

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 04/2020/LĐ-PT
Ngày 26-02-2020
V/v tranh chấp về 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 Minh Tấn.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Công Lực;
Ông Nguyễn Đức Cường.

- Thư ký phiên tòa: Ông Lý Đạo Phú Quý - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Ông Trần Văn Bé - Kiểm sát viên.

Vào các ngày 21 và ngày 26 tháng 02 năm 2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 01/2020/TLPT-LĐ ngày 06 tháng 01 năm 2020 về việc “tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 06/2019/LĐST ngày 11/11/2019 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo và kháng nghị.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 04/2019/LĐ-ST ngày 06 tháng 02 năm 2020, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà D.T.D.T, sinh năm 1978

Địa chỉ: Thành phố M, tỉnh Bình Dương, có mặt.

- Bị đơn: Công ty H.

Địa chỉ trụ sở chính: Thị xã B, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Bà N.T.H.A; địa chỉ: Quận N, thành phố Hồ Chí Minh (Văn bản ủy quyền ngày 07/02/2020), có mặt.

- Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:

Bảo hiểm xã hội thị xã B, tỉnh Bình Dương.

Địa chỉ: Thị xã B, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp là ông Đ.Q.T – Chuyên viên Bảo hiểm xã hội thị xã B (Văn bản ủy quyền ngày 18/7/2019). Ông Đ.Q.T có đơn yêu cầu xét xử vắng mặt ngày 17/02/2020.

Người kháng cáo: Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn bà N.T.H.A.

Người kháng nghị: Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã B.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện đề ngày 09/11/2018, đơn khởi kiện bổ sung đề ngày 27/11/2018, đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện đề ngày 22/10/2019, đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện đề ngày 05/4/2019, lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn bà D.T.D.T trình bày:

Ngày 14/8/2017 bà D.T.D.T có ký kết hợp đồng đào tạo và thử việc với Công ty H (gọi tắt là Công ty) với thời hạn là 02 tháng từ ngày 14/8/2017 đến ngày 13/10/2017. Mức lương ghi trong hợp đồng là 3.750.000 đồng/tháng, tiền thưởng chuyên cần là 100.000 đồng/tháng, tiền sinh hoạt là 750.000 đồng/tháng. Tuy nhiên thực tế thì phía Công ty trả lương cho bà D.T.D.T cao hơn rất nhiều so với hợp đồng đào tạo và thử việc. Cụ thể từ 14/8/2017 đến hết ngày 30/8/2017 Công ty trả cho bà D.T.D.T 11.988.845 đồng, tháng 9/2017 Công ty trả cho bà D.T.D.T 19.365.421 đồng.

Khi hợp đồng đào tạo và thử việc gần hết hạn, Công ty và bà D.T.D.T có ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn vào khoảng ngày 11, 12 tháng 10 năm 2017 (vì thời gian quá lâu nên bà D.T.D.T không nhớ chính xác là ngày nào). Công ty không cung cấp hợp đồng lao động cho bà D.T.D.T dù nhiều lần bà D.T.D.T yêu cầu. Mức lương khi ký kết lại hợp đồng lao động mới Công ty trả cho bà D.T.D.T là 20.000.000 đồng/tháng sau khi đã trừ tất cả các khoản tiền mà bà D.T.D.T phải đóng gồm bảo hiểm, thuế thu nhập cá nhân.

Hợp đồng thử việc kết thúc vào ngày 13/10/2017, đến ngày 14/10/2017 bà D.T.D.T vẫn làm việc tại Công ty bình thường và Công ty trả lương cho bà D.T.D.T đầy đủ. Công ty trả lương cho bà D.T.D.T thông qua tài khoản tại Ngân hàng Nông nghiệp và phát triển nông thôn chi nhánh Bình Dương. Tháng 10 năm 2017 Công ty chuyển lương cho bà D.T.D.T là 19.651.454 đồng vào ngày 10/11/2017. Khi nhận được tiền lương không đủ 20.000.000 đồng bà D.T.D.T có thắc mắc với kế toán của Công ty thì được cho biết là Công ty tính nhầm và sẽ trả đủ số tiền còn thiếu vào lương tháng 11/2017.

Bà D.T.D.T vẫn làm việc tại Công ty bình thường, tuy nhiên đến đầu giờ chiều ngày 27/11/2017 Công ty đưa cho bà D.T.D.T Quyết định nghỉ việc đề ngày 28/11/2017. Bà D.T.D.T cũng không hiểu là tại sao Công ty lại cho mình nghỉ việc như vậy nhưng bà D.T.D.T biết Công ty đã ban hành Quyết định nghỉ việc thì bà D.T.D.T không thể thay đổi và buộc phải chấp nhận. Công ty nói bà D.T.D.T nghỉ việc thì sẽ chuyển trả lương tháng 11 cho bà D.T.D.T vào tài khoản của bà D.T.D.T. Bà D.T.D.T vẫn làm việc tại Công ty hết ngày 27/11/2017 và đến ngày 28/11/2017 bà D.T.D.T mới nghỉ làm tại Công ty.

