

Bản án số: 04/2023/LĐ-PT
Ngày 09-01-2023
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 Minh Tấn;

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 Trần Thị Ngọc Tuyên - Kiểm sát viên.

Ngày 09 tháng 01 năm 2023, 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 28/2022/TLPT-LĐ ngày 24/10/2022 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 09/2022/LĐ-ST ngày 17/8/2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 24/2022/QĐ-PT ngày 10/11/2022, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 16/2022/QĐ-PT ngày 30/11/2022 và Thông báo về việc dời phiên tòa xét xử vụ án lao động số 22/2022/TB-TA ngày 26/12/2022, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* ông Lê Văn V, sinh năm 1984; địa chỉ: số 225, ấp B, xã B, huyện C, tỉnh Đồng Tháp; có mặt.

- *Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:* ông Trương Minh H, sinh năm 1966; địa chỉ: số 273/18/11, phường T, phường B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền ngày 06/4/2022); có mặt.

- *Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:* bà Nguyễn Thị Như H - Luật sư thuộc Trung tâm tư vấn pháp luật - Hội luật gia Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ: số 133B, đường A, Phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

2. *Bị đơn:* Công ty TNHH MTV V; trụ sở: số 18, L1-2, đường số 03, khu công nghiệp V, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương. Người đại diện theo pháp luật: bà Trần Mỹ L, chức vụ: Chủ tịch Công ty.

- *Người đại diện hợp pháp của bị đơn:* ông Trương Nhật Q, sinh năm 1975; địa chỉ: số 32, đường 01, tổ 16, khu phố Đ, phường L, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 18/3/2022); có mặt.

3. *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm xã hội thành phố T; địa chỉ: số 34, đường N, thành phố T, tỉnh Bình Dương. *Người đại diện theo pháp luật:* ông Phạm Minh H, chức vụ: Giám đốc; có đơn xin vắng mặt.

4. *Người kháng cáo:* ông Lê Văn V, sinh năm 1984; địa chỉ: số 225, ấp B, xã B, huyện C, tỉnh Đồng Tháp là nguyên đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

* Theo Đơn khởi kiện ngày 26/01/2022 của nguyên đơn ông Lê Văn V (gọi tắt là ông Vũ) và quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày: Ngày 19/3/2018, ông V với Công ty TNHH MTV V (gọi tắt là Công ty Vimedimex) giao kết Hợp đồng lao động số PVHC326664-01 với vị trí là nhân viên kinh doanh, mức lương thỏa thuận là 14.500.000 đồng/tháng và các khoản phụ cấp khác là 2.490.000 đồng. Sau đó, ông V được phân công kinh doanh các sản phẩm của Văn phòng đại diện Công ty Novo Nordisk Pharma Operations tại Thành phố Hồ Chí Minh trên địa bàn các tỉnh Vĩnh Long và Đồng Tháp. Ngày 01/5/2019, hai bên giao kết Hợp đồng lao động số PVHC326664-02, mức lương thỏa thuận tháng là 15.660.000 đồng/tháng và các phụ cấp khác là 2.490.000 đồng, tính chất công việc không có thay đổi. Ngày 01/5/2020, hai bên tiếp tục giao kết Hợp đồng lao động số PVHC326664-03, hợp đồng không xác định thời hạn; công việc chính không có sự thay đổi, mức lương thỏa thuận mỗi tháng là 16.912.800 đồng và các khoản phụ cấp khác 2.490.000 đồng. Đến ngày 01/4/2021, hai bên xác lập Phụ lục hợp đồng lao động số PVHC326664-03, thay đổi mức lương cơ bản là 18.130.522 đồng/tháng. Trong thời gian làm việc, ông V luôn hoàn thành công việc được giao, chấp hành và tuân thủ các nguyên tắc làm việc, các quy định mà Công ty V đưa ra. Trong nhiều năm, ông V được đánh giá là nhân viên bán hàng xuất sắc, luôn hoàn thành nhiệm vụ, nhiều lần được khen thưởng theo quy chế của Công ty.

Ngày 13/7/2021, hệ thống thư điện tử, các phần mềm dữ liệu báo cáo trên công cụ làm việc (máy tính bảng) do Văn phòng đại diện Công ty Novo Nordisk Pharma Operations tại Thành phố Hồ Chí Minh cấp cho ông V không thể làm việc, ông Vũ thông báo đến đơn vị cung cấp nhưng không nhận được phản hồi. Từ ngày 01/7/2021 đến ngày 20/10/2021, ông V không được Công ty V trả lương các tháng 6, 7, 8 và 9 năm 2021 nên ông V đã gửi văn bản khiếu nại đến người có thẩm quyền của Công ty V nhưng không có trả lời. Đến ngày 27/8/2021, Công ty V chuyển khoản vào tài khoản của ông V số tiền 23.727.976 đồng với nội dung tiền lương tạm ứng của tháng 8 năm 2021. Ngày 20/10/2021, Công ty V tiếp tục chuyển vào tài khoản của ông V số tiền 57.635.359 đồng với nội dung là tiền lương các tháng 6, 7, 9 năm 2021. Ông V không đồng ý với các khoản tiền trên nên yêu cầu Công ty V phải trả thêm khoản tiền lãi tương đương lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước công bố tại thời điểm tính lương trên tổng số tiền chậm trả, nhưng Công ty V không có phản hồi. Từ tháng 10 năm 2021, Công ty V không thanh toán bất cứ khoản tiền nào khác cho ông V, mặc dù ông V đã có văn bản yêu cầu. Ông V liên hệ với Bảo hiểm xã hội thì biết được Công ty V đã không thực hiện việc đóng bảo hiểm xã hội cho ông V từ tháng 10 năm 2021.

