2022 là 06 tháng 09 ngày là 158.649.000 đồng;

- Buộc Công ty TNHH MTV Cơ khí Xây dựng A bồi thường cho ông V tiền do vi phạm thời gian báo trước là 13 ngày là 12.493.000 đồng;

- Buộc Công ty TNHH MTV Cơ khí Xây dựng A bồi thường cho ông V 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động là 50.000.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH MTV Cơ khí Xây dựng A bồi thường cho ông V tiền phép năm 06 ngày là 5.766.000 đồng.

Tổng cộng Công ty TNHH MTV Cơ khí Xây dựng A phải bồi thường cho ông V là 226.908.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH MTV Cơ khí Xây dựng A phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc và trích từ tiền lương của ông V được bồi thường nêu trên đối với phần ông V phải đóng để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông V theo quy định của pháp luật từ ngày 04/9/2021 đến ngày 14/3/2022 tại Cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố D. Việc đóng bảo hiểm xã hội Công ty phải thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

2. Không chấp nhận yêu cầu của ông V đối với khoản tiền ăn trưa 3.900.000 đồng; trợ cấp mất việc làm 12.500.000 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về nghĩa vụ chịu tiền lãi do chậm thi hành án, án phí và quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 31/3/2023, Công ty A có đơn kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ngày 26/4/2023 Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương có Quyết định số 12/QĐ-VKS-LĐ kháng nghị một phần bản án sơ thẩm như sau: nguyên đơn yêu cầu bị đơn bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 13 ngày thì số tiền phải bồi thường là 10.833.333 đồng, nhưng bản án sơ thẩm tuyên buộc bồi thường số tiền 12.493.000 đồng là không phù hợp và đề nghị không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn bồi thường tiền phép năm, tính lại tiền án phí lao động theo quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, không đồng ý với kháng cáo của bị đơn và kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương. Đại diện bị đơn xác định giữ nguyên yêu cầu kháng cáo và cho rằng tranh chấp giữa ông V với Công ty đã được giải quyết theo biên bản hòa giải ngày 29/12/2021; việc Tòa án nhân dân thành phố D áp dụng Án lệ số 20/2018/AL xác định hai bên có quan hệ hợp đồng lao động và buộc bị đơn bồi thường cho nguyên đơn do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và bồi thường tiền nghỉ phép năm cho ông V là không phù hợp pháp luật, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: Quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án: Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương vẫn giữ nguyên Quyết định kháng nghị số 12/QĐ-VKS-LĐ và đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận nội dung kháng nghị; đề nghị chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn về tiền nghỉ phép năm và tuyên sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận tiền nghỉ phép năm.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên đương sự và quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục tố tụng:

[1.1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án *"Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động",* bị đơn có trụ sở tại thành phố D nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố D theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[1.2] Xét đơn kháng cáo của bị đơn Công ty A và quyết định kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương được thực hiện trong thời hạn luật định, bị đơn đã nộp tạm ứng án phí nên việc kháng cáo, kháng nghị là hợp lệ.

[1.3] Về phạm vi xét xử phúc thẩm: Bản án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông V về yêu cầu bồi thường khoản tiền ăn trưa và tiền trợ cấp mất việc làm, nhưng các đương sự không kháng cáo và Viện Kiểm sát không kháng

nghị nên phần này đã có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị, Hội đồng xét xử (HĐXX) cấp phúc thẩm không xem xét.

[1.4] Bảo hiểm xã hội thành phố D vắng mặt, nhưng đã có yêu cầu giải quyết vắng mặt. Hơn nữa, mặc dù Tòa án cấp sơ thẩm đưa cơ quan bảo hiểm vào tham gia tố tụng với tư cách người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan, nhưng trên thực tế cơ quan này không có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trực tiếp đến vụ án nên việc vắng mặt của cơ quan bảo hiểm không ảnh hưởng đến việc xét xử phúc thẩm.

[2] Về nội dung:

[2.1] Về quan hệ lao động: hai bên đều thừa nhận giữa ông V và Công ty A đã ký kết và thực hiện Hợp đồng thử việc số 0063/2021/HĐTV-ASBC thời hạn 02 tháng (từ ngày 21/6/2021 đến ngày 21/8/2021), công việc là Trưởng phòng Hành chính nhân sự; mức lương cơ bản là 8.066.000 đồng/tháng, chính sách phúc lợi khác là 16.934.000 đồng; tổng cộng là 25.000.000 đồng. Các bên cũng thừa nhận thời gian hết hợp đồng thử việc là ngày 21/8/2021, nhưng ông V vẫn làm việc tại nhà (do tình hình dịch bệnh Covid-19 thời điểm đó diễn biến phức tạp) đến ngày 04/9/2021 Công ty có email gửi ông V thông báo chấm dứt hợp đồng thử việc.

