

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 20/2022/LĐ-PT

Ngày 05-12-2022

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;

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: bà Trần Thị Ngọc Tuyền - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 29 tháng 11 và 05 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 19/2022/TLPT-LĐ ngày 05/10/2022 về việc “tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 06/2022/LĐ-ST ngày 16/6/2022 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo, kháng nghị; theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 21/2022/QĐ-PT ngày 08/11/2022, giữa:

- Nguyên đơn: ông H, sinh năm 1989; địa chỉ: ấp U, xã G, huyện Đ, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: ông T, sinh năm 1972; địa chỉ: tổ Y, khu phố R, phường U, thị xã T, tỉnh Bình Dương, là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền ngày 10/6/2020). Ông T có mặt ngày 29/11/2022, vắng mặt ngày 05/12/2022.

- Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn J Việt Nam; địa chỉ trụ sở: lô O, đường T, khu công nghiệp R, xã A, thị xã B, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: bà V, sinh năm 1985; địa chỉ liên hệ: Công ty Trách nhiệm hữu hạn J Việt Nam; địa chỉ trụ sở: lô O, đường T, khu công nghiệp R, xã A, thị xã B, tỉnh Bình Dương (theo Văn bản ủy quyền ngày 18/5/2022). Bà V có mặt.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn: ông Q, Luật sư Văn phòng Luật sư N; địa chỉ văn phòng: số I, tỉnh lộ K, ấp M, xã T, huyện C, Thành phố Hồ Chí Minh - thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. Ông Q có mặt.

- *Người kháng cáo*: bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn J Việt Nam.

- *Người kháng nghị*: Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã B.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo Đơn khởi kiện đề ngày 15 tháng 6 năm 2020, lời khai trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa, nguyên đơn ông H và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn, ông T trình bày:*

Ông H vào làm việc tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn J Việt Nam (sau đây viết tắt là Công ty J hoặc Công ty) từ ngày 01/01/2018, theo Hợp đồng lao động số KT248 HĐLĐ2018/VTH ngày 01/01/2018, loại hợp đồng không xác định thời hạn. Theo hợp đồng, ông H làm việc tại Công ty J với công việc là công nhân kỹ thuật, mức lương chính là 4.508.044 đồng/tháng, phụ cấp gồm các khoản: Phụ cấp đi lại, làm thêm giờ và phụ cấp nhà ở. Mức phụ cấp cụ thể không ghi rõ trong hợp đồng, nhưng căn cứ vào các phiếu lương hàng tháng thì gồm:

- Phụ cấp chức vụ: 290.000 đồng;
- Phụ cấp độc hại: 350.000 đồng;
- Phụ cấp tiền cơm: 1.500.000 đồng;
- Phụ cấp điện thoại: 1.000.000 đồng;
- Phụ cấp tiền xăng: 1.000.000 đồng;
- Phụ cấp hỗ trợ nhà ở: 1.000.000 đồng;
- Phụ cấp khác (khoản phụ cấp chấp hành điều hành, phân công điều hành của công ty): 12.896.698 đồng.

Tổng tiền lương và phụ cấp: 22.457.156 đồng.

Trong thời gian làm việc tại Công ty J, ông H luôn hoàn thành công việc được giao, không vi phạm nội quy lao động hoặc bị xử lý kỷ luật lao động.

Ông H bắt đầu làm việc tại Công ty J từ ngày 01/01/2018 cho đến ngày 19/02/2020 thì không thể đến Công ty làm việc, do ông H bị tạm giữ, tạm giam trong vụ án hình sự do bên Cơ quan điều tra Công an thị xã Tân Uyên thụ lý giải quyết, cho đến ngày 23/4/2020 thì ông H được thay thế biện pháp tạm giữ, tạm giam bằng biện pháp khác. Đến ngày 13/5/2020 ông H tiếp tục đến Công ty J làm việc, được 06 ngày vào các ngày: 13, 15, 16, 17, 18, 19/tháng 5. Tuy nhiên, trong ngày 19/5/2020, Công ty giao cho ông H Quyết định thôi việc số 106/QĐ-JB2020 được ký ngày 15/3/2020, để thông báo cho ông H nghỉ việc từ ngày 15/3/2020, đồng thời Công ty J đã giải quyết tiền lương của 06 ngày làm việc trong tháng 5/2020 cho ông H.