Việc Công ty V không trả lương, không đóng bảo hiểm xã hội, vô hiệu hóa công cụ làm việc là hành vi cố ý của người sử dụng lao động nhằm hợp thức hóa việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Do đó, ông V khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty V phải thanh toán cho ông V các khoản sau:

- Trả tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho những ngày không được làm việc tạm tính từ ngày 01/10/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm

là 12 tháng x 18.130.522 đồng/tháng = 217.566.264 đồng.

- Phải nhận ông V trở lại làm việc và bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương, tương đương 36.261.044 đồng. Trường hợp Công ty V không nhận ông V trở lại làm việc thì ông V chỉ đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động khi Công ty V thanh toán số tiền tương đương với 24 tháng lương là 435.132.528 đồng.

Tổng cộng là: 688.959.836 đồng.

- Xử phạt vi phạm hành chính theo quy định pháp luật lao động đối với hành vi không trả lương và các khoản phụ cấp theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

Ngày 07/4/2022, ông V có đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện với nội dung: buộc Công ty V trả cho ông V số tiền thưởng như sau: tiền thưởng quý 3 năm 2021, quý 4 năm 2021 và quý 1 năm 2022 là 121.202.124 đồng; tiền thưởng năm 2021 là 94.729.318 đồng; buộc Công ty V trả cho ông V số tiền lãi chậm trả cho tất cả các khoản tiền trên theo lãi suất 10%/năm x 463.377.706 đồng = 46.337.770 đồng. Tổng cộng là 292.149.212 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc trả lương những ngày không được làm việc, chỉ yêu cầu Công ty V trả tiền lương những ngày ông V không được làm việc là 10 tháng. Nguyên đơn ông V chỉ tranh chấp với bị đơn Công ty V về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và bảo hiểm xã hội.

* *Bị đơn Công ty TNHH MTV V trình bày:* ngày 01/5/2020, ông V với Công ty V ký Hợp đồng lao động số PVHC326664-03 với nội dung: Thời hạn hợp đồng lao động không xác định thời hạn, có hiệu lực từ ngày 01/5/2020; chức vụ là Nhân viên kinh doanh; tiền lương cơ bản hàng tháng là 16.912.800 đồng. Đến ngày 01/4/2021, hai bên ký Phụ lục Hợp đồng lao động số PVHC326664-03 với nội dung bổ sung/điều chỉnh các điều khoản: tiền lương 18.130.522 đồng/tháng; tiền cơm trưa 440.000 đồng/tháng; phụ cấp đi lại 1.500.000 đồng/tháng; phụ cấp điện thoại 450.000 đồng/tháng; phụ cấp khác 100.000 đồng/tháng.

Trong quá trình làm việc, ông V được trả lương đầy đủ theo quy định. Tuy nhiên, từ tháng 5 năm 2021, Công ty V không thể liên lạc được với ông V, Công ty V đã gửi các thư điện tử cho ông V với nội dung như sau:

- Ngày 18/5/2021, mời họp lúc 11 giờ ngày 21/5/2021 tại Tòa nhà Viettel để trao đổi liên quan các vấn đề nhân sự.

- Ngày 21/5/2021, mời họp lần 2 vào lúc 11 giờ ngày 26/5/2021 tại Tòa nhà Viettel để trao đổi liên quan các vấn đề nhân sự.

- Ngày 31/5/2021, mời họp lần 3 vào lúc 11 giờ ngày 04/6/2021, hình thức: Họp online, nội dung: trao đổi liên quan các vấn đề nhân sự.

- Ngày 07/6/2021, mời họp lần 4 vào lúc 11 giờ ngày 09/6/2021, hình thức: Họp online, nội dung: Trao đổi liên quan các vấn đề nhân sự.

- Ngày 15/6/2021, mời họp để trao đổi liên quan các vấn đề nhân sự và để ông V chủ động sắp xếp thời gian, phương thức họp.

- Ngày 22/6/2021, nhắc nhở về việc không hợp tác và không có cơ sở chấm công để trả tiền lương.

- Ngày 09/7/2021, mời họp vào lúc 11 giờ ngày 13/7/2021, nội dung: trao đổi liên quan các vấn đề nhân sự.

- Ngày 13/7/2021, mời họp bằng điện thoại vào lúc 11 giờ ngày 15/7/2021, nội dung: trao đổi liên quan các vấn đề nhân sự.

- Ngày 19/10/2021, mời họp vào lúc 15 giờ ngày 22/10/2021, nội dung: “*Phối hợp xác định thực hiện Hợp đồng lao động số PVHC326664-03*”.

- Ngày 21/10/2021, nhắc lại lịch mời họp, đồng thời bổ sung nếu ông V muốn sắp xếp cuộc họp online vào 22/10/2022.

- Ngày 22/10/2021, thông báo về việc ông V đã không phối hợp tham gia làm việc theo thư mời họp của Công ty V, cũng không nhận được sự phản hồi của ông V nên không có cơ sở chấm công tháng 10 năm 2021. Do không có thông tin từ ông V nên tạm thời chưa thể chấm công tính lương phát sinh của tháng 10 năm 2021.

