

Bản án số: 16/2021/LĐ-PT

Ngày: 13/5/2021

*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 Công Lực.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Minh Tấn;

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: Bà Ngô Kim Duyên - Kiểm sát viên.

Trong ngày 13/5/2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 10/2021/TLPT-LĐ ngày 11/3/2021 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 11/2020/LĐ-ST ngày 30/11/2020 của Tòa án nhân dân thị xã C, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo. Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 19/2021/QĐ-PT ngày 09/4/2021 và Quyết định hoãn phiên tòa số 14/2021/QĐ-PT ngày 29/4/2021, giữa:

- Nguyên đơn: Bà N.T.Q, sinh năm 1992; địa chỉ: Thị xã C, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Ông N.V.L, sinh năm 1986; địa chỉ: Huyện T, tỉnh Bình Dương (theo văn bản ủy quyền ngày 24/7/2020). Ông N.V.L có mặt.

- Bị đơn: Công ty M; địa chỉ: Thị xã C, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Bà X.H, chức vụ: Giám đốc; địa chỉ: Thị xã C, tỉnh Bình Dương (theo văn bản ủy quyền ngày 06/7/2020). Bà X.H vắng mặt và có đề nghị xét xử vắng mặt.

Người phiên dịch: Bà B.T.A, sinh năm 1988; địa chỉ: Thị xã C, tỉnh Bình Dương.

- Người kháng cáo: Nguyên đơn bà N.T.Q.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện đề ngày 21/4/2020, sửa đổi, bổ sung ngày 08/5/2020, khởi kiện bổ sung và rút một phần yêu cầu khởi kiện đề ngày 25/9/2020 và lời khai trong quá trình tham gia tố tụng, nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:*

Bà N.T.Q được Công ty M (gọi tắt là Công ty M) nhận vào làm việc vào ngày 04/12/2019. Thời gian thử việc là 02 tháng (tính từ ngày 14/12/2019). Sau khi kết thúc thời gian thử việc, bà N.T.Q và Công ty M có ký kết hợp đồng lao động số 050/02 HĐLĐ đề ngày 15/02/2020, loại hợp đồng xác định thời hạn là 01 năm tính ngày 04/02/2020 đến ngày 04/02/2021. Trong hợp đồng có quy định về thời gian làm việc là 8 tiếng/ngày, mức lương là 11.500.000 đồng, chức vụ: Kế toán. Ngoài ra, trong hợp đồng còn quy định về chế độ bảo hiểm, chế độ nâng lương, chế độ nghỉ ngơi, nghĩa vụ và quyền hạn của người lao động và người sử dụng lao động.

Sáng ngày 31/03/2020, nhân sự của Công ty M thông báo sẽ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà N.T.Q do ảnh hưởng dịch Covid – 19 và nói sẽ giải quyết theo Bộ luật Lao động năm 2012 là sẽ thông báo trước cho người lao động 30 ngày. Bà N.T.Q có trình bày với Công ty (bà H phụ trách nhân sự Công ty) là bà N.T.Q đang mang thai được 15-16 tuần (theo kết quả siêu âm ngày 23/3/2020), do vậy Công ty không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà N.T.Q. Tuy nhiên, Công ty không chấp nhận đề nghị của bà N.T.Q mà ngay lập tức buộc bà N.T.Q nghỉ việc vào sáng ngày 31/3/2020. Công ty M nói đã làm đúng luật và sẽ bồi thường cho bà N.T.Q 01 tháng tiền lương (lương tháng 4/2020) và không có bất kỳ một khoản trợ cấp nào khác.

Bà N.T.Q nhận thấy việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty M là hoàn toàn trái pháp luật, gây ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích của bà N.T.Q. Mặc dù trong quá trình làm việc tại Công ty bà N.T.Q luôn hoàn thành tốt công việc được giao. Công ty và bà N.T.Q cũng không ký bất kỳ thỏa ước lao động nào phải làm việc tại Công ty mấy tháng mới được mang thai.

