

Bản án số: 23/2022/LĐ-PT  
Ngày 29-12-2022  
V/v tranh chấp về trường hợp bị 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 Đắc Cường;  
bà Trần Thị Thắm.

**- Thư ký phiên tòa:** bà Nguyễn Thị Hằng - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

**- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa:** bà Phạm Thị Thanh Thủy - Kiểm sát viên.

Ngày 29 tháng 12 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 30/2022/TLPT-LĐ ngày 02/11/2022 về việc “tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 03/2022/LĐ-ST ngày 22/6/2022 của Tòa án nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo, kháng nghị; theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 30/2022/QĐ-PT ngày 28/11/2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 19/2022/QĐ-PT ngày 15/12/2022, giữa:

- *Nguyên đơn:* bà T, sinh năm 1980; địa chỉ: khu phố Đ, thị trấn L, huyện B, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: ông V, sinh năm 1990; địa chỉ liên hệ: số V đường T, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo văn bản ủy quyền ngày 03/9/2020). Ông V có mặt.

- *Bị đơn:* Công ty TNHH K; địa chỉ: Lô X, Khu công nghiệp B, xã L, huyện B, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện theo pháp luật: ông M, sinh năm 1966 – chức vụ: Tổng Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: bà Th, sinh năm 1994; địa chỉ: Tổ b, khu t, phường U, thị xã T, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 12/12/2022). Bà Th có mặt.

- *Người kháng cáo*: nguyên đơn bà T, bị đơn Công ty TNHH K.

- *Người kháng nghị*: Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương.

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*\* Theo đơn khởi kiện, bản tự khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa người đại diện hợp pháp của nguyên đơn ông v trình bày:*

Bà T là công nhân làm việc cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn K (sau đây gọi tắt là Công ty), bà T được Công ty ký hợp đồng lao động ngày 16/11/2019, thời hạn hợp đồng là 01 năm, mức lương cơ bản bà T được nhận là 4.697.000 đồng và phụ cấp trách nhiệm 500.000 đồng. Bà T làm việc tại Công ty đến ngày 19/01/2020 thì được người quản lý trong Công ty thông báo rằng Công ty quyết định cho bà T nghỉ việc và yêu cầu bà T rời khỏi Công ty mà không đưa ra một lý do cụ thể nào. Bà T nhận thấy phía Công ty đã cho bà T nghỉ việc không có lý do là trái với quy định của pháp luật nên ngày 03/02/2020 bà T đã làm đơn khiếu nại gửi Liên đoàn lao động huyện B để trình bày toàn bộ sự việc. Ngày 20/02/2020, Liên đoàn lao động và các cơ quan liên quan đã tiến hành thủ tục hòa giải tranh chấp lao động giữa bà T và đại diện Công ty, cả hai bên không thống nhất được việc giải quyết tranh chấp nên Liên đoàn lao động hướng dẫn bà T khởi kiện đến Tòa án nhân dân huyện B.

Nguyên đơn yêu cầu Tòa án giải quyết các vấn đề sau:

- Tiền lương những ngày bà T không được làm việc tính từ thời điểm Công ty cho bà T nghỉ việc là ngày 19/01/2020 đến thời điểm xét xử (ngày 22/6/2022):  $28 \times 5.197.000 \text{ đồng} = 145.516.000 \text{ đồng}$ .

- Do Công ty tự đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà T nên bà T yêu cầu Công ty phải bồi thường cho bà T 02 tháng tiền lương theo quy định của pháp luật:  $2 \times 5.197.000 \text{ đồng} = 10.394.000 \text{ đồng}$ ;

- Trả lương do vi phạm thời hạn thông báo 30 ngày là 5.197.000 đồng.

- Do Công ty không nhận bà T trở lại làm việc nên bà T yêu cầu Công ty bồi thường thêm cho bà T 02 tháng tiền lương làm việc là  $5.197.000 \text{ đồng} \times 2 = 10.394.000 \text{ đồng}$ .

- Thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong thời gian không được làm việc tính từ ngày 19/01/2020 đến thời điểm xét xử (tạm tính là 11 tháng) là 22% trên tiền lương:  $5.197.000 \text{ đồng} \times 22\% = 1.143.340 \text{ đồng}$  (theo đơn khởi kiện ban đầu).

Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện, không yêu cầu Công ty thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong thời gian không được làm việc tính từ ngày 19/01/2020 đến

thời điểm xét xử (tạm tính là 11 tháng) là 22% trên tiền lương: 5.197.000 đồng x 22% = 1.143.340 đồng.

Tổng số tiền nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải bồi thường là 171.501.000 đồng.

*\* Theo các biên bản lấy lời khai tại Tòa án, người đại diện theo pháp luật của Công ty Trách nhiệm hữu hạn K là ông M trình bày:*

Công ty và bà T ký 01 Hợp đồng lao động ngày 16/11/2019, xác định có thời hạn là 01 năm, thỏa thuận mức lương là lương cơ bản 4.697.000 đồng; phụ cấp nhà: 250.000 đồng; tiền chuyên cần: 400.000 đồng, tiền xăng xe: 250.000 đồng. Hình thức thanh toán lương cho bà T là chuyển khoản vào ngày 15 hàng tháng và có thể trả trước đó nhưng chậm nhất là ngày 15 hàng tháng. Công ty có bảng lương của người lao động.

Sự việc tranh chấp giữa bà T và Công ty như sau: Ngày 10/01/2020, bà T có đơn xin nghỉ phép về quê ăn tết 03 ngày: từ ngày 19/01/2020 đến ngày 22/01/2020, nhưng chưa được sự đồng ý của Công ty. Ngày 18/01/2020, Giám đốc nhận được thông báo từ Quản đốc xưởng trưởng hợp của bà T xin nghỉ việc trước tết với lý do Công ty lên lương cho người lao động không công bằng và yêu cầu xin nghỉ việc của bà T nên được Giám đốc chấp thuận. Thay mặt Giám đốc, Quản đốc đã ký xác nhận đơn cho bà T. Ngày 19/01/2020, do bà T không đến Công ty làm việc nên Phòng Kế toán đã gọi điện thoại cho bà T thông báo cho bà T biết về những khoản tiền mà Công ty đã chi trả cho bà T bao gồm tiền thưởng tết và những ngày công bà T làm việc tại Công ty. Tuy nhiên, 40 phút sau bà T quay lại Công ty hỏi lý do vì sao chuyển tiền lương nghỉ việc cho bà T thì được Phòng Kế toán trình bày lại sự việc trên là do bà T đã viết đơn xin nghỉ việc và đã được Quản đốc và Giám đốc đồng ý. Bà T nói đã rút đơn và không nộp đơn nữa, Quản đốc cũng như các bộ phận liên quan đã kiểm tra lại không có thông tin về việc bà T rút đơn. Sau đó, nhân sự của Công ty kiểm tra lại, không phát hiện đơn của bà T và Công ty được báo lại đơn xin nghỉ việc của bà T đã bị thất lạc. Phía Công ty đã cho bà T nghỉ việc từ ngày 19/01/2020, Công ty thông báo cho bà T nghỉ việc vì trước đó bà T có đơn xin nghỉ việc. Công ty đã trả tiền thưởng tết và tiền lương những ngày bà T đến Công ty làm việc trong ngày 19/01/2020.

Ngày 19 và ngày 20/01/2020 bà T không đến Công ty làm việc, bà T đã nghỉ liên tiếp nhiều ngày, nhưng Công ty không ra quyết định sa thải với bà T là do sự việc này chưa kết thúc. Công ty cho rằng quy trình cho bà T nghỉ việc cũng không đúng nên có thông báo cho bà T quay trở lại Công ty để tiếp tục làm việc. Ngày 03/02/2020, bà T đến Công ty và Công ty không cho bà T trở lại làm việc do bà T không mang theo thẻ. Công ty đã trả lương tháng 01/2020 (đến ngày 18/01/2020); thưởng tết của năm 2019; Công ty đã đóng bảo hiểm cho người lao động đến tháng 01/2020.

Công ty không đồng ý bồi thường theo yêu cầu của bà T và không đồng ý nhận bà T trở lại làm việc.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 03/2022/LĐ-ST ngày 22/6/2022 và Quyết định sửa chữa, bổ sung bản án số 03/2022/QĐ-SCBSBA ngày 11/7/2022 của Tòa án nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn K thanh toán cho bà T số tiền 70.816.000 đồng.

