

**TÒA ÁN NHÂN DÂN  
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Bản án số: 474/2021/LĐ-PT  
Ngày 19/5/2021  
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 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Ông Bùi Liên Minh

*Các Thẩm phán:* Bà Bùi Thị Kim Dung

Bà Phạm Thị Thanh Trúc

**- Thư ký phiên tòa:** Bà Hà Hoa Thiên

**- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa:** Bà Thân Trọng Minh Phương - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 15 và 28 tháng 4 và ngày 19 tháng 5 năm 2021 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 06/2021/LĐPT ngày 23/02/2021 về: “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án dân sự sơ thẩm số 26/2020/LĐ-ST ngày 30/12/2020 của Tòa án nhân dân quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1039/2020/QĐ-PT ngày 16/3/2021 giữa các đương sự:

*Nguyên đơn:* Bà C, sinh năm 1983

Địa chỉ thường trú: Số 73 đường M, tổ 6, khu phố Gò Công, phường L, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà M, sinh năm 1994; Địa chỉ: Số 200/5 đường N, phường T, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh (Giấy uỷ quyền số 05317, quyền số 06/TP/CC-SCC/HĐGD ngày 18 tháng 6 năm 2020).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông T - Luật sư Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

*Bị đơn:* Công ty H

Trụ sở: Số 68 đường L, khu phố 3, phường L, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông M – sinh năm 1962

Nơi cư trú: 607 chung cư A, phường A, Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh.  
Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông V, sinh năm 1973;  
Địa chỉ: Số 37 đường T, phường T, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh  
(Giấy uỷ quyền ngày 31 tháng 8 năm 2020).

(Các đương sự có mặt tại phiên tòa)

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*Theo đơn khởi kiện ngày 24 tháng 6 năm 2020 và quá trình tố tụng của nguyên đơn bà C có đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn trình bày:*

Bà C làm việc tại Công ty H (viết tắt là “Công ty”) theo hợp đồng lao động số 07/HĐĐ-2018 ngày 01/01/2018 thời hạn hợp đồng lao động là 03 năm từ ngày 01/01/2018 đến hết ngày 31/12/2020, địa điểm làm việc tại Công ty H, giữ chức vụ là nhân viên (nhưng thực tế bà C làm kế toán cho Công ty), mức lương cơ bản là 4.400.000 đồng/26 ngày (các khoản phụ cấp, tiền thưởng, chế độ nghỉ ngơi... theo quy định của công ty), mức lương thực tế bà C nhận là 15.705.000 đồng. Từ ngày 30/12/2018 đến hết ngày 31/5/2019 bà C nghỉ thai sản, ngày 01/6/2019 bà C trở lại làm việc.

Tuy nhiên ngày 23/7/2019 bà C đến Công ty làm việc và bị nhân viên bảo vệ ngăn lại không cho bà vào và không báo với bất cứ lý do gì, mặc dù bà C không vi phạm bất kỳ kỷ luật nào của Công ty, bà đã nhiều lần liên hệ với Công ty không có kết quả. Nay bà C khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc Công ty H bồi thường thiệt hại cho bà C số tiền: 376.315.962 (Ba trăm bảy mươi sáu triệu ba trăm mười lăm nghìn chín trăm sáu mươi hai) đồng, cụ thể như sau:

+ Bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là: 15.705.000 đồng x 2 tháng = 31.410.000 đồng.

+ Tiền lương những ngày không làm việc tạm tính từ ngày 23/7/2019 đến ngày 23/12/2020 là 17 tháng x 15.705.000 đồng = 266.985.000 đồng.

+ Khoản tiền vi phạm thời gian báo trước 45 ngày: 15.705.000 đồng x 45 ngày = 23.557.500 đồng.

+ Phép năm 2019 chưa thanh toán: (15.705.000 đồng/26 ngày) x 12 ngày = 7.248.462 đồng.

+ Lương tháng 13 năm 2019: 15.705.000 đồng x 1 tháng = 15.705.000 đồng.

Đề nghị Công ty tiếp tục đóng Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định đến khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Yêu cầu Công ty nhận bà C lại tiếp tục làm việc tại Công ty, trường hợp Công ty không đồng ý nhận lại thì phải bồi thường thêm 02 tháng lương theo quy định của Bộ Luật lao động là 31.410.000 đồng.

