

Bản án số: 01/2025/LĐ-ST

Ngày: 08-8-2025

V/v tranh chấp về bồi thường tiền trợ
cấp thất nghiệp khi chấm dứt hợp
đồng lao động

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN KHU VỰC 11, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Trần Thị Huê

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Nguyễn Văn Hải

2. Ông Nguyễn Đức Ý- Nguyên Chủ tịch Liên đoàn Lao động thành phố
Vũng Tàu

- *Thư ký phiên tòa:* Bà Hoàng Ngọc Thủy– Thư ký Tòa án nhân dân khu
vực 11, thành phố Hồ Chí Minh.

- *Đại diện Viện kiểm sát nhân dân khu vực 11, thành phố Hồ Chí Minh
tham gia phiên tòa:* Bà Trần Thùy Linh– Kiểm sát viên.

Ngày 08 tháng 08 năm 2025 tại trụ sở Tòa án nhân dân khu vực 11, thành
phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 04/2022/TLST-
LĐ ngày 03 tháng 10 năm 2022 về việc “Tranh chấp về bồi thường tiền trợ cấp thất
nghiệp khi chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số
19/2025/QĐXX-LĐ ngày 05 tháng 5 năm 2025; Quyết định tạm ngừng phiên tòa
số 01/2025/QĐST-LĐ ngày 26 tháng 5 năm 2025; Quyết định tạm đình chỉ giải
quyết vụ án lao động số 01/2025/QĐST-LĐ ngày 26 tháng 6 năm 2025; Quyết định
tiếp tục giải quyết vụ án số 01/2025/QĐST-LĐ ngày 25 tháng 7 năm 2025; Thông
báo về việc mở lại phiên tòa số 01/2025/TB-TA ngày 25 tháng 7 năm 2025, Quyết
định số 01/2025/QĐ-TĐ ngày 25 tháng 7 năm 2025, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Lê Xuân D, sinh năm 1967.

Địa chỉ: A T, phường V, thành phố Hồ Chí Minh (cũ là Phường C, thành phố
V, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu).

- *Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:* Bà Thái Thị Thùy D1, sinh năm
1992 và ông Nguyễn Văn N, sinh năm 1985.

Cùng địa chỉ: E N, phường T, thành phố Hồ Chí Minh (cũ là phường N, thành
phố V, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu) (bà D1 có mặt, ông N vắng mặt) (Là đại diện theo
ủy quyền).

- *Bị đơn*: Tổng Công ty Cổ phần B.

Địa chỉ: Tầng F, LPB T, số A T, phường T, quận H, thành phố Hà Nội (nay là phường H, thành phố Hà Nội).

Người đại diện theo pháp luật: Ông Dương Văn Đ, chức vụ: Tổng Giám đốc Tổng Công ty Cổ phần B.

Người đại diện theo ủy quyền:

- Ông Nguyễn Quang H, chức vụ: Giám đốc Ban Giám định bồi thường- Tổng Công ty Cổ phần B (vắng mặt)

- Ông Nguyễn Minh T, chức vụ: Phó Giám đốc Tổng Công ty Cổ phần B- Chi nhánh V (có mặt).

- Bà Đinh Thị H1- Nhân viên phòng Kế toán tổng hợp- Tổng Công ty Cổ phần B- Chi nhánh V (vắng mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện đề ngày 05-8-2022 và trong quá trình tố tụng tại Tòa, nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

Ngày 01 tháng 9 năm 2021, ông Lê Xuân D và Công ty B1 ký kết Hợp đồng lao động số 17/2021/HĐLĐ-XTI-VTA, nội dung như sau: Thời hạn hợp đồng: 01 năm, kể từ ngày 01-9-2021 đến ngày 31-8-2022; địa điểm làm việc: Công ty B1; chức vụ: Trưởng phòng Kinh doanh 03; Quyền lợi: Mức lương chính hoặc tiền công theo quy định của Tổng công ty và Công ty; tham gia Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về Luật về lao động và Bảo hiểm xã hội.

Công ty B1 tham gia đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho ông D từ tháng 09 năm 2021 với mức lương làm cơ sở đóng bảo hiểm là 6.242.808 đồng.