Nay, bà N.T.Q khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty M phải bồi thường cho bà các khoản như sau:

- Tiền lương những tháng không đi làm (từ tháng 4/2020 đến tháng 8/2020): $11.500.000 \times 5 \text{ tháng} = 57.500.000 \text{ đồng}$.
- Tiền đóng Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp những tháng không đi làm: $9.200.000 \text{ đồng} \times 5 \text{ tháng} = 46.000.000 \text{ đồng}$.
- Bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động: $11.500.000 \times 2 \text{ tháng} = 23.000.000 \text{ đồng}$.
- Tiền trợ cấp thai sản: $9.200.000 \times 6 \text{ tháng} = 55.200.000 \text{ đồng}$

Tổng số tiền bà N.T.Q yêu cầu Công ty phải bồi thường là 181.700.000 đồng. Bà N.T.Q không yêu cầu Công ty M nhận bà N.T.Q trở lại làm việc.

Ngày 25/9/2020 bà N.T.Q nộp Đơn xin bổ sung và rút một phần yêu cầu khởi kiện với nội dung: Rút lại yêu cầu khởi kiện về tiền bảo hiểm xã hội, bảo

hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn những tháng không đi làm ($9.200.000đ \times 5 \text{ tháng} = 46.000.000 \text{ đồng}$), đồng thời khởi kiện bổ sung thêm 02 tháng tiền lương theo khoản 3 Điều 42 của Luật lao động tương đương với số tiền: $11.500.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 23.000.000 \text{ đồng}$.

Tổng số tiền bà N.T.Q yêu cầu Công ty M phải thanh toán là: $158.700.000 \text{ đồng}$ ($181.700.000 \text{ đồng} - 46.000.000 \text{ đồng} + 23.000.000 \text{ đồng} = 158.700.000 \text{ đồng}$).

** Ý kiến của bị đơn Công ty M tại Văn bản trình bày ý kiến đề ngày 17/6/2020, bà X.H trình bày như sau:*

Thứ nhất, bà N.T.Q đã có hành vi gian dối trong hồ sơ làm việc tại Công ty, cụ thể: Ngày 04/12/2020, Công ty M và bà N.T.Q có giao kết hợp đồng thử việc với thời gian thử việc từ ngày 02/12/2019 đến ngày 04/02/2020. Tại thời điểm nhận bà N.T.Q vào thử việc, bà có nộp cho Công ty phiếu khám sức khỏe đề ngày 03/12/2019 của Phòng khám S, An Tây. Nội dung phiếu khám không thể hiện bà N.T.Q đang mang thai và bà N.T.Q cũng nói rằng hiện tại mình không có thai. Tin tưởng vào lời nói của bà N.T.Q, ngày 15/02/2020, Công ty và bà N.T.Q đã ký hợp đồng lao động, thời hạn 01 năm từ ngày 04/02/2020 đến ngày 04/02/2021, chức vụ: Kế toán. Lúc này bà N.T.Q cũng cam kết bằng lời nói là hiện tại không có thai. Tuy nhiên, ngày 31/03/2020 khi Công ty giảm nhân sự do ảnh hưởng của dịch Covid-19 cho nhiều người lao động (trong đó có bà N.T.Q) thì bà nói là bà có mang thai 18 tuần nhưng không nộp cho Công ty bất cứ giấy tờ nào chứng minh việc bà có thai. Do đó, Công ty khẳng định tại thời điểm cho bà N.T.Q thôi việc thì Công ty hoàn toàn không biết gì về việc bà N.T.Q đang mang thai. Bà N.T.Q biết rõ việc mình có thai nhưng đã gian dối, cố tình dấu giếm để có thể được nhận vào làm việc tại Công ty.