Đến ngày 11/12/2017 bà D.T.D.T nhận được tiền lương do Công ty chuyển vào tài khoản với số tiền là 19.576.880 đồng. Thấy số tiền không đủ 20.000.000 đồng và không thấy công ty chuyển trả bà D.T.D.T số tiền lương tháng 10/2017 mà công ty chuyển khoản thiếu thì bà D.T.D.T có đến Công ty vào khoảng giữa tháng 12/2017 (ngày thì bà D.T.D.T không nhớ) để khiếu nại nhưng bảo vệ Công ty không cho vào vì bà D.T.D.T không có thẻ nhân viên. Nhận thấy số tiền Công ty trả thiếu cũng không nhiều và biết là không thể vào Công ty nên bà D.T.D.T không đến Công ty để khiếu nại nữa.

Bà D.T.D.T không thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty, bà D.T.D.T cũng không làm đơn xin nghỉ việc tại Công ty. Công ty tự ý cho bà D.T.D.T nghỉ việc. Khi cho bà D.T.D.T nghỉ việc thì Công ty chỉ giao cho bà D.T.D.T Quyết định nghỉ việc và bà D.T.D.T không ký vào Quyết định này.

Phía Công ty cung cấp cho Tòa án Quyết định nghỉ việc có nội dung giống Quyết định nghỉ việc mà Công ty giao cho bà D.T.D.T nhưng có chữ ký và chữ viết họ tên D.T.D.T tại trang 2 của Quyết định. Bà D.T.D.T khẳng định không ký và viết họ tên vào trang 2 của Quyết định nghỉ việc mà Công ty cung cấp. Kết luận giám định số 3846/C09B ngày 12/9/2019 của Phân viện khoa học hình sự tại Thành phố Hồ Chí Minh cũng đã kết luận không đủ cơ sở kết luận chữ ký có phải do bà D.T.D.T ký ra hay không. Còn về chữ viết họ tên D.T.D.T tại trang 2 của Quyết định nghỉ việc theo Kết luận giám định số 245/GĐ-PC09 ngày 26/7/2019 của Phòng kỹ thuật hình sự Công an tỉnh Bình Dương kết luận do bà D.T.D.T viết ra. Về vấn đề này có thể trong quá trình làm việc tại Công ty vì công việc của bà D.T.D.T là nhân viên văn phòng phụ trách pháp lý của Công ty nên bà D.T.D.T có viết tên trên một số tờ giấy trắng. Khi bà D.T.D.T nghỉ việc tại Công ty thì Công ty đã lấy để in trang số 2 của Quyết định nghỉ việc vì Quyết định nghỉ việc mà Công ty giao cho bà D.T.D.T không có chữ ký và chữ viết họ tên D.T.D.T. Bà D.T.D.T không soạn Quyết định nghỉ việc như Công ty trình bày vì Công ty không thể nào giao cho người mà Công ty buộc nghỉ việc tự soạn Quyết định nghỉ việc cho chính bản thân họ. Bà D.T.D.T cũng không biết tiếng Hoa để có thể soạn được Quyết định nghỉ việc.

Về chứng cứ chứng minh Công ty trả lương cho bà D.T.D.T 20.000.000 đồng/tháng thì bà D.T.D.T không có và không cung cấp được cho Tòa án. Do đó bà D.T.D.T xác định lương thực nhận Công ty trả cho bà D.T.D.T tháng 10/2017 là 19.651.454 đồng, tháng 11 là 19.576.880 đồng.

Về bảng ký nhận lương do Công ty cung cấp thì bà D.T.D.T thừa nhận có ký vào bảng nhận lương tháng 8 và tháng 9/2017, còn bảng ký nhận lương tháng 10/2017 thì bà D.T.D.T không ký, trong bảng ký nhận lương này bà D.T.D.T không rõ là chữ ký của ai. Tháng 11/2017 bà D.T.D.T đã nghỉ làm tại Công ty nên bà D.T.D.T không ký. Chính phía Công ty cũng thừa nhận bà D.T.D.T không ký nhận lương tháng 10 và 11/2017 mà tiền lương Công ty tự chuyển khoản cho bà D.T.D.T. Các bảng lương tháng 10 và tháng 11/2017 phía Công ty tự làm ra sau khi Tòa án thông báo cho Công ty là bà D.T.D.T đã khởi kiện buộc Công ty phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà D.T.D.T. Công ty làm để hợp thức hóa các khoản tiền lương, tiền phụ cấp...để số tiền bà D.T.D.T thực nhận trong các phiếu lương này khớp với số tiền lương tháng 10 và 11/2017 mà Công ty đã chuyển khoản cho bà D.T.D.T để nhằm mục đích nếu Công ty phải bồi thường thì Công ty chỉ bồi thường cho bà D.T.D.T theo mức lương mà Công ty đóng bảo hiểm cho bà D.T.D.T tháng 10 và tháng 11/2017.