- Ngày 24/11/2021, mời họp vào lúc 2 giờ chiều ngày 30/11/2021, nội dung: “*Phối hợp xác định thực hiện Hợp đồng lao động số PVHC326664-03*”. Trường hợp tiếp tục không tham dự cuộc họp với Công ty theo thời gian, địa điểm xác định trong thư mời họp và Công ty V không nhận được bất cứ phản hồi nào để xác nhận ông V có đang thực hiện hợp đồng lao động thì Công ty V tạm thời không có cơ sở chấm công và tính lương phát sinh trong tháng 11 năm 2021.

Ngoài gửi thư điện tử, Công ty V đã điện thoại, nhắn tin, gửi thư đến địa chỉ nhà ông Vũ để mời tham dự cuộc họp nhằm trao đổi về công việc và một số vấn đề nhân sự khác, nhưng Công ty V không nhận được bất kỳ hồi đáp và phản hồi thông tin nào từ phía ông Vũ. Mặc dù, không liên lạc được với ông V, nhưng Công ty V vẫn tiếp tục tạm thanh toán tiền lương trong thời gian này. Sau nhiều lần liên lạc nhưng không có bất kỳ hồi đáp nào, Công ty V đã yêu cầu Văn phòng Thừa phát lại Quận 10 lập Vi bằng ghi nhận việc Công ty V đã gửi các tin nhắn, thư điện tử đến đúng địa chỉ thư điện tử, số điện thoại di động và địa chỉ liên lạc của ông V đã cung cấp cho Công ty V. Theo đó, Văn phòng Thừa phát lại Quận 10 đã lập Vi bằng số 3322/2021/VB-TPLQ.10 ngày 16/6/2021 ghi nhận sự kiện bà Đoàn Thị Thùy V - nhân viên Công ty TNHH Một thành viên V xuất trình một số tin nhắn từ điện thoại di động và một số bức thư điện tử trên ứng dụng Outlook từ điện thoại di động.

Sau 06 tháng liên tục không liên lạc được, kể từ kỳ lương tháng 10 năm 2021, Công ty V đã thông báo cho ông V rằng: Do Công ty V không có cơ sở chấm công nên tạm thời chưa thể thanh toán tiền lương và khai báo bảo hiểm xã hội theo đúng quy định của Luật Bảo hiểm xã hội. Công ty V đề nghị ông V chủ động liên hệ lại mới có cơ sở chấm lương, tính lương. Tuy nhiên, cho đến thời điểm này Công ty V vẫn không nhận được sự phản hồi nào. Nay ông V khởi kiện, Công ty V không đồng ý bởi các lý do:

Công ty V không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Vũ. Đến thời điểm hiện tại, Công ty V chưa ra bất kỳ quyết định, văn bản nào liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông V. Vì vậy, ông V khởi kiện yêu cầu Công ty V bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không có căn cứ, vì: Từ tháng 5 năm 2021, Công ty V đã rất nhiều lần thông báo, gửi thư, liên hệ bằng nhiều phương thức để mời ông V dự họp, trao đổi về việc thực hiện hợp đồng lao động với Công ty. Tuy nhiên, ông V không phản hồi, không dự họp theo thư mời và không đến Công ty V làm việc. Từ tháng 10 năm 2021, do Công ty V không liên hệ được với ông V và ông V vẫn không đến làm việc nên Công ty V không có cơ sở để trả lương, cũng như khai đóng bảo hiểm xã hội cho ông V theo quy định.

Đối với yêu cầu buộc Công ty V trả tiền thưởng quý 3 năm 2021, quý 4 năm 2021

và quý 1 năm 2022 với số tiền $40.400.708 \text{ đồng} \times 3 = 121.202.124 \text{ đồng}$. Công ty V không đồng ý, vì: Từ tháng 5 năm 2021, Công ty V không thể liên lạc được với ông Vũ dù đã dùng nhiều biện pháp. Vì vậy, Công ty V không có cơ sở để chấm công, tính lương và trả lương. Căn cứ mục 3.3 Quy chế lương thưởng và các chế độ đãi ngộ ngày 01/01/2017 của Công ty V, mức thưởng thành tích công việc theo tháng hoặc quý dành cho nhân viên kinh doanh, mức thưởng quy định theo chỉ tiêu các bộ phận với tính chất ngành nghề khác nhau và dựa trên thành tích công việc của nhân viên. Từ tháng 5 năm 2021, ông V đã không liên lạc với Công ty V, không đến làm việc nên không có căn cứ tính tiền thưởng quý 3 năm 2021, quý 4 năm 2021 và quý 1 năm 2022. Ông V yêu cầu Công ty V trả tiền thưởng các quý trên là không có căn cứ. Ngoài ra, trong quý 1 năm 2021, ông V không đảm bảo chất lượng công việc theo yêu cầu và báo cáo chưa đúng thực tế. Theo Biên bản họp ngày 05/4/2021, quản lý kết luận: *“Nhân viên Lê Văn V không có khả năng trình bày sản phẩm chiến lược trong các buổi họp giao ban của các khoa phòng, đặc biệt với các nhân viên y tế; nhân viên Lê Văn V không nắm bắt thông tin và hiểu rõ địa bàn phụ trách, ..., không làm đúng công việc như yêu cầu; nhân viên Lê Văn V không báo cáo công việc hàng ngày”*.

