

**TÒA ÁN NHÂN DÂN  
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 14/2022/LĐ-PT  
Ngày 08-9-2022  
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 TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Ông Nguyễn Đắc Cường.

*Các Thẩm phán:* Ông Huỳnh Văn Luật;  
Ông Nguyễn Công Lực.

**- 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:** Bà Phạm Thị Thanh Thủy - Kiểm sát viên.

Ngày 08 tháng 9 năm 2022, 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 15/2022/TLPT-LĐ ngày 20/6/2022 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 04/2022/LĐ-ST ngày 26/4/2022 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 16/2022/QĐ-PT ngày 26/7/2022 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 19/2022/QĐ-PT ngày 10/8/2022, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông D, sinh năm 1988; địa chỉ: Thôn L, xã H, huyện B, tỉnh Bình Thuận.

*Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:* Ông Nguyễn Văn L, sinh năm 1986; địa chỉ: Tổ B, ấp C, xã T, huyện D, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 15/4/2021); có đơn xin xét xử vắng mặt.

2. *Bị đơn:* Công ty TNHH K, địa chỉ: Ấp B, xã P, thị xã B, tỉnh Bình Dương.

*Người đại diện hợp pháp của bị đơn:* Ông Bùi Trương D, sinh ngày 15/01/1998; địa chỉ: Số V đường L, tổ R, phường T, thành phố K, tỉnh Kon Tum; địa chỉ liên lạc: Số W, khu R, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 05/11/2021); có mặt.

*Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn:* Ông Đinh Tấn Tn là Luật sư của Công ty Luật TNHH Một thành viên P, thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Bình Dương; vắng mặt.

2. *Người kháng cáo:* Công ty TNHH K, địa chỉ: Ấp B, xã P, thị xã B, tỉnh Bình Dương là bị đơn trong vụ án.

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

\* *Đơn khởi kiện ngày 15/4/2021 và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn D (gọi tắt là ông D) và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:* Ông D làm việc tại Công ty TNHH K (gọi tắt là Công ty) từ ngày 04/7/2017 theo các hợp đồng lao động sau:

Hợp đồng lần 1: Xác định thời hạn 01 năm, từ ngày 07/4/2017 đến ngày 07/4/2018;

Hợp đồng lần 2: Xác định thời hạn 01 năm, từ ngày 07/4/2018 đến ngày 07/4/2019;

Hợp đồng lần 3: Không xác định thời hạn, tính từ ngày 07/4/2019.

Ông D làm việc tại Công ty với chức danh chuyên môn là công nhân bảo trì máy may, mức lương của ông D theo sổ bảo hiểm xã hội là 9.915.000 đồng/tháng. Đến ngày 23/10/2020, Công ty ban hành Quyết định số 142-2020/QĐ chấm dứt hợp đồng lao động với ông D kể từ ngày 23/10/2020. Ông D cho rằng: Quá trình làm việc tại Công ty, ông D không có bất cứ vi phạm nào, việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông D, nhưng không báo trước là trái quy định của pháp luật. Do đó, ông D khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty TNHH K phải bồi thường cho ông D các khoản sau:

Tiền lương những ngày ông D không được làm việc tính từ ngày 23/10/2020 cho đến ngày xét xử sơ thẩm, tạm tính đến ngày 23/12/2021 là 14 tháng = 9.915.000 đồng/tháng x 14 tháng = 138.810.000 đồng;

Bồi thường 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động = 9.915.000 đồng/tháng x 02 tháng = 19.830.000 đồng;

Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước (45 ngày) theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động là 14.872.500 đồng;

Bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 3 Điều 42 của Bộ luật Lao động = 9.915.000 đồng/tháng x 02 tháng = 19.830.000 đồng.

Tổng số tiền Công ty phải bồi thường cho ông D là 193.342.500 đồng. Đồng thời, yêu cầu Công ty đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông D không được làm việc.

Ngày 26/5/2021, ông D có đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc “*buộc Công ty đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông D không được làm việc*”. Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn xác định: Tại đơn khởi kiện, ông D ghi tổng số tiền yêu cầu bồi thường là 193.342.000 đồng. Nay người đại diện hợp pháp của nguyên đơn xác định lại tổng số tiền yêu cầu bồi thường tại đơn khởi kiện là 193.342.500 đồng; khoản tiền yêu cầu bồi thường tiền lương cho những ngày ông D không được làm việc tính đến ngày xét xử sơ thẩm là 18 tháng 03 ngày x 9.915.000 đồng/tháng = 179.614.038 đồng.