Thứ hai, Công ty khẳng định đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng quy định pháp luật và theo hướng dẫn tại Công văn 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội: Đầu năm 2020, tại Việt Nam và một số nước trên thế giới bùng phát dịch Covid-19, điều này đã ảnh hưởng rất xấu đến hoạt động kinh doanh của công ty. Mặc dù Công ty đã tích cực tìm kiếm đơn hàng và áp dụng các biện pháp khắc phục nhưng Công ty vẫn không có đơn hàng, không có doanh thu nhưng vẫn phải thanh toán các chi phí như: điện, nước, nhân công, Bảo hiểm xã hội,... Trước tình hình khó khăn do dịch bệnh Covid-19 nên Công ty đã tiến hành đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với một số lao động (trong số đó có bà N.T.Q) theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012 và hướng dẫn tại Công văn 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/03/2020 nêu trên.

Về phía Công ty, có thông báo nhận lương thôi việc đến bà N.T.Q (ngày nghỉ việc là 31/03/2020) bà N.T.Q ký tên người xin nghỉ ở phía dưới. Do tình hình gấp gáp nên Công ty chưa thông báo trước đủ 30 ngày cho bà N.T.Q nên Công ty đã đền bù cho bà 01 tháng tiền lương tương đương với những ngày không thông báo tính theo Hợp đồng lao động là $11.500.000 \text{ đồng}$ và trả đủ cho bà N.T.Q vào ngày 15/04/2020 (bà N.T.Q có ký nhận lương đầy đủ). Do đó,

Công ty không chấp nhận với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà N.T.Q.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 11/2020/LĐ-ST ngày 30/11/2020 của Tòa án nhân dân thị xã C, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà N.T.Q đối với bị đơn Công ty M về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên án phí, quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

Ngày 08/12/2020, nguyên đơn bà N.T.Q kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử lại theo thủ tục phúc thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.

Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương: Về thủ tục, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực đúng và đầy đủ các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Viện Kiểm sát không có kiến nghị về thủ tục tố tụng. Về nội dung, Tòa án cấp sơ thẩm đã xét xử có căn cứ và đúng pháp luật, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa; ý kiến tranh tụng của 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:

Về sự có mặt của đương sự: Người đại diện của Công ty M có đơn đề nghị xét xử vắng mặt. Căn cứ khoản 2 Điều 296 Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án vẫn tiến hành xét xử vắng mặt người đại diện của Công ty M.

[2]. Về nội dung:

[2.1]. Hợp đồng lao động ngày 15/02/2020 được ký kết giữa bà N.T.Q và Công ty M là hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 01 năm tính từ ngày 04/02/2020 đến ngày 04/02/2021. Mức lương là 11.500.000 đồng/tháng, công việc : Kế toán, thời gian làm việc là 08 giờ/ngày, 06 ngày/tuần. Ngoài ra trong hợp đồng còn quy định chế độ tăng lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quyền và nghĩa vụ của các bên.

[2.2]. Bà N.T.Q cho rằng Công ty M đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong thời gian bà N.T.Q đang có thai là trái với quy định của pháp luật nên khởi kiện yêu cầu bị đơn phải bồi thường các khoản với tổng số tiền là 158.700.000 đồng. Bị đơn không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và cho rằng việc Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động với bà N.T.Q là do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid 19 chứ không phải vì lý do bà N.T.Q có thai.

[2.3] Xét Văn bản “Chấm dứt hợp đồng lao động” ngày 31/3/2020 của

Công ty M với nội dung: Căn cứ vào Điều 38 của Bộ luật Lao động 2012, tình hình dịch bệnh Covid 19; nay thỏa thuận cho bà N.T.Q được nghỉ việc tại Công ty M kể từ ngày 31/3/2020. Như vậy, việc Công ty M ra văn bản chấm dứt hợp đồng lao động với bà N.T.Q là vì lý do khó khăn về kinh tế, không phải vì lý do bà N.T.Q có thai.