*Bị đơn Công ty H có đại diện hợp pháp ông V trình bày:* Xác nhận Công ty H và bà C có ký Hợp đồng lao động số 07/HĐĐ-2018 ngày 01/01/2018 với nội dung như nguyên đơn trình bày. Tuy nhiên, bà C làm việc tại Công ty với

chức vụ là kế toán, mức lương Công ty trả cho bà C là 4.400.000 đồng/26 ngày, làm việc theo quy định của Công ty.

Tháng 12/2018 bà C nghỉ thai sản, ngày 31/5/2019 bà C trở lại làm việc, từ ngày 23/7/2019 bà C không đến Công ty làm việc, bà C tự ý nghỉ việc tại Công ty không lý do. Công ty đã nhiều lần liên hệ với bà C nhưng không có kết quả, Công ty vẫn chưa có quyết định gì về việc bà C nghỉ việc. Nay Công ty không đồng ý với yêu cầu của nguyên đơn bà C. Ngoài ra Công ty không có yêu cầu gì khác trong vụ kiện này.

Với nội dung vụ án nêu trên, Tòa án cấp sơ thẩm đã tuyên án:

Căn cứ vào Điều 5, Điều 6, khoản 1 Điều 35, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 91, Điều 92, Điều 93, Điều 147, Điều 186, điểm b khoản 2 Điều 227, khoản 3 Điều 228, Điều 266, Điều 273, Điều 280, Điều 482 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 5, Điều 6, Điều 15, Điều 16, Điều 17, Điều 36, Điều 37, Điều 40, Điều 43, Điều 123, Điều 157, Điều 200 và Điều 202 của Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ Luật phí và lệ phí số 97/2015/QH13 ngày 25/11/2015 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH 14 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;

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự năm 2008, đã được sửa đổi, bổ sung năm 2014;

*Tuyên xử:*

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà C.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 08/01/2021 nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án và đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện, hoặc hủy toàn bộ bản án sơ thẩm.

**Tại phiên tòa phúc thẩm:**

Nguyên đơn trình bày yêu cầu kháng cáo: Tòa án cấp sơ thẩm đã không xem xét, đánh giá khách quan các chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, cụ thể: không thu thập đầy đủ các chứng cứ để làm rõ nội dung vụ án, không cho đối chất giữa nguyên đơn và lãnh đạo công ty, không buộc bị đơn phải cung cấp các chứng cứ theo yêu cầu của nguyên đơn, bị đơn đã vi phạm nghĩa vụ cung cấp chứng cứ theo khoản 1 Điều 91 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nhưng không phải chịu hậu quả của việc không cung cấp chứng cứ để phản đối yêu cầu của nguyên đơn. Vì vậy, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm, giao hồ sơ về Tòa án nhân dân Thành phố Thủ Đức giải quyết lại theo thủ tục sơ thẩm.

Tại phiên tòa ngày 15/4/2021 nguyên đơn có cung cấp cho Tòa án 02 thư điện tử của bà gửi cho bà P nhưng không có nội dung. Vì vậy Hội đồng xét xử tạm hoãn phiên tòa để nguyên đơn cung cấp chứng cứ là nội dung các thư điện tử. Ngày 07/5/2021 Tòa án nhận được vi bằng số 205/2021/VB-TPL ngày 19/4/2021 của Văn phòng thừa phát lại quận Bình Tân theo vi bằng này thì vào ngày 15/5/2020 bà C có gởi 03 thư điện tử tới các địa chỉ [ph.doan@icloud.com](mailto:ph.doan@icloud.com), [anh tuan89@yahoo.com](mailto:anh tuan89@yahoo.com), [ph.doan@icloud.com](mailto:ph.doan@icloud.com) với nội dung bà C nhờ bà P giải quyết chế độ bảo hiểm kèm theo là tờ trình. Tại tờ trình đính kèm là đơn đề nghị gửi Tổng giám đốc Công ty TNHH NT Hoa Sen với nội dung bà C cho rằng Công ty đã cho bà nghỉ việc vào ngày 23/7/2019 là trái pháp luật, đề nghị Công ty chốt sổ bảo hiểm và trả lại cho bà, cơ sở đóng bảo hiểm là tiền lương theo hợp đồng lao động 4.400.000đ/tháng.

