

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 19/2022/LĐ-PT

Ngày 02-12-2022

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 Nguyễn Công Lực;
Ông Huỳnh Văn Luật.

- Thư ký phiên tòa: Bà Lê Thị Hiền - 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 02 tháng 12 năm 2022, tại Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 22/2022/TLPT-LĐ ngày 05/10/2022 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 06/2022/LĐ-ST ngày 24/5/2022 của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 25/2022/QĐ-PT ngày 10/11/2022 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 15/2022/QĐ-PT ngày 24/11/2022, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: ông Nguyễn Thanh H, sinh năm 1999; thường trú: ấp B, xã N, huyện C, tỉnh An Giang.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: ông Lê Hữu T, sinh năm 1981; thường trú: thôn 5, xã T, huyện T, tỉnh Thanh Hóa; địa chỉ liên lạc: 45N/6 khu phố B, phường B, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 05/3/2022); có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: ông Lê Hữu T là Luật sư của Công ty TNHH Hãng luật R, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ: số 59/3/14, đường Đ, Phường A, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

2. Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn X, địa chỉ: lô J17, đường N3, khu Công nghiệp T, phường H, thị xã T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: ông J, sinh năm 1979; chức vụ: Phó Giám đốc (theo Giấy ủy quyền ngày 06/6/2022); có mặt.

Người phiên dịch của bị đơn: bà Ninh Ngọc Á, sinh ngày 29/7/1992; địa chỉ: khu phố 2, xã V, huyện V, tỉnh Đồng Nai, là nhân viên của Công ty Trách nhiệm hữu hạn X; có mặt.

3. *Người kháng cáo:* bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn X.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện đề ngày 10/11/2021, gửi đến Tòa án ngày 30/11/2021 của nguyên đơn ông Nguyễn Thanh H (gọi tắt là ông H) và quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:* ông H bắt đầu làm việc tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn X (gọi tắt là Công ty) từ ngày 14/10/2020. Do là lao động cũ đã từng làm việc tại Công ty nên giữa ông H với Công ty ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, nhưng Công ty không giao hợp đồng lao động cho ông H. Nội dung hợp đồng thỏa thuận: Công ty tuyển dụng ông H vào làm công nhân, công việc phải làm là công nhân tổ cắt, bộ phận sản xuất sản phẩm đệm mút của Công ty; thời gian làm việc là 08 giờ ngày, 48 giờ tuần, tuần làm việc từ thứ hai đến thứ bảy; các ngày nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ, tết theo quy định của pháp luật; tiền lương cơ bản theo thỏa thuận 03 tháng đầu làm việc là 4.429.000 đồng/tháng, sau 03 tháng thì lương cơ bản là 4.749.000 đồng/tháng, cùng các khoản phụ cấp gồm: Chuyên cần 800.000 đồng; tiền xăng và nhà trọ là 400.000 đồng; bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật. Trong quá trình thực hiện hợp đồng, ông Hùng luôn chấp hành tốt các điều khoản mà hai bên thỏa thuận, nghiêm chỉnh chấp hành tốt nội quy, quy định của Công ty về thời gian làm việc, an toàn lao động và hoàn thành các công việc được giao.

Công ty cho công nhân làm ca ngày được hút thuốc lá 02 lần/ngày trong giờ làm việc, công nhân làm ca đêm thì được hút thuốc lá 03 lần/ngày trong giờ làm việc. Tuy nhiên, ngày 11/12/2020 ông H hút thuốc lá ở ngoài cổng bảo vệ thì Công ty lập biên bản, phạt ông Hùng 200.000 đồng và đuổi việc ông H, không cho ông H vào làm việc. Công ty hẹn ông H ngày 14/12/2020 đến Công ty nhận lương và trừ của ông Hùng số tiền 200.000 đồng. Ông H cho rằng Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông H nên khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết: Tuyên hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của Công ty là trái pháp luật và buộc Công ty TNHH X phải thanh toán cho ông Nguyễn Thanh H tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong những ngày ông H không được làm việc, tính từ ngày 12/12/2020 cho đến ngày Tòa án đưa vụ án ra xét xử sơ thẩm (ngày 24/5/2022) tạm tính là 17 tháng 12 ngày, cụ thể:

- Tiền lương những ngày ông H không được làm việc là 17 tháng 12 ngày x 5.949.000 đồng/tháng = 103.881.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 02 tháng x 5.949.000 đồng/tháng = 11.898.000 đồng.