Trong Quyết định thôi việc số 106/QĐ-JB2020 được ký ngày 15/3/2020,

căn cứ Công ty J cho ông H thôi việc là theo đơn xin nghỉ việc của ông H. Tuy nhiên, ông H chưa từng làm đơn xin nghỉ việc gửi đến Công ty J và Công ty J cũng không thực hiện việc thông báo thời gian báo trước theo quy định của Bộ luật Lao động.

Nhận thấy, việc Công ty J đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông H là trái quy định pháp luật, nên ông H làm đơn khởi kiện yêu cầu:

- Buộc Công ty J nhận ông H trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký kết.

- Buộc Công ty J thanh toán tiền lương trong thời gian ông H không được làm việc, thời gian từ ngày 20/5/2020 đến ngày 14/12/2020 là 07 tháng 24 ngày số tiền là 22.457.156 đồng/tháng x 06 tháng 24 ngày = 177.659.000 đồng;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ Luật lao động số tiền 44.914.312 đồng;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt Hợp đồng lao động theo khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động trong trường hợp Công ty không muốn nhận ông H trở lại làm việc số tiền 44.914.312 đồng;

- Bồi thường tiền lương do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật vi phạm thời hạn báo trước theo điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ Luật lao động số tiền 38.868.154 đồng;

Tổng số tiền ông H buộc Công ty J phải thanh toán là 271.392.239 đồng. Cho đến nay ông H vẫn có nguyện vọng được Công ty nhận trở lại làm việc. Riêng đối với yêu cầu về đóng bảo hiểm và hoàn thành các thủ tục bảo hiểm xã hội, ông H rút lại, không yêu cầu Tòa án xem xét giải quyết.

** Quá trình tham gia tố tụng và tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:*

Ông H vào làm việc tại Công ty J từ ngày 01/01/2018, theo Hợp đồng lao động số KT248 HĐLĐ2018/VTH ngày 01/01/2018, loại hợp đồng xác định thời hạn là 12 tháng. Theo thỏa thuận trong hợp đồng, ông H làm việc tại Công ty J với chức vụ là Công nhân kỹ thuật, mức lương chính là 4.508.044 đồng/tháng, phụ cấp gồm các khoản: Phụ cấp đi lại, làm thêm giờ và phụ cấp nhà ở, mức phụ cấp này không quy định cụ thể trong hợp đồng.

Đối với Hợp đồng lao động số KT248 HĐLĐ2018/VTH ngày 01/01/2018 do ông H cung cấp kèm theo đơn khởi kiện, Công ty J xác định nội dung này như sau: lúc đầu khi tiến hành ký kết hợp đồng lao động, nhân viên nhân sự nhầm lẫn soạn thảo hợp đồng lao động loại vô thời hạn, nên giữa ông H và Công ty J ký kết Hợp đồng lao động số KT248 HĐLĐ 2018/VTH ngày 01/01/2018, loại vô thời hạn, đúng như hợp đồng lao động ông H cung cấp kèm theo đơn khởi kiện. Tuy nhiên, sau đó, Công ty J phát hiện ra sự nhầm lẫn này nên giữa Công ty và ông H đã ký kết lại hợp đồng KT248 HĐLĐ 2018/VTH ngày 01/01/2018, nhưng là loại hợp đồng 12 tháng, để thay thế hợp đồng vô thời hạn

nêu trên. Hiện tại, Công ty J đang giữ hợp đồng loại 12 tháng, nhưng do người đại diện theo pháp luật của Công ty ở nước ngoài, nên không thể cung cấp cho Tòa án được.