Đối với yêu cầu buộc Công ty V trả các khoản phụ cấp, trợ cấp hàng tháng, tạm tính là $12 \text{ tháng} \times 2.490.000 \text{ đồng/tháng} = 29.880.000 \text{ đồng}$. Công ty V không đồng ý với yêu cầu trên của ông V, vì: Các khoản trợ cấp của Công ty V (tiền cơm trưa, phụ cấp đi lại, phụ cấp điện thoại...) áp dụng cho nhân viên nhằm phục vụ cho công việc. Ông V không đi làm, không liên hệ với nhân sự, với quản lý của mình, không hồi đáp lại các cố gắng liên hệ của Công ty V trong thời gian dài nên không được hưởng các phụ cấp trên. Về mặt thực tế, ông V đã tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng nên yêu cầu khởi kiện này của ông V là không có căn cứ.

Đối với yêu cầu buộc nguyên đơn trả lãi suất chậm trả của các khoản tiền lương, tiền thưởng, tiền phụ cấp, trợ cấp tương đương $10\%/năm$, tạm tính $463.377.706 \text{ đồng} \times 10\%/năm = 46.337.770 \text{ đồng}$. Ngày 27/8/2021, Công ty V có chuyển tiền lương tháng 8 năm 2021 cho ông V với số tiền 23.727.976 đồng; ngày 20/10/2021, chuyển tiền lương tháng 6, 7 và 9 năm 2021 cho ông V số tiền 57.635.358 đồng. Như đã nói ở trên, trong thời gian dài từ tháng 5 năm 2021, Công ty V đã gửi nhiều thư, email đề nghị đến làm việc nhưng ông V không phản hồi và cũng không đến làm việc. Trường hợp này, ông V không được hưởng lương do không đi làm; tuy nhiên, Công ty V xét đến yếu tố khách quan do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 tại Việt Nam vào thời điểm này nên đã chuyển lương các tháng 6, 7, 8 và 9 năm 2021 cho ông V. Đối với các tháng lương 6, 7, 9 năm 2021 đã trả, Công ty V đã thanh toán tiền lãi do chậm trả lương với tổng số tiền lãi là 346.819 đồng (theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của Ngân hàng Ngoại thương), Công ty V thanh toán tiền lương cho người lao động. Vì vậy, yêu cầu khởi kiện này của ông Vũ, Công ty V không đồng ý.

Đối với các khoản bảo hiểm xã hội, Công ty V đã đóng cho ông V đến tháng 9 năm 2021, tương ứng với những tháng có trả lương. Từ tháng 10 năm 2021, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 128/NQ-CP quy định *“Thích ứng an toàn, linh hoạt, kiểm soát hiệu quả dịch COVID-19”*, Bình Dương, Thành phố Hồ Chí Minh và nhiều địa phương đã gỡ bỏ các quy định về giãn cách xã hội, trở lại hoạt động sản xuất kinh doanh bình thường mới, nhưng ông V vẫn không đi làm, không tham gia các cuộc họp do Công ty V sắp xếp nên không có cơ sở tính lương và cũng không phát sinh tiền bảo hiểm xã hội.

Đối với yêu cầu triệu tập người đại diện theo pháp luật của Văn phòng đại diện Công ty Novo Nordisk Pharma Operations A/S tại Thành phố Hồ Chí Minh (gọi tắt là

“Novo Nordisk”) tham gia tổ tụng với tư cách là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan, Công ty V có ý kiến như sau: Ông V là người lao động của Công ty Vimedimex theo Hợp đồng lao động đã ký kết. Quan hệ giữa Công ty V với Novo Nordisk là quan hệ giữa bên kinh doanh sản phẩm và nhà sản xuất. Công ty V có phân phối các sản phẩm do Tập đoàn Novo Nordisk sản xuất. Là nhà sản xuất, Novo Nordisk chịu trách nhiệm về chất lượng sản phẩm, cũng như các thông tin, đào tạo về sản phẩm, báo cáo phản ứng phụ, cảnh giác được v.v... Trong quá trình làm việc, Công ty V có thể yêu cầu các nhà sản xuất cung cấp một số hoạt động hỗ trợ cho nhân viên kinh doanh của mình như: Các buổi đào tạo về sản phẩm để họ hiểu rõ về sản phẩm. Đây là hoạt động hỗ trợ thông thường của nhà sản xuất, Công ty V không cho Văn phòng đại diện của Công ty Novo Nordisk Pharma Operations A/S thuê lại lao động như ông V trình bày. Vì vậy, Văn phòng đại diện Công ty Novo Nordisk Pharma Operations A/S tại Thành phố Hồ Chí Minh không có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trong vụ án này. Đối với chứng cứ là Vi bằng do ông V nộp tại phiên tòa và cho rằng có làm việc cho Văn phòng đại diện Công ty Novo Nordisk Pharma Operations A/S tại Thành phố Hồ Chí Minh. Chứng cứ này, Công ty V không chấp nhận vì không có bất cứ thỏa thuận nào giữa ông V với Công ty V về những nội dung này. Nếu có việc ông V làm việc cho Văn phòng đại diện Công ty Novo Nordisk Pharma Operations A/S tại Thành phố Hồ Chí Minh, đây là thỏa thuận giữa các bên, Công ty V không chịu trách nhiệm về vấn đề đó.