[2.4] Theo kết quả xác minh ngày 31/8/2020 của Tòa án cấp sơ thẩm tại Công an xã An Tây thể hiện: Công ty M có địa chỉ tại thị xã C, tỉnh Bình Dương đã tạm ngưng hoạt động vì không có đơn hàng, người đại diện theo pháp luật của Công ty là ông L.H hiện không có mặt tại Công ty. Công văn số 2824/QLXNC-P4 ngày 09/9/2020 của Cục Quản lý xuất nhập cảnh thể hiện: Ông L.H, quốc tịch Trung Quốc, số hộ chiếu EA7024501 đã nhập xuất cảnh Việt Nam tổng cộng 24 lượt; lần gần nhất nhập cảnh là ngày 04/01/2020 và đã xuất cảnh ngày 06/01/2020 qua Cửa khẩu Cảng hàng không quốc tế Tân Sơn Nhất, hiện chưa nhập cảnh trở lại Việt Nam. Như vậy, có cơ sở xác định Công ty M thực sự có khó khăn về kinh tế, đang trong tình trạng thiếu nhân sự quản lý và chuyên gia nước ngoài.

[2.5] Công ty M thuê nhà xưởng của Công ty R. Hiện tại Công ty R đã mất khả năng thanh toán các khoản nợ đến hạn và đang làm thủ tục phá sản tại Tòa án nhân dân thị xã C, tỉnh Bình Dương. Theo đó, nhà xưởng mà Công ty M thuê của Công ty R trong thời gian tới có khả năng bị kê biên và phát mãi để thanh toán các khoản nợ. Hợp đồng thuê nhà xưởng không ổn định và có khả năng không thể được duy trì trong tương lai.

[2.6] Theo Danh sách tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN của Công ty M do Bảo hiểm xã hội thị xã C cung cấp ngày 17/11/2020 thì vào tháng 3/2020 tổng số lao động tham gia bảo hiểm tại công ty là 19 người, nhưng đến tháng 10/2020 thì tổng số lao động tham gia bảo hiểm của Công ty M là 06 người. Như vậy, việc cắt giảm giảm số người tham gia đóng bảo hiểm xã hội trên thực tế của Công ty M cho thấy Công ty đã phải cắt giảm số lượng người lao động.

[2.7] Dịch bệnh Covid-19 đã và đang ảnh hưởng nghiêm trọng đến tình hình kinh tế nói chung và tình hình kinh tế Việt Nam nói riêng. Nhiều doanh nghiệp đang đứng trước nguy cơ bị tạm dừng hoạt động hoặc phá sản. Trước bối cảnh đó, Chính phủ đã thực hiện nhiều giải pháp hỗ trợ doanh nghiệp. Công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn trả lương ngừng việc và giải quyết chế độ cho người lao động trong thời gian ngừng việc liên quan đến dịch bệnh Covid- 19 có nội dung như sau: “...nếu thời gian ngừng việc kéo dài ảnh hưởng đến khả năng chi trả của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 32 Bộ luật Lao động; nếu doanh nghiệp phải thu hẹp sản xuất, dẫn tới giảm chỗ làm việc thì thực hiện sắp xếp lao động theo Điều 38 hoặc Điều 44 Bộ luật Lao động”. Công ty M đã lập Bảng thống kê doanh nghiệp bị ảnh hưởng của dịch Covid-19 (bút lục số 45) gửi cơ quan quản lý lao động, trong đó có nêu rõ tổng số lao động bị

ảnh hưởng là 30 người và phải chấm dứt hợp đồng lao động 12 người.