Sau khi bà D.T.D.T nghỉ việc tại Công ty thì Công ty mới đóng bảo hiểm cho bà D.T.D.T điều này thể hiện tại sổ bảo hiểm xã hội do Bảo hiểm xã hội thị xã B cung cấp ngày đóng là ngày 30/11/2017. Công ty tự đưa ra mức lương để đóng bảo hiểm cho bà D.T.D.T 4.237.500 đồng và không báo cho bà D.T.D.T biết về việc đóng bảo hiểm này. Đến khi bà D.T.D.T khởi kiện Công ty đến Tòa án thì Công ty mới đưa sổ bảo hiểm này ra. Bà D.T.D.T không đồng ý với mức lương đóng bảo hiểm này vì mức lương thực tế Công ty trả cho bà D.T.D.T tháng 10 và 11/2017 lớn hơn rất nhiều. Về sổ bảo hiểm bản chính thì bà D.T.D.T đã được Công ty giao trả.

Theo đơn khởi kiện và trong quá trình giải quyết vụ án bà D.T.D.T có yêu cầu Công ty phải bồi thường cho bà D.T.D.T với mức lương làm căn cứ tính bồi thường là 20.000.000 đồng/tháng. Tuy nhiên do không thể cung cấp chứng cứ chứng minh Công ty trả cho bà D.T.D.T theo mức lương này nên bà D.T.D.T căn cứ vào trung bình lương tháng 10 và 11/2017 mà Công ty đã trả cho bà D.T.D.T để yêu cầu công ty bồi thường theo mức lương là 19.614.167 đồng/tháng ($19.651.454 + 19.576.880 = 39.228.334 : 2 = 19.614.167$).

Trước đây không hiểu rõ pháp luật thấy Bộ luật lao động quy định buộc người sử dụng lao động phải trả tiền bảo hiểm cho người lao động nên bà D.T.D.T yêu cầu Công ty phải trả tiền bảo hiểm cho bà D.T.D.T là 32% trên mức lương 20.000.000 đồng/tháng từ ngày 14/8/2017 đến ngày Tòa án xét xử. Nay bà D.T.D.T thay đổi lại yêu cầu khởi kiện này là buộc Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà D.T.D.T từ ngày 01/12/2017 đến ngày Tòa án xét xử vụ án. Tiền lương thực nhận trung bình của tháng 10 và 11/2017 Công ty trả cho bà D.T.D.T là 19.614.167 đồng/tháng. Tiền lương này Công ty trả cho bà D.T.D.T sau khi Công ty đã trừ tất cả các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và thuế thu nhập. Do đó bà D.T.D.T yêu cầu Công ty phải đóng toàn bộ bảo hiểm cho bà D.T.D.T với tỷ lệ đóng là 32% trên mức lương 19.614.167 đồng/tháng.

Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà D.T.D.T, do đó bà D.T.D.T yêu cầu công ty phải bồi thường cho bà D.T.D.T các khoản sau:

- Công ty phải nhận bà D.T.D.T trở lại làm việc, công việc phải làm là phụ trách pháp lý trong Công ty, nơi làm việc là Văn phòng hành chính của Công ty. Tiền lương sau khi trừ các khoản phải đóng gồm: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là 20.000.000 đồng mỗi tháng. Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội cho bà D.T.D.T theo tiền lương 20.000.000 đồng mỗi tháng và cung cấp bản chính Hợp đồng lao động không xác định thời hạn phải có các nội dung trên cho bà D.T.D.T.

- Tiền lương những ngày bà D.T.D.T không được làm việc tại Công ty kể từ ngày 01/12/2017 cho đến ngày Tòa án xét xử, tạm tính là 23 tháng 10 ngày x 19.614.167 đồng/tháng = 458.669.751 đồng.

- Tiền lương 45 ngày Công ty vi phạm thời gian báo trước về việc cho bà D.T.D.T nghỉ việc: 45 ngày x 19.614.167 đồng/tháng = 33.947.596 đồng (mỗi tháng có 26 ngày làm việc, 19.614.167 đồng : 26 ngày = 754.391 đồng/ngày x 45 ngày = 33.947.596 đồng).

- Bồi thường cho bà D.T.D.T 04 tháng tiền lương x 19.614.167 đồng/tháng = 78.456.668 đồng.

(Theo đơn khởi kiện và tại Biên bản hòa giải ngày 04/4/2019 bà D.T.D.T chỉ yêu cầu Công ty bồi thường 02 tháng tiền lương là 40.000.000 đồng. Do bà D.T.D.T chưa hiểu kỹ về Bộ luật lao động nên bà D.T.D.T nghĩ chỉ được yêu cầu công ty bồi thường 02 tháng tiền lương. Nay bà D.T.D.T đã hiểu kỹ Bộ luật lao động bà D.T.D.T khởi kiện bổ sung buộc bị đơn phải bồi thường cho bà D.T.D.T 04 tháng tiền lương là x 19.614.167 đồng/tháng = 78.456.668 đồng).