\* *Quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty TNHH K (gọi tắt là Công ty) trình bày:* Ông D với Công ty có ký kết với nhau các hợp đồng lao động, cụ thể:

Ngày 07/4/2017, ký hợp đồng lao động thời hạn 01 năm, từ ngày 07/4/2017 đến ngày 07/4/2018.

Ngày 06/4/2018, ký hợp đồng lao động thời hạn 01 năm, từ ngày 06/4/2018 đến ngày 06/4/2019.

Ngày 06/4/2019, ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Theo hợp đồng lao động, ông D làm việc tại bộ phận bảo trì máy; mức lương cơ bản là 5.504.160 đồng/tháng, phụ cấp gồm: 3.930.840 đồng/tháng; thâm niên nghề: 150.000 đồng/tháng; tổng cộng: 9.585.000 đồng. Ngoài ra, hợp đồng còn quy định cụ thể quyền và nghĩa vụ của các bên.

Do nhu cầu sản xuất, bộ phận khuy nút thiếu nhân sự làm việc, Công ty đã điều động ông D tới làm việc ở bộ phận khuy nút theo Quyết định điều động nhân sự ngày 27/8/2020 (thời gian báo trước 03 ngày), thời gian hỗ trợ là 04 ngày (từ ngày 29/8/2020), nhưng ông D không đồng ý với quyết định trên. Công ty đã tiến hành lập biên bản ngày 29/8/2020, ngày 03/9/2020 và ngày 04/9/2020 về việc vi phạm nội quy để nhắc nhở ông D làm việc theo lệnh điều động của Công ty, nhưng ông D vẫn không thực hiện. Ngày 29/8/2020, Công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông D, Công ty đưa thông báo cho ông D nhưng ông D không nhận và không đồng ý ký tên. Đến ngày 23/10/2020, Công ty ra Quyết định số 142-2020/QĐ chấm dứt hợp đồng lao động với ông D. Ông D làm việc tới ngày 23/10/2020 thì nghỉ và đã nhận đủ tiền lương của tháng 10/2020 (16 ngày làm việc). Ông D cũng đã nhận tờ rời của sổ bảo hiểm xã hội, đã hoàn tất toàn bộ chế độ nghỉ việc cho ông D theo quy định. Việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông D là đúng quy định của pháp luật nên Công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông D.

Tại Bản án số 04/2022/LĐ-ST ngày 26-4-2022 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương đã căn cứ Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 90 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 92, Điều 147, Điều 235, Điều 266, Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật Tổ tụng dân sự năm 2015; khoản 1 Điều 6, điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn K về việc: *“Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”*.

Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn K phải bồi thường cho ông D các khoản sau:

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc là: 9.915.000 đồng/tháng x 18 tháng 03 ngày = 179.614.038 đồng.

- 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 của Bộ luật Lao động là 19.830.000 đồng.

- Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là 14.872.500 đồng;

Tổng cộng: 214.316.538 đồng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của ông D cho đến khi thi hành án xong, Công ty Trách nhiệm hữu hạn K còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi

hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357 và Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn K về việc yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động.

3. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn K về việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông D không được làm việc.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về phần án phí lao động sơ thẩm và quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 06/5/2022, người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty TNHH K có đơn kháng cáo toàn bộ Bản án số 04/2022/LĐ-ST ngày 26/4/2022 của Tòa án nhân dân thị xã B với lý do: Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng pháp luật không đúng, tuyên bản án chưa thấu tình, đạt lý, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của Công ty, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận yêu cầu kháng cáo, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn có đơn xin xét xử vắng mặt xác định vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm và bác toàn bộ yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty. Người đại diện hợp pháp của bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo của mình, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu kháng cáo, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D và không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ mới.

