

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THỊ XÃ TÂN UYÊN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 13/2022/LĐ-ST

Ngày: 21-11-2022

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 THỊ XÃ TÂN UYÊN, TỈNH BÌNH DƯƠNG**

Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: bà Đỗ Thị Lan Hương

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Nguyễn Thanh Cần

2. Ông Lê Minh Hoàng - Phó Chủ tịch Liên đoàn Lao động thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

Thư ký phiên tòa: bà Vũ Thị Thuyền – Thư ký Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: bà Lê Thị Ngọc Trinh - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 16 và 21 tháng 11 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương xét xử sơ thẩm công khai vụ án Lao động thụ lý số 05/2022/TLST-LĐ ngày 18 tháng 01 năm 2022 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Thông báo mở phiên tòa xét xử số 07/2022/TB-TA ngày 28 tháng 10 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 09/2022/QĐST-LĐ ngày 08 tháng 11 năm 2022 giữa:

- *Nguyên đơn:* ông Trần Th, sinh năm 1990; địa chỉ: tổ 4, khu phố V1, phường N, thành phố Châu Đốc, tỉnh An Giang; tạm trú: nhà trọ Nguyễn Thị Thảo, khu phố Ông Đông, phường Tân Hiệp, thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương. Ông Trần Th chết ngày 22/7/2022 theo trích lục khai tử số 471/TLKT-BS ngày 26/7/2022.

Người kế thừa quyền và nghĩa vụ:

1. Ông Trần G, sinh năm 1950;

2. Bà Trần Nh, sinh năm 1968

Cùng địa chỉ: tổ 4, khu phố V1, phường N, thành phố Châu Đốc, tỉnh An Giang;

3. Bà Võ H, sinh năm 1992; địa chỉ: ấp B, xã G, huyện Thanh Bình, tỉnh Đồng Tháp; tạm trú: nhà trọ Nguyễn P, khu phố Đ, phường Tân Hiệp, thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: ông Vũ M, sinh năm 1981; địa chỉ liên hệ: khu dân cư thương mại H, khu phố 3, phường UH, thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 08/9/2022); có mặt.

- *Bị đơn:*

1. Công ty FH; trụ sở chính: đường N6, khu công nghiệp K, phường B, thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: ông Nguyễn D, sinh năm 1985; địa chỉ liên hệ: Công ty FH; trụ sở chính: lô 2, đường N6, khu công nghiệp K, phường B, thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 25/4/2022); vắng mặt.

2. Công ty NKF; trụ sở chính: lô R4, đường N10, khu công nghiệp K, phường B, thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương;

Người đại diện hợp pháp: ông Võ V, sinh năm 1991; địa chỉ: số 93, ấp L, xã A, thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương; yêu cầu giải quyết vắng mặt.

- *Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan:* ông PJY, sinh năm 1982; địa chỉ liên hệ: Công ty FH; trụ sở chính: lô 2, đường N6, khu công nghiệp K, phường B, thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương, yêu cầu giải quyết vắng mặt.

- *Người làm chứng:*

1. Công ty Bảo Vệ; địa chỉ: số 137B, đường NT, phường 9, quận 5, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp: ông Võ T, chức vụ: Giám đốc; yêu cầu giải quyết vắng mặt.

2. Ông Nguyễn M, sinh năm 1966, địa chỉ: ấp 3, xã T, huyện B, tỉnh Tiền Giang; yêu cầu giải quyết vắng mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, đơn khởi kiện bổ sung, lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn ông Vũ M trình bày:

Ngày 01/7/2020 ông Trần Th và Công ty NKF ký Hợp đồng lao động số ký Hợp đồng lao động số 14/HĐLĐ thời hạn hợp đồng từ ngày 01/7/2020 đến ngày 01/7/2021. Người đại diện công ty ký hợp đồng lao động là ông PJY chức vụ Tổng giám đốc. Công việc chuyên môn: đánh bóng, thời gian làm việc 8 tiếng/ngày từ 7h30 đến 16h30, một tuần làm 6 ngày từ thứ 2 đến thứ 7, thời gian nghỉ trưa là từ 11h30 đến 12h30 và ngày chủ nhật được nghỉ.

Lương cơ bản 4.800.000 đồng, thưởng chuyên cần 300.000 đồng, phụ cấp nhà trọ, sinh hoạt 200.000 đồng, phụ cấp trách nhiệm 1.600.000 đồng và phụ cấp kỹ thuật tay nghề, ngoại ngữ 1.600.000 đồng nên số tiền thực lãnh của ông Trần Th là 8.500.000 đồng/tháng (Tám triệu năm trăm nghìn đồng).

Hợp đồng lao động giữa ông Trần Th và Công ty NKF đến ngày 01/7/2021 mới hết thời hạn, tuy nhiên ngày 01/6/2021, ông PJY người đại diện Công ty NKF ký hợp đồng lao động yêu cầu ông Trần Th ký tiếp hợp đồng lao động số

FH21892 với Công ty FH. Thời hạn hợp đồng 01 năm từ ngày 01/6/2021 đến 31/05/2022 và điều động ông Trần Th đến Công ty FH làm cùng công việc chuyên môn: đánh bóng, thời gian làm việc là 8 tiếng/ngày từ 7h30 đến 16h30, một tuần làm 6 ngày, thời gian nghỉ trưa từ 11h30 đến 12h30 và ngày chủ nhật được nghỉ. Lương cơ bản 4.729.400 đồng, thưởng chuyên cần 400.000 đồng, phụ cấp nhà trọ 100.000 đồng, phụ cấp xăng xe 100.000 đồng, phụ cấp kỹ thuật nên số tiền thực lãnh của ông Trần Th là 8.500.000 đồng/tháng.