Ngày 16 tháng 02 năm 2022 vì một số lý do cá nhân nên ông D làm đơn gửi đến Công ty B1 để thảo thuận về việc cho ông D nghỉ việc từ ngày 01-3-2022. Nhưng đến hết ngày 01-3-2022, Công ty B1 vẫn không có bất kỳ ý kiến hay phản hồi gì về việc đồng ý cho ông D nghỉ việc theo thời gian như trên. Vì không được Công ty B1 chấp thuận cho nghỉ việc nên ông D vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty B1 và Công ty B1 vẫn tiếp tục tham gia đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho ông D.

Tuy nhiên, ngày 02 tháng 6 năm 2022, Công ty B1 có Quyết định số 46/2022/QĐ-XTI-TCHC về việc chấp dứt hợp đồng lao động số 17/2021/HĐLĐ-XTI-VTA đối với ông D kể từ ngày 02-6-2022.

Do Công ty B1 ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên ngày 26-9-2022, ông D có đơn khởi kiện đối với Công ty B1 (Công ty C là Tổng Công ty Cổ phần B) yêu cầu Tòa án nhân dân thành phố Vũng Tàu, tỉnh

Bà Rịa - Vũng Tàu (nay là Tòa án nhân dân khu vực 11, thành phố Hồ Chí Minh) giải quyết những nội dung sau:

- Hủy bỏ toàn bộ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 46/2022/QĐ-XTI-TCHC ngày 02-6-2022 của Công ty B1 vì trái quy định pháp luật.

- Trả tiền lương cho ông D trong khoảng thời gian ông D không được làm việc đến thời điểm hợp đồng lao động hết hạn (31-8-2022) là 3 tháng.

Số tiền cụ thể: $6.242.808 \text{ đồng} \times 3 \text{ tháng} = 18.728.424 \text{ đồng}$.

- Bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: $6.242.808 \text{ đồng} \times 2 \text{ tháng} = 12.485.616 \text{ đồng}$.

- Buộc Tổng Công ty Cổ phần B phải đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho ông D theo quy định pháp luật trong khoảng thời gian trước khi có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông D (từ ngày 01-04-2022 đến ngày 02-6-2022) và tiếp tục đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho ông D đến khi hợp đồng lao động hết hạn (từ ngày 02-6-2022 đến ngày 31-8-2022).

Quá trình giải quyết vụ án, ông D thay đổi yêu cầu khởi kiện, ông D yêu cầu Tòa án:

- Buộc Tổng Công ty Cổ phần B trả cho ông D 02 tháng lương là tháng 4 và tháng 5 năm 2022 theo hợp đồng lao động đã ký mà ông D đã được hưởng các tháng trước đó với số tiền $6.242.808 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 12.485.616 \text{ đồng}$.

- Buộc Tổng Công ty Cổ phần B bồi thường cho D số tiền trợ cấp thất nghiệp đáng lẽ được hưởng, tuy nhiên, do sai phạm từ Công ty mà ông D không đủ điều kiện để hưởng là: 44.948.217 đồng.

Về cơ sở khởi kiện: Sau khi nộp đơn xin nghỉ việc vào ngày 16-02-2022, do không được phê duyệt, cũng không nhận được bất kỳ thông báo nào từ Công ty B1 nên ông D vẫn tiếp tục làm việc. Do tính chất công việc đặc thù nên từ nửa cuối tháng 3 năm 2022 tới ngày 01-6-2022 ông D được Công ty B1 cho làm việc online, chỉ tới trụ sở Công ty B1 khi có công việc cần thiết. Ông D đã cung cấp cho Tòa án Vi bằng ghi nhận những tin nhắn trao đổi công việc của ông D trong khoảng thời gian này. Với vị trí công việc là trưởng phòng kinh doanh 3, ông D thường xuyên gửi tin nhắn giao việc cho nhân viên cấp dưới là cô Trần Hải Y. Trước khi Công ty B1 ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty B1 vẫn có trách nhiệm thanh toán tiền lương cho ông D. Ông Lê Xuân D ký Hợp đồng lao động với thời hạn làm việc là 01 năm kể từ ngày 01-9-2021 tới ngày 31-8-2022. Cho tới ngày 02-6-2022, Công ty B1 ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Theo Điều 45 Bộ luật lao động, cùng với quy chế nghỉ việc do Tổng Công ty B ban hành, trong suốt quá trình trước khi ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động vẫn tiếp tục thực hiện công việc của mình. Vì vậy, bị đơn có nghĩa vụ phải thanh toán tiền lương cho ông D trong 02 tháng 4 và tháng 5 năm 2022.

