

Bản án số: 17/2022/LĐ-PT

Ngày 29-11-2022

V/v tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động, tranh chấp
tiền lương

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 Đức Cường;
ông Huỳnh Văn Luật.

- 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: ông Lê Trung Kiên - Kiểm sát viên.

Ngày 29 tháng 11 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 24/2022/TLPT-LĐ ngày 05/10/2022 về việc “*tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, tranh chấp tiền lương*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 02/2022/LĐ-ST ngày 29/7/2022 của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo; theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 02/2022/QĐ-PT ngày 08/11/2022, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* ông L, sinh năm 1985; địa chỉ: khu phố N, thị trấn L, huyện L, tỉnh Thanh Hóa.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: ông T, sinh năm 1983; địa chỉ liên hệ: số X, khu phố B, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương, là người đại diện theo ủy quyền (văn bản ủy quyền ngày 29/3/2022). Ông L và ông T có mặt.

- *Bị đơn:* Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên H Bình Dương; địa chỉ trụ sở: lô K, đường Y, khu công nghiệp S, phường T, thành phố D, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: ông M, sinh năm 1960; địa chỉ: số E đường H, phường B, Quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Văn bản ủy quyền ngày 14/4/2022). Ông M có mặt.

- *Người kháng cáo:* nguyên đơn ông L.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện, các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là ông T trình bày:*

Ông L bắt đầu làm việc tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên H Bình Dương (gọi tắt là Công ty) vào ngày 20/12/2019. Hai bên thỏa thuận thời gian thử việc 05 ngày. Hết thời hạn thử việc 05 ngày, ngày 25/12/2019 hai bên ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Công việc ông L phải làm là nhân viên phụ kho. Địa điểm làm việc tại trụ sở của Công ty tại Lô M, đường 26, khu công nghiệp Sóng Thần 2, phường Tân Đông Hiệp, thành phố D, tỉnh Bình Dương. Mức lương cơ bản là 4.606.000 đồng, từ ngày 01/01/2021 mức lương cơ bản hai bên thỏa thuận điều chỉnh là 5.104.500 đồng. Ngoài ra, còn tiền phụ cấp độc hại là 200.000 đồng, phụ cấp tiền nhà trọ là 300.000 đồng và phụ cấp tiền xăng là 200.000 đồng, không còn khoản tiền phụ cấp nào khác. Ngày làm việc 08 tiếng, một tuần làm từ thứ hai đến thứ bảy, một tháng làm 26 ngày.

Quá trình làm việc ông L luôn hoàn thành công việc được giao. Tuy nhiên, trong thời gian ông L làm việc tại Công ty, Công ty đã không thanh toán đầy đủ cho ông L các quyền lợi mà ông L được hưởng theo thỏa thuận. Nhận thấy, Công ty thực hiện không đúng nên ngày 03/3/2021 ông L làm đơn xin nghỉ việc và nộp cho Công ty. Lý do, nộp đơn xin nghỉ một phần do Công ty tạo áp lực buộc ông L phải làm đơn xin nghỉ, một phần ông L muốn Công ty xem xét lại các quyền lợi mà ông L được hưởng. Trường hợp Công ty xem xét lại các quyền lợi cho ông L thì ông L sẽ rút lại đơn xin nghỉ việc. Đây là suy nghĩ cá nhân của ông L, không có thỏa thuận với Công ty. Trong đơn xin nghỉ thể hiện ông L báo trước cho Công ty thời hạn 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn, ngày chính thức nghỉ là ngày 18/4/2021. Công ty đồng ý đơn xin nghỉ việc của ông L. Tuy nhiên, chưa đến hết thời gian báo trước 45 ngày, ngày 25/3/2021 Công ty đã ban hành Quyết định cho ông L nghỉ việc. Công ty có giao cho ông L Quyết định. Nội dung của Quyết định yêu cầu ông L bắt đầu nghỉ việc từ ngày 25/3/2021. Việc Công ty cho ông L nghỉ việc đã không đảm bảo thời gian mà ông L báo trước cho Công ty. Công ty đã vi phạm thời gian báo trước là 24 ngày. Sau khi nghỉ việc, Công ty có chi trả tiền lương và các khoản phụ cấp cho ông L, tuy nhiên việc chi trả không đầy đủ. Công ty đã chót sổ bảo hiểm xã hội và trả sổ cho ông L. Nhận thấy, việc Công ty cho ông L nghỉ việc là vi phạm thời gian báo trước.