Kể từ khi ký hợp đồng lao động số FH21891 ngày 01/6/2021 với Công ty FH ông không còn làm việc tại Công ty NKF theo nội dung Hợp đồng lao động số 14/HĐLĐ ngày 01/7/2021. Công ty NKF đã trả đủ lương cho ông Th đến thời điểm ngày 01/6/2021, tham gia bảo hiểm xã hội cho ông Th đến tháng 9/2021 và Công ty FH trả lương cho ông Th từ ngày 01/6/2021 đến khi bị cho nghỉ việc. Ông Th tìm hiểu thông tin mới biết Công ty NKF thuê nhà xưởng từ Công ty FH. Hai công ty đều có tồn tại quan hệ lao động với ông Th và tại hai công ty, ông Th đều làm cùng một công việc, tại cùng một địa điểm làm việc.

Ông Trần Th luôn tuân thủ theo sự sắp xếp điều động của ông PJY khi phân công ông Th làm việc tại Công ty NKF và Công ty FH. Do tình hình dịch bệnh Covid-19, ông Th phải ở Công ty làm việc theo hình thức “3 tại chỗ” (sản xuất, cách ly, ăn nghỉ tại chỗ). Đến ngày 19/9/2021 (chủ nhật) công ty yêu cầu ông Th trong thời gian tới sẽ phải làm việc vào ngày chủ nhật và bắt đầu từ ngày 19/9/2021 (chủ nhật) nhưng không sắp xếp ngày nghỉ khác trong tuần. Ông Th thấy yêu cầu của công ty không hợp lý vì đã đi làm cả tuần vất vả và mệt mỏi, cần có thời gian nghỉ ngơi cho tuần làm việc tiếp theo, trong hợp đồng lao động cũng không quy định phải làm việc vào ngày chủ nhật nên ông Th không đồng ý yêu cầu làm việc ngày chủ nhật của công ty. Vì lý do này bảo vệ của công ty (ông Th không nhớ tên người bảo vệ) đã nói miệng với ông Th có chỉ đạo từ lãnh đạo công ty và thông báo đuổi ông Th ra khỏi công ty, ông Th đã bị công ty cho nghỉ việc từ ngày 19/9/2021, lý do không đồng ý làm việc ngày chủ nhật và gây rối kích động các công nhân khác nghỉ việc đến mức độ công ty phải mời Công an đồn khu công nghiệp Nam Tân Uyên đến giải quyết nên ông Th phải rời khỏi công ty vào ngày 19/9/2021.

Sau khi bị đuổi ra khỏi công ty, ngày hôm sau 20/9/2021 là thứ hai ngày làm việc, ông Th tới công ty nhưng bảo vệ tại cổng không cho vào sau đó cách khoảng 02-3 ngày ông Th đến công ty một vài lần nhưng bảo vệ vẫn không cho vào nên ông Th không đến công ty nữa mà khởi kiện ra Tòa án nên không yêu cầu quan chức năng có thẩm quyền hoặc công đoàn công ty can thiệp.

Sau khi khởi kiện, ông Th nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn số 02-10/2021/QĐTV ngày 15/01/2022 do Công ty NKF đóng dấu với lý do xin thôi việc. Người ký Hợp đồng lao động số 14/HĐLĐ ngày 01/7/2020, ký Hợp đồng lao động số FH21891 ngày 01/6/2021 giữa Công ty FH với ông Trần Th và Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn số 02-10/2021/QĐTV ngày 15/01/2022 đều cùng một người là ông PJY, hiện đang là Phó giám đốc Công ty NKF đồng thời cũng là Phó giám đốc Công ty FH. Trên thực tế, ông Th không gửi đơn hoặc thông báo xin thôi việc với

công ty. Vì ông Th không chấp nhận đi làm vào ngày chủ nhật nên Công ty FH không cho ông Th tiếp tục làm việc. Công ty NKFra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn, không thông báo trước là trái pháp luật làm ảnh hưởng tới quyền và lợi ích hợp pháp của ông Th. Do đó, ông Th yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau:

1. Buộc Công ty FH phải liên đới với Công ty NKF bồi thường cho ông Trần Th tiền lương những ngày không được làm việc tính từ ngày 19/9/2021 đến ngày 31/5/2022 (ngày hết thời hạn ghi trong hợp đồng lao động): $08 \text{ tháng} \times 10 \times 8.500.000 \text{ đồng/tháng} = 71.270.000 \text{ đồng}$.

2. Buộc Công ty FH phải liên đới với Công ty NKF bồi thường 02 tháng tiền lương và phụ cấp lương: $8.500.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 17.000.000 \text{ đồng}$.

3. Buộc Công ty FH phải liên đới với Công ty NKF bồi thường do vi phạm thời gian báo trước 30 ngày: $327.000 \text{ đồng/ngày} \times 30 \text{ ngày} = 9.810.000 \text{ đồng}$.

4. Buộc Công ty NKF phải hủy bỏ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông Trần Th và Công ty FH nhận ông Th vào làm việc lại. Trường hợp Công ty FH không nhận ông Trần Th lại làm việc thì yêu cầu Công ty FH phải liên đới với Công ty NKF bồi thường 04 tháng tiền lương $\times 8.500.000 \text{ đồng} = 34.000.000 \text{ đồng}$.

5. Buộc Công ty FH và Công ty NKF phải liên đới đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Trần Th từ ngày 19/9/2021 đến ngày hết thời hạn ghi trong hợp đồng lao động 31/5/2022.

Tổng số tiền ông Trần Th yêu cầu Công ty FH liên đới với Công ty NKF bồi thường 98.080.000 đồng.