Bị đơn trình bày ý kiến về yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn: Phía Công ty chưa có quyết định nào hay có hành vi cụ thể nào để chấm dứt hợp đồng lao động với bà C, và trên thực tế thì bà C đã tự ý nghỉ việc, thể hiện trong việc bà C không bàn giao sổ sách kế toán cho Công ty, không bàn giao thiết bị bảo mật sổ cho Công ty làm gián đoạn hoạt động của Công ty. bà C khởi kiện Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với bà, tuy nhiên bà C không chứng minh được có hay không hành vi này bằng các chứng cứ phản đối Công ty có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà, tại cấp sơ thẩm bà C có yêu cầu đòi chất với lãnh đạo Công ty và yêu cầu cung cấp một số chứng cứ việc này là không cần thiết vì trước hết bà C phải chứng minh được việc Công ty có chấm dứt hợp đồng lao động với bà. Về tiền lương, bà C có cung cấp cho Tòa án 03 tài liệu nhưng các tài liệu này mâu thuẫn về số tiền lương nên Công ty chỉ thừa nhận lương của bà C là 4.400.000đ/tháng. Đối với thư điện tử mà bà C gửi cho bà P thì chúng tôi không rõ địa chỉ email này là của ai và các email này là của bà C tự làm nên cũng không thể chứng minh Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà C.

Tại phiên tòa người đại diện theo ủy quyền của bị đơn thừa nhận bị đơn chưa thanh toán cho nguyên đơn lương tháng 7 năm 2019 và đồng ý thanh toán cho nguyên đơn 01 tháng lương theo hợp đồng lao động là 4.400.000đ. Công ty chúng tôi đồng ý hỗ trợ cho bà C thêm 03 tháng lương tổng cộng là 13.200.000đ. Riêng đối với sổ bảo hiểm y tế của nguyên đơn thì nguyên đơn là người giữ sổ nên bị đơn không có để chốt sổ trả lại cho nguyên đơn, về thời gian đóng bảo hiểm bị đơn đồng ý cùng nguyên đơn đóng bảo hiểm cho đến hết tháng 7 năm 2019.

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

Về hình thức: Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: sau khi phân tích những tình tiết khách quan của vụ án, căn cứ vào khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử, chấp nhận một phần

kháng cáo của bị đơn và sửa bản án sơ thẩm, buộc Công ty Hoa Sen phải trả cho bà C lương tháng 7 năm 2019 và chốt sổ bảo hiểm cho bà C hết tháng 7 năm 2019. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty Hoa Sen hỗ trợ cho bà C 13.200.000đ.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa sau khi phân tích, đánh giá về kháng cáo, các tình tiết của vụ án, việc giải quyết, xét xử của Tòa án cấp sơ thẩm, đối chiếu những căn cứ pháp luật, Hội đồng xét xử Phúc thẩm nhận định:

[1] Bản án sơ thẩm số 26/2020/LĐ-ST được tuyên vào ngày 30/12/2020, ngày 08/01/2021 nguyên đơn kháng cáo vì vậy đơn kháng cáo của nguyên đơn nằm trong thời hạn luật định, nguyên đơn tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên được miễn đóng tiền tạm ứng án phí phúc thẩm do đó Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận giải quyết vụ án theo trình tự phúc thẩm.

[2] Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ nội dung của bản án sơ thẩm do đó, Hội đồng xét xử phúc thẩm xem xét lại nội dung kháng cáo của nguyên đơn và toàn bộ nội dung bản án sơ thẩm.

[3] Theo sự thừa nhận của đôi bên thì vào ngày 23/7/2019 nguyên đơn có vào công ty làm việc tuy nhiên do bảo vệ công ty không cho nguyên đơn vào mà không có bất kỳ một thông báo nào, sau khi bà khiếu nại thì bà T là Chủ tịch hội đồng quản trị mới thông báo cho bà biết bà đã bị chấm dứt hợp đồng lao động. Tất cả giao dịch trên đều thông qua điện thoại không có ghi âm. Theo bị đơn thì sau khi nghỉ thai sản nguyên đơn có vào công ty làm việc tuy nhiên đến ngày 23/7/2019 nguyên đơn tự ý nghỉ việc không thông báo cho Công ty biết lý do, không bàn giao sổ sách, thiết bị Token, Công ty đã nhiều lần liên hệ với nguyên đơn nhưng không thành, đến nay Công ty cũng chưa đưa ra quyết định gì đối với nguyên đơn. Do các bên không có chứng cứ gì chứng minh cho lời trình bày của mình là có căn cứ và hợp pháp, nên Tòa án xem xét các tình tiết khách quan của vụ án để có thể chứng minh bà C thực tế có bị Công ty Hoa Sen đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hay không, để chấp nhận hay không chấp nhận yêu cầu của bà.