Ông L yêu cầu Công ty bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bao gồm các khoản như sau:

1. Yêu cầu Công ty phải trả tiền lương, đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc trong những ngày ông L không được làm việc tính từ ngày 26/3/2021 đến ngày 29/7/2022 xét xử sơ thẩm là 16 tháng 03 ngày:

- Tiền lương những ngày không được làm việc: 5.804.500 đồng x 16 tháng 3 ngày = 93.542.000 đồng.

- Đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông L từ ngày 26/3/2021 đến ngày 29/7/2022 xét xử sơ thẩm là 16 tháng 3 ngày.

2. Buộc Công ty phải bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: $02 \text{ tháng} \times 5.804.500 \text{ đồng} = 11.609.000 \text{ đồng}$.

3. Buộc Công ty phải bồi thường tiền lương do vi phạm thời gian báo trước 45 ngày làm việc: $45 \text{ ngày} \times (5.804.500 \text{ đồng} : 26 \text{ ngày}) = 10.046.000 \text{ đồng}$.

4. Yêu cầu Công ty phải nhận ông L trở lại làm việc. Trường hợp Công ty không đồng ý nhận trở lại làm việc thì phải bồi thường thêm khoản tiền tương ứng với 04 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: $04 \text{ tháng} \times 5.804.500 \text{ đồng} = 23.218.000 \text{ đồng}$.

5. Buộc Công ty phải bồi thường một khoản tiền thay cho trợ cấp thất nghiệp là: $(06 \text{ tháng} \times 10.000.000 \text{ đồng} : 6 \text{ tháng}) \times 60\% \times 03 \text{ tháng} = 18.000.000 \text{ đồng}$.

Tổng số tiền yêu cầu bồi thường là 156.415.000 đồng.

Ngoài việc ông L yêu cầu Công ty phải bồi thường các khoản trên do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì ông L còn các yêu cầu Công ty phải thanh toán các khoản tiền còn thiếu như sau:

Buộc Công ty trả tiền lương, tiền phụ cấp, tiền thưởng, tiền phép năm, tiền lương làm thêm giờ chưa thanh toán, tiền thuế thu nhập cá nhân do thu sai tạm tính là 100.000.000 đồng, trong đó gồm:

- Tiền lương còn thiếu tạm tính: 30.000.000 đồng;
- Tiền phụ cấp còn thiếu tạm tính: 15.000.000 đồng;
- Tiền thưởng tạm tính: 25.000.000 đồng;
- Tiền phép năm tạm tính: 5.000.000 đồng;
- Tiền lương làm thêm giờ ngày bình thường, ngày nghỉ, ngày lễ, ngày tết tạm tính: 20.000.000 đồng;
- Tiền thu sai thuế thu nhập cá nhân tạm tính: 5.000.000 đồng.

Trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa hôm nay nguyên đơn vẫn xác định chưa tính được số tiền tạm tính Công ty còn thiếu trên là số tiền thiếu cụ thể của thời gian nào nên không có yêu cầu chi tiết được.

** Tại bản tự khai, lời khai trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa người đại diện hợp pháp của bị đơn là ông Lê Đức Minh trình bày:*

Ông L bắt đầu làm việc tại Công ty vào ngày 20/12/2019. Hai bên thỏa thuận thời gian thử việc 05 ngày. Hết thời hạn thử việc 05 ngày, ngày 25/12/2019 hai bên ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Công việc ông L phải làm là nhân viên phụ kho. Địa điểm làm việc tại trụ sở của Công ty tại lô K, đường Y, khu công nghiệp S, phường T, thành phố D, tỉnh Bình Dương. Mức lương cơ bản là 4.606.000 đồng, từ ngày 01/01/2021 mức lương cơ

bản hai bên thỏa thuận điều chỉnh là 5.104.500 đồng. Ngoài ra, còn tiền phụ cấp độc hại là 200.000 đồng, phụ cấp tiền nhà trọ là 300.000 đồng và phụ cấp tiền xăng là 200.000 đồng, không còn khoản tiền phụ cấp nào khác. Ngày làm việc 08 tiếng, một tuần làm từ thứ hai đến thứ bảy, một tháng làm 26 ngày.