Ông Th chết ngày 22/7/2022, tại phiên toà người đại diện hợp pháp của những người kế thừa quyền và nghĩa vụ của ông Th vẫn giữ nguyên yêu cầu tại đơn khởi kiện và Văn bản trình bày ý kiến đề ngày 30/9/2022 về việc buộc Công ty FH phải liên đới với Công ty NKF bồi thường 04 tháng tiền lương do trong quá trình tham gia tố tụng khi ông Th còn sống, bị đơn Công ty FH không đồng ý nhận ông Th trở lại làm việc.

Tại biên bản lấy lời khai ngày 08/8/2022, người đại diện hợp pháp của Công ty NKF, ông Võ V trình bày: với tư cách người đại diện theo pháp luật của Công ty NKF ông V có uỷ quyền cho ông PJY chức vụ Phó Giám đốc của Công ty ký Hợp đồng lao động số 14/HĐLĐ ngày 01/7/2020 với ông Trần Th, thời hạn từ ngày 01/7/2020 đến ngày 01/07/2021. Vì nhiều lý do trong đó có lý do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid19, công ty đã ngưng hoạt động từ cuối tháng 5/2021 nhưng đến nay vẫn còn tồn tại tư cách pháp nhân. Công ty đã trả đủ lương và các khoản phụ cấp cho ông Th đến hết tháng 5/2021, bên cạnh đó công ty vẫn phải thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động nên đã thực hiện đóng các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho ông Th và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông Th đến hết tháng 9 năm 2021. Công ty vẫn có quyền ký các giấy tờ để đảm bảo quyền lợi cho công ty và người lao động trong đó có Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn ngày 15/01/2022 với ông Th.

Ông V thừa nhận có uỷ quyền cho ông PJY đại diện Công ty NKF ký Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn ngày 15/01/2022 với ông Th. Vì lỗi soạn thảo văn bản, Công ty không kiểm tra kỹ nội dung nên trong quyết định có ghi lý do ông Th xin nghỉ việc, thực tế ông Th không làm đơn xin nghỉ việc mà là hết thời hạn theo hợp đồng lao động. Mục đích của Công ty ban hành quyết định là để người lao động hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, chế độ phụ cấp, hỗ trợ trong thời gian dịch bệnh Covid19.

Công ty NKF có tư cách pháp nhân độc lập, trụ sở công ty không cùng một địa điểm và không có mối quan hệ với Công ty FH. Hợp đồng lao động giữa ông Th và Công ty NKF đến ngày 01/7/2021 mới hết thời hạn, tuy nhiên trên thực tế từ ngày 01/6/2021 ông Th không còn làm việc tại Công ty NKF. Tại thời điểm ông Th nộp đơn khởi kiện, giữa Công ty NKF và ông Th không còn tồn tại mối quan hệ về quyền và nghĩa vụ giữa người sử dụng lao động và người lao động nên công ty không đồng ý bồi thường theo yêu cầu của ông Th.

Trong quá trình tham gia tố tụng người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty FH, ông Nguyễn D trình bày: không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì Công ty FH không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Trần Th.

Tháng 5/2021 dịch bệnh ở tỉnh Bình Dương bắt đầu có những chuyển biến phức tạp, nghiêm trọng. Tháng 7/2021, vì sự an toàn của công nhân viên, công ty đã thông báo nội bộ thực hiện chế độ “3 tại chỗ”. Các bộ phận trong công ty đều tích cực ủng hộ và hợp tác, nhưng ông Th cùng 3 người bao gồm: Trần M, Trần H và Trần T thuộc bộ phận đánh bóng lại kiên quyết không chấp hành đồng thời lôi kéo những công nhân khác bãi công, tự ý nghỉ làm, đưa ra đề nghị vô lý là yêu cầu công ty chấm dứt thực hiện chế độ “3 tại chỗ”. Do công nhân trong bộ phận đánh bóng chiếm phần đông trong công ty nên tạo ra ảnh hưởng hết sức nghiêm trọng, công ty buộc phải đồng ý với yêu cầu của nguyên đơn và những người còn lại, chấm dứt thực hiện chế độ “3 tại chỗ”.

Tháng 8, 9/2021, công ty tiếp tục thông báo yêu cầu các bộ phận thực hiện chế độ “3 tại chỗ” theo chỉ thị của Nhà nước để có thể tiếp tục sản xuất, nhưng ông Th và 3 người bạn nêu trên lại nhiều lần vi phạm quy định của công ty, uống rượu, gây gổ trong xưởng. Công ty đã nhiều lần phê bình, ngăn cấm. Một trong 3 người bạn của ông Th đã từng gây sự, đánh nhau, dẫn đến chấn thương ở vùng đầu. Công ty đã chi trả tiền thuốc men, hỗ trợ chi phí điều trị cho bạn của ông Th và vẫn tạo điều kiện để ông Th tiếp tục làm việc.

Tháng 9/2021, do đơn hàng của công ty đến hạn phải gấp rút sản xuất nhưng phần lớn công nhân viên lại không thể đến làm việc, lúc này trong xưởng chỉ còn lại 12 công nhân viên. Ngày 18/9/2021, sau khi uống rượu xong ông Th đã cùng 3 người bạn nêu trên tụ tập tại cửa văn phòng, dựa vào việc công ty hiện tại không còn công nhân làm việc đưa ra yêu cầu buộc công ty phải tăng lương, nếu không tăng thì sẽ không tiếp tục làm việc. Thời điểm đó ông Danh là nhân sự coi quản công ty đã nghiêm khắc phê bình, nhưng thấy các công nhân này đã

uống rượu, không được tinh táo nên không xử phạt mà nói họ về nghỉ ngơi, ngày mai tiếp tục làm việc, lúc này các công nhân mới chịu rời đi.