Đối với các mức phụ cấp ông H căn cứ vào các Phiếu lương để xác định gồm:

- Phụ cấp chức vụ: 290.000 đồng;
- Phụ cấp độc hại: 350.000 đồng;
- Phụ cấp tiền cơm: 1.500.000 đồng;
- Phụ cấp điện thoại: 1.000.000 đồng;
- Phụ cấp tiền xăng: 1.000.000 đồng;
- Phụ cấp hỗ trợ nhà ở: 1.000.000 đồng;
- Phụ cấp khác (là khoản phụ cấp chấp hành điều hành, phân công điều hành của công ty): 12.896.698 đồng.

Tuy nhiên cả mức lương cơ bản theo hợp đồng và các khoản phụ cấp là phụ thuộc vào ngày công lao động, năng suất lao động của ông H, hoàn toàn không cố định như ông H trình bày.

Đối với thời gian ông H làm việc tại Công ty J: ông H bắt đầu làm việc cho Công ty J từ ngày 01/01/2018 cho đến ngày 19/02/2020 thì tự ý nghỉ việc, không thông báo và không có sự đồng ý của Công ty J. Sau này Công ty J tìm hiểu và được biết ông H bị tạm giam do có hành vi trộm cắp tài sản, nên việc ông H khai cho rằng làm trọn tháng 02/2020 là không đúng sự thật. Cho đến đầu tháng 5/2020 ông H mới đến Công ty J làm việc lại được 06 ngày đúng như lời ông H trình bày. Khi đến làm việc lại, ông H có nguyện vọng được nghỉ việc để chốt sổ bảo hiểm, Công ty J đồng ý, nên Công ty J đã ban hành Quyết định thôi việc số 106/QĐ-JB2020 ngày 15/3/2020 và giao cho ông H vào ngày 19/5/2020 và trên thực tế Quyết định này ban hành trong tháng 5/2020. Nguyên vọng của ông H chỉ nói miệng, ông H không có làm đơn xin thôi việc, Công ty cũng không thông báo trước thời gian cho ông H, do ông H tự nguyện yêu cầu Công ty cho nghỉ việc để có cơ sở nhận tiền bảo hiểm. Ngoài ra, khi trở lại Công ty J làm việc, ông H còn có thái độ vô kỷ luật, không chấp hành nội quy lao động và đề nghị Công ty J tăng lương lên 5.000.000 đồng/tháng mới tiếp tục làm việc nữa. Việc vi phạm của ông H Công ty không tiến hành xử lý kỷ luật theo quy định do ông H đang bị điều tra trong vụ án hình sự.

Nay, Công ty J không đồng ý đối với yêu cầu khởi kiện của ông H, vì ông H đã tự ý nghỉ việc tại Công ty và có nguyện vọng miệng xin được thôi việc. Công ty J cũng không đồng ý nhận ông H trở lại công ty làm việc do ông H đang làm tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn Valspar VN, nên có nhận lại thì ông H cũng không thể đến Công ty làm việc.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 06/2022/LĐ-ST ngày 16/6/2022 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Buộc Công ty J bồi thường cho ông H số tiền là 109.431.017 đồng.

2. Đình chỉ xét xử yêu cầu khởi kiện của ông H đối với Công ty J về việc đóng bảo hiểm và hoàn thành các thủ tục bảo hiểm xã hội.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về nghĩa vụ chịu tiền lãi chậm trả, án phí và quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 23/6/2022, Công ty J có đơn kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ngày 30/6/2022 Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã B có Quyết định số 01/2022/QĐKNPT-VKS-DS kháng nghị hủy một phần bản án sơ thẩm về phần tiền lương Tòa án làm căn cứ để tính tiền bồi thường cho nguyên đơn vì cho rằng: Tòa án cấp sơ thẩm chưa điều tra, xác minh, thu thập để làm rõ các tình tiết:

- Tòa án căn cứ theo Hợp đồng lao động số KT248 HĐLĐ2018/VTH ngày 01/01/2018, ông H làm nhiệm vụ là công nhân kỹ thuật, mức lương chính của ông H là 4.508.044 đồng/ tháng. Tuy nhiên tại Công văn số 856/CV-BHXX, Bảo hiểm xã hội thị xã B cho biết từ tháng 01/2020 đến tháng 02/2020 mức lương cơ bản đóng BHXH của ông H là 5.060.458 đồng. Như vậy, cách tính lương cơ bản của Tòa không phù hợp với mức lương thực của ông H được lĩnh.