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, nhận thấy: Việc Công ty ban hành Quyết định số 142-2020/QĐ ngày 23/10/2020 chấm dứt hợp đồng lao động với ông D là trái pháp luật nên theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động thì Công ty phải nhận ông D trở lại làm việc, trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông D không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng. Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty bồi thường cho ông D 02 tháng lương theo khoản 3 Điều 42 của Bộ luật Lao động và không chấp nhận yêu cầu của ông D về việc buộc Công ty bồi thường 02 tháng lương theo khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động là không phù hợp. Bị đơn Công ty kháng cáo yêu cầu không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D, nhưng không cung cấp được chứng cứ để chứng minh nên đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo. Tuy nhiên, do Tòa án cấp sơ thẩm tuyên không phù hợp nên đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm về cách tuyên. Về kiến nghị khắc phục vi phạm: Không.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án; ý kiến trình bày của người đại diện hợp pháp của bị đơn và quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án;

#### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án lao động về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”, thuộc thẩm

quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương 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.

[2] Xét đơn kháng cáo của bị đơn Công ty được thực hiện trong thời hạn luật định và đã thực hiện xong nghĩa vụ nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm nên hợp lệ.

[3] Quá trình giải quyết vụ án, hai bên đương sự đều thống nhất thừa nhận ông D với Công ty TNHH K có ký kết 03 hợp đồng lao động nên theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì đây được xem là những tình tiết, sự kiện không phải chứng minh. Xét Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số F0-352 ký kết ngày 06/4/2019 giữa Công ty với ông D, nhận thấy: Theo Giấy chứng nhận đầu tư số 461043000588 do Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương cấp ngày 27/10/2009, thay đổi lần thứ 2 ngày 11/11/2014 thì người đại diện theo pháp luật của Công ty là ông Kim Hong Jun. Mặc dù hợp đồng lao động trên là do ông W - Phó Tổng Giám đốc ký; tuy nhiên, ông K đã có “*Giấy ủy quyền ngày 01/01/2019*” để ủy quyền cho ông W ký kết và theo Điều 13 Điều lệ của Công ty quy định: “*Quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động được bảo đảm bằng Hợp đồng lao động ký kết giữa người lao động với Tổng Giám đốc hoặc Phó Tổng Giám đốc doanh nghiệp*” nên việc ký kết hợp đồng trên là đúng thẩm quyền. Theo nội dung Hợp đồng lao động số F0-352 ngày 06/4/2019 thì công việc của ông D là nhân viên bảo trì; mức lương cơ bản là 5.504.160 đồng/tháng, phụ cấp là 3.930.840 đồng/tháng và thâm niên nghề là 150.000 đồng/tháng; tổng cộng là 9.585.000 đồng/tháng. Nhưng theo quá trình đóng bảo hiểm xã hội tại Bảo hiểm xã hội thị xã B thì mức lương mà Công ty và ông D lấy làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho ông D kể từ tháng 01 năm 2020 đến tháng 10 năm 2020 là 9.915.000 đồng (bút lục 03-09). Do đó, có căn cứ xác định mức lương của ông D trước khi nghỉ việc tại Công ty là 9.915.000 đồng/tháng.

[4] Xét việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông D, nhận thấy: Theo Quyết định về việc bổ nhiệm Giám đốc bộ phận hành chính ngày 01/3/2017 thì ông C được ông K ký quyết định bổ nhiệm làm Giám đốc bộ phận hành chính, theo Điều III của quyết định trên thì ông C được “*thay mặt Tổng giám đốc Cty ký đơn thôi việc, quyết định thôi việc, nghỉ phép, nghỉ ốm của CB.CNV*” nên việc ông Chun Soo Min ký Quyết định số 142-2020/QĐ ngày 23/10/2020 để chấm dứt hợp đồng lao động với ông D là đúng thẩm quyền (bút lục 56, 63). Quá trình giải quyết vụ án, Công ty cho rằng: Do nhu cầu sản xuất, Công ty có Quyết định điều động nhân sự ngày 27/8/2020 để điều động ông D đến “*bộ phận: Tổ nút*” làm nhiệm vụ “*công nhân tổ nút*” với “*lý do hỗ trợ tổ nút đóng hàng*” kể từ ngày 29/8/2020, nhưng ông D không chấp hành. Trong các ngày 29/8/2020, 03/9/2020 và 04/9/2020, Công ty đã lập biên bản về việc ông D không chấp hành điều động của Công ty, đồng thời có Thông báo số 01/TB ngày 29/8/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông D kể từ ngày 23/10/2020. Đến ngày 23/10/2020, Công ty ban hành Quyết định số 142-2020/QĐ chấm dứt hợp đồng lao động với ông D là đúng quy định tại điểm a khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động nên Công ty không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông D.