- Công ty phải đóng bảo hiểm gồm bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội cho bà D.T.D.T từ ngày 01/12/2017 đến ngày Tòa xét xử vụ án với mức phần trăm đóng là 32% trên mức lương 19.614.167 đồng/tháng.

Bà D.T.D.T xin rút lại yêu cầu khởi kiện đối với Công ty về tiền khám chữa bệnh

là 4.209.180 đồng.

Sau khi nghỉ việc tại Công ty H thì bà D.T.D.T có làm việc tại công ty TNHH Kiều Hối Đông Á vào tháng 2 và 3 năm 2018. Bà D.T.D.T tự tìm công việc chứ không phải Công ty H tìm kiếm công việc cho bà D.T.D.T nên bà D.T.D.T vẫn giữ nguyên các yêu cầu đã trình bày ở trên.

Lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty H là bà N.T.H.A trình bày :

Ngày 14/8/2017 Công ty H (gọi tắt là Công ty) có ký hợp đồng đào tạo và thử việc với bà D.T.D.T theo đó thời gian thử việc là 02 tháng kể từ ngày 14/8/2017 đến ngày 13/10/2017. Hết thời gian thử việc bà D.T.D.T vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty nhưng hai bên chưa ký hợp đồng lao động chính thức do thời gian giữa tháng 10/2017 Công ty có quá nhiều công việc nên chưa kịp ký hợp đồng lao động với bà D.T.D.T. Đến đầu tháng 11/2017 thì bà D.T.D.T và Công ty có thỏa thuận là hết tháng 11/2017 bà D.T.D.T chấm dứt hợp đồng lao động nghỉ việc tại Công ty. Việc thỏa thuận này không lập thành văn bản nên Công ty không có chứng cứ cung cấp cho Tòa án.

Tuy nhiên việc thỏa thuận này thể hiện tại Quyết định nghỉ việc Công ty ban hành ngày 28/11/2017, đó là "...bà D.T.D.T đồng ý không còn có quyền yêu cầu Bên A chịu bất kỳ chi phí và trách nhiệm nào sau đó", đồng thời bà D.T.D.T cũng yêu cầu Công ty ghi nhận "Bà D.T.D.T không phải chịu trách nhiệm pháp lý đối với bất kỳ công việc nào mà bà D.T.D.T đã thực hiện khi làm việc tại công ty...". Bà D.T.D.T đã ký và ghi rõ họ tên vào Quyết định này. Quyết định nghỉ việc này là do bà D.T.D.T soạn thảo, về chứng cứ chứng minh bà D.T.D.T soạn thảo Quyết định này thì Công ty không có và không cung cấp được. Quyết định nghỉ việc này bà D.T.D.T chỉ ký vào 01 bản do Công ty lưu giữ, bản còn lại Công ty giao cho bà D.T.D.T thì bà D.T.D.T không ký tên, tuy nhiên nội dung của các bản Quyết định là giống nhau hoàn toàn.

Công ty khẳng định chữ ký và tên của bà D.T.D.T trong Quyết định nghỉ việc ngày 28/11/2017 là do bà D.T.D.T trực tiếp ký và viết. Chữ viết họ tên D.T.D.T tại trang 2 của Quyết định nghỉ việc theo Kết luận giám định số 245/GĐ-PC09 ngày 26/7/2019 của Phòng Kỹ thuật hình sự Công an tỉnh Bình Dương kết luận do bà D.T.D.T viết ra. Công ty không hề lấy tờ giấy có sẵn tên của bà D.T.D.T do bà D.T.D.T viết để in tờ 02 của Quyết định nghỉ việc. Bà D.T.D.T không thể sơ sót đến mức bỏ lại Công ty tờ giấy có tên của bà D.T.D.T do bà D.T.D.T tự viết. Bà D.T.D.T có chủ đích trước nên đã cố ý ký tên khác với chữ ký của bà D.T.D.T để cơ quan giám định không giám định được chữ ký.

Công ty chưa ký Hợp đồng lao động chính thức với bà D.T.D.T và Công ty cũng không bao giờ ký hợp đồng không xác định thời hạn với người lao động lần đầu làm việc tại Công ty như bà D.T.D.T trình bày. Nếu Công ty có ký hợp đồng lao động thì cũng sẽ giao cho bà D.T.D.T bởi Hợp đồng đào tạo và thử việc đã giao cho bà D.T.D.T thì không có lý do gì mà hợp đồng lao động chính thức Công ty lại không giao cho bà D.T.D.T.

Tiền lương mà bà D.T.D.T nhận được không phải là 20.000.000 đồng sau khi đã trừ các khoản tiền đóng bảo hiểm và thuế thu nhập như bà D.T.D.T trình bày.