[4] Theo nguyên đơn thì ngày 23/7/2019 nguyên đơn đến Công ty làm việc nhưng bị bảo vệ Công ty không cho vào, sự kiện này là mẫu chốt để khẳng định có hay không hành vi pháp lý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của bị đơn, tuy nhiên, nguyên đơn không xác định được người bảo vệ này là ai, tên là gì, nên không thể triệu tập người bảo vệ này tham gia tố tụng với tư cách là người làm chứng vì vậy, chưa thể khẳng định vào ngày trên nguyên đơn có thực tế đi làm hay không.

[5] Nguyên đơn cũng cho rằng sau khi bị chấm dứt hợp đồng lao động phía người Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty là bà T đã thông báo cho nguyên đơn về việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn, tuy nhiên nguyên đơn cũng không cung cấp được chứng cứ là băng ghi âm

buổi nói chuyện làm cơ sở cho Tòa án tổ chức đối chất giữa hai bên, nên chưa có cơ sở khẳng định bà T là người đã chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn.

[6] Mặt khác, theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp công ty TNHH hai thành viên trở lên (đăng ký thay đổi lần thứ: 9, ngày 17/7/2018 thì người đại diện theo pháp luật cũng là người sử dụng lao động là giám đốc Công ty ông Đ chưa có văn bản nào khẳng định việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, nếu thật sự nguyên đơn bị bảo vệ không cho vào làm việc hoặc bà T cho nghỉ việc thì nguyên đơn có quyền khiếu nại lên người sử dụng lao động (Điều 132 BLLĐ năm 2012), Cơ quan quản lý Nhà nước về lao động (theo Điều 235 BLLĐ năm 2012) và Thanh tra lao động (theo Điều 237 BLLĐ năm 2012) để giải quyết. Tuy nhiên, nguyên đơn không có bất cứ tài liệu khiếu nại nào như đã nêu trên để có thể chứng minh nguyên đơn đã bị Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

[7] Tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn cho rằng do bị đuổi việc nên bà không kịp bàn giao sổ sách, thiết bị bảo mật chữ ký số Token. Lời khai của nguyên đơn là không hợp lý bởi lẽ: Nguyên đơn là kế toán của Công ty là người có trách nhiệm quan trọng trong việc thu thập, quản lý số liệu kế toán, kiểm tra giám sát các khoản thu, chi tài chính, kiểm tra, quản lý tài sản, sử dụng tài sản, tham mưu, đề xuất các giải pháp phục vụ yêu cầu quản trị và quyết định kinh tế, tài chính của đơn vị kế toán... (Điều 4 luật Kế toán năm 2015), mặt khác nguyên đơn lại nắm giữ thiết bị Token giao dịch với các đơn vị khác. Chính vì vai trò quan trọng của kế toán nên nếu có việc bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn thì Công ty phải yêu cầu nguyên đơn bàn giao sổ sách chứng từ kế toán cũng như thiết bị Token nhằm bảo đảm cho hoạt động của Công ty được thông suốt. Việc thiếu bàn giao này cũng có thể thấy nguyên đơn đã đột ngột nghỉ việc tại Công ty.