* *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội thành phố T, trình bày:* Công ty TNHH MTV V đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho ông Lê Văn V, sinh năm 1984; mã số bảo hiểm xã hội 8723856124, số chứng minh nhân dân 341221978 từ tháng 4 năm 2018 đến tháng 9 năm 2021; từ tháng 4 năm 2021 đến tháng 9 năm 2021 với mức đóng là 18.130.522 đồng. Công ty V nộp hồ sơ qua hình thức giao dịch điện tử, số hồ sơ 164518/2021/07407 ngày 28/10/2021 báo giảm không lương ông Lê Văn V từ tháng 10/2021.

* *Tại bản tự khai và biên bản lấy lời khai, người làm chứng bà Đoàn Thị Thùy V trình bày:* Bà V là nhân viên phòng nhân sự của Công ty TNHH MTV V, làm việc từ tháng 4 năm 2020 cho đến nay. Công việc được giao là phụ trách hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng lao động và trao đổi với các nhân viên về những vấn đề có liên quan. Từ tháng 5 năm 2021, Công ty không thể liên lạc được với ông V. Bà V với nhiệm vụ được giao đã sử dụng thư điện tử mà Công ty V cung cấp có địa chỉ: van.thithuy.doan@Vimedimexbinhduong.com liên lạc với ông V qua địa chỉ thư điện tử của ông là levanvu1984@gmail.com. Đồng thời, bà V cũng sử dụng số điện thoại 0938861020 liên lạc với số điện thoại của ông V là 0904549039, cụ thể những lần trao đổi như lời trình bày của bị đơn Công ty V.

Tại Bản án số 09/2022/LĐ-ST ngày 17/8/2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương đã căn cứ các Điều 32, 35, 36, 39, 94, 95, 96, 97, 108, 147, 217, 218, 227, 228, 229; 264, 266, 267 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; các Điều 13, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 34, 35, 36, 37, 65, 67, 94, 97, 115 của Bộ luật Lao động 2019; 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, lệ phí Tòa án.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Văn V đối với bị đơn Công ty TNHH MTV V về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bảo hiểm xã hội*”.

2. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Văn V đối với bị đơn Công ty TNHH MTV V về việc yêu cầu xử phạt hành chính đối với hành vi vi phạm trả lương.

- Đình chỉ xét xử sơ thẩm đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Văn Vũ đối với bị đơn Công ty TNHH MTV V về việc trả 04 tháng tiền lương cho những ngày không được làm việc do việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Nguyên đơn không có quyền khởi kiện lại theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về phần án phí lao động sơ thẩm và quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 18/8/2022, nguyên đơn ông Lê Văn V có đơn kháng cáo toàn bộ Bản án số 09/2022/LĐ-ST ngày 17/8/2022 của Tòa án nhân dân thành phố T vì cho rằng: Tòa án cấp sơ thẩm chưa xem xét, đánh giá khách quan toàn bộ chứng cứ có trong hồ sơ, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy toàn bộ bản án sơ thẩm do vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng, không đưa Văn phòng đại diện Công ty Novo Nordisk Pharma Operations A/S tại Thành phố Hồ Chí Minh vào tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Người đại diện hợp pháp của bị đơn vẫn giữ nguyên quan điểm của mình và đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm. Hai bên đương sự không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án và không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ mới.

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. Quá trình giải quyết vụ án, ông V yêu cầu Tòa án cấp sơ thẩm đưa Công ty Novo Nordisk Pharma Operations vào tham gia tố tụng với tư cách người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là không cần thiết nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận là phù hợp. Về hướng giải quyết vụ án, nhận thấy: việc ông V cho rằng Công ty V đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông V trái pháp luật là không có căn cứ. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông V là hoàn toàn phù hợp. Ông V kháng cáo đề nghị hủy bản án sơ thẩm nhưng không cung cấp được chứng cứ để chứng minh, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông V, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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 hướng 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 “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bảo hiểm xã hội*”. Do Công ty V có trụ sở tại: Số 18, L1-2, đường số 03, Khu công nghiệp Việt Nam - Singapore 2, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố T theo quy định tại các điểm a, d khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Lê Văn V được thực hiện trong thời hạn luật định và người kháng cáo thuộc trường hợp được miễn nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm nên hợp lệ.

[3] Về nội dung: nguyên đơn và bị đơn đều thống nhất thừa nhận ông Lê Văn V là nhân viên kinh doanh của Công ty TNHH MTV V theo Hợp đồng lao động số PVHC326664-03 ngày 01/5/2020, không xác định thời hạn kể từ ngày 01/5/2020; người lao động đảm nhận chức vụ là nhân viên kinh doanh; nơi làm việc “*địa chỉ số 18 L1-2 Vsiip II, đường số 3, Khu công nghiệp Việt Nam-Singapore 2, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương, Việt Nam hoặc địa điểm làm việc khác theo sự bố trí của Công ty tại bất kỳ thời điểm nào*”; tiền lương cơ bản là 16.912.800 đồng/tháng; Luật áp dụng: Hợp đồng lao động này được thực hiện theo luật hiện hành của Việt Nam (bút lục 29, 30). Ngày 01/4/2021, hai bên ký Phụ lục Hợp đồng lao động số PVHC326664-03 với nội dung: Bổ sung/điều chỉnh tiền lương 18.130.522 đồng/tháng có hiệu lực từ ngày 01/4/2021; các khoản phụ cấp và trợ cấp như sau: Phụ cấp điện thoại 450.000 đồng/tháng, phụ cấp khác 100.000 đồng/tháng, tiền cơm trưa 440.000 đồng/tháng, phụ cấp đi lại 1.500.000 đồng/tháng có hiệu lực từ ngày 19/3/2018 (bút lục 27) nên theo 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. Do đó, việc giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động giữa ông Lê Văn V với Công ty V không liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của Văn phòng đại diện Công ty Novo Nordisk Pharma Operations tại Thành phố Hồ Chí Minh (gọi tắt là Văn phòng đại diện Công ty Novo Nordisk). Việc ông V yêu cầu Tòa án cấp sơ thẩm đưa Văn phòng đại diện Công ty Novo Nordisk vào tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền, nghĩa vụ liên quan trong vụ án là không phù hợp với quy định tại khoản 4 Điều 68 của Bộ luật Tố tụng dân sự nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận là có căn cứ.