[5] Xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty, nhận thấy: Theo Biên bản ngày 29/8/2020, Biên bản ngày 03/9/2020 và Biên bản ngày 04/9/2020 là do Quản lý xưởng K, Trưởng phòng Nhân sự bà N, Phó Chủ tịch Công đoàn ông Đ, Tổ trưởng Tổ bảo trì ông T và nhân viên nhân sự bà L lập, các biên bản trên không có chữ ký của người được điều động là ông D (bút lục 58-60); Thông báo số 01/TB về việc chấm dứt hợp đồng lao động, được Công ty ban hành ngay ngày đầu tiên lập biên bản là ngày

29/8/2020 (bút lục 62), nhưng không xác định được Công ty đã giao thông báo hoặc đã lập biên bản bàn giao thông báo hoặc niêm yết thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động cho ông D biết theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012. Quá trình giải quyết vụ án, ông D không thừa nhận việc Công ty có lập biên bản và bàn giao thông báo chấm dứt hợp đồng cho ông D, nhưng Công ty không cung cấp được chứng cứ để chứng minh nên không có căn cứ để xem xét. Mặt khác, trường hợp ông D không chấp hành quyết định điều động của Công ty, Công ty phải lập biên bản vi phạm nội quy lao động để xử lý kỷ luật lao động đối với ông D theo quy định của Bộ luật Lao động.

[6] Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và buộc Công ty phải bồi thường các khoản cho ông D theo mức lương 9.915.000 đồng/tháng là có căn cứ. Tuy nhiên, theo Đơn khởi kiện ngày 10/5/2021, ông D yêu cầu Công ty phải bồi thường 02 tháng lương theo khoản 3 Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012, nhưng ông D không yêu cầu Công ty *“phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết”* (bút lục 01-02). Quá trình giải quyết vụ án, Công ty cũng không có ý kiến là *“không muốn nhận lại người lao động”*, nhưng Tòa án cấp sơ thẩm lại buộc Công ty bồi thường cho ông D 02 tháng lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012; đồng thời, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông D về việc buộc Công ty bồi thường 02 tháng lương theo khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012 là không phù hợp với quy định của pháp luật, cần rút kinh nghiệm.

[7] Việc Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D đối với bị đơn Công ty TNHH K về việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông D không được làm việc. Công ty không kháng cáo về phần này nên phát sinh hiệu lực.

[8] Từ những phân tích và lập luận nêu trên, Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH K, sửa một phần Bản án số 04/2022/LĐ-ST ngày 26-4-2022 của Tòa án nhân dân thị xã B theo như đã nêu tại mục [6]. Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án là có phần phù hợp.

[9] Về án phí lao động phúc thẩm: Do Tòa án cấp phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm nên Công ty không phải chịu.

*Vì các lẽ trên;*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 308, khoản 2 Điều 309, Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

1. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH K. Sửa một phần Bản án số 04/2022/LĐ-ST ngày 26/4/2022 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương như sau:

Áp dụng Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 90 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 92, Điều 147, Điều 235, Điều 266, Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; khoản 1 Điều 6, điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số

326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1.1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D đối với bị đơn Công ty TNHH K về việc *“Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”*.

Buộc Công ty TNHH K phải bồi thường cho ông D các khoản sau:

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc là 9.915.000 đồng/tháng x 18 tháng 03 ngày = 179.614.038 đồng;

- 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động là 02 tháng x 9.915.000 đồng/tháng = 19.830.000 đồng.

- Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày là 14.872.500 đồng;

Tổng cộng là 214.316.538 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 còn phải chịu khoản tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại Điều 357 và Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D đối với bị đơn Công ty TNHH K về việc *“Bồi thường 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 của Bộ luật Lao động là 19.830.000 đồng”*.

1.3. Đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D đối với bị đơn Công ty TNHH K về việc *“đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông D không được làm việc”*.

1.4. Về án phí lao động sơ thẩm:

Công ty TNHH K phải chịu số tiền 6.429.496 đồng.

Ông D được miễn án phí theo quy định.

2. Án phí lao động phúc thẩm: Bị đơn Công ty TNHH K không phải chịu. Hoàn trả lại cho Công ty TNHH K số tiền 300.000 đồng tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2021/0005176 ngày 06/5/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự thị xã B.

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

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

**Nơi nhận:**

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thị xã B;
- Chi cục THADS thị xã B;
- 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 Đức Cường**