[2.2] Quá trình tranh chấp: Tháng 12/2021, ông V có đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp tiền lương gửi đến Phòng Lao động Thương binh và Xã hội thành phố D yêu cầu Công ty giải quyết các chế độ về tiền lương bao gồm: tiền lương làm việc 03 ngày chủ nhật 25/7/2021, 01/8/2021 và ngày 08/8/2021; thời gian làm việc online tại nhà từ ngày 09/8/2021 đến ngày 03/9/2021. Tại biên bản hòa giải ngày 29/12/2021, đại diện Công ty thống nhất chi trả 200% lương ngày công chủ nhật và 100% tiền lương các ngày làm việc online tại nhà cho ông V theo mức lương cơ bản 8.066.000 đồng, tổng cộng là 12.800.000 đồng. Các bên đã thực hiện xong biên bản hòa giải này. Lần hòa giải này chỉ giải quyết tiền lương chưa thanh toán tính đến ngày 03/9/2021. Đến tháng 6/2022, ông V tiếp tục có đơn gửi Phòng Lao động Thương binh và Xã hội thành phố D yêu cầu hòa giải, yêu cầu bồi thường vì cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với các khoản tính từ ngày 04/9/2021 đến ngày 14/3/2022. Yêu cầu này không được hòa giải thành nên tranh chấp thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án và còn trong thời hiệu khởi kiện.

[2.3] Xét việc kết thúc thời gian thử việc: Theo quy định tại Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2019: "*1. Khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động.*

Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc.

Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc.

2. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường".

Đối chiếu với quy định nêu trên, thấy rằng khi kết thúc thời gian thử việc, bị đơn không thông báo kết quả thử việc cho nguyên đơn mà để nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc đến ngày 04/9/2021 (cụ thể là 13 ngày) mới có thông báo chấm dứt thử việc với ông V là không phù hợp với quy định nêu trên. Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng Án lệ số 20/2018/AL được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua ngày 17/10/2018 và điểm b khoản 1 Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019 xác định các bên có mối quan hệ hợp đồng lao động từ ngày 23/8/2021 là có căn cứ và phù hợp pháp luật. Theo đó, hết thời gian thử việc, người lao động vẫn tiếp tục làm việc (và đã được trả lương) mà người sử dụng lao động và người lao động không có thỏa thuận khác thì phải xác định người lao động và người sử dụng lao động đã xác lập quan hệ lao động. Bị đơn cho rằng Công ty gặp khó khăn do dịch bệnh Covid-19, ngừng hoạt động nên không thể buộc Công ty phải ra thông báo kết quả thử việc đúng thời hạn quy định là không có căn cứ chấp nhận vì không phù hợp với diễn biến thực tế là Công ty vẫn hoạt động và người lao động vẫn làm việc trong thời gian này.

[2.4] Về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: như đã phân tích nêu trên, các bên đang có quan hệ hợp đồng lao động, nhưng ngày 04/9/2021 Công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông V không thuộc các trường hợp quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động và cũng vi phạm thời gian báo trước nên thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty đối với ông V và buộc Công ty phải bồi thường là đúng quy định pháp luật.

[2.5] Về mức lương làm căn cứ bồi thường: Từ ngày 21/8/2021, các bên chưa ký kết hợp đồng lao động. Do đó, căn cứ Hợp đồng thử việc số 0063/2021/HĐTV-ASBC các bên thỏa thuận mức lương cơ bản 8.066.000 đồng/tháng; chính sách phúc lợi khác là 16.934.000 đồng, tổng cộng là 25.000.000 đồng, suất ăn trị giá 25.000 - 30.000 đồng/ngày. Theo quy định tại khoản 1 Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2019: "*Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác*". Đối chiếu quy định trên thì thấy rằng, Hợp đồng thử việc số 0063/2021/HĐTV-ASBC có quy định chính sách phúc lợi khác là 16.934.000 đồng, nhưng không quy định chi tiết khoản nào. Theo bảng lương do bị đơn cung cấp tại cấp phúc thẩm, tiền lương theo hợp đồng của ông V là 8.066.000 đồng/tháng; các khoản phụ cấp khác gồm có: 7.000.000 đồng tiền đi lại, 1.934.000 đồng tiền điện thoại, 2.000.000 đồng tiền xăng xe và 6.000.000 đồng tiền nhà. Tuy nhiên, bảng lương này không có chữ ký xác nhận của người lao động và không được nguyên đơn thừa nhận. Bị đơn còn cung cấp Quy chế lương, thưởng nhằm xác định khoản tiền chính sách phúc lợi khác 16.934.000 đồng áp dụng cho tất cả các trưởng phòng trong Công ty. Tuy nhiên, đây không phải là các khoản hỗ trợ mà là các khoản phụ cấp theo quy định của pháp luật cũng thuộc tiền lương phải bồi thường. Tòa án cấp sơ thẩm nhận định mức lương làm căn cứ bồi thường 25.000.000 đồng/tháng là chính xác.