Theo hợp đồng đào tạo và thử việc thì mức lương hai bên thỏa thuận trong thời gian đào tạo và thử việc là 3.750.000 đồng + 100.000 đồng tiền thưởng chuyên cần + 750.000 đồng tiền sinh hoạt. Trong quá trình làm việc thì Công ty có trả thêm cho bà

D.T.D.T các khoản trợ cấp chức vụ, trợ cấp chuyên môn, trợ cấp kỹ thuật, hỗ trợ tiền nhà ở. Các khoản trợ cấp chuyên môn và trợ cấp kỹ thuật công ty trả cho bà D.T.D.T vì công việc chuyên môn của bà D.T.D.T là chuyên viên phụ trách pháp lý của Công ty chịu trách nhiệm về mặt pháp lý của Công ty. Công ty trợ cấp 02 khoản này để bà D.T.D.T làm việc tốt hơn. Riêng khoản thưởng đặc biệt Công ty căn cứ vào năng suất làm việc, khả năng đóng góp trong công việc mỗi tháng để tiến hành thưởng thêm cho bà D.T.D.T. Chi tiết số tiền bà D.T.D.T được nhận mỗi tháng thể hiện tại bảng lương tháng 8, 9, 10, 11 năm 2017 Công ty đã cung cấp cho Tòa án. Tiền lương cấp trả cho bà D.T.D.T tháng 10/2017 là 19.651.454 đồng, tháng 11/2017 là 19.576.880 đồng (tiền lương là 4.012.500 đồng, trợ cấp chức vụ 225.000 đồng, trợ cấp chuyên môn 2.000.000 đồng, trợ cấp kỹ thuật 500.000 đồng, tiền thưởng chuyên cần 100.000 đồng, hỗ trợ nhà ở 750.000 đồng, thưởng đặc biệt 11.675.000 đồng, tháng 10 có thêm tiền tăng ca 15.279 đồng). Tuy nhiên đây là tiền lương cùng các khoản trợ cấp khác, tiền hỗ trợ nhà ở và tiền thưởng, điều này được cụ thể tại bảng thanh toán lương tháng 10 và tháng 11/2017 mà Công ty đã cung cấp. Bảng chi tiết tiền lương tháng 10 và 11/2017 số tiền thực tế bà D.T.D.T được Công ty trả hoàn toàn khớp với tổng số tiền lương cộng trợ cấp, hỗ trợ nhà ở, tiền thưởng Công ty trả cho bà D.T.D.T sau khi trừ tiền bảo hiểm, thuế thu nhập và các khoản khác bà D.T.D.T phải đóng. Do đó tiền lương tháng 10 và 11/2017 Công ty trả cho bà D.T.D.T lương là 4.012.500 đồng cùng tiền trợ cấp chức vụ là 225.000 đồng, tổng cộng là 4.237.500 đồng là mức lương làm căn cứ để đóng bảo hiểm cho bà D.T.D.T thể hiện sổ bảo hiểm xã hội. Công ty tự căn cứ vào mức lương 4.237.500 đồng/tháng để đóng bảo hiểm cho bà D.T.D.T. Công ty không thông báo cho bà D.T.D.T biết là công ty có đóng bảo hiểm cho bà D.T.D.T.

Về bảng ký nhận lương thì bà D.T.D.T chỉ ký vào bảng nhận lương tháng 8 và tháng 9/2017; bảng ký nhận lương tháng 10/2017 bà D.T.D.T không ký; tháng 11/2017 bà D.T.D.T đã nghỉ làm tại Công ty nên bà D.T.D.T không ký vào bảng ký nhận lương.

Bà D.T.D.T đã thừa nhận có làm việc tại Công ty Đ tại Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh vào tháng 02 và tháng 3 năm 2018. Như vậy là sau khi nghỉ làm tại Công ty thì bà D.T.D.T đã có việc làm tại nơi khác và Công ty không có trách nhiệm phải bồi thường cho bà D.T.D.T. Bà D.T.D.T tự tìm việc tại Công ty Đ, Công ty không giới thiệu công việc cho bà D.T.D.T.

Bà D.T.D.T và Công ty đã có thỏa thuận về việc bà D.T.D.T nghỉ việc được thể hiện tại Quyết định nghỉ việc ngày 28/11/2017, Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà D.T.D.T do đó không đồng ý bồi thường theo các yêu cầu của bà D.T.D.T và cũng không đồng ý nhận bà D.T.D.T trở lại làm việc.

Bà D.T.D.T rút lại yêu cầu khởi kiện đối với số tiền khám chữa bệnh là 4.209.180 đồng. Công ty không có ý kiến gì về việc rút yêu cầu này.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội thị xã B, tỉnh Bình Dương do ông Đ.Q.T đại diện hợp pháp có ý kiến trong quá trình giải quyết vụ án:

Căn cứ vào dữ liệu Chương trình Quản lý thu BHXH của Công ty H thì Công ty đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm thất nghiệp cho bà D.T.D.T tại Bảo hiểm xã hội thị xã B tháng 10 và 11 năm 2017 với mức lương đóng là 4.237.500 đồng.

Ông Đ.Q.T có yêu cầu Tòa án giải quyết vụ án vắng mặt.