Đối với yêu cầu bị đơn bồi thường tiền trợ cấp thất nghiệp mà ông D được hưởng theo quy định của pháp luật: Ngày 02-6-2022, Công ty B1 ra Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động với ông D. Tuy nhiên, Công ty B1 đã báo giảm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế của ông D từ tháng 4 năm 2022.

Theo quy định của pháp luật, Công ty B1 chỉ ngừng đóng bảo hiểm cho người lao động khi người lao động và Công ty B1 chấm dứt hợp đồng lao động, cụ thể là các trường hợp nghỉ việc, bị sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng... Ở trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động giữa ông D và Công ty B1, theo quy định tại Điều 45 Bộ luật lao động năm 2019, Công ty B1 có nghĩa vụ phải ban hành Văn bản thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Và văn bản này là căn cứ để từ đó, Công ty B1 tiếp tục thông báo tới cơ quan Bảo hiểm xã hội về việc dừng đóng bảo hiểm cho người lao động đã được chấm dứt hợp đồng. Tại thời điểm tháng 4 năm 2022, ngoài Đơn xin nghỉ việc vào ngày 16-02-2022, ông D và Công ty B1 không ký kết bất kỳ văn bản nào. Đơn xin nghỉ việc của ông D cũng chưa được Công ty phê duyệt, do vậy việc Công ty B1 ngừng đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế của ông D là trái quy định.

Như vậy, Công ty B1 ngừng đóng bảo hiểm cho ông D từ tháng 4 năm 2022 là trái quy định pháp luật. Chính vì Công ty B1 đã báo giảm cắt đóng bảo hiểm của ông D từ tháng 4 năm 2022 trái quy định pháp luật, gây nên hậu quả là ông D không được hưởng trợ cấp thất nghiệp, căn cứ theo Thông báo của Trung tâm dịch vụ việc làm thuộc Sở lao động - thương binh và xã hội tỉnh B với lý do “Ông Lê Xuân D không tham gia bảo hiểm thất nghiệp tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động”. Như vậy, vì Công ty B1 báo ngừng đóng bảo hiểm cho ông D từ tháng 4 năm 2022 nên ông D không đủ điều kiện được hưởng trợ cấp thất nghiệp. Lỗi do Công ty B1 nên bị đơn phải bồi thường cho ông D số tiền trợ cấp thất nghiệp đáng lẽ ông D được hưởng.

Trong quá trình tố tụng tại Tòa, người đại diện hợp pháp của bị đơn Tổng Công ty Cổ phần B trình bày:

Ngày 01 tháng 9 năm 2021, Công ty B1 và ông Lê Xuân D ký Hợp đồng lao động số 17/2021/HĐLĐ-XTI-VTA, với thời hạn 01 năm kể từ ngày 01-9-2021 đến 31-8-2022; chức vụ: Trưởng phòng kinh doanh 03 như ông D trình bày.

Ngày 16-02-2022, ông D làm đơn xin thôi việc gửi đến Công ty B1 đề nghị cho ông D xin nghỉ việc từ ngày 01-3-2022. Lãnh đạo Công ty B1 đã phê duyệt vào Đơn xin thôi việc cho ông D là đồng ý cho ông D nghỉ việc và yêu cầu ông D phải bàn giao công việc. Tuy nhiên, từ tháng 3 đến tháng 5, ông D không đi làm việc tại Công ty B1. Đến ngày 12-5-2022, ông D mới bàn giao công việc cho Công ty. Đến ngày 02-6-2022, Tổng Công ty B có Văn bản chấm dứt hợp đồng lao động nên ngày 02-6-2022, Công ty B1 mới ban hành Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông D là đúng quy định.

Ông D cho rằng Công ty B1 ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là không đúng vì thứ nhất ông D là người chủ động có đơn xin thôi việc, thứ hai do ông D không thực hiện việc bàn giao công việc giấy tờ sau khi có đơn xin

thôi việc, đến ngày 12-5-2022 ông D mới bàn giao nên đầu tháng 6, Công ty ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông D là đúng. Tháng 3, ông D không đi làm nhưng Công ty vẫn đóng bảo hiểm cho ông D. Từ tháng 4-5, Công ty B1 không đóng bảo hiểm cho ông D do ông D không đi làm là đúng quy định.