[2.8] Giấy nhận lương thôi việc (bút lục số 31) mà bà N.T.Q có ký vào mục “*Người xin nghỉ*” có nội dung ghi “*Ngày xin nghỉ việc*”: ngày 31/3/2020 và ngày được nghỉ việc: ngày 31/3/2020, với lý do: “*Do dịch bệnh cắt giảm lao động*” và ghi chú rõ: “*lương tháng 4 đền bù hợp đồng cho NLD 30 ngày do nghỉ việc ngay theo quy định điều 38/2012 giải quyết dịch bệnh*”. Việc bà N.T.Q có ký nhận lương thôi việc như nêu trên thể hiện bà N.T.Q có biết rõ lý do Công ty M cho bà nghỉ việc và bà N.T.Q đã đồng ý nghỉ việc với lý do dịch bệnh công ty phải cắt giảm lao động theo quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động 2012, đồng thời bà N.T.Q đã nhận khoản thanh toán từ Công ty. Tình tiết này cho thấy có sự thỏa thuận giữa người lao động với Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do dịch bệnh.

[2.9] Từ những tình tiết nêu trên, có cơ sở xác định việc Công ty M chấm dứt hợp đồng lao động với bà N.T.Q là do khó khăn thực sự về kinh tế và hiện nay Công ty đang tạm ngưng hoạt động do ảnh hưởng của dịch Covid 19, là phù hợp với quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động 2012 và hướng dẫn tại Công văn số 1064/LĐTĐ-BHXH-QHLDTL ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.

[2.10] Xét quyền lợi của bà N.T.Q thì thấy rằng

- Công ty M chấm dứt Hợp đồng lao động với bà N.T.Q nhưng không đảm bảo đủ thời gian thông báo trước là đã vi phạm điểm b khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, Công ty đã khắc phục bằng cách bồi thường số tiền 11.500.000 đồng cho bà N.T.Q, bà N.T.Q đã nhận số tiền nêu trên nên yêu cầu khởi kiện của bà N.T.Q không có căn cứ để chấp nhận.

- Bản ghi quá trình đóng Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của bà N.T.Q đề ngày 17/11/2020 do Bảo hiểm xã hội thị xã C cung cấp, thể hiện thời gian lao động của bà N.T.Q vẫn tiếp tục duy trì và hiện đang hưởng chế độ thai sản do Bảo hiểm xã hội chi trả, cụ thể như sau: Từ tháng 02/2020 đến tháng 3/2020 bà N.T.Q tham gia bảo hiểm xã hội và làm việc tại Công ty M; từ tháng 4/2020 đến tháng 8/2020 tham gia bảo hiểm xã hội và làm việc tại Công ty D; từ tháng 9/2020 đến tháng 11/2020 nghỉ hưởng chế độ thai sản. Quyền lợi về bảo hiểm xã hội của bà N.T.Q khi nghỉ thai sản đã được Công ty D và Bảo hiểm xã hội bảo đảm.

[3] Nguyên đơn không cung cấp được tài liệu, chứng cứ nào khác tại Tòa án cấp phúc thẩm. Kháng cáo của nguyên đơn là không có cơ sở chấp nhận.

[4] Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát tại phiên tòa về việc không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm là phù hợp.

[5] Về án phí: Theo quy định của pháp luật, bà N.T.Q được miễn án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng điểm c khoản 1 Điều 38 và điểm b khoản 2 Điều 38 của Bộ luật

Lao động 2012; Công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn trả lương ngừng việc và giải quyết chế độ cho người lao động trong thời gian ngừng việc liên quan đến dịch bệnh Covid- 19.

Áp dụng khoản 1 Điều 308, Điều 309 và 313 Bộ luật Tố tụng dân sự; 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. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn bà N.T.Q. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 11/2020/LĐ-ST ngày 30/11/2020 của Tòa án nhân dân thị xã C, tỉnh Bình Dương như sau:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà N.T.Q đối với bị đơn Công ty M về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” và yêu cầu bồi thường các khoản với tổng số tiền 158.700.000 đồng.

2. Về án phí:

Bà N.T.Q được miễn toàn bộ án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm.

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

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

Nơi nhận:

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

Đã ký

Nguyễn Công Lực