Chủ nhật ngày 19/9/2021, 07 giờ 30 phút sáng vì công ty phải gia tăng sản xuất nên công nhân còn lại trong xưởng đều đi làm, ông Th và 3 người bạn là Minh, Hòa, Tài vì nguyên nhân tối ngày 18/9/2021 công ty không đồng ý tăng lương mà không chịu đi làm, còn uy hiếp những công nhân khác cũng không được đi làm. Đến 20 giờ tối cùng ngày, ông D thấy công nhân không làm nên đã hỏi lý do thì công nhân cho biết ông Th và bạn của ông đã uy hiếp họ không được đi làm, nếu ai đi làm sẽ đánh người đó. Lúc này ông D rất tức giận nên đã nghiêm khắc phê bình ông Th và những người bạn của ông nhưng không ai nghe và nói muốn về nhà, không làm nữa. Để bảo vệ an ninh trật tự của công ty, của toàn khu công nghiệp Nam Tân Uyên, đồng thời bảo vệ sức khỏe, mạng sống của toàn nhân viên trong công ty vì trong tình hình dịch bệnh nguy hiểm, công ty có nhiều ca bệnh nhưng ông Th và một vài công nhân khác vẫn không tuân thủ các qui định phòng chống dịch, công ty đã đồng ý làm giấy thông hành cho ông Th và một vài công nhân nữa ra về.

Tháng 10/2021, công ty chính thức khôi phục sản xuất, vì lý do dịch bệnh, một số công nhân trong đó có ông Th đã gọi điện thoại nhờ làm thủ tục thôi việc hoặc tự động nghỉ việc về quê. Công ty FH không ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông Th nhưng vẫn thanh toán lương và các khoản phụ cấp đầy đủ cho ông Th đến hết tháng 9/2022.

Công ty FH và Công ty NKF không có mối liên hệ mà là 02 doanh nghiệp độc lập, người đại diện theo pháp luật không phải cùng 01 người. Ông Trần Th làm công nhân tại Công ty NKF, khi công ty này ngưng hoạt động, ông Th đến Công ty FH làm công nhân.

Theo hợp đồng lao động lương cơ bản của ông Th 4.729.400 đồng, thưởng chuyên cần 400.000 đồng, phụ cấp nhà trọ 100.000 đồng, phụ cấp xăng xe 100.000 đồng, nếu ông Th đi làm đầy đủ các ngày trong tháng sẽ nhận số tiền thực lãnh là 5.329.400 đồng/tháng. Từ tháng 10/2022 ông Th không đi làm nên công ty không đồng ý trả lương và phụ cấp lương theo yêu cầu khởi kiện của ông Th.

- Trong quá trình tham gia tố tụng và tại phiên tòa người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan ông PJY trình bày: khi ký Hợp đồng lao động số 14/HDLĐ ngày 01/7/2020 với ông Th làm việc tại Công ty NKF, trụ sở chính lô R4, đường N10, khu công nghiệp Nam Tân Uyên, phường Khánh Bình, thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương với tư cách Tổng giám đốc, ông PJY được người đại diện theo pháp luật của công ty là ông Võ V ủy quyền thì mới có quyền ký hợp đồng lao động mà công nhân giao nộp cho Tòa án.

Ông PJY là người lao động, khi công ty Công ty NKF ngừng hoạt động, ông đã liên hệ với Công ty FH để được làm việc đúng với chuyên môn, sở trường và rút cổ phần của mình góp sang Công ty FH.

Công ty NKF và Công ty FH không có mối quan hệ, tại 02 công ty, chức vụ quyền hạn của ông PJY không giống nhau. Do người đại diện theo pháp luật của Công ty FH là Sh B uỷ quyền nên ông PJY mới có quyền ký các hợp đồng lao động với công nhân trong đó có ký Hợp đồng lao động số FH2189 ngày 01/7/2020 giữa Công ty FH với ông Trần Th.

Công ty NKF ngừng hoạt động nhưng chưa chấm dứt tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật. Công ty đã trả đủ lương và phụ cấp nhưng vẫn thực hiện đóng các khoản bảo hiểm xã hội và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho công nhân trong công ty hết tháng 9 năm 2021 và vẫn có quyền ký các giấy tờ để đảm bảo quyền lợi của người lao động trong đó có Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn ngày 15/01/2022 với ông Trần Th.

Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn số 02-10/2021/QĐTV ngày 15/01/2022 với ông Th ghi rõ Công ty NKF ra quyết định và đóng dấu, ông PJY không được Công ty FH uỷ quyền và cũng không ký Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn với ông Th tư cách đại diện Công ty FH.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thị xã Tân Uyên tham gia phiên tòa phát biểu quan điểm:

- Về thủ tục tố tụng: trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, những người tiến hành và tham gia tố tụng đã chấp hành đúng quy định của pháp luật tố tụng dân sự.

- Về nội dung: nguyên đơn ký hợp đồng lao động với Công ty NKF thời hạn từ ngày 01/7/2020 đến ngày 01/7/2021. Ngày 01/6/2021, nguyên đơn lại ký hợp đồng lao động với Công ty FH thời hạn 12 tháng từ ngày 01/6/2021 đến ngày 31/5/2022. Thực tế Công ty FH thực hiện việc trả lương cho nguyên đơn, còn Công ty NKF tham gia đóng BHXH cho nguyên đơn đến tháng 9/2021. Công ty FH thành lập từ năm 2021 nhưng theo bảng lương của nguyên đơn do đại diện Công ty FH cung cấp thì nguyên đơn bắt đầu làm việc tại công ty từ ngày 22/4/2020, đây là tình tiết chứng minh nguyên đơn làm việc từ năm 2020 tại Công ty Feng Xin sau đó ông PJY đã điều động qua Công ty FH làm cùng một công việc. Công ty NKF ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn vào ngày 15/01/2022 là thời điểm nguyên đơn không còn làm việc tại Công ty FH. Thực tế thì quan hệ lao động giữa Công ty NKF và nguyên đơn đã chấm dứt từ tháng 6/2021. Trong quá trình tham gia tố tụng người đại diện theo pháp luật của Công ty FH trình bày do nguyên đơn tự ý nghỉ việc nên công ty đã ban hành quyết định sa thải để người lao động hưởng chế độ về BHXH và trợ cấp của Nhà nước. Lời thừa nhận của đại diện Công ty FH là tình tiết không phải chứng minh cho việc Công ty NKF ra quyết định nhưng Công ty FH thì hành quyết định.