Nay trước yêu cầu khởi kiện của ông D, bị đơn Tổng Công ty Cổ phần B không đồng ý, cụ thể:

- Đối với yêu cầu của ông D về việc yêu cầu bị đơn trả 02 tháng lương là tháng 04 và tháng 5 năm 2022 theo hợp đồng lao động đã ký, số tiền $6.242.808\text{đ} \times 02 \text{ tháng} = 12.485.616 \text{ đồng}$:

Căn cứ Điều 1 Biên bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động ngày 12-5-2022 được ký kết giữa Công ty B1 và ông Lê Xuân D đã nêu rõ:

“1. Hai bên thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động số 17/2021/HĐLD-XT1/VTA ký ngày 01/9/2021;

2. Ngày chấm dứt hợp đồng lao động: 01/4/2022;

3. Các bên thống nhất Người lao động được hưởng, trợ cấp, phụ cấp và chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tính đến hết ngày 01/4/2022...”

Như vậy, Công ty B1 đã đóng Bảo hiểm xã hội, thanh toán tiền lương, tiền công cho ông D đến hết tháng 3 năm 2022 là đúng theo biên bản thỏa thuận.

- Đối với yêu cầu buộc Công ty B1 bồi thường cho ông Lê Xuân D số tiền trợ cấp thất nghiệp đáng lẽ ông D được hưởng, tuy nhiên, do sai phạm từ Công ty mà ông D không đủ điều kiện để hưởng là: 44.948.217 đồng:

Căn cứ Bảng chấm công và Danh sách quyết toán lương tháng 4, 5, 6 năm 2022 của Công ty B1; Biên bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động ngày 12-5-2022 được ký kết giữa Công ty B1 và ông D thì các bên đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 01-4-2022.

Căn cứ quy định tại khoản 3 Điều 85 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định:

“Người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng bảo hiểm xã hội tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng bảo hiểm xã hội, trừ trường hợp nghỉ việc hưởng chế độ thai sản”. Như vậy, Công ty B1 đã thực hiện đầy đủ chế độ và quyền lợi cho ông D theo đúng Biên bản thỏa thuận ngày 12-5-2022 về việc chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 01-4-2022. Do đó, Công ty B1 đã đóng bảo hiểm xã hội cho ông Lê Xuân D đến hết ngày 31-3-2023 là đúng quy định cũng đúng thỏa thuận với ông D.

Tại phiên tòa, ông Lê Xuân D rút yêu cầu khởi kiện về việc buộc Tổng Công ty Cổ phần B trả cho ông D 02 tháng lương là tháng 4 và tháng 5 năm 2022 theo hợp đồng lao động với số tiền $6.242.808 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 12.485.616 \text{ đồng}$.

Ông D giữ nguyên yêu cầu khởi kiện về việc buộc Tổng Công ty Cổ phần B bồi thường cho ông D số tiền trợ cấp thất nghiệp đáng lẽ được hưởng, tuy nhiên, do sai phạm từ Công ty B1 mà ông D không đủ điều kiện để hưởng là 44.948.217 đồng.

Bị đơn giữ nguyên ý kiến đã trình bày trong quá trình giải quyết vụ án. Do ông D không đi làm trong tháng 3, 4, 5 năm 2022 nên Công ty B1 không có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội cho ông D. Việc Công ty B1 đến tháng 6 năm 2022 mới ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông D là do sau khi ông D có đơn xin thôi việc, ông D không bàn giao công việc, nghĩa vụ tài chính...theo thỏa thuận với Công ty B1 nên Công ty B1 không thực hiện việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông D được.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân khu vực 11, thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về trình tự thủ tục tố tụng:

Về thẩm quyền thụ lý, xác định quan hệ tranh chấp, việc thu thập chứng cứ, thời hạn gửi hồ sơ cho Viện kiểm sát nghiên cứu được Thẩm phán thực hiện đúng quy định pháp luật theo Bộ luật Tố tụng dân sự; tuy nhiên, có vi phạm thời hạn xét xử theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 203 Bộ luật Tố tụng dân sự. Về xác định tư các người tham gia tố tụng: Đối với Cơ quan Bảo hiểm Xã hội thành phố V không có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan vụ án nên không xác định là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trong vụ án này.