[2.6] Xét các yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: Theo Điều 41 Bộ luật Lao động, ông V được bồi thường các khoản sau:

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc (từ ngày 05/9/2021 đến ngày ông V có việc làm mới theo yêu cầu khởi kiện của ông V là ngày 14/3/2022) là 6 tháng 9 ngày x 25.000.000 đồng/tháng = 158.653.486 đồng.

- Tiền bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước: Ông V yêu cầu tính thời gian vi phạm 13 ngày và được Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận là phù hợp. Mức lương 25.000.000 đồng/tháng khi tính theo ngày thì tổng thời gian làm việc trong tháng chỉ có 26 ngày (trừ các ngày Chủ nhật không làm việc) nên mức lương tính theo ngày: 25.000.000 đồng/26 ngày = 961.538,462 đồng/ngày x 13 ngày = 12.500.000 đồng. Kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương yêu cầu tính lại số tiền bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 13 ngày với số tiền 10.833.333 đồng là không phù hợp.

- Bồi thường thêm 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 25.000.000 đồng x 2 tháng = 50.000.000 đồng;

Tổng cộng các khoản là 221.153.486 đồng.

[2.7] Ngoài ra, Công ty A và ông V còn có nghĩa vụ truy đóng các khoản bảo hiểm xã hội cho ông V trong thời gian từ ngày 04/9/2021 đến ngày 14/3/2022. Theo quy định tại khoản 2 Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 thì tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc*: "2. Đối với người lao động đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương và phụ cấp lương theo quy định của pháp luật về lao động. Từ ngày 01 tháng 01 năm 2018 trở đi, tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác theo quy định của pháp luật về lao động"*. Do đó, Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông V trên tiền lương tháng 25.000.000 đồng.

[3] Xét quyết định kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về tiền nghỉ phép năm: pháp luật không quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật phải thanh toán tiền phép năm cho người lao động nên yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn là không có căn cứ chấp nhận. Kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương và kháng cáo của bị đơn về tiền nghỉ phép năm là có căn cứ chấp nhận.

[4] Về án phí: Nguyên đơn được miễn án phí sơ thẩm và phúc thẩm. Bị đơn phải chịu án phí đối với yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận, không phải chịu án phí phúc thẩm do bản án sơ thẩm bị sửa.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 282, khoản 2 Điều 296, khoản 2 Điều 308 và Điều 313 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Áp dụng điểm b khoản 1 Điều 20; điểm b khoản 2 Điều 36, Điều 41, khoản 1 Điều 90 và Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019; Án lệ số 20/2018/AL được Hội

đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua ngày 17/10/2018; Điều 18, Điều 19, khoản 2 và khoản 5 Điều 2, Điều 86 và khoản 2 Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014. Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Cơ khí Xây dựng A; chấp nhận một phần Quyết định kháng nghị số 12/QĐ-VKS-LĐ ngày 26/4/2023 của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 03/2023/LĐ-ST ngày 27/3/2023 của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương như sau:

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông V đối với Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Cơ khí Xây dựng A về việc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

- Tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Cơ khí Xây dựng A đối với ông V là trái pháp luật.

- Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Cơ khí Xây dựng A có trách nhiệm bồi thường cho ông V số tiền là 221.153.486 đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thanh toán hoặc thanh toán không đầy đủ, thì hàng tháng còn phải chịu tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

1.2. Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Cơ khí Xây dựng A phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc và trích từ tiền lương của ông V được bồi thường nêu trên đối với phần ông V phải đóng để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông V theo quy định của pháp luật từ ngày 04/9/2021 đến ngày 14/3/2022 theo mức lương 25.000.000 đồng/tháng tại Cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố D, tỉnh Bình Dương.

2. Phần quyết định của Bản án sơ thẩm: "*2. Không chấp nhận yêu cầu của ông V đối với khoản tiền ăn trưa 3.900.000 (ba triệu chín trăm nghìn) đồng; trợ cấp mất việc làm 12.500.000 (mười hai triệu năm trăm nghìn) đồng*" đã có hiệu lực pháp luật, kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

3. Về án phí:

3.1 Án phí lao động sơ thẩm: Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Cơ khí Xây dựng A phải chịu 6.634.000 đồng.

3.2. Án phí lao động phúc thẩm: Chi cục Thi hành án dân sự thành phố D hoàn lại cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Cơ khí Xây dựng A số tiền 300.000 đồng theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0006231 ngày 31/3/2023 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố D.

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

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 các Điều 6, 7 và 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự./.

Nơi nhận:
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thành phố D;
- Chi cục THADS thành phố D;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

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

Nguyễn Công Lực