[4] Theo Đơn khởi kiện ngày 26/01/2022, ông V cho rằng: Từ ngày 13/7/2021, hệ thống thư điện tử, các phần mềm dữ liệu báo cáo trên công cụ làm việc (máy tính bảng) do Văn phòng đại diện Công ty Novo Nordisk cung cấp cho ông V từ năm 2018 không thể làm việc được. Ông V có thông báo với quản lý trực tiếp, bộ phận kỹ thuật tại Văn phòng đại diện Công ty Novo Nordisk để yêu cầu hỗ trợ nhưng không nhận được phản hồi. Từ ngày 01/7/2021 đến ngày 20/10/2021, ông V không được Công ty V trả lương các tháng 6, 7, 8 và 9 năm 2021 nên ông V đã nhiều lần gửi văn bản khiếu nại đến Ban Giám đốc của Công ty nhưng không có trả lời. Đến ngày 27/8/2021, Công ty Vimedimex chuyển khoản vào tài khoản của ông V số tiền 23.727.976 đồng với nội dung tiền lương tạm ứng của tháng 8 năm 2021. Ngày 20/10/2021, Công ty V tiếp tục chuyển vào tài khoản của ông V số tiền 57.635.359 đồng với nội dung là tiền lương các tháng 6, 7, 9 năm 2021. Ông V không đồng ý với khoản tiền nêu trên nên yêu cầu Công ty V phải trả thêm tiền lãi theo lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước công bố tại thời điểm tính lương trên tổng số tiền lương chậm trả, nhưng không có phản hồi. Từ tháng 10 năm 2021 cho đến nay, Công ty V không thanh toán tiền lương cho ông V. Do đó, ông V khởi kiện cho rằng Công ty V đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và buộc Công ty phải bồi thường cho ông V các khoản theo như đã nêu trong đơn khởi kiện.

[5] Xét yêu cầu khởi kiện của ông V, nhận thấy: ông V là nhân viên kinh doanh của Công ty V. Từ ngày 13/7/2021, hệ thống thư điện tử, các phần mềm dữ liệu báo cáo trên công cụ làm việc (máy tính bảng) không thể làm việc được như mọi ngày, nhưng ông V không thông báo cho Công ty V biết để xử lý mà thông báo cho ông Hồ Thanh C