Việc tuân theo pháp luật tố tụng của Hội đồng xét xử, thư ký phiên tòa: Hội đồng xét xử, thư ký phiên tòa đã thực hiện đúng, đầy đủ các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan về việc xét xử vụ án.

Việc chấp hành pháp luật tố tụng của người tham gia tố tụng, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình quy định tại Điều 70, 71, 72, 73 và Điều 75 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Xét trình bày của nguyên đơn, bị đơn tại các bản tự khai, ý kiến trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa; các chứng cứ có trong hồ sơ vụ án cho thấy có đủ cơ sở xác định việc bị đơn vi phạm các quy định pháp luật lao động về chấm dứt hợp đồng lao động dẫn đến hậu quả là nguyên đơn không được hưởng trợ cấp thất nghiệp nên yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn bồi thường thiệt hại số tiền trợ cấp thất nghiệp lẽ ra nguyên đơn được hưởng là có cơ sở chấp nhận. Do đó yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ. Vì vậy, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn; đình chỉ yêu cầu khởi kiện mà nguyên đơn đã rút; buộc bị đơn bồi thường cho nguyên đơn tiền trợ cấp thất nghiệp đáng lẽ nguyên đơn được hưởng, số tiền là 44.948.217 đồng.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về tố tụng:

[1.1] Về quan hệ tranh chấp: Xét ông Lê Xuân D khởi kiện Tổng Công ty Cổ phần B về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng, sau đó ông D thay đổi yêu cầu khởi kiện, rút một phần yêu cầu khởi kiện, ông D khởi kiện buộc Tổng Công ty Cổ phần B phải bồi thường tiền bảo hiểm thất nghiệp đáng lẽ ông D được hưởng. Do vậy, Hội đồng xét xử xác định đây là “Tranh chấp về bồi thường tiền trợ cấp thất nghiệp khi chấm dứt hợp đồng lao động”.

[1.2] Về thẩm quyền giải quyết: Bị đơn có chi nhánh có trụ sở tại thành phố V, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (nay là phường V, thành phố Hồ Chí Minh). Ngoài ra, đây là tranh chấp về bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động, nguyên đơn có nơi cư trú tại phường V nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân khu vực 11, thành phố Hồ Chí Minh theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 40 Bộ luật tố tụng dân sự.

[1.3] Về xác định tư cách người tham gia tố tụng: Theo yêu cầu khởi kiện ban đầu, nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn đóng tiền bảo hiểm xã hội...nên Tòa án xác định Bảo hiểm Xã hội thành phố V là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan tuy nhiên quá trình giải quyết vụ án nguyên đơn thay đổi yêu cầu khởi kiện, do vậy Hội đồng xét xử xác định Bảo hiểm Xã hội thành phố V không có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trong vụ án này nên không đưa Bảo hiểm Xã hội thành phố Vũng Tàu tham gia vào vụ án với tư cách là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan.

[2] Về nội dung:

[2.1] Tại phiên tòa, nguyên đơn rút yêu cầu về việc buộc Tổng Công ty Cổ phần B trả cho ông D 02 tháng lương là tháng 4 và tháng 5 năm 2022 theo hợp đồng lao động đã ký, với số tiền 6.242.808 đồng x 02 tháng = 12.485.616 đồng.

Xét việc rút yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là tự nguyện, căn cứ khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với bị đơn Tổng Công ty Cổ phần B về việc yêu cầu bị đơn trả cho ông D 02 tháng lương là tháng 4 và tháng 5 năm 2022 theo hợp đồng lao động đã ký, với số tiền 6.242.808 đồng x 02 tháng = 12.485.616 đồng.

[2.2] Về yêu cầu buộc Tổng Công ty Cổ phần B (viết tắt là Tổng Công ty B) bồi thường cho ông Lê Xuân D số tiền trợ cấp thất nghiệp đáng lẽ được hưởng, tuy nhiên, do sai phạm từ Công ty mà ông D không đủ điều kiện để hưởng là 44.948.217 đồng.