Ghi nhận sự tự nguyện của bà T về việc không yêu cầu buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn K nhận trở lại làm việc theo công việc đã ký kết trong hợp đồng lao động.

Về án phí sơ thẩm: Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn K phải chịu 2.124.480 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về nghĩa vụ chịu tiền lãi do chậm thanh toán, quyền và nghĩa vụ thi hành án và quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 06/7/2022, nguyên đơn bà T có đơn kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn tính mức lương làm căn cứ bồi thường bao gồm tiền lương cơ bản và phụ cấp trách nhiệm; thời gian tính bồi thường tính đến ngày xét xử sơ thẩm.

Ngày 13/7/2022 bị đơn Công ty có đơn kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại toàn bộ bản án sơ thẩm.

Ngày 19/7/2022, Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương có Quyết định số 54/QĐ-VKS-LĐ kháng nghị một phần bản án sơ thẩm theo hướng: tuyên đình chỉ xét xử đối với yêu cầu của đại diện nguyên đơn đã rút về việc yêu cầu bị đơn thanh toán các khoản tiền bảo hiểm xã hội; không chấp nhận yêu cầu khởi kiện về khoản buộc bị đơn thanh toán 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động và tuyên buộc bị đơn nộp án phí lao động sơ thẩm cho phù hợp quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn thay đổi yêu cầu kháng cáo: chỉ yêu cầu bồi thường các khoản đến thời điểm hợp đồng lao động hết hạn, không yêu cầu tính đến ngày xét xử sơ thẩm, những nội dung khác vẫn giữ nguyên; đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bị đơn và kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương. Đại diện bị đơn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: Quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án: Bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên phải bồi thường cho nguyên đơn theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012. Bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn tiền lương những ngày nguyên đơn không được làm việc đến ngày kết thúc

hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm (đến ngày 16/11/2020), đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, cộng với 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động, bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày. Thời hạn hợp đồng lao động kết thúc trước thời điểm Tòa án cấp sơ thẩm xét xử (ngày 22/6/2022) nên vấn đề nhận người lao động trở lại làm việc không đặt ra. Do đó, nguyên đơn yêu cầu bị đơn bồi thường 02 tháng tiền lương do bị đơn không nhận nguyên đơn trở lại làm việc là không có cơ sở.

Về mức lương làm căn cứ bồi thường, căn cứ Bảng ghi quá trình đóng bảo hiểm xã hội do Bảo hiểm xã hội huyện B cung cấp và tại Biên bản xác minh ngày 05/01/2021 của TAND huyện B, có cơ sở xác định mức lương làm cơ sở xác định trách nhiệm bồi thường là 4.966.000 đồng. Bản án sơ thẩm số 03/2022/LĐ-ST ngày 22/6/2022 của TAND huyện B căn cứ mức lương 4.697.000 đồng làm cơ sở xác định trách nhiệm bồi thường, chấp nhận yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương do bị đơn không nhận nguyên đơn trở lại làm việc là chưa đúng quy định pháp luật.

Đại diện nguyên đơn rút yêu cầu bị đơn thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong thời gian nguyên đơn không được làm việc nhưng Bản án sơ thẩm không tuyên đình chỉ đối với phần yêu cầu này là vi phạm khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Bản án sơ thẩm tuyên án phí lao động sơ thẩm chưa đúng quy định pháp luật.

Căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn, chấp nhận toàn bộ kháng nghị của Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương, sửa Bản án sơ thẩm theo hướng: Đình chỉ một phần yêu cầu của nguyên đơn đối với bị đơn về việc thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong thời gian nguyên đơn không được làm việc, không chấp nhận yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương do bị đơn không nhận nguyên đơn trở lại làm việc, tính án phí lao động sơ thẩm đúng quy định pháp luật, xác định mức lương làm cơ sở xác định trách nhiệm bồi thường là 4.966.000 đồng/tháng.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên 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:

[1.1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”, bị đơn có trụ sở tại huyện B nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân huyện B theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự; còn trong thời hiệu khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết vụ việc.

[1.2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn bà T, bị đơn Công ty và quyết định kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương được thực hiện trong thời hạn luật định, nguyên đơn được miễn nộp tạm ứng án phí, bị đơn đã nộp tạm ứng án phí nên việc kháng cáo, kháng nghị là hợp lệ.