- Tòa án đã xác định mức lương cơ bản làm căn cứ tính tiền bồi thường của ông H là 8.648.044 đồng (bao gồm lương cơ bản và các khoản phụ cấp chức vụ 290.000 đồng, độc hại 350.000 đồng, tiền cơm 1.500.000 đồng, tiền xăng 1.000.000 đồng, hỗ trợ nhà ở 1.000.000 đồng). Tuy nhiên, ông H đã không trực tiếp tham gia lao động thời gian 6 tháng 24 ngày nên việc tính các khoản phụ cấp là không phù hợp theo quy định tại khoản 1 Điều 3 Thông tư số 03/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 của Bộ Lao động Thương binh và xã hội.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, 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 thị xã B. Đại diện nguyên đơn xác định nguyên đơn không có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm, nhưng không đồng ý một phần bản án sơ thẩm về phần xác định mức tiền lương làm căn cứ bồi thường thiệt hại cho nguyên đơn, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn với mức lương làm căn cứ bồi thường là 22.457.156 đồng.

Người đại diện hợp pháp và Luật sư của bị đơn trình bày vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo và nộp Đơn đề nghị đổi chất ngày 28/11/2022 của Công ty J với yêu cầu triệu tập ông H trực tiếp tham gia phiên tòa để đổi chất làm rõ về tình tiết ông H có nộp hồ sơ xin việc lần thứ hai, bao gồm Đơn xin việc ngày 08/5/2020 kèm theo sơ yếu lý lịch có xác nhận của UBND và Công an xã G, huyện Đ, tỉnh Đồng Nai, Giấy khám sức khỏe ngày 11/5/2020 H của cơ quan y

té. Theo đó, bị đơn cho rằng Công ty J không chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông H, vì quan hệ lao động lần thứ nhất đã được các bên thỏa thuận chấm dứt nên sau đó ông H đã nộp đơn xin việc lần hai. Tuy nhiên, cho đến nay Công ty J không chấm dứt quan hệ lao động lần hai, việc ông H nghỉ việc là do tự ý nghỉ việc và phải thi hành bản án hình sự.

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: Có căn cứ xác định Công ty J đã chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và có nghĩa vụ bồi thường theo quy định của pháp luật. Đề nghị Hội đồng xét xử xem xét chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương về mức lương làm căn cứ bồi thường; sửa một phần bản án sơ thẩm về khoản tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và không chấp nhận yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương do ông H yêu cầu Công ty nhận trở lại làm việc, nhưng Công ty không đồng ý, vì ông H đã bị xử phạt 01 năm tù giam theo bản án hình sự đã có hiệu lực nên hợp đồng lao động trong trường hợp này đương nhiên bị chấm dứt.

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 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 thị xã B nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thị xã 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 bị đơn Công ty J và quyết định kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã B được thực hiện trong thời hạn luật định, bị đơn đã nộp tạm ứng án phí nên việc kháng cáo, kháng nghị là hợp lệ.

[1.3] Ông H đã có văn bản ủy quyền cho ông T đại diện tham gia tố tụng nên Tòa án đã triệu tập ông T tham gia tố tụng và xét thấy không cần thiết phải triệu tập ông H phải trực tiếp tham gia tố tụng, vì nguyên đơn đã có lời khai rõ ràng và Tòa án cấp sơ thẩm đã thu thập đầy đủ tài liệu, chứng cứ.