[2.2.1] Ngày 01 tháng 9 năm 2021, ông Lê Xuân D và Công ty B1 ký kết Hợp đồng lao động số 17/2021/HĐLĐ-XTI-VTA, nội dung: Thời hạn hợp đồng 01 năm, kể từ ngày 01-9-2021 đến ngày 31-8-2022; địa điểm làm việc: Công ty B1; Chức vụ: Trưởng phòng Kinh doanh 03; Quyền lợi: Mức lương chính hoặc tiền công theo quy định của Tổng Công ty và Công ty V1, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất

nghiệp theo quy định của pháp luật về Luật về lao động và Bảo hiểm xã hội. Công ty B1 tham gia đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho ông D từ tháng 9 năm 2021 với mức lương làm cơ sở đóng bảo hiểm là 6.242.808 đồng.

Hợp đồng lao động được các bên ký kết trên cơ sở tự nguyện, phù hợp với quy định của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động nên hợp đồng lao động có giá trị pháp lý ràng buộc quyền và nghĩa vụ giữa các bên.

[2.2.2] Ngày 16 tháng 02 năm 2022, ông D có đơn xin thôi việc gửi Công ty B1, ông D trình bày, sau khi ông D nộp đơn cho Công ty B1 thì sau đó ông D không nhận được phản hồi của Công ty B1 về việc đồng ý cho ông D nghỉ theo nguyện vọng hay không nên ông D vẫn tiếp tục đi làm, ông D vừa lên Công ty B1 làm vừa làm online tại nhà.

Bị đơn trình bày sau khi ông D có đơn xin nghỉ việc, Lãnh đạo Công ty B1 đã ký duyệt vào Đơn xin thôi việc đồng ý cho ông D nghỉ việc và đưa lại cho bộ phận Văn phòng để giải quyết đơn xin thôi việc của ông D. Công ty B1 đã thông báo ông D lên Công ty B1 để bàn giao công việc nhưng ông D không lên mà ngày 12-5-2022 mới đến Công ty B1 bàn giao công việc.

“Điều 45. Bộ luật lao động quy định về việc Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động.

1. Người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật này”.

Quá trình giải quyết vụ án, Tòa án đã yêu cầu bị đơn cung cấp tài liệu chứng cứ về việc bị đơn đã thông báo cho ông D về việc chấm dứt hợp đồng lao động theo Đơn xin thôi việc đề ngày 16-02-2022 của ông D tuy nhiên bị đơn không cung cấp được.

[2.2.3] Theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 48 Bộ luật lao động năm 2019 thì *“Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ trường hợp sau đây có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày”* và *“Người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây: a) Hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu người sử dụng lao động đã giữ của người lao động;”*.

Mặt khác, khoản 5 Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động: *“Phối hợp với cơ quan bảo hiểm xã hội trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động, xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật”*.

Do đó, khi bị đơn nhận được đơn xin thôi việc của ông D vào tháng 2 năm 2022 và đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động với ông D thì chậm nhất là 30 ngày,

bị đơn phải có trách nhiệm bảo giảm lao động, phối hợp với cơ quan bảo hiểm xác nhận thời gian đóng bảo hiểm, trả sổ bảo hiểm và chốt sổ đến hết tháng 3 năm 2022 cho ông D, để đảm bảo các quyền lợi của người lao động. Tuy nhiên, bị đơn không thực hiện việc này, mà đến ngày 02 tháng 6 năm 2022 mới có tờ trình gửi Tổng Công ty B và cùng ngày nhận được văn bản của Tổng công tB, đã ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông D là không đúng các quy định trên, ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

[2.2.4] Tại phiên tòa, bị đơn trình bày ông D có đơn xin thôi việc vào ngày 16-02-2022. Sau khi nhận được Đơn xin thôi việc của ông D, bị đơn đồng ý cho ông D nghỉ việc. Theo Quy chế của Tổng Công ty B thì ông D phải có nghĩa vụ bàn giao công việc, sau khi bàn giao công việc thì Công ty mới có Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông D. Do ông D không chịu bàn giao công việc nên Công ty B1 mới chậm trễ trong việc ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động.