[2] Về nội dung:

[2.1] Về quan hệ lao động: Xét Hợp đồng lao động số 1119-HĐLĐ/040 ngày 16/11/2019 do nguyên đơn cung cấp có thời hạn 01 năm từ ngày 16/11/2019 đến 16/11/2020; mức lương cơ bản là 4.697.000 đồng/ tháng và phụ cấp trách nhiệm 500.000 đồng. Bị đơn xác nhận mối quan hệ lao động giữa hai bên nên Tòa án cấp sơ thẩm xác định hợp đồng lao động giữa các bên là hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm là có căn cứ.

[2.2] Về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Các bên đương sự trình bày thống nhất việc bà T nghỉ việc tại Công ty từ ngày 19/01/2020. Do có tranh chấp với Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động nên ngày 03/02/2020 bà T làm đơn khiếu nại gửi đến Liên đoàn lao động huyện B và ngày 20/02/2020 Liên đoàn lao động tổ chức hòa giải, nhưng kết quả hòa giải không thành. Đến ngày 25/02/2020, Công ty ban hành Quyết định số 57GH/022020 chấm dứt hợp đồng lao động với bà T với lý do “theo yêu cầu cá nhân”. Xét thấy, Đơn xin nghỉ phép ngày 10/01/2020 của bà T đã được Tổ trưởng, Quản lý và Giám đốc phê duyệt. Theo đó, bà T chỉ nộp đơn xin nghỉ phép về quê ăn tết và không có đơn xin nghỉ việc.

Về phía bị đơn, theo các văn bản trình bày ý kiến và biên bản lấy lời khai của người đại diện theo pháp luật của công ty cho rằng do bà T có đơn xin nghỉ việc được công ty đồng ý nên công ty thanh toán các chế độ và giải quyết cho bà T nghỉ việc từ ngày 19/01/2020, nhưng không cung cấp được đơn xin nghỉ việc của người lao động và cũng không có sự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động trước hạn giữa người lao động với Công ty nên Quyết định số 57GH/022020 chấm dứt hợp đồng lao động với bà T là không có căn cứ. Tòa án cấp sơ thẩm xác định bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với nguyên đơn và buộc phải bồi thường là đúng pháp luật.

[2.3] Về tiền lương làm căn cứ bồi thường: Hợp đồng lao động số 1119-HĐLĐ/040 ngày 16/11/2019 ghi mức lương chính hay tiền công: 4.697.000 đồng/ tháng và phụ cấp trách nhiệm: 500.000 đồng/tháng. Đồng thời, Hợp đồng lao động cũng quy định mức hưởng các loại phụ cấp sẽ được xem xét, xét duyệt và thay đổi theo từng năm; riêng phụ cấp trách nhiệm (nếu có) được quy định cụ thể trong quyết định tăng lương của cá nhân người lao động. Các bên đương sự không cung cấp quyết định tăng lương và phụ lục hợp đồng lao động hoặc văn bản nào khác giải thích về phụ cấp trách nhiệm. Theo các phiếu lương do Công ty cung cấp thì không có khoản phụ cấp trách nhiệm mà chỉ có mức lương cơ bản và các khoản hỗ trợ nhà, xăng xe, chuyên cần và thưởng khác. Xét thấy, phụ cấp trách nhiệm không phải là khoản tiền phải trả cố định theo hợp đồng và gắn liền công việc (công nhân may) của bà T. Các khoản phụ cấp mà Công ty đã chi

trả chỉ có thể được tính cụ thể khi người lao động trực tiếp tham gia lao động, vì khi đó mới xác định được nhu cầu đi lại và sự chuyên cần, tinh thần trách nhiệm của người lao động. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận khoản tiền phụ cấp trách nhiệm 500.000 đồng là có căn cứ. Tuy nhiên, theo bản ghi quá trình đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp của Bảo hiểm xã hội huyện B cung cấp, thì Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho bà T trên mức lương 4.966.000 đồng và được xác định là lương chính và không có phụ cấp lương. Do đó, mức lương 4.966.000 đồng được xác định là mức lương làm căn cứ bồi thường. Kháng cáo của nguyên đơn về tiền lương có cơ sở chấp nhận một phần.