- Bồi thường tiền lương do Công ty vi phạm thời gian báo trước là 45 ngày x (5.949.000 đồng : 26 ngày) = 10.305.000 đồng.

- Yêu cầu Công ty phải nhận ông H trở lại làm việc theo hợp đồng. Trường hợp Công ty không nhận ông H trở lại làm việc thì ngoài các khoản tiền nêu trên, Công ty phải bồi thường thêm cho ông H các khoản tiền sau:

+ Bồi thường thêm một khoản tiền tương ứng với 04 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động x 5.949.000 đồng/tháng = 23.796.000 đồng.

+ Bồi thường một khoản tiền thay cho tiền trợ cấp thất nghiệp là 7.000.000 đồng/tháng x 60% x 03 tháng = 12.600.000 đồng.

+ Tiền phép năm: Năm 2020 còn lại 2 ngày; năm 2021 là 12 ngày, tổng cộng là 15 ngày phép năm, lương bình quân 1 ngày làm việc theo mức lương cơ bản 229.000 đồng/ngày x 15 ngày = 3.435.000 đồng.

Tổng cộng: ông Nguyễn Thanh H yêu cầu Công ty phải thanh toán số tiền 166.066.000 đồng.

Và Công ty có nghĩa vụ đóng cho cơ quan Nhà nước có thẩm quyền các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp như sau:

- Bảo hiểm xã hội: 5.949.000 đồng/tháng x 17 tháng 12 ngày x 17,5%/tháng = 16.596.500 đồng.

- Bảo hiểm y tế: 5.949.000 đồng/tháng x 17 tháng 12 ngày x 3%/tháng = 3.105.378 đồng.

- Bảo hiểm thất nghiệp: 5.949.000 đồng/tháng x 17 tháng 12 ngày x 1%/tháng = 1.035.000 đồng.

- Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp: 5.949.000 đồng/tháng x 17 tháng 12 ngày x 0,5%/tháng = 517.563 đồng.

* *Quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn X (gọi tắt là Công ty) trình bày:* ông H là công nhân tại tổ cắt, bộ phận sản xuất sản phẩm đệm mút của Công ty, có thời gian làm việc thực tế tại Công ty từ ngày 15/9/2020 đến ngày 11/12/2020; mức lương cơ bản tháng đầu làm việc là 4.420.000 đồng, phụ cấp chuyên cần 800.000 đồng, phụ cấp nhà ở 200.000 đồng, phụ cấp xăng xe 200.000 đồng. Sau 01 tháng làm việc, mức lương cơ bản thay đổi tăng lên 4.729.000 đồng/tháng. Theo quy định của Công ty, thời gian thử việc là 03 tháng, giữa Công ty với ông H không ký hợp đồng thử việc và hợp đồng lao động. Tại thời điểm thỏa thuận thử việc, hai bên không thỏa thuận khi kết thúc thời gian thử việc sẽ ký hợp đồng lao động loại gì. Tuy nhiên, đối với công việc là công nhân tổ cắt, sau khi kết thúc thời gian thử việc Công ty sẽ giao kết hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm.

Vì trong thời gian thử việc, Công ty chưa ký hợp đồng lao động với ông H và ông H chưa tham gia bảo hiểm xã hội theo quy định. Công ty đã trả lương cho ông H 04 lần trong những ngày làm việc, cụ thể: tháng 9/2020 trả 4.980.000 đồng, tháng 10/2020 trả 10.206.000 đồng, tháng 11/2020 trả 8.433.000 đồng, tháng 12/2020 do ông H đi hút thuốc không báo cáo cho người quản lý theo quy định (để phòng chống cháy nổ vì Công ty sản xuất mút xốp) nên bị nhắc nhở, xử phạt 200.000 đồng thì xảy ra tranh cãi với người quản lý, ông H đòi thôi việc nên Công ty cho ông H nghỉ việc và giải quyết lương tháng 12 năm 2020 là 3.056.000 đồng (đã trừ 200.000 đồng tiền phạt vi phạm). Công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông H.