Hội đồng xét xử xét thấy: Căn cứ Quy trình chấm dứt hợp đồng lao động do Tổng Công ty B ban hành, cụ thể tại “6.1 Đối với trường hợp NLĐ đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động” của Quy trình đã quy định:

“Trường hợp 3: Nếu NLĐ chưa hoàn tất việc bàn giao, nghĩa vụ tài chính với Tổng Công ty thì trong vòng 30 ngày kể từ ngày nhận được đề nghị chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, BPNS/Phòng KTTH sẽ chuyển hồ sơ sang Ban Kiểm soát nội bộ để phối hợp xử lý theo quy định của pháp luật, ngoài ra Tổng công ty có thể áp dụng một hoặc nhiều biện pháp dưới đây:

+ Thông báo tới nơi công tác mới và nơi cư trú của NLĐ để yêu cầu phối hợp giải quyết.

+ Thông báo về hành vi vi phạm của NLĐ cho H2; Cục Q”.

Tuy nhiên tài liệu, chứng cứ do bị đơn cung cấp không thể hiện việc Công ty B1 có phối hợp xử lý đối với ông D do ông D không thực hiện việc bàn giao, nghĩa vụ tài chính cho Công ty. Do vậy, việc bị đơn cho rằng ông D không bàn giao, nghĩa vụ tài chính với Công ty B1 nên không ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông D là không có căn cứ.

[2.2.5] Căn cứ Quy trình thực hiện công tác chấm dứt hợp đồng lao động của Tổng Công ty L thể hiện: Sau khi người lao động có đơn đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động thì Lãnh đạo trực tiếp có ý kiến vào đơn sẽ chuyển đơn tới BPNS/Phòng KTTH để giải quyết...Sau khi cấp có thẩm quyền có chủ trương phê duyệt đề nghị chấm dứt hợp đồng của Người lao động thì BPNS/Phòng KTTH phải thông báo và thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động cho người lao động. Căn cứ vào thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, BPNS/Phòng KTTH, đơn vị, Phòng/Ban liên quan và người lao động tiến hành bàn giao công việc. Như vậy việc bàn giao công việc sẽ thực hiện sau khi người lao động và người sử dụng lao động ký thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

Căn cứ tài liệu, chứng cứ trong hồ sơ vụ án thể hiện: Ngày 12-5-2022, Công ty B1 và ông Lê Xuân D ký Biên bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Cùng ngày 12-5-2022, ông D đã ký bàn giao công việc. Như vậy, ông D đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ bàn giao công việc theo quy trình thực hiện công tác chấm dứt hợp đồng lao động do Tổng Công ty đề ra.

[2.2.6] Đối với ông D, sau khi nộp đơn xin thôi việc vào tháng 2 năm 2022, ông D vẫn tiếp tục làm tại Công ty B1 đến hết tháng 3 năm 2022, đã đảm bảo thời gian về việc báo trước đối với trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 35 Bộ luật lao động, không được coi là tự ý bỏ việc nên ông D không chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Ngày 12-5-2022, sau khi ký biên bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, cùng ngày ông D đã bàn giao công việc cho Công ty B1.

Như vậy, ông D đã thực hiện đúng nghĩa vụ theo quy định và quy trình chấm dứt hợp đồng lao động về thời gian báo trước và bàn giao công việc.

[2.2.7] Theo Thông báo của Trung tâm dịch vụ việc làm thuộc Sở Lao động thương binh và xã hội tỉnh B về việc không được hưởng trợ cấp thất nghiệp thể hiện: Ông Lê Xuân D không tham gia bảo hiểm thất nghiệp tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động nên ông D không được hưởng trợ cấp thất nghiệp.

[2.2.8]. Từ những phân tích trên, có đủ cơ sở để xác định Công ty B1 (Công ty C là Tổng Công ty B) có lỗi trong việc chậm ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông D, ảnh hưởng đến quyền lợi của ông D. Xét quá trình đóng Bảo hiểm xã hội thì ông D đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp nếu có đóng bảo hiểm thất nghiệp tháng liền kề trước khi nghỉ việc. Tuy nhiên, do bị đơn vi phạm các quy định pháp luật lao động, chậm giải quyết đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động của ông D, dẫn đến hậu quả là ông D không được hưởng trợ cấp thất nghiệp nên yêu cầu khởi kiện về việc buộc bị đơn bồi thường thiệt hại số tiền trợ cấp thất nghiệp lẽ ra ông D được hưởng là có cơ sở chấp nhận.