[2] Về nội dung:

[2.1] Về quan hệ lao động: Xét Hợp đồng lao động số KT248 HĐLĐ2018/VTH ngày 01/01/2018 do nguyên đơn cung cấp không xác định thời hạn chấm dứt hợp đồng. Bị đơn không cung cấp được hợp đồng lao động

nào khác và tại phiên tòa cũng xác nhận quan hệ lao động giữa hai bên là quan hệ lao động không xác định thời hạn nên Tòa án cấp sơ thẩm xác định hợp đồng lao động giữa các bên là hợp đồng lao động không xác định thời hạn là có căn cứ.

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

Xét thấy, bị đơn ban hành quyết định thôi việc ngày 15/3/2020 căn cứ vào đơn xin nghỉ việc của ông H và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông H vào ngày 15/3/2020, nhưng không cung cấp được đơn xin nghỉ việc của ông H và ông H cũng không thừa nhận có đơn xin nghỉ việc nên quyết định thôi việc là không có căn cứ. Trường hợp người lao động bị tạm giữ, tạm giam thì người sử dụng lao động được tạm hoãn hợp đồng lao động với người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 32 Bộ luật Lao động năm 2012, nhưng Công ty lại đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không phù hợp quy định của pháp luật. Ngoài ra, Công ty cho rằng người lao động có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật, nhưng không lập biên bản về việc vi phạm và không thực hiện các thủ tục xử lý kỷ luật người lao động là không phù hợp với các quy định của pháp luật lao động. Tòa án cấp sơ thẩm xác định bị đơn có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn và buộc bị đơn phải bồi thường là có căn cứ và đúng pháp luật. Bị đơn kháng cáo và có xuất trình hồ sơ xin việc lần hai của ông H, nhưng thực tế không có hợp đồng lao động nào khác được ký kết lại nên hồ sơ này cũng không làm thay đổi bản chất vụ việc.

[2.3] Xét quyết định kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã B về tiền lương làm căn cứ bồi thường: Xét Hợp đồng lao động số KT248 HĐLĐ2018/VTH ngày 01/01/2018 xác định tiền lương chính của nguyên đơn là 4.508.044 đồng và các phụ cấp gồm phụ cấp tiền cơm, phụ cấp đi lại, làm thêm giờ và phụ cấp nhà ở, nhưng không xác định số tiền cụ thể. Theo phiếu lương tháng 5/2020 do nguyên đơn cung cấp xác định mức lương chính của ông H là 4.420.000 đồng; phụ cấp chức vụ 290.000 đồng, độc hại 350.458 đồng, tiền cơm 1.500.000 đồng, điện thoại 1.000.000 đồng, tiền xăng 1.000.000 đồng, hỗ trợ nhà ở 1.000.000 đồng và phụ cấp khác 12.896.698 đồng (là khoản phụ cấp chấp hành điều hành, phân công điều hành của công ty). Cơ quan bảo hiểm xã hội thị xã B cung cấp thông tin từ tháng 01/2019 đến tháng 12/2019 ông H tham gia bảo hiểm xã hội tại Công ty J với mức đóng 4.765.200 đồng; từ tháng 01-02/2020 mức đóng là 5.060.458 đồng.

[2.4] Trong các khoản phụ cấp nêu trên thì phụ cấp độc hại và phụ cấp chức vụ là những khoản gắn liền với vị trí công việc của người lao động. Các khoản phụ cấp khác như tiền cơm, điện thoại, tiền xăng, nhà ở và phụ cấp khác (phụ cấp chấp hành điều hành, phân công điều hành của công ty) chỉ được tính khi người lao động trực tiếp tham gia lao động mới xác định được nhu cầu sinh hoạt, liên lạc, đi lại và có thể hiện đầy đủ tinh thần trách nhiệm, mức độ hoàn thành công việc và sự chuyên cần hay không. Như vậy, theo phiếu lương thì tổng tiền lương chính + phụ cấp độc hại + phụ cấp chức vụ = 5.060.458 đồng tương đương với mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của nguyên đơn từ tháng

01- tháng 02/2020 là tiền lương làm căn cứ bồi thường. Tòa án cấp sơ thẩm đã thu thập đầy đủ tài liệu, chứng cứ về các khoản tiền lương, trợ cấp của người lao động, nhưng xác định mức lương 8.648.044 đồng để làm căn cứ bồi thường cho người lao động là không chính xác. Kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã B về mức tiền lương làm căn cứ bồi thường là có căn cứ.