* *Tại Công văn số 01/CV-BHXX ngày 05/01/2022 của Bảo hiểm xã hội thị xã Tân Uyên, xác định:* ông Nguyễn Thanh H tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp với số sổ Bảo hiểm xã hội là 8925388068 tại Công ty TNHH X

vào tháng 8 năm 2019 đến tháng 1 năm 2020, tiền lương là 4.472.600 đồng/tháng (từ tháng 8 đến tháng 12/2019) và 4.729.400 đồng/tháng (từ tháng 01/2020), tỷ lệ đóng là 32%, xác nhận quá trình đóng ngày 05/02/2020.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 06/2022/LĐ-ST ngày 24/5/2022 của Tòa án nhân dân thị xã T đã căn cứ vào các Điều 32, 40, 91, 92, 147, 244, 271 và 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 22, 29, 38, 41, 42 và 90 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 19, khoản 2 và khoản 5 Điều 21, Điều 23 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ; Ấn lệ số 20/2018/AL; khoản 2 Điều 26 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, lệ phí Tòa án.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Thanh H đối với Công ty TNHH Xin Hui về việc *“tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”*.

Tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH X đối với ông Nguyễn Thanh H là trái pháp luật.

Buộc Công ty TNHH X phải bồi thường cho ông Nguyễn Thanh H tổng số tiền 70.935.000 đồng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

Buộc Công ty TNHH X phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc và trích từ tiền lương của ông Nguyễn Thanh H được bồi thường nêu trên đối với phần ông Nguyễn Thanh H phải đóng để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Nguyễn Thanh H theo quy định của pháp luật, theo mức lương cơ bản 4.729.000 đồng/tháng tại Cơ quan Bảo hiểm xã hội thị xã T. Việc đóng bảo hiểm xã hội Công ty phải thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

2. Án phí lao động sơ thẩm: Ông Nguyễn Thanh H không phải chịu. Công ty TNHH X phải chịu 2.128.000 đồng.

Ngày 06/6/2022, bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn X có đơn kháng cáo toàn bộ Bản án số 06/2022/LĐ-ST ngày 24/5/2022 của Tòa án nhân dân thị xã T, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Thanh H.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm. Người đại diện hợp pháp của bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu kháng cáo, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông H. Hai bên đương sự không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ mới và không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại Tòa án 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: sau khi kết thúc thời gian thử việc, ông Hùng vẫn

tiếp tục làm việc tại Công ty nên có căn cứ xác định giữa Công ty với ông H đã giao kết hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm. Việc Công ty cho ông H thôi việc nhưng không thực hiện báo trước là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm xử buộc Công ty phải bồi thường cho ông H là có căn cứ. Tuy nhiên, thời điểm Tòa án cấp sơ thẩm xét xử (ngày 24/5/2022) là đã hết hạn hợp đồng, nhưng Tòa án cấp sơ thẩm xử buộc Công ty phải bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động là không phù hợp. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của Công ty, sửa một phần bản án sơ thẩm về phần này.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên đương sự, luật sư 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 quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án lao động về việc *“Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”*, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương theo quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về pháp luật áp dụng: quan hệ lao động được thực hiện vào thời điểm Bộ luật Lao động năm 2012 có hiệu lực nên Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng Bộ luật này làm căn cứ giải quyết là phù hợp.

[3] Xét đơn kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH X (gọi tắt là Công ty) được thực hiện trong thời hạn luật định và người kháng cáo đã thực hiện xong nghĩa vụ nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm nên hợp lệ.

[4] Xét nội dung vụ án và yêu cầu kháng cáo của Công ty, nhận thấy: quá trình giải quyết vụ án, Công ty thừa nhận ông H vào làm việc tại Công ty từ ngày 15/9/2020 đến ngày 11/12/2020; công việc là công nhân tổ cắt, bộ phận sản xuất sản phẩm đệm mút của Công ty, mức lương cơ bản tháng đầu làm việc là 4.420.000 đồng, phụ cấp chuyên cần 800.000 đồng, phụ cấp nhà ở 200.000 đồng, phụ cấp xăng xe 200.000 đồng. Sau 01 tháng làm việc, mức lương cơ bản thay đổi tăng lên 4.729.000 đồng/tháng. Theo quy định của Công ty, thời gian thử việc là 03 tháng, giữa Công ty với ông H không ký hợp đồng thử việc và chưa ký hợp đồng lao động. Ngày 11/12/2020, ông H đi hút thuốc lá nhưng không báo cáo cho người quản lý theo quy định nên bị nhắc nhở, xử phạt 200.000 đồng thì xảy ra tranh cãi với người quản lý nên Công ty cho ông H nghỉ việc. Căn cứ 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”*.