Dựa vào các phân tích trên, xét thấy giữa Công ty NKF và Công ty FH có mối quan hệ về việc sử dụng lao động, có thoả thuận về việc sử dụng lao động với nguyên đơn, do đó việc nguyên đơn yêu cầu 02 Công ty có trách nhiệm liên đới bồi thường là có căn cứ.

Quan hệ lao động giữa Công ty NKF và nguyên đơn đã chấm dứt từ ngày 01/6/2021, công ty đã chốt và trả sổ BHXH cho nguyên đơn. Công ty NKF đã thực hiện hết các nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với người lao động nên nguyên đơn yêu cầu Công ty NKF bồi thường và đóng các khoản BHXH theo quy định của pháp luật đến ngày 31/5/2022 do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật không có căn cứ.

Giữa nguyên đơn và Công ty FH tồn tại quan hệ lao động từ ngày 01/6/2021 đến ngày 31/5/2022. Công ty FH thừa nhận do nguyên đơn không đến công ty làm việc từ ngày 20/9/2021 nên đã ban hành quyết định sa thải. Theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 91 Bộ Luật Tố tụng dân sự, nghĩa vụ chứng minh trong vụ án đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thuộc về người sử dụng lao động. Công ty trình bày nhưng không đưa ra được chứng cứ chứng minh. Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ Điều 41 của Bộ luật Lao động chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc Công ty FH bồi thường do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật trên mức lương làm căn cứ bồi thường 4.729.400 đồng/tháng.

Đối với yêu cầu Công ty FH đóng BHXH: theo xác minh của Toà án tại BHXH thị xã Tân Uyên, từ tháng 12/2021 nguyên đơn đã tham gia BHXH tại Công ty khác, một người lao động không thể tham gia BHXH tại 02 công ty cùng một thời điểm nên yêu cầu này của nguyên đơn không có căn cứ chấp nhận.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. Về sự vắng mặt của bị đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Tòa án đã triệu tập hợp lệ nhưng người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty NKF là ông Võ Thành Vinh và người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan ông PJY yêu cầu Tòa án giải quyết vắng mặt, người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty FH là ông Nguyễn Hồng Danh vắng mặt không có lý do. Căn cứ các Điều 227, 228 Bộ luật tố tụng dân sự, Tòa án xét xử vụ án vắng mặt bị đơn và người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan.

Ông Trần Th chết ngày 22/7/2022 theo trích lục khai tử số 471/TLKT-BS ngày 26/7/2022. Những người thuộc hàng thừa kế thứ nhất của ông Th gồm ông Trần G, bà Trần Nh, bà Võ H và Trần Gi sinh năm 2018 do bà Võ H là đại diện hợp pháp tiếp tục uỷ quyền cho ông Vũ M đại diện.

[2]. Về nội dung: ông Trần Th yêu cầu Công ty FH và Công ty NKF liên đới bồi thường 98.080.000 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và liên đới đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc từ ngày 19/9/2021 đến hết ngày 31/5/2022.

[3]. Hợp đồng lao động số 14/HĐLĐ ngày 01/7/2020 giữa ông Trần Th và Công ty NKF, người đại diện công ty ký hợp đồng lao động là ông PJY chức vụ Tổng giám đốc, hợp đồng lao động có đóng dấu của Công ty NKF, ông Võ V là

người đại diện theo pháp luật của công ty thừa nhận có uỷ quyền cho ông PJY ký hợp đồng lao động nêu trên.

Hợp đồng lao động số FH21891 ngày 01/6/2021 giữa ông Trần Th và Công ty FH, thời hạn từ ngày 01/6/2021 đến 31/05/2022. Người đại diện ký hợp đồng lao động là ông PJY chức vụ Phó Giám đốc, có đóng dấu của công ty.

Toà án đã thông báo cho ông Võ V và ông PJY giao nộp văn bản uỷ quyền nhưng không ai giao nộp được. Do vậy, hình thức hợp đồng lao động không tuân thủ quy định tại điều 14, điều 18 Bộ luật Lao động.

Về nội dung: theo Hợp đồng lao động số 14/HĐLĐ, thời hạn làm việc của ông Th từ ngày 01/7/2020 đến ngày 01/7/2021, thời gian làm việc 8 tiếng/ngày từ 7h30 đến 16h30, một tuần làm 6 ngày từ thứ 2 đến thứ 7, thời gian nghỉ trưa là từ 11h30 đến 12h30 và được nghỉ ngày chủ nhật. Lương cơ bản 4.800.000 đồng, thưởng chuyên cần 300.000 đồng, phụ cấp nhà trọ, sinh hoạt 200.000 đồng, phụ cấp trách nhiệm 1.600.000 đồng và phụ cấp kỹ thuật tay nghề, ngoại ngữ 1.600.000 đồng. Hợp đồng lao động đã tuân thủ quy định tại Điều 21 Bộ luật Lao động về nội dung.

Mặc dù không tuân thủ về hình thức nhưng 02 hợp đồng lao động trên được hai bên thừa nhận và thực hiện theo nội dung đã ký kết.