[8] Tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn có cung cấp cho Tòa án vi bằng số 205/2021/VB-TPL ngày 19/4/2021 của Văn phòng thừa phát lại Quận B xác nhận vào ngày 15/5/2020 bà C có gửi 03 thư điện tử tới các địa chỉ [ph.doan@icloud.com](mailto:ph.doan@icloud.com), [anhtuan89@yahoo.com](mailto:anhtuan89@yahoo.com), [ph.doan@icloud.com](mailto:ph.doan@icloud.com). Về nội dung bà C nhờ bà P giải quyết chế độ bảo hiểm, nhưng lại gửi tới 03 hộp thư vì vậy không thể biết được các hộp thư trên là của bà P hay là địa chỉ hộp thư của người có thẩm quyền trong Công ty H. Tại tờ trình đính kèm thư điện tử của bà C gửi Tổng giám đốc Công ty H với nội dung bà C cho rằng Công ty đã cho bà nghỉ việc vào ngày 23/7/2019 là trái pháp luật, đề nghị Công ty chốt sổ bảo hiểm và trả lại cho bà. Tuy nhiên, tại 03 hộp thư điện tử trên không có thư trả lời như vậy chưa có cơ sở chứng minh rằng Công ty Hoa Sen thừa nhận đã chấm dứt hợp đồng lao động với bà C. Chính vì 02 lý do trên mà Hội đồng xét xử không công nhận chứng cứ mà bà C đã cung cấp cho Tòa án là có giá trị chứng minh.

[9] Phía nguyên đơn cho rằng do bị đơn có nghĩa vụ chứng minh nhưng không đưa ra các chứng cứ để chứng minh thì Tòa án phải chấp nhận yêu cầu

khởi kiện của nguyên đơn, đây là cách hiểu sai luật bởi lẽ, theo khoản 1 Điều 91 BLTT DS năm 2015 thì khi Người lao động khởi kiện vụ án đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động... thì nghĩa vụ chứng minh thuộc về người sử dụng lao động. Nghĩa vụ chứng minh ở đây phải được hiểu rằng: Khi người sử dụng lao động có ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động hoặc có hành vi pháp lý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, thì mới là nguyên nhân để dẫn tới kết quả là người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ chứng minh cho quyết định chấm dứt hợp đồng lao động hoặc có hành vi pháp lý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là có căn cứ và hợp pháp khi người lao động khởi kiện vụ án tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Tương tự nguyên đơn nhiều lần yêu cầu Công ty phải cung cấp các bảng chấm công, báo cáo tình hình sử dụng lao động... là không cần thiết vì không có ý nghĩa cho việc giải quyết vụ án.

[10] Chính vì nguyên đơn không cung cấp được quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, không chứng cứ gì chứng tỏ bị đơn đã có hành vi pháp lý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, khi nghi việc nguyên đơn cũng không khiếu nại theo quy định để chứng minh Công ty Hoa Sen có hành vi pháp lý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, cũng không bàn giao chứng từ, sổ sách cùng thiết bị số bảo mật cho Công ty. Tòa án cấp sơ thẩm đã kết luận nguyên đơn đã tự ý nghỉ việc từ ngày 23/7/2019 là đúng.

[11] Tuy nhiên, trong quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm, đôi bên chưa đề cập tới tiền lương tháng 7 năm 2019 và việc đóng bảo hiểm xã hội của nguyên đơn, đến phiên tòa phúc thẩm đôi bên mới có yêu cầu xem xét. Xét, các yêu cầu trên là tình tiết mới phát sinh và nằm trong giới hạn khởi kiện ban đầu nên Tòa án cấp phúc thẩm có sửa chữa bổ sung bản án sơ thẩm.

[12] Tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn thừa nhận chưa thanh toán lương tháng 7 cho nguyên đơn nhưng chỉ thanh toán bằng mức lương cơ bản 4.400.000 đồng là chưa đúng. Bà C có cung cấp cho Tòa án bảng lương tháng 4 năm 2019 với lương cơ bản là 10.000.000 đồng, phụ cấp cơm (trưa) 200.000 đồng, phụ cấp chuyên cần 500.000 đồng, phụ cấp trách nhiệm 5.000.000 đồng. Tuy nhiên bản lương này lại không có chữ ký của người lập cũng như của người phê duyệt. Vì vậy Tòa án xem xét lương trung bình của 02 tháng mà bà C cung cấp cho tòa theo bản sao kê tài khoản ngân hàng của bà C gồm: Lương tháng 11 năm 2018 là 15.308.500 đồng; lương tháng 6 năm 2019 (chuyển khoản ngày 06/7/2019) là 15.280.388 đồng. Lương trung bình là 15.294.444 đồng.