[2.4] Về thời gian bồi thường, hợp đồng lao động giữa hai bên kết thúc ngày 16/11/2020 nên thời gian tính bồi thường chỉ áp dụng được đến ngày 16/11/2020, nguyên đơn yêu cầu tính đến ngày xét xử sơ thẩm (22/6/2022 là không phù hợp vì hợp đồng lao động đã kết thúc vào ngày 16/11/2020). Tòa án cấp sơ thẩm đã xác định đúng thời gian bồi thường cho người lao động. Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện nguyên đơn rút một phần yêu cầu kháng cáo, đồng ý thời gian yêu cầu bồi thường tính đến ngày hết hạn hợp đồng lao động. Yêu cầu của nguyên đơn về việc bồi thường thêm 02 tháng lương để chấm dứt hợp đồng lao động là không có căn cứ, vì hợp đồng lao động đã hết thời hạn trước thời điểm xét xử sơ thẩm. Kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về vấn đề này là phù hợp.

[2.5] Như vậy, các khoản bồi thường mà bị đơn phải có trách nhiệm bồi thường theo Điều 41, 42 Bộ luật Lao động năm 2012 bao gồm:

- Tiền lương trong thời gian không được làm việc từ ngày 19/01/2020 đến ngày 16/11/2020: 9 tháng 28 ngày x 4.966.000 đồng = 50.042.000 đồng;

- 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 4.966.000 đồng x 2 = 9.932.000 đồng;

- Tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn (30 ngày): 4.966.000 đồng.

Cộng các khoản: 64.940.000 đồng.

[2.6] Về các yêu cầu về bảo hiểm xã hội, nguyên đơn đã rút yêu cầu nên Tòa án cấp sơ thẩm phải đình chỉ giải quyết, nhưng Tòa án cấp sơ thẩm không đình chỉ giải quyết phần này là có thiếu sót, kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về phần này là có căn cứ. Do có tính toán lại các khoản bồi thường nên Tòa án cấp phúc thẩm sẽ tính lại án phí sơ thẩm cho phù hợp với quy định của pháp luật theo kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương.

[3] Từ các phân tích nêu trên xét thấy, có căn cứ chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn; chấp nhận toàn bộ Quyết định kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương. Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình

Dương về việc sửa một phần bản án sơ thẩm là phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử.

[4] Về án phí: Nguyên đơn được miễn án phí sơ thẩm và phúc thẩm. Bị đơn phải chịu án phí đối với yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận. Bị đơn không phải chịu án phí phúc thẩm do Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm.

*Vì các lẽ trên,*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 308 và Điều 313 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; 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, lệ phí Tòa án;

Áp dụng Điều 32, khoản 5 Điều 36, các Điều 38, 41, 42, 90 của Bộ luật Lao động năm 2012; điểm c khoản 1 Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động; điểm c khoản 1 Điều 3 Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/01/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 và Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ. Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn bà T; chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH K; chấp nhận Quyết định kháng nghị số 54/QĐ-VKS-LĐ ngày 19/7/2022 của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 03/2022/LĐ-ST ngày 22/6/2022 của Tòa án nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương như sau:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà T đối với Công ty TNHH K về việc tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Buộc Công ty TNHH K có trách nhiệm bồi thường cho bà T số tiền là 64.940.000 đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thanh toán hoặc thanh toán không đầy đủ, thì hàng tháng còn phải chịu tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

2. Đình chỉ xét xử yêu cầu khởi kiện của bà T đối với Công ty TNHH K về việc yêu cầu bị đơn phải thanh toán các khoản tiền bảo hiểm xã hội cho bà T từ ngày 19/01/2020 đến thời điểm xét xử sơ thẩm. Nguyên đơn được quyền khởi kiện lại yêu cầu Tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật (nếu thời hiệu khởi kiện vẫn còn).

3. Về án phí:



3.1. Án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH K phải chịu 1.948.200 đồng.

3.2. Án phí lao động phúc thẩm: Công ty TNHH K không phải chịu. Chi cục Thi hành án dân sự huyện B hoàn lại cho Công ty TNHH K số tiền 300.000 đồng theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0009260 ngày 21/7/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện B.

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

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 bị cưỡng chế thi hành án theo quy định các Điều 6, 7 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./.

***Nơi nhận:***

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND huyện B;
- Chi cục THADS huyện B;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM  
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA  
(đã ký)**

**Nguyễn Công Lực**