Ngoài ra Bảo hiểm xã hội thị xã B có Công văn số 318/CV-BHXX ngày 06/9/2019 phúc đáp Công văn số 09/TA-LĐ ngày 20/8/2019 của Tòa án nhân dân thị xã B như sau:

Căn cứ vào Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, Luật Bảo hiểm xã hội năm

2014, Luật Việc làm năm 2013, Nghị định 146/2018/NĐ-CP, Nghị định 44/2017/NĐ-CP, Nghị định 143/2018/NĐ-CP, Quyết định số 595/QĐ-BHXH năm 2017 quy định chi tiết về tỷ lệ đóng BHXH bắt buộc của người lao động Việt Nam được áp dụng:

- Người sử dụng lao động đóng BHXH 17,5% (trong đó quỹ hưu trí và tử tuất 14%, ốm đau và thai sản 3%, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp 0,5%); bảo hiểm y tế 3%; bảo hiểm thất nghiệp 1%.

- Người lao động đóng BHXH (8% quỹ tử tuất và hưu trí) BHYT 1,5%, BHTN 1%.

- Nhà nước hỗ trợ tối đa 1% quỹ tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của người lao động đang tham gia bảo hiểm thất nghiệp và do ngân sách trung ương bảo đảm.

Người sử dụng lao động tham gia BHXH, BHTN, BHYT bắt buộc bao gồm cơ quan Nhà nước, đơn vị sự nghiệp, đơn vị sự nghiệp, đơn vị vũ trang nhân dân...doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp tác, tổ chức khác và cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo Hợp đồng lao động.

Bản án sơ thẩm số: 06/LĐ-ST ngày 11 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân thị xã B quyết định:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà D.T.D.T đối với bị đơn Công ty H về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”

Buộc Công ty H phải bồi thường cho bà D.T.D.T các khoản sau:

- Tiền lương những ngày bà D.T.D.T không được làm việc từ ngày 01/12/2017 cho đến ngày Tòa án xét xử ngày 11/11/2019 là 23 tháng 10 ngày x 19.614.167 đồng/tháng = 458.669.751 đồng.

- Tiền lương vi phạm thời gian báo trước 45 ngày: 33.947.596 đồng.

- Bồi thường 04 tháng tiền lương x 19.614.167 đồng/tháng = 78.456.668 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do không đồng ý nhận bà D.T.D.T trở lại làm việc x 19.614.167 đồng/tháng = 39.228.334 đồng

Tổng cộng: 610.302.349 đồng (sáu trăm mười triệu ba trăm lẻ hai ngàn ba trăm bốn chín đồng).

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong, nếu người phải thi hành án chậm thi hành thì hàng tháng phải trả cho người được thi hành án tiền lãi đối với số tiền chậm trả theo mức lãi suất quy định tại Điều 357 và khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015, tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

- Buộc Công ty H có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho bà D.T.D.T từ ngày 01/12/2017 đến 30/10/2019 trên mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm là 19.614.167 đồng/tháng.

2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà D.T.D.T đối với bị đơn Công ty H đối với số tiền khám chữa bệnh 4.209.180 đồng.

3. Về chi phí giám định: 2.385.000 đồng Công ty H phải chịu (đã thực hiện xong).

4. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty H phải chịu 16.206.046 đồng (mười sáu triệu hai trăm lẻ sáu ngàn không trăm bốn sáu đồng).

Nguyên đơn, bị đơn được quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án sơ thẩm.

Người có quyền, nghĩa vụ liên quan vắng mặt tại phiên tòa có quyền kháng cáo Bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được Bản án hoặc kể từ ngày niêm yết Bản án theo quy định.

Ngày 19/11/2019, đại diện bị đơn làm đơn kháng cáo với nội dung yêu cầu Tòa phúc thẩm sửa toàn bộ Bản án sơ thẩm số: 06/2019/LĐST của Tòa án nhân dân thị xã B theo hướng bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn D.T.D.T.

Ngày 21/11/2019, Viện Kiểm sát nhân dân thị xã B có kháng nghị số: 03/QĐKNPT-VKS-LĐ đối với Bản án sơ thẩm số: 06/2019/LĐST của Tòa án nhân dân thị xã B, đề nghị Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương sửa án sơ thẩm theo hướng cách tính tiền lương theo các khoản Công ty trả cho bà D.T.D.T lương là 4.012.500 đồng cùng tiền trợ cấp chức vụ là 225.000 đồng, trợ cấp chuyên môn 2.000.000đ, trợ cấp kỹ thuật 500.000đ, tổng cộng là 6.737.500 đồng và Công ty H đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp kể từ ngày 14/8/2017 đến ngày mà Công ty Đ đã đóng.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết tranh chấp và người đại diện hợp pháp của bị đơn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.

Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương: Kể từ khi thụ lý vụ án cho đến khi xét xử, 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 nội dung vụ án: Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương vẫn giữ kháng nghị của Viện Kiểm sát nhân dân thị xã B đối với số tiền lương để làm căn cứ bồi thường là 6.737.500đ và thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 14/8/2017 đến ngày mà Công ty Đ đã đóng. Đồng thời, thay đổi một phần kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân thị xã B về yêu cầu bồi thường do vi phạm thời gian báo trước còn 2 tháng lương và xác định hợp đồng lao động giữa Bà D.T.D.T với Công ty H là hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa, ý kiến của Kiểm sát viên, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy:

[1] Về tố tụng:

Về thẩm quyền: Vụ án tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà Tòa án nhân dân thị xã B xét xử là đúng thẩm quyền. Về thời hạn kháng cáo và kháng nghị cũng phù hợp nên Tòa phúc thẩm xem xét.

Người đại diện hợp pháp của Bảo hiểm xã hội thị xã B, tỉnh Bình Dương là ông Đ.Q.T có đơn yêu cầu vắng mặt nên Tòa phúc thẩm vẫn tiến hành xét xử.

Về nội dung: Nguyên đơn và bị đơn đều thống nhất:

Ngày 14/8/2017 Công ty H (gọi tắt là Công ty H) có ký hợp đồng đào tạo và thử việc với bà D.T.D.T theo đó thời gian thử việc là 02 tháng kể từ ngày 14/8/2017 đến ngày 13/10/2017. Theo hợp đồng đào tạo và thử việc thì mức lương hai bên thỏa thuận là 3.750.000 đồng + 100.000 đồng tiền thưởng chuyên cần + 750.000 đồng tiền sinh hoạt.

Hết thời hạn thử việc bà D.T.D.T tiếp tục làm việc tại Công ty H đến ngày

28/11/2017 Công ty H ban hành Quyết định nghỉ việc nội dung là bà D.T.D.T nghỉ việc từ ngày 27/11/2017.

Mức lương theo phiếu lương tháng 10 và tháng 11 năm 2017 của bà D.T.D.T do bị đơn cung cấp thì tiền lương là 4.012.500 đồng, trợ cấp chức vụ 225.000 đồng, trợ cấp chuyên môn 2.000.000 đồng, trợ cấp kỹ thuật 500.000 đồng, tiền thưởng chuyên cần 100.000 đồng, hỗ trợ nhà ở 750.000 đồng, thưởng đặc biệt 11.675.000 đồng. Như vậy tiền lương và phụ cấp lương cùng các khoản bổ sung khác bà D.T.D.T chỉ được nhận là tiền lương 4.012.500 đồng, trợ cấp chức vụ 225.000 đồng, trợ cấp chuyên môn 2.000.000 đồng, trợ cấp kỹ thuật 500.000 đồng, tổng cộng là 6.737.500 đồng. Công ty H đã trả lương cho bà D.T.D.T tháng 10 năm 2017 là 19.651.454 đồng và tháng 11 năm 2017 là 19.576.880 đồng.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn là Công ty H thấy rằng:

Công ty H không giao kết hợp đồng lao động với bà D.T.D.T sau khi thử việc nhưng vẫn để bà D.T.D.T tiếp tục làm việc và trả lương đầy đủ. Việc Công ty H không giao kết hợp đồng lao động với bà D.T.D.T sau khi thử việc là vi phạm vào Điều 29 Bộ luật Lao động. Bà D.T.D.T tiếp tục làm việc tại Công ty H, được trả lương và đóng đầy đủ các khoản bảo hiểm tháng 10 và 11 năm 2017. Điều này cho thấy giữa bà D.T.D.T và Công ty H có quan hệ lao động và loại hợp đồng lao động giữa Công ty H với bà D.T.D.T theo sơ thẩm xác định hợp đồng lao động không xác định thời hạn là không phù hợp. Do vậy, trường hợp này được xác định theo khoản 2, Điều 22 Bộ luật Lao động là hợp đồng lao động xác định thời hạn là 24 tháng.

Ngày 28/11/2017 Công ty H ban hành Quyết định cho bà D.T.D.T nghỉ việc từ ngày 27/11/2019. Công ty H cho rằng bà D.T.D.T và Công ty H thỏa thuận về việc bà D.T.D.T nghỉ việc tại Công ty H và bà D.T.D.T đồng ý nhận quyết định và ký tên, viết họ tên vào trang 2 của Quyết định nghỉ việc. Phía Công ty H có yêu cầu Tòa án trưng cầu giám định đối với chữ ký và chữ viết của bà D.T.D.T tại trang 2 của Quyết định nghỉ việc. Tòa án đã có Quyết định trưng cầu giám định số 17/2019/QĐ-TCGD ngày 02/7/2019 trưng cầu giám định chữ ký và chữ viết tên của bà D.T.D.T tại Phòng Kỹ thuật hình sự - Công an tỉnh Bình Dương. Theo Kết luận giám định số 246/GĐ-PC09 ngày 26/7/2019 của Phòng Kỹ thuật hình sự - Công an tỉnh Bình Dương kết luận chữ viết họ tên D.T.D.T là do bà D.T.D.T viết ra, đối với chữ ký vượt quá khả năng giám định và đề nghị Tòa án giám định tại Phân viện Khoa học Hình sự - Bộ Công an.