[4] Hợp đồng lao động giữa ông Trần Th và Công ty NKF đến ngày 01/7/2021 mới hết thời hạn, tuy nhiên ngày 01/6/2021, ông Th đã ký Hợp đồng lao động số FH21891 với Công ty FH, thời hạn hợp đồng từ ngày 01/6/2021 đến 31/05/2022, công việc chuyên môn: đánh bóng, thời gian làm việc là 8 tiếng/ngày từ 7h30 đến 16h30, một tuần làm 6 ngày từ thứ 2 đến thứ 7, thời gian nghỉ trưa là từ 11h30 đến 12h30, được nghỉ ngày chủ nhật. Lương cơ bản 4.729.400 đồng, thưởng chuyên cần 400.000 đồng, phụ cấp nhà trọ 100.000 đồng, phụ cấp xăng xe 100.000 đồng.

Trong quá trình tham gia tổ tụng nguyên đơn và bị đơn đều thừa nhận kể từ khi ký hợp đồng lao động số FH21891 ngày 01/6/2021 với Công ty FH ông Th không còn làm việc tại Công ty NKF theo nội dung Hợp đồng lao động số 14/HĐLĐ ngày 01/7/2020. Công ty NKF đã trả đủ lương cho ông Th đến thời điểm ngày 01/6/2021. Lời trình bày và sự thừa nhận của nguyên đơn và bị đơn phù hợp với diễn biến thời gian, sự việc vì theo Hợp đồng lao động số 14/HĐLĐ ngày 01/7/2020 giữa ông Th với Công ty NKF thời hạn hợp đồng đến hết ngày 01/7/2021 và theo nội dung Hợp đồng lao động số FH21891 ngày 01/6/2021 giữa ông Th với Công ty FH thì ông Th không thể làm cùng công việc chuyên môn là đánh bóng tại 02 công ty với thời gian một tuần làm 6 ngày từ 7h30 đến 16h30.

[5] Tại Công văn số 341/ĐKKD ngày 25/3/2022 và Công văn số 1367/ĐKKD ngày 09/11/2022, Sở kế hoạch và Đầu tư tỉnh Bình Dương cung cấp thông tin: Công ty NKF có trụ sở chính Lô R4, đường N10, khu công nghiệp NU, phường Khánh Bình, thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương. Người đại diện theo pháp luật là ông Võ V, sinh năm 1991, địa chỉ số 93, ấp L, xã A, thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương. Hoạt động theo mã số doanh nghiệp 3702735508 đăng ký

lần đầu ngày 10/01/2019. Thời điểm hiện tại chưa ghi nhận thông tin đăng ký chia, tách, hợp nhất, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp, thay đổi nội dung giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, tạm ngừng hay giải thể doanh nghiệp.

Công ty FH có trụ sở chính lô W2, đường N6, khu công nghiệp NU, phường Khánh Bình, thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương. Người đại diện theo pháp luật là ông Sh B, sinh năm 1986 chức vụ Tổng giám đốc, hoạt động theo mã số doanh nghiệp 3702972273 đăng ký lần đầu ngày 15/4/2021. Thời điểm hiện tại chưa ghi nhận thông tin đăng ký chia, tách, hợp nhất, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp, thay đổi nội dung giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, tạm ngừng hay giải thể doanh nghiệp.

Tại biên bản xác minh ngày 15/03/2022, Ban quản lý khu công nghiệp NU cung cấp thông tin Công ty NKFCó trụ sở chính lô R4, đường N10, khu công nghiệp NU, phường Khánh Bình, thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương. Công ty FH có trụ sở chính lô 2, đường N6, khu công nghiệp NU, phường Khánh Bình, thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

Liên đoàn lao động thị xã Tân Uyên cung cấp thông tin Công ty NKF và Công ty FH chưa đăng ký thành lập công đoàn tại Liên đoàn lao động thị xã Tân Uyên.

Phòng Lao động và Thương binh xã hội thị xã Tân Uyên cung cấp thông tin Công ty FH không thực hiện đề nghị hỗ trợ cho ông nhân theo Nghị quyết số 68/NQ-CP ngày 01/7/2021 của Chính phủ và Quyết định số 09/2021/QĐ-UBND ngày 16/7/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương về hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid19.

[6] Theo nội dung xác minh và thông tin do các cơ quan có thẩm quyền cung cấp nêu trên, Tòa án không xác định được mối liên hệ giữa Công ty NKF và Công ty FH. Người đại diện hợp pháp của Công ty FH, người đại diện hợp pháp của Công ty NKF và ông PJY không thừa nhận hai công ty nêu trên có mối liên hệ với nhau. Ông PJY không thừa nhận điều động ông Th từ Công ty NKF đến làm việc tại Công ty FH.

Tòa án đã triệu tập hợp lệ các đương sự tham gia đối chất làm rõ mâu thuẫn trong lời trình bày giữa các bên nhưng ông Th từ chối đối chất, người đại diện hợp pháp của bị đơn và ông PJY vắng mặt, do đó Hội đồng xét xử căn cứ vào chứng cứ có trong hồ sơ để giải quyết vụ án.

Theo các tài liệu chứng cứ do nguyên đơn cung cấp cùng lời trình bày của nguyên đơn thì từ Hợp đồng lao động số 14/HĐLD ngày 01/7/2020 giữa ông Th với Công ty NKF đến Hợp đồng lao động số FH21891 ngày 01/6/2021 giữa ông Th với Công ty FH và Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn số 02-10/2022 ngày 15/01/2022 của Công ty NKF đều do ông PJY ký.

Theo chứng cứ do người đại diện hợp pháp của Công ty FH cung cấp là bản chấm lương thì ngày bắt đầu làm việc của ông Th tại Công ty FH là ngày 22/4/2020 trong khi Công ty FH thành lập từ tháng 4/2021. Như vậy, ngày bắt đầu làm việc của ông Th tại Công ty FH trùng khớp thời gian ông Th đang làm

việc theo Hợp đồng lao động số 14/HĐLĐ ngày 01/7/2020 giữa ông Th với Công ty NKF. Trên thực tế từ khi ông Th làm việc tại Công ty NKF đến khi chuyển sang làm việc tại Công ty FH không có thời gian nghỉ việc hoặc tạm ngừng để chuyển đổi công việc giữa 02 công ty.