[2.5] Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, xác định mức lương làm căn cứ tính bồi thường là 22.457.156 đồng. Tuy nhiên, nguyên đơn không có đơn kháng cáo và theo các phân tích nêu trên thì đề nghị của người đại diện của nguyên đơn cũng không có cơ sở chấp nhận.

[2.6] Về thời gian bồi thường: tuy hợp đồng lao động không xác định thời hạn, nhưng đến ngày 15/12/2020 nguyên đơn bị bắt tạm giam trong vụ án hình sự (do Tòa án khác giải quyết) nên Tòa án cấp sơ thẩm xác định thời gian bị đơn phải bồi thường (thời gian không được làm việc) cho nguyên đơn từ ngày 20/5/2020 đến 14/12/2020 (06 tháng 24 ngày) theo yêu cầu của nguyên đơn là đúng pháp luật. Như vậy, bị đơn phải có trách nhiệm bồi thường cho nguyên đơn theo Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 bao gồm: (06 tháng 24 ngày x 5.060.458 đồng) + (02 tháng x 5.060.458 đồng) + (5.060.458 đồng/30 ngày x 45 ngày) = 52.122.717 đồng.

[2.7] Về yêu cầu nhận trở lại làm việc: Mặc dù hợp đồng lao động không xác định thời hạn, nhưng đến ngày 15/12/2020 ông H đã bị bắt tạm giam và sau đó bị kết án 01 năm tù theo Bản án số 07/2021/HS-ST ngày 19/01/2021 của Tòa án nhân dân thị xã T và Bản án số 61/2021/HS-PT ngày 29/4/2021 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương nên Hợp đồng lao động số KT248 HĐLĐ2018/VTH ngày 01/01/2018 bị chấm dứt theo quy định tại khoản 4 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019. Yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn nhận trở lại làm việc là không có căn cứ và do đó, bị đơn không có nghĩa vụ phải bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động. Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn là không phù hợp.

[2.8] Đối với các yêu cầu về bảo hiểm xã hội nguyên đơn đã rút và Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ xét xử là đúng quy định của pháp luật, các đương sự không kháng cáo, Viện Kiểm sát không kháng nghị nên đã có hiệu lực pháp luật.

[3] Từ các phân tích nêu trên xét thấy, quan điểm của đại diện bị đơn và Luật sư bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho bị đơn là có căn cứ được chấp nhận một phần. Quyết định kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã B về mức tiền lương làm căn cứ bồi thường có cơ sở chấp nhận. Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc sửa một phần bản án sơ thẩm về các khoản tiền bồi thường 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, không phải chịu án phí phúc 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; khoản 4 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019. Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn J Việt Nam; chấp nhận Quyết định kháng nghị số 01/2022/QĐKNPT-VKS-DS ngày 30/6/2022 của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thị xã B. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 06/2022/LĐ-ST ngày 16/6/2022 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương như sau:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông H đối với Công ty Trách nhiệm hữu hạn J Việt Nam về việc tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn J Việt Nam có trách nhiệm bồi thường cho ông H số tiền là 52.122.717 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 ông H đối với Công ty Trách nhiệm hữu hạn J Việt Nam về việc đóng bảo hiểm và hoàn thành các thủ tục bảo hiểm xã hội.

3. Về án phí:

3.1 Án phí lao động sơ thẩm: Công ty Trách nhiệm hữu hạn J Việt Nam phải chịu 1.563.000 đồng.

3.2. Án phí lao động phúc thẩm: Chi cục Thi hành án dân sự thị xã B hoàn lại cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn J Việt Nam số tiền 300.000 đồng theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0011767 ngày 01/7/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự thị xã 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 thị xã B;
- VKSND thị xã B;
- Chi cục THADS thị xã B;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LD, HSVA.

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

Nguyễn Công Lực