[2.2.9] Theo Điều 50 Luật việc làm 2013 và được hướng dẫn chi tiết tại Điều 8 Nghị định số 28/2015/NĐ-CP của Chính Phủ, quy định:

“ Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp nhưng tối đa không quá 05 lần mức lương cơ sở đối với người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định hoặc không quá 05 lần mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Bộ luật lao động đối với người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc.

2. Thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính theo số tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp, cứ đóng đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng thì được hưởng 03 tháng trợ cấp thất nghiệp, sau đó, cứ đóng đủ thêm 12 tháng thì được hưởng thêm 01 tháng trợ cấp thất nghiệp nhưng tối đa không quá 12 tháng”.

Căn cứ quy định trên thì mức trợ cấp thất nghiệp của ông D là 12 tháng, mỗi tháng được hưởng 60% của mức lương 6.242.808 đồng. Mức trợ cấp thất nghiệp mà đáng lẽ ông D được nhận là: $6.242.808 \text{đ} \times 60\% \times 12 \text{ tháng} = 44.948.217 \text{ đồng}$.

Do vậy, buộc bị đơn Tổng Công ty Cổ phần B có trách nhiệm bồi thường cho ông D số tiền 44.948.217 đồng.

[3] Về Chi phí trưng cầu giám định chữ ký là 4.370.000 đồng, ông D tự nguyện chịu.

[4] Về án phí lao động sơ thẩm: Theo quy định tại Điều 26 Nghị quyết 326/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về án phí, lệ phí Tòa án.

- Do yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận nên bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm. Như vậy, Tổng Công ty Cổ phần B phải chịu án phí lao động sơ thẩm là $44.948.217 \text{ đồng} \times 3\% = 1.348.446 \text{ đồng}$.

- Nguyên đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm. Nguyên đơn thuộc trường hợp được miễn nộp tiền tạm ứng án phí, án phí theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án nên không xử lý về tiền tạm ứng án phí.

[5] Xét ý kiến của Kiểm sát viên tại phiên tòa phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên chấp nhận.

[6] Về quyền kháng cáo: Các đương sự được quyền kháng cáo bản án theo quy định tại các Điều 271, 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào:

- Khoản 1 Điều 32, khoản 1 Điều 35, khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 40, khoản 1 Điều 147, Điều 157, khoản 2 Điều 227, khoản 3 Điều 228, Điều 244, 266, 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Điều 45, Điều 46, Điều 48 Bộ luật Lao động;

- Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội;

- Điều 46, Điều 50 Luật việc làm;

- Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn trả cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương (tháng 4 và tháng 5 năm 2022) theo hợp đồng lao động đã ký, với số tiền $6.242.808 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 12.485.616 \text{ đồng}$.

2. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Xuân D đối với bị đơn Tổng Công ty B về việc tranh chấp về bồi thường tiền trợ cấp thất nghiệp khi chấm dứt hợp đồng lao động.

3. Buộc bị đơn Tổng Công ty Cổ phần B bồi thường cho ông Lê Xuân D số tiền là 44.948.217đ (bốn mươi bốn triệu, chín trăm bốn mươi tám nghìn, hai trăm mười bảy đồng).

Kể từ ngày bản án, quyết định 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 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 khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

4. Về Chi phí trưng cầu giám định là 4.370.000đ (bốn triệu, ba trăm bảy mươi nghìn đồng), ông D tự nguyện chịu.

5. Về án phí lao động sơ thẩm: Tổng Công ty Cổ phần B phải nộp 1.348.446đ (một triệu, ba trăm bốn mươi tám nghìn, bốn trăm bốn mươi sáu đồng) án phí lao động sơ thẩm.

6. Các đương sự có quyền làm đơn kháng cáo bản án này trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án để yêu cầu Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh xét xử theo thủ tục phúc thẩm.

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

Nơi nhận:

- TAND thành phố Hồ Chí Minh;
- VKSND khu vực 11, thành phố Hồ Chí Minh;
- Phòng thi hành án dân sự khu vực 11, thành phố Hồ Chí Minh;
- Đương sự;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, văn thư.

**T.M HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Trần Thị Huê