Thời hạn hợp đồng lao động giữa ông Th và Công ty NKF đến ngày 01/7/2021 mới hết hạn nhưng trên thực tế từ ngày 01/6/2021 ông Th không làm việc cho Công ty NKF, nên không còn tồn tại quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động, không tồn tại mối quan hệ có làm việc và có trả lương. Ông Th làm việc và Công ty FH đang có nghĩa vụ trả lương nhưng theo chứng cứ Toà án thu thập được tại cơ quan Bảo hiểm xã hội thị xã Tân Uyên, Công ty FH không tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông Th. Thời hạn theo hợp đồng lao động số 14/HĐLĐ ngày 01/7/2020 của ông Th hết từ ngày 01/7/2021 nhưng Công ty NKF vẫn thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của người sử dụng lao động, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và chốt thời gian đóng bảo hiểm xã hội cho ông Th đến hết tháng 9/2021 và BHXH đã trả sổ cho ông Th, trùng khớp với thời gian ông Th nghỉ việc tại Công ty FH.

[7] Công ty Công ty FH không thừa nhận có yêu cầu bảo vệ không cho ông Th vào làm việc mà do ông Th không đến công ty làm việc. Công ty bảo vệ và ông Nguyễn M là nhân viên bảo vệ trực cổng công ty tại thời điểm tháng 8, 9, 10 năm 2021 cho biết không được Công ty FH yêu cầu và không thực hiện việc ngăn cản không cho công nhân trong đó có ông Trần Th vào công ty làm việc.

Tại thời điểm ngày 15/01/2022 thời hạn theo Hợp đồng lao động số 14/HĐLĐ ngày 01/7/2020 với ông Th hết từ ngày 01/7/2021, Công ty NKF vẫn chốt thời gian đóng bảo hiểm xã hội cho ông Th đến hết tháng 9/2021 và BHXH đã trả sổ cho ông Th nhưng công ty vẫn ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn số 02-10/2022/QĐTV ngày 15/01/2022 với ông Th. Tại biên bản làm việc ngày 26/4/2022, người đại diện hợp pháp của Công ty FH thừa nhận ông Th không đến công ty làm việc từ ngày 20/9/2021, công ty đã ra quyết định sa thải đối với ông Th, nhưng vẫn thanh toán lương và bảo hiểm đầy đủ đồng thời làm hồ sơ công nhận hỗ trợ theo nghị quyết số 116/NQ-CP của Chính phủ.

Từ những phân tích và chứng cứ nêu trên, Hội đồng xét xử có đủ cơ sở xác định trên thực tế Công ty NKF và Công ty FH có mối quan hệ trực tiếp đến quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động với ông Th. Trường hợp ông Th không đến công ty làm việc thì công ty phải lập biên bản xử lý vi phạm của ông Th. Công ty đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn ngày 15/01/2022 nhưng không chứng minh được ông Th không đến làm việc hoặc có đơn xin thôi việc theo quy định tại điểm b, khoản 1 Điều 91 Bộ luật Tố tụng dân sự nên đã vi phạm quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động và thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 39 Bộ luật Lao động vì vậy phải liên đới bồi thường do đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

[8] Xét yêu cầu của ông Trần Th về việc buộc Công ty FH phải liên đới với Công ty NKF bồi thường cho ông Th những ngày không được làm việc theo mức tiền lương 8.500.000 đồng/ tháng. Trong quá trình tham gia tổ tụng nguyên đơn thừa nhận từ 01/6/2021 nguyên đơn làm việc tại Công ty FH, lương cơ bản 4.729.400 đồng, thưởng chuyên cần 400.000 đồng, phụ cấp nhà trọ 100.000 đồng, phụ cấp xăng xe 100.000 đồng. Theo hợp đồng lao động số FH21891 ngày 01/6/2021 và xác nhận của BHXH thị xã Tân Uyên thì mức lương hàng tháng ông Th đóng BHXH là 4.730.000 đồng. Các khoản thưởng chuyên cần 400.000 đồng, phụ cấp nhà trọ 100.000 đồng, phụ cấp xăng xe 100.000 đồng chỉ được tính khi người lao động trực tiếp tham gia làm việc. Vì vậy chỉ có căn cứ xác định một phần yêu cầu của ông Th với mức lương xác định trách nhiệm bồi thường là 4.730.000 đồng.

Theo điều 41 Bộ luật lao động, bị đơn phải có nghĩa vụ bồi thường cho nguyên đơn như sau:

Những ngày không được làm việc từ ngày 19/9/2021 đến ngày 31/5/2022:
 $4.730.000 \text{ đồng} \times 08 \text{ tháng} 10 \text{ ngày} = 39.416.700 \text{ đồng}$

02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: $4.730.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 9.460.000 \text{ đồng}$.

Bồi thường do vi phạm thời gian báo trước 30 ngày: 4.730.000 đồng.

Tổng số tiền Công ty FH phải liên đới với Công ty NKF bồi thường cho ông Trần Th: 53.606.700 đồng.

[9] Xét yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn Công ty NKF phải hủy bỏ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn số 02-10/2022 ngày 15/01/2022 với ông Trần Th và liên đới cùng Công ty FH bồi thường 04 tháng tiền lương 34.000.000 đồng.