đề nhờ bộ phận IT của Văn phòng đại diện Công ty Novo Nordisk hỗ trợ là không đúng quy định. Ông V cho rằng Công ty V đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, nhưng ông V không cung cấp được chứng cứ để chứng minh. Tại phiên tòa sơ thẩm, ông V cung cấp Vi bằng số 10102/2022/VB-TPL ngày 04/8/2022 do Văn phòng Thừa phát lại huyện H, Thành phố Hồ Chí Minh lập theo yêu cầu của ông Lê Văn V để ghi nhận các thư điện tử và một số văn bản bằng tiếng nước ngoài nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận là phù hợp với quy định tại Điều 96 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Mặt khác, xét Vi bằng số 10102/2022/VB-TPL do ông V cung cấp có hộp thư điện tử bằng tiếng Việt thể hiện: Tại “*Thư yêu cầu hỗ trợ*” từ “*vanvu le<levanvu1984@gmail.com>*” tới “*HOTC.thnv.PNHV...*”, ông Vũ xác định: Sau khi được ông C trả lời rằng: “*Chị Khanh, Giám đốc nhân sự của Công ty Novo Nordisk nói Vũ liên hệ với bạn Vân bên Công ty Vimedimex để giải quyết*”, ông V gọi điện cho bà Vân để hỏi về 02 vấn đề cần giải quyết là: “*1. Phần mềm làm việc trên Ipad mà Công ty Novo Nordisk cấp cho em bị vô hiệu hóa từ ngày 13/7/2021 cho đến nay vẫn không vào làm việc được. 2. Em không nhận được lương của tháng 6/2021. Lần cuối cùng vào ngày 23/7/2021, em và bạn Vân bên Vimedimex đã làm việc qua điện thoại cũng không giải quyết được gì đối với hai vấn đề nêu trên*” (bút lục 209), nhưng ông V vẫn không trực tiếp đến Công ty V để giải quyết mà tiếp tục gửi thư điện tử đến Văn phòng đại diện Công ty Novo Nordisk yêu cầu hỗ trợ là không phù hợp. Tại Biên bản phiên tòa ngày 17/8/2022, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn và bị đơn đều thống nhất xác định ông Vũ sử dụng email địa chỉ “*vanvu le<levanvu1984@gmail.com>*” để gửi cho Công ty V 02 văn bản vào tháng 7 năm 2021 và tháng 11 năm 2021 để yêu cầu trả lương chứ không liên quan đến việc giải quyết chấm dứt hợp đồng lao động giữa ông V với Công ty V (bút lục 298). Theo Vi bằng số 3322/2021/VB-TPLQ.10 ngày 16/6/2021 do Văn phòng Thừa phát lại Quận B lập, do Công ty V cung cấp thể hiện: bà Đoàn Thị Thanh V - nhân viên phòng nhân sự của Công ty V đã nhiều lần liên lạc với ông V qua thư điện tử: “*VMBD-NV Le Van V 26664*”, “*levanvu1984@gmail.com*” và số điện thoại 0904549039 của ông V để mời họp với các nội dung như sau: Thư ngày 18/5/2021, mời họp lúc 11 giờ ngày 21/5/2021 với nội dung “*Trao đổi về một số vấn đề liên quan đến nhân sự*”; thư ngày 21/5/2021, mời họp lúc 11 giờ ngày 26/5/2021 với nội dung “*Trao đổi về một số vấn đề liên quan đến nhân sự*”; thư ngày 31/5/2021, mời họp lúc 11 giờ ngày 04/6/2021 với nội dung “*Trao đổi về một số vấn đề liên quan đến nhân sự*”; thư ngày 04/6/2021, mời họp lúc 11 giờ ngày 09/6/2021 với nội dung “*Trao đổi về một số vấn đề liên quan đến nhân sự*”; thư mời họp với nội dung “*Thời gian: Từ ngày 16/6 đến ngày 22/6, khung giờ tùy anh sắp xếp và thông báo qua email/sms trước 2 tiếng với PNS. Phương thức: qua điện thoại hoặc MS Teams. Nội dung: Trao đổi một số vấn đề liên quan đến nhân sự*”; thư ngày 22/6/2021 với nội dung “*kể từ ngày 22/6/2021, nếu nhân viên Lê Văn V tiếp tục không liên hệ với Phòng nhân sự để tham gia cuộc họp, Công ty sẽ không có cơ sở chấm công tháng 6/2021 và sẽ tạm thời chưa thanh toán tiền lương trong giai đoạn không liên lạc được với nhân viên. Đề nghị nhân viên Lê Văn V hợp tác và có phản hồi gấp về phòng nhân sự*”. Ngày 9/7/2021, Công ty tiếp tục mời ông V họp lúc 11 giờ ngày 13/7/2021 với nội dung “*Trao đổi liên quan các vấn đề nhân sự*”; ngày 13/7/2021, mời họp bằng điện thoại vào lúc 11 giờ ngày 15/7/2021 với nội dung “*Trao đổi liên quan các vấn đề nhân sự*”; ngày 19/10/2021, mời họp lúc 15 giờ ngày 22/10/2021 với nội dung “*xác định ông Lê Văn V vẫn đang thực hiện công việc được giao đến thời điểm tháng 10/2021 và Hợp đồng lao động số PVHC326664-03 vẫn đang được thi hành*”; ngày 24/11/2021, mời họp lúc 2 giờ chiều thứ 3 ngày 30/11/2021 với nội dung “*làm việc rõ về hợp đồng lao động đang được duy trì thông qua kết quả thực*

hiện công việc hàng tháng”. Do từ tháng 5 đến tháng 10 năm 2021, Công ty V nhiều lần thông báo, gửi thư, liên hệ với ông V bằng nhiều phương thức để mời ông V dự họp, trao đổi về việc thực hiện hợp đồng, tuy nhiên ông V không dự họp theo các thư mời của Công ty và không đến Công ty làm việc nên Công ty ngưng trả lương cho ông V là hoàn toàn phù hợp.

[6] Xét yêu cầu khởi kiện của ông V về việc buộc Công ty V nhận ông V trở lại làm việc, nhận thấy: quá trình giải quyết vụ án, Công ty V xác định Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông V, hợp đồng lao động giữa Công ty Vimedimex với ông V là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn và đang có hiệu lực, ông V có quyền đến Công ty làm việc bình thường nên yêu cầu khởi kiện này của ông V là không có căn cứ.