[5] Theo quy định tại Điều 27 của Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: *“Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:*

1. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;
2. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.

Như vậy, theo quy định tại khoản 2 Điều này thì ông Hùng là công nhân tổ cắt

(công nhân kỹ thuật) nên thời gian thử việc là không quá 30 ngày. Việc người đại diện hợp pháp của Công ty cho rằng Công ty quy định thời gian thử việc 03 tháng là trái quy định pháp luật tại khoản 2 Điều 27 của Bộ luật Lao động năm 2012.

[6] Theo quy định tại khoản 1 Điều 29 của Bộ luật Lao động năm 2012 thì “*Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động*”. Sau khi kết thúc thời gian thử việc, mặc dù Công ty không ký kết hợp đồng lao động với ông Nguyễn Thanh H, nhưng ông H vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty cho đến ngày 11/12/2020. Do đó, căn cứ Án lệ số 20/2018/AL ngày 17/10/2018, được công bố theo Quyết định số 269/QĐ-CA ngày 06/11/2018 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, có căn cứ xác định giữa Công ty với ông H đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động kể từ ngày 15/10/2020 theo loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm. Vấn đề này phù hợp với thỏa thuận của Công ty với ông H về mức lương cơ bản, cụ thể: Tháng đầu làm việc là 4.420.000 đồng/tháng (tương ứng với thời gian thử việc 30 ngày); sau 01 tháng làm việc, mức lương cơ bản thay đổi tăng lên 4.729.000 đồng/tháng. Việc ông H cho rằng: Công ty có ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với ông H, nhưng Công ty không thừa nhận, ông H không có chứng cứ để chứng minh nên không có căn cứ để xem xét.

[7] Xét việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông Hùng, nhận thấy: Công ty cho rằng trong thời gian thử việc, ông H đi hút thuốc lá không thông báo cho người quản lý biết nên bị nhắc nhở, xử phạt 200.000 đồng và xảy ra tranh cãi. Ông Hùng có nguyện vọng muốn nghỉ việc nên Công ty cho ông H nghỉ từ ngày 12/12/2020, nhưng Công ty không báo cho ông H biết trước ít nhất 30 ngày là vi phạm quy định tại điểm b khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông Hùng, buộc Công ty có trách nhiệm trả tiền lương những ngày ông Hùng không được làm việc kể từ ngày 12/12/2020 đến khi kết thúc hợp đồng (ngày 14/10/2021), cộng với 02 tháng lương theo hợp đồng, truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông H kể từ ngày 15/10/2020 cho đến khi kết thúc hợp đồng và bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước theo mức lương cơ bản 4.729.000 đồng/tháng là đúng quy định tại khoản 1, khoản 5 Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 19, khoản 2 Điều 21, khoản 5 Điều 23 của Luật Bảo hiểm xã hội. Về khoản tiền phụ cấp chuyên cần 800.000 đồng, phụ cấp nhà ở 200.000 đồng và phụ cấp xăng xe 200.000 đồng là những khoản ông H được lãnh khi tham gia lao động; việc ông H yêu cầu Công ty phải bồi thường các khoản này là không có căn cứ. Tuy nhiên, tiền lương những ngày ông H không được làm việc kể từ ngày 12/12/2020 đến ngày 14/10/2021 là 10 tháng 02 ngày, Tòa án cấp sơ thẩm “*làm tròn là 10 tháng*” là không phù hợp, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, nhưng do ông H không có đơn kháng cáo nên Tòa án cấp phúc thẩm không xem xét.