Hội đồng xét xử đã giải thích thời hạn theo Hợp đồng lao động giữa ông Th và Công ty FH hết từ ngày 31/5/2022, nhưng tại phiên toà người đại diện phợp pháp của những người kế thừa quyền và nghĩa vụ của ông Th vẫn giữ nguyên yêu cầu tại Văn bản trình bày ý kiến đề ngày 30/9/2022. Ông Th chết ngày 22/7/2022 nên yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty FH phải liên đới với Công ty NKF bồi thường 04 tháng tiền lương do trong quá trình tham gia tổ tụng công ty không đồng ý hủy bỏ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn để nhận ông Th vào làm việc lại không có căn cứ chấp nhận.

[10] Xét yêu cầu về việc buộc Công ty FH và Công ty NKF phải liên đới đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp cho ông Trần Th từ tháng 10/2021 đến ngày hết thời hạn ghi trong hợp đồng lao động 31/5/2022.

Tại Khoản 4 Điều 85 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 quy định: người lao động quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều 2 của Luật này mà giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì chỉ đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại khoản 1 Điều này đối với hợp đồng lao động giao kết đầu tiên.

Theo Công văn số 150/CV-BHXXH ngày 10/6/2022 của Bảo hiểm xã hội thị xã Tân Uyên cung cấp thông tin ông Trần Th được Công ty NKF đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội tại Bảo hiểm xã hội thị xã Tân Uyên với mã số 7410354402 từ tháng 7/2020 đến tháng 9/2021. Ngày 10/01/2022 Bảo hiểm xã hội thị xã Tân Uyên đã thực hiện xác nhận quá trình đóng Bảo hiểm xã hội, giao về công ty để trả sổ cho ông Th. Ông Th thừa nhận Công ty NKF đã chốt sổ bảo hiểm xã hội đến hết tháng 9/2021 và trả sổ Bảo hiểm xã hội cho ông Th.

Thời điểm tháng 10/2021 ông Th đang làm việc và nhận lương từ Công ty FH. Theo quy định tại khoản 1, khoản 3, Điều 2 của Luật Bảo hiểm xã hội và Quyết định số 595/QĐ-BHXXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam về việc ban hành quy trình thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Công ty FH và ông Th thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, phải trích nộp vào quỹ bảo hiểm theo quy định và được chi trả khi sự kiện bảo hiểm xảy ra. Do đó Công ty FH phải thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động, đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội cho ông Th.

Theo biên bản xác minh của Tòa án, từ tháng 12/2021 đến tháng 02/2022 ông Th làm việc và tham gia đóng bảo hiểm xã hội tại Công ty Res. Do đó, chỉ có căn cứ buộc Công ty FH đóng và xác nhận quá trình đóng các khoản bảo hiểm theo quy định của pháp luật cho ông Th từ tháng 10 đến hết tháng 11/2022.

[11]. Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát tại phiên tòa có căn cứ chấp nhận một phần.

[12]. Về án phí: yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận, nên Công ty FH và Công ty NKF phải liên đới chịu án phí lao động sơ thẩm theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ Điểm a, Khoản 1, Điều 32, Điều 35, Điều 39, Khoản 1 Điều 91, Điều 92, Điều 95, Điều 147, Điều 228, Điều 229 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Căn cứ các Điều 14, 18, 20, 21, 39, 41, 90 và Điều 190 Bộ luật Lao động;

- Căn cứ các Điều 24, 25, 26, 28, 29, 82, 83, 84, 85 và 86 Luật Bảo hiểm xã hội.

- Căn cứ Điều 26 Nghị quyết số 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.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của những người kế thừa quyền và nghĩa vụ của ông Trần Th với Công ty FH và Công ty NKF về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Buộc Công ty FH và Công ty NKF phải liên đới bồi thường cho những người kế thừa quyền và nghĩa vụ của ông Trần Th gồm ông Trần G, bà Trần Nh,

bà Võ H và Trần Gi sinh năm 2018 do bà Võ H là đại diện hợp pháp 53.606.700 đồng (Năm mươi ba triệu sáu trăm lẻ sáu nghìn bảy trăm đồng).

Buộc Công ty FH có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và trích từ khoản tiền bồi thường cho ông Trần Th để đóng các khoản bảo hiểm xã cho ông Trần Th theo quy định của pháp luật từ tháng 10/2021 đến hết tháng 11/2021 trên mức lương 4.730.000 đồng tại cơ quan Bảo hiểm xã hội thị xã Tân Uyên ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án đến khi thi hành án xong, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu tiền lãi với số tiền chậm thi hành theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự.

2. Không chấp nhận yêu cầu của những người kế thừa quyền và nghĩa vụ của ông Trần Th về việc buộc Công ty NKF phải hủy bỏ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 02-2011/QĐTV ngày 15/01/2022 với ông Trần Th và buộc Công ty FH liên đới với Công ty NKF phải bồi thường 04 tháng tiền lương 34.000.000 đồng (Ba mươi bốn triệu đồng).

Không chấp nhận yêu cầu của những người kế thừa quyền và nghĩa vụ của ông Trần Th về việc buộc Công ty NKF và Công ty FH liên đới đóng các khoản bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật cho ông Trần Th từ tháng 12/2021 đến ngày 31/5/2022.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty NKF và Công ty FH phải liên đới nộp 1.608.000 đồng (Một triệu sáu trăm lẻ tám nghìn đồng).

4. Nguyên đơn có mặt tại phiên toà được quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày, kể từ ngày tuyên án. Bị đơn, người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan vắng mặt được quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận bản án hoặc bản án được tổng đạt hợp lệ theo quy định của pháp luật.

Nơi nhận:

- Các đương sự
- TAND tỉnh Bình Dương;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- VKSND thị xã Tân Uyên;
- CCTHADS thị xã Tân Uyên (để thi hành);
- Bảo hiểm xã hội thị xã Tân Uyên;
- Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội thị xã Tân Uyên
- Lưu: HS, VT.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TOẠ PHIÊN TOÀ**

Đỗ Thị Lan Hương