[13] Về bảo hiểm xã hội: Do quan hệ lao động giữa đôi bên chấm dứt kể từ ngày 23/7/2019 (dẫn giải bởi mục [10]). Do đó, đôi bên đều phải đóng bảo hiểm bắt buộc theo khoản 2 Điều 19 về trách nhiệm đóng bảo hiểm của người lao động và khoản khoản 2 Điều 21 về trách nhiệm đóng bảo hiểm của người sử dụng lao động. Tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn khẳng định không giữ sổ bảo hiểm xã hội, tương tự bị đơn cũng cho rằng nguyên đơn đã giữ sổ bảo hiểm xã hội của mình. Chính vì vậy Tòa án không có cơ sở khẳng định mức

đóng bảo hiểm và thời gian đóng bảo hiểm của nguyên đơn đến tháng nào. Để bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn, bị đơn có trách nhiệm liên hệ với bảo hiểm xã hội nơi bị đơn tham gia bảo hiểm và cùng với nguyên đơn đóng bảo hiểm cho đến hết tháng 7 năm 2019, theo mức đóng mà đôi bên đã tham gia tháng trước đó. Công ty H có trách nhiệm đóng tiền lãi phạt chậm đóng theo quy định của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

[14] Tại phiên tòa phúc thẩm Công ty H đồng ý hỗ trợ cho bà C 13.200.000 đồng. Đây là quyết định của Công ty H có lợi cho bà C nên được Tòa án ghi nhận.

[15] Bà C không phải chịu án phí dân sự sơ thẩm, phúc thẩm. Công ty H phải chịu án phí trên số tiền phải thanh toán cho bà C cụ thể 15.294.444 đồng x 3% = 459.000 đồng (tính tròn).

Vì các lẽ trên;

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự.

Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

- Luật Thi hành án dân sự năm 2009 đã được sửa đổi bổ sung năm 2014;

#### **Tuyên xử:**

Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bà C. Sửa bản án lao động sơ thẩm số 26/2020/LĐ-ST ngày 30/12/2020 của Tòa án nhân dân quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà C buộc Công ty H phải bồi thường các khoản sau:

1.1. Bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là: 15.705.000 đồng x 2 tháng = 31.410.000 đồng.

1.2. Tiền lương những ngày không làm việc tạm tính từ ngày 23/7/2019 đến ngày 23/12/2020 là 17 tháng x 15.705.000 đồng = 266.985.000 đồng.

1.3. Khoản tiền vi phạm thời gian báo trước 45 ngày: 15.705.000 đồng x 45 ngày = 23.557.500 đồng.

1.4. Phép năm 2019 chưa thanh toán: (15.705.000 đồng/26 ngày) x 12 ngày = 7.248.462 đồng.

1.5. Lương tháng 13 năm 2019: 15.705.000 đồng x 1 tháng = 15.705.000 đồng.

1.6. Yêu cầu Công ty nhận bà C lại tiếp tục làm việc tại Công ty, trường hợp Công ty không đồng ý nhận lại thì phải bồi thường thêm 02 tháng lương theo quy định của Bộ luật Lao động là 31.410.000 đồng.



2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà C buộc Công ty H phải thực hiện các khoản sau:

2.1. Thanh toán cho bà C tiền lương tháng 7 năm 2019 là 15.294.444 đồng (mười lăm triệu hai trăm chín mươi bốn ngàn bốn trăm bốn mươi bốn đồng).

2.2. Công ty H có trách nhiệm liên hệ với Bảo hiểm xã hội nơi bị đơn tham gia bảo hiểm và cùng với bà C có trách nhiệm đóng bảo hiểm cho đến hết tháng 7 năm 2019, theo mức đóng mà đôi bên đã tham gia đóng vào tháng cuối được ghi nhận của Bảo hiểm xã hội. Công ty H có trách nhiệm đóng tiền phạt chậm đóng theo quy định của Bảo hiểm xã hội (nếu có).

3. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty H hỗ trợ cho bà C 13.200.000 đồng (mười ba triệu hai trăm ngàn đồng).

4. Về án phí lao động:

Nguyên đơn bà C được miễn án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm.

Bị đơn Công ty H phải đóng 459.000 đồng (bốn trăm năm mươi chín ngàn đồng) tiền án phí.

5. Trường hợp Bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b 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.

6. Bản án dân sự phúc thẩm có hiệu lực ngay sau khi tuyên án.

**Nơi nhận:**

- TAND tối cao;
- TAND cấp cao tại Tp.HCM
- VKSND Tp.HCM
- TAND thành phố Thủ Đức;
- Chi cục THADS thành phố Thủ Đức;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

**Bùi Liên Minh**