Quá trình làm việc ông L không hoàn thành công việc, thường xuyên vi phạm nội quy nên trưởng kho của Công ty đã có đơn trả ông L về phòng tổ chức. Sau đó, phòng tổ chức của Công ty đã bố trí công việc khác cho ông L. Ông L không muốn tiếp tục làm việc tại Công ty nên ông L làm đơn xin nghỉ việc.

Ngày 03/3/2021 ông L nộp đơn xin nghỉ cho Công ty. Do đó là nguyện vọng muốn nghỉ việc của ông L, Công ty đã đồng ý. Trong đơn xin nghỉ việc, có thể hiện thời gian báo trước là 45 ngày, bắt đầu nghỉ việc vào ngày 18/4/2021. Tuy nhiên, trong khoảng thời gian chờ hết thời hạn 45 ngày báo trước, Công ty có luân chuyển ông L sang làm công việc phụ cầu, ông L không đồng ý với công việc này và mong muốn Công ty cho nghỉ việc trước thời hạn báo trước 45 ngày và Công ty đồng ý. Ngày 25/3/2021, Công ty ban hành Quyết định cho nghỉ việc. Cùng ngày, Công ty giao Quyết định cho ông L và ông L chính thức nghỉ việc từ ngày 25/3/2021. Như vậy, Công ty cho nghỉ trước thời hạn báo trước trong đơn xin nghỉ việc của ông L là 24 ngày.

Công ty đã thanh toán đầy đủ các chế độ cho ông L sau khi nghỉ việc. Công ty đã chốt sổ bảo hiểm xã hội (BHXH) cho ông L đến thời gian nghỉ việc và đã trả sổ BHXH cho ông L.

Việc Công ty cho ông L nghỉ việc là đúng với nguyện vọng của ông L; đồng thời trong quá trình ông L làm việc tại Công ty, Công ty đã thanh toán đầy đủ các quyền lợi cho ông L.

Tuy nhiên, do thông cảm với hoàn cảnh của người lao động, Công ty đồng ý hỗ trợ cho ông L số tiền tương ứng với thời gian 24 ngày: $24 \text{ ngày} \times (5.804.500 \text{ đồng} : 26 \text{ ngày}) = 5.358.000 \text{ đồng}$.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 02/2022/LĐ-ST ngày 29/7/2022 của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông L đối với Công ty TNHH MTV H Bình Dương về việc tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tranh chấp tiền lương.

Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH MTV H Bình Dương thanh toán cho ông L số tiền 5.358.000 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 Bộ luật Dân sự 2015.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông L về việc yêu cầu Công ty TNHH MTV H Bình Dương bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao

động với số tiền 151.057.000 đồng và trả tiền lương, tiền phụ cấp, tiền thưởng, tiền phép năm, tiền lương làm thêm giờ, tiền thuế thu nhập cá nhân tạm tính 100.000.000 đồng.

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

Ngày 30/7/2022, ông L có đơn kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm để Tòa án cấp sơ thẩm xét xử lại.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và thay đổi yêu cầu kháng cáo: không yêu cầu hủy bản án sơ thẩm và yêu cầu Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Người đại diện hợp pháp của bị đơn vẫn giữ nguyên quan điểm của mình, đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm. Hai bên đương sự 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 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 đã quyết định cho nguyên đơn nghỉ việc trên cơ sở đơn xin nghỉ việc tự nguyện của nguyên đơn. Do đó, bị đơn đã không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và không có nghĩa vụ phải bồi thường. Do quyết định cho nghỉ việc sớm hơn thời hạn báo trước của người lao động nên cần buộc bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn tiền lương trong những ngày vi phạm thời hạn báo trước (bản án sơ thẩm đã tuyên ghi nhận sự tự nguyện là không phù hợp).

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 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tranh chấp tiền lương*", bị đơn có trụ sở tại thành phố D nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố D 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 L được thực hiện trong thời hạn luật định, nguyên đơn được miễn nộp tạm ứng án phí nên việc kháng cáo là hợp lệ.