Theo Quyết định nghỉ việc nói trên thì lý do Công ty H cho bà D.T.D.T nghỉ việc đó là: Căn cứ vào nhu cầu công việc của công ty H, công việc pháp lý ít nên không cần vị trí bộ phận pháp lý. Trình độ chuyên môn của bà D.T.D.T là Luật sư nên không có công việc phù hợp với trình độ chuyên môn để chuyển bà D.T.D.T sang bộ phận khác làm việc. Nội dung trong quyết định nghỉ việc thể hiện tinh thần có thỏa thuận của bà D.T.D.T với Công ty H về trách nhiệm pháp lý của bà D.T.D.T đối với Công ty và ngược lại.

Hơn nữa, trước khi giám định chữ viết và chữ ký bà D.T.D.T khẳng định không có ký tên và viết họ, tên vào quyết định nghỉ việc nhưng sau khi giám định có kết quả thì bà D.T.D.T thừa nhận có ký và viết tên vào một số tờ giấy trắng khi nghỉ việc còn để sót lại và công ty in vào trang 2 của quyết định nghỉ việc. Nội dung của quyết định đoạn 2 có ghi “ Do đó công ty H cho bà D.T.D.T nghỉ việc từ ngày 27 tháng 11 năm 2017 bằng chuyển khoản qua tài khoản ngân hàng và bà D.T.D.T đồng ý không còn có quyền yêu cầu Bên A chịu bất kỳ chi phí và trách nhiệm nào sau đó. Đoạn 3 ghi tiếp

Bà D.T.D.T không phải chịu trách nhiệm pháp lý đối với bất kỳ công việc nào mà bà D.T.D.T thực hiện khi làm việc tại công ty H kể từ ngày công ty H ban hành quyết định này”. Mặc dù quyết định mà Công ty H ban hành là quyết định nghỉ việc nhưng nội dung của quyết định này thể hiện sự thỏa thuận của hai bên và bà D.T.D.T đã ký tên, viết họ và tên nhận quyết định. Như vậy, có căn cứ (Đã giám định chữ viết) xác định bà D.T.D.T với Công ty H có sự thỏa thuận nghỉ việc và việc bà D.T.D.T không thừa nhận ký, viết họ và tên nhận quyết định nghỉ việc mà cho là đã ký tên, viết họ và tên vào một số tờ giấy trắng là thiếu căn cứ thuyết phục.

Xét đề nghị kháng nghị của Viện Kiểm sát nhân dân thị xã B và việc rút một phần nội dung kháng nghị của Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương thấy rằng: Do việc có sự thỏa thuận nghỉ việc giữa bà D.T.D.T với Công ty H nên theo những nhận định trên thì kháng nghị của Viện Kiểm sát nhân dân thị xã B và việc rút một phần nội dung kháng nghị của Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương là không có căn cứ để chấp nhận.

Từ những nhận định trên, thấy rằng Công ty H cho bà D.T.D.T nghỉ việc là có sự thỏa thuận của bà D.T.D.T nên kháng cáo của Công ty H là có căn cứ.

[3] Về án phí lao động phúc thẩm: Công ty H không phải chịu.

[4] Về chi phí tố tụng khác: Công ty H phải nộp theo quy định.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 148, điều 161, khoản 2 Điều 308, Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự; Nghị quyết 326/2016 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân thị xã B và một phần nội dung thay đổi của Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương.

2. Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của người đại diện theo ủy quyền của bị đơn là Công ty H. Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 06/2019/LĐ-ST ngày 11 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân thị xã B như sau:

2.1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Bà D.T.D.T về việc đòi bồi thường hợp đồng do Công Ty H đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2.2. Đình chỉ xét xử yêu cầu khởi kiện đòi số tiền khám chữa bệnh 4.209.180 đồng (Bốn triệu, hai trăm lẻ chín ngàn, một trăm tám mươi đồng) của nguyên đơn bà D.T.D.T đối với bị đơn Công ty H.

2.3. Về chi phí giám định: 2.385.000 đồng (Hai triệu, ba trăm tám mươi lăm ngàn đồng), Công ty H phải chịu (đã thực hiện xong).

2.4. Về án phí lao động sơ thẩm: Bà D.T.D.T và Công ty H không phải chịu.

3. Án phí lao động phúc thẩm: Công ty H không phải chịu, hoàn trả lại cho Công ty H 300.000 đồng tạm ứng án phí đã nộp theo biên lai thu số: 42234 ngày 20/11/2019 của Cục Thi hành án dân sự tỉnh Bình Dương.

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

Nơi nhận:

- Đương sự;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND TX B;
- Chi cục THADS TX B;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, Tòa LĐ, tổ HCTP.

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

Đã ký

Nguyễn Minh Tấn