[7] Theo như phân tích tại mục [5] và [6] nêu trên thì: Từ cuối tháng 5 cho đến tháng 11 năm 2021, ông Vũ không đến Công ty V làm việc là vi phạm Nội quy lao động của Công ty, nhưng do Công ty không liên lạc được với ông V nên chưa tiến hành xử lý kỷ luật lao động đối với ông V là phù hợp. Đồng thời, theo khoản 4 Điều 42 Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam về quy trình thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; cấp sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế quy định: *“Người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng bảo hiểm xã hội tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng Bảo hiểm xã hội”*. Do ông V không đến Công ty V làm việc, không có cơ sở để chấm công nên thuộc trường hợp nghỉ làm không lương. Do đó, Công ty V ngưng trả lương cho ông V và nộp hồ sơ qua giao dịch điện tử, số sổ sơ 164518/2021/07407 ngày 28/10/2021 báo giảm không lương cho ông Lê Văn V từ tháng 10 năm 2021 là phù hợp. Do đó, việc ông V khởi kiện yêu cầu Công ty V phải trả tiền lương của những ngày không được làm việc tính từ ngày 01/10/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm là 12 tháng x 18.130.522 đồng/tháng với số tiền 217.566.264 đồng; truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian này là không có căn cứ. Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện, chỉ yêu cầu Công ty V thanh toán 10 tháng lương của những ngày không được làm việc với số tiền 181.305.220 đồng (tức rút 02 tháng lương của những ngày không được làm việc), nhưng Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ xét xử đối với 04 tháng là không phù hợp. Mặt khác, theo quy định tại khoản 1 Điều 218 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì trường hợp này ông V được quyền khởi kiện lại nếu thời hiệu khởi kiện vẫn còn, Tòa án cấp sơ thẩm xác định *“nguyên đơn không có quyền khởi kiện lại”* là không đúng. Ngoài ra, Hợp đồng lao động số PVHC326664-03 ngày 01/5/2020 hai bên ký kết theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 và xác định *“Hợp đồng lao động này được thực hiện theo luật hiện hành của Việt Nam”*, nhưng Tòa án cấp sơ thẩm lại áp dụng Bộ luật Lao động năm 2019 để giải quyết là không phù hợp, cần rút kinh nghiệm.

[8] Xét yêu cầu buộc Công ty trả tiền thưởng quý, nhận thấy: tại mục 3.3 Quy chế lương thưởng và các chế độ đãi ngộ của Công ty V quy định *“Hàng năm, căn cứ vào thỏa ước lao động tập thể và/hoặc Hợp đồng lao động, Công ty thưởng cho người lao động ít nhất 01 tháng tiền lương đối với người lao động làm việc đủ 12 tháng trong năm dương lịch; người mới vào làm việc dưới 12 tháng (đã ký hợp đồng lao động chính thức) có mức thưởng tính theo tỷ lệ tương ứng thời gian làm việc thực tế tại Công ty; thưởng thành tích công việc theo tháng hoặc quý: danh số cho nhân viên kinh doanh, mức thưởng theo chỉ tiêu của bộ phận với tính chất và ngành nghề khác nhau”*. Do từ cuối

tháng 5 năm 2021 cho đến nay, ông V không đến Công ty V làm việc, không có cơ sở chấm công nên Công ty không thanh toán lương cho ông V. Do đó, việc ông V khởi kiện yêu cầu Công ty phải thanh toán tiền thưởng quý 3 năm 2021, quý 4 năm 2021 và quý 1 năm 2022 với số tiền 40.400.708 đồng x 3 quý = 121.202.124 đồng; thanh toán tiền thưởng năm 2021 với số tiền 94.729.318 đồng là không có căn cứ. Vì vậy, việc ông V khởi kiện yêu cầu Công ty V phải trả lãi suất chậm trả của số tiền 463.377.706 đồng theo lãi suất 10%/năm với số tiền 46.337.770 đồng là không có căn cứ. Tòa án cấp sơ thẩm xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện này của ông V đối với Công ty V là hoàn toàn phù hợp.

[9] Xét yêu cầu khởi kiện của ông V về việc đề nghị xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi không trả lương và các khoản phụ cấp theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động là không thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nên Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu này là đúng quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 192, điểm g khoản 1 Điều 217 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Xét thấy, quá trình tóm lược ý kiến trình bày của bị đơn, Tòa án cấp sơ thẩm có nhiều nhầm lẫn giữa bị đơn với nguyên đơn làm cho người đọc khó hiểu được nội dung, nhưng đây là lỗi chính tả do cầu thả; đồng thời, vi phạm về thời hạn tổng đạt giấy triệu tập cho Luật sư, nhưng Luật sư vẫn có mặt tại phiên tòa sơ thẩm để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn nên không ảnh hưởng đến quyền lợi ích hợp pháp của nguyên đơn; việc Luật sư lấy lý do này để yêu cầu hủy toàn bộ bản án sơ thẩm là không có căn cứ. Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm cần nghiêm túc rút kinh nghiệm.

[10] Từ những phân tích và lập luận nêu trên, Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Lê Văn V, sửa một phần Bản án số 09/2022/LĐ-ST ngày 17/8/2022 của Tòa án nhân dân thành phố T theo như nhận định tại mục [7]. Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án là có phần phù hợp.

[11] Về án phí lao động phúc thẩm: Người lao động được miễn theo quy định.

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; 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 nguyên đơn ông Lê Văn V đối với Bản án số 09/2022/LĐ-ST ngày 17-8-2022 của Tòa án nhân dân thành phố T. Sửa một phần Bản án số 09/2022/LĐ-ST ngày 17-8-2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 22, các Điều 36, 37, 38, 41, 90, 97, 103 của Bộ luật Lao động năm 2012.

1.1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Văn V đối với bị đơn Công ty TNHH MTV Vimedimex Bình Dương về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

1.2. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Văn V đối với bị đơn Công ty TNHH MTV V về việc yêu cầu xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi chậm trả lương.

Đình chỉ xét xử một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Văn V đối với bị đơn Công ty TNHH MTV V đối với 02 tháng tiền lương trong những ngày ông V không được làm việc.

1.3. Về án phí lao động sơ thẩm: nguyên đơn ông Lê Văn V được miễn án phí.

2. Về án phí lao động phúc thẩm: nguyên đơn ông Lê Văn V được miễn án phí.

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 thành phố T;
- Chi cục THADS thành phố T;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

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

Nguyễn Đắc Cường