[2] Về nội dung:

[2.1] Về quan hệ lao động: Xét các tài liệu, chứng cứ do Tòa án cấp sơ thẩm thu thập được và lời trình bày thống nhất của các bên đương sự có cơ sở xác định ông L vào làm việc tại Công ty và ký kết hợp đồng lao động không xác

định thời hạn bắt đầu từ ngày 25/12/2019 với công việc là nhân viên phụ kho, mức lương cơ bản là 4.606.000 đồng, từ ngày 01/01/2021 là 5.104.500 đồng. Ngoài ra, còn có tiền phụ cấp độc hại là 200.000 đồng, phụ cấp tiền nhà trọ là 300.000 đồng và phụ cấp tiền xăng là 200.000 đồng, không còn khoản tiền phụ cấp nào khác. Ngày làm việc 08 tiếng, một tuần làm từ thứ hai đến thứ bảy, một tháng làm 26 ngày.

[2.2] Xét yêu cầu khởi kiện của ông L đối với Công ty về hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

Quá trình làm việc tại công ty, ngày 03/3/2021 ông L nộp cho Công ty đơn xin nghỉ việc ghi thời gian nghỉ việc bắt đầu từ ngày 18/4/2021 (báo trước 45 ngày). Sau khi nhận được đơn xin nghỉ việc của ông L, ngày 25/3/2021 Công ty ban hành quyết định cho nghỉ việc đối với ông L, thời gian được nghỉ việc được xác định từ ngày 25/3/2021. Xét thấy, việc Công ty quyết định cho ông L nghỉ việc là dựa trên đơn xin nghỉ việc theo nguyện vọng của người lao động và sự thỏa thuận thống nhất giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019. Việc Công ty quyết định cho ông L nghỉ việc là có căn cứ, không phải là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

[2.3] Tuy nhiên, về thời gian nghỉ việc, theo đơn của người lao động xác định nghỉ từ ngày 18/4/2021 nhưng Công ty lại cho người lao động nghỉ việc từ ngày 25/3/2021 là sớm hơn 24 ngày so với quy định của Bộ luật Lao động đối với hợp đồng không xác định thời hạn (45 ngày) là không phù hợp. Tại cấp sơ thẩm, bị đơn tự nguyện bồi thường cho nguyên đơn tiền lương thời gian cho nghỉ việc sớm 24 ngày số tiền 5.358.000 đồng và Tòa án cấp sơ thẩm đã chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn là có căn cứ, đúng quy định của pháp luật.

[2.4] Xét yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn thanh toán tiền lương, tiền phụ cấp, tiền thưởng, tiền phép năm, tiền lương làm thêm giờ, tiền thuế thu nhập cá nhân do thu sai, tổng cộng tạm tính là 100.000.000 đồng: Nguyên đơn không có căn cứ chứng minh bị đơn thanh toán tiền lương thiếu, thu tiền thuế sai của nguyên đơn và cũng không cung cấp được thời gian cụ thể của việc bị đơn thanh toán lương không đúng quy định nên Tòa án cấp sơ thẩm không có căn cứ để xem xét và không chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn là phù hợp với tài liệu, chứng cứ đã thu thập được.

[2.5] Từ các phân tích nêu trên xét thấy, nguyên đơn kháng cáo yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không có cơ sở chấp nhận.

[3] Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn 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 sơ thẩm đối với yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận.

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, khoản 3 Điều 296, khoản 1 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 các Điều 34, 35, 38, 90 Bộ luật Lao động năm 2019. Tuyên xử:

1. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông L. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 02/2022/LĐ-ST ngày 29/7/2022 của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương như sau:

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông L đối với Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên H Bình Dương về việc tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên H Bình Dương thanh toán cho ông L số tiền 5.358.000 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 Bộ luật Dân sự năm 2015.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông L về việc yêu cầu Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên H Bình Dương bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với số tiền 151.057.000 đồng và trả tiền lương, tiền phụ cấp, tiền thưởng, tiền phép năm, tiền lương làm thêm giờ, tiền thuế thu nhập cá nhân tạm tính 100.000.000 đồng.

2. Về án phí:

- Án phí lao động sơ thẩm: ông L được miễn nộp. Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên H Bình Dương phải chịu 300.000 đồng.

- Án phí lao động phúc thẩm: ông L được miễn nộp.

3. 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 thành phố D;

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

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

Nguyễn Công Lực