[8] Xét việc ông H yêu cầu Công ty phải nhận ông H trở lại làm việc, nhận thấy: theo như phân tích tại mục [6] thì Công ty xác lập quan hệ hợp đồng lao động với ông Hùng có thời hạn 01 năm, kể từ ngày 15/10/2020 đến ngày 14/10/2021. Ngày 30/11/2021, ông H nộp đơn khởi kiện và tính đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 24/5/2022) là đã hết thời hạn của hợp đồng lao động nên việc ông H khởi kiện yêu cầu Công ty phải nhận ông H trở lại làm việc; trường hợp Công ty không nhận ông Hùng trở lại làm việc thì phải bồi thường thêm 04 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động với số tiền 23.796.000 đồng để kết thúc hợp đồng là không có căn cứ. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty phải bồi thường cho ông H 02 tháng lương để chấm dứt hợp

đồng theo quy định tại khoản 3 Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012 là không phù hợp.

[9] Theo như phân tích tại mục [7] thì Công ty phải có trách nhiệm thanh toán cho ông Hùng các khoản, gồm: tiền lương những ngày không được làm việc là 10 tháng x 4.729.000 đồng/tháng = 47.290.000 đồng; 02 tháng lương theo hợp đồng lao động là 9.458.000 đồng; 30 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước là 4.729.000 đồng. Tổng cộng: 61.477.000 đồng.

[10] Về vấn đề truy đóng bảo hiểm: Tòa án cấp sơ thẩm “*Buộc Công ty TNHH X phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc và trích từ tiền lương của ông Nguyễn Thanh Hùng được bồi thường nêu trên đối với phần ông Nguyễn Thanh H phải đóng để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Nguyễn Thanh H theo quy định của pháp luật, theo mức lương cơ bản 4.729.000 đồng/tháng*”, nhưng không ghi rõ truy đóng từ thời gian nào đến thời gian nào là không thi hành được.

[11] 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 Trách nhiệm hữu hạn X, sửa một phần Bản án số 06/2022/LĐ-ST ngày 24/5/2022 của Tòa án nhân dân thị xã T theo như đã nhận định tại mục [8], [10] nêu trên và án phí lao động sơ thẩm.

[12] 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 và Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 26, 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 Trách nhiệm hữu hạn X, sửa một phần Bản án số 06/2022/LĐ-ST ngày 24/5/2022 của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ Điều 22, khoản 2 Điều 27, khoản 1 Điều 29, điểm b khoản 2 Điều 38; các Điều 41, 42 và 90 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 19, khoản 2 và khoản 5 Điều 21, Điều 23 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ và Án lệ số 20/2018/AL ngày 17/10/2018, được công bố theo Quyết định số 269/QĐ-CA ngày 06/11/2018 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao.

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Thanh H đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn X về việc “*tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty Trách nhiệm hữu hạn X đối với ông Nguyễn Thanh H là trái pháp luật.

Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn X phải có trách nhiệm bồi thường cho ông Nguyễn Thanh H tổng số tiền 61.477.000 (sáu mươi một triệu bốn trăm bảy mươi bảy nghìn) đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chậm thi hành án thì còn phải trả lãi theo quy định tại Điều 357 và khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015 cho đến khi thi hành án xong.

Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn X phải truy đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc và được trích từ tiền lương của ông Nguyễn Thanh H được bồi thường nêu trên đối với phần của ông Nguyễn Thanh H phải đóng, để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Nguyễn Thanh H theo quy định của pháp luật kể từ ngày 15/10/2020 đến ngày 14/10/2021 với mức lương cơ bản 4.729.000 đồng/tháng tại Cơ quan bảo hiểm xã hội thị xã T. Việc đóng bảo hiểm xã hội Công ty phải thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

1.2. Án phí lao động sơ thẩm:

Ông Nguyễn Thanh H được miễn theo quy định.

Công ty Trách nhiệm hữu hạn X phải chịu 1.844.000 (một triệu tám trăm bốn mươi bốn nghìn) đồng.

2. Về án phí lao động phúc thẩm: Công ty Trách nhiệm hữu hạn X không phải chịu. Hoàn trả cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn X số tiền 300.000 (ba trăm nghìn) đồng tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2021/0005982 ngày 21/6/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự thị xã T.

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 T;
- Chi cục THADS thị xã T;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LD, HSVA.

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

Nguyễn Đức Cường