

Bản án số: 07/2019/LĐ-PT
Ngày 21/8/2019
V/v tranh chấp lao động theo hình
thức sa thải.

**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: Bà Nguyễn Thị Huyền;

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 Lý Loan - Kiểm sát viên.

Ngày 21 tháng 8 năm 2019, 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 10/2019/TLPT-LĐ ngày 25 tháng 6 năm 2019 về việc “tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2019/LĐ-ST ngày 26/3/2019 của Tòa án nhân dân thị xã TU, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 10/2019/QĐXXPT-LĐ ngày 15/7/2019 và Quyết định hoãn phiên tòa số 05/2019/QĐ-PT ngày 30/7/2019, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà Lê Thị Tuyết H, sinh năm 1985; địa chỉ: Tổ 6, ấp 2A, xã PH, huyện PG, tỉnh Bình Dương;

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà Bùi Thị Vân A, sinh năm 1989; hộ khẩu thường trú: Xóm 15, xã NH, huyện NL, tỉnh Nghệ An; địa chỉ liên lạc: Tổ 6, ấp 2A, xã PH, huyện PG, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 30/10/2018); có mặt.

- *Bị đơn:* Công ty TNHH Innovation UI, địa chỉ: Thửa đất số 1153, tờ bản đồ số 07 và thửa đất số 620, tờ bản đồ số 12 Cụm Công nghiệp PC, xã PC, thị xã TU, tỉnh Bình Dương;

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Hồ Văn Hg, sinh năm 1982; địa chỉ: Khu phố BĐ, phường BH, thị xã TA, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 19/12/2018); có mặt.

- *Người kháng cáo:* Công ty TNHH Innovation UI là bị đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

* Theo đơn khởi kiện ngày 26/9/2018 và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà Lê Thị Tuyết H (sau đây gọi tắt là bà H) trình bày: Ngày 27/6/2016, bà H vào làm việc tại Công ty TNHH Innovation UI (sau đây gọi tắt là Công ty). Đến ngày 30/6/2016, bà H với Công ty ký kết Hợp đồng thử việc số 06291610 với thời hạn 02 tháng, từ ngày 27/6/2016 đến ngày 27/8/2016, địa điểm làm việc là tại trụ sở của Công ty, chức vụ là nhân viên phụ trách lĩnh vực nhân sự, lương cơ bản 4.000.000 đồng/tháng, phụ cấp vị trí 1.000.000 đồng/tháng, phụ cấp kỹ thuật 1.000.000 đồng/tháng. Sau khi hết thời gian thử việc, Công ty và bà H tiếp tục ký Hợp đồng thời vụ số 06291610 ngày 30/8/2016, thời hạn 01 tháng (từ ngày 27/8/2016 đến ngày 27/9/2016), với công việc và mức lương như trên. Ngày 20/9/2016, Công ty với bà H ký kết Hợp đồng lao động số 06291610 xác định thời hạn 01 năm, từ ngày 27/9/2016 đến ngày 27/9/2017, chức vụ: Nhân viên phụ trách lĩnh vực nhân sự, lương cơ bản 6.000.000 đồng/tháng, phụ cấp vị trí 500.000 đồng/tháng, phụ cấp kỹ thuật 500.000 đồng/tháng. Sau khi hết hạn Hợp đồng lao động, bà H vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty. Ngày 14/11/2017, bà H nhận được thông báo của Công ty có nội dung sa thải bà H với lý do: Bà H “*phạm lỗi nghiêm trọng trong công việc, có 01 công nhân tên Trần Văn Sơn bộ phận Cạo sau khi nghỉ việc, nhưng nhân viên phụ trách không kiểm tra và đối chiếu lại tư liệu liên quan tháng 8, tháng 9, vẫn làm biểu lương, tiếp tục phát lương, số tiền lương này bị mạo danh lãnh. Hành vi này của nhân viên vô cùng nghiêm trọng ảnh hưởng đến Công ty. Nhân viên đã bồi thường trả lại số tiền 11.390.000 VNĐ. Căn cứ theo quy định Công ty, trước 30/11/17 bàn giao công việc, ghi hai lỗi lớn, xử lý sa thải*”. Bà H đã nộp lại số tiền 11.390.000 đồng cho Công ty, bàn giao công việc vào ngày 20/11/2017 và nghỉ làm từ ngày 25/11/2017 cho đến nay. Sau khi nghỉ việc, bà H đã nhận được sổ bảo hiểm xã hội từ Công ty.

Bà H cho rằng: Công ty không đưa ra được bất kỳ chứng cứ nào chứng minh việc bà H vi phạm Nội quy của Công ty đến mức phải xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải. Việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà H kể từ ngày 30/11/2017 là trái pháp luật, làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà H nên bà H khởi kiện yêu cầu Công ty TNHH Innovation UI phải nhận bà H trở lại làm việc và bồi thường cho bà H các khoản tiền sau:

- Thanh toán tiền lương và phụ cấp lương trong những ngày bà H không được làm việc (từ ngày 26/11/2017 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm 26/3/2019) là 16 tháng x 7.000.000 đồng/tháng = 112.000.000 đồng;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương và phụ cấp lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 7.000.000 đồng/tháng x 02 tháng = 14.000.000 đồng;

- Bồi thường tiền lương do vi phạm thời gian báo trước là 30 ngày tương ứng với 01 tháng lương là 7.000.000 đồng;

- Thanh toán 09 tháng tiền bảo hiểm xã hội (tính từ ngày 01/12/2017 đến ngày nộp đơn) là 10 tháng x 21,5% x 7.000.000 đồng/tháng = 15.050.000 đồng. Tại biên bản làm việc ngày 14/11/2018 (bút lục 52, 53) và tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn thay đổi yêu cầu khởi kiện là buộc Công ty phải đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn theo quy định của pháp luật kể từ ngày 26/11/2017 cho đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm 26/3/2019 là 16 tháng; không yêu cầu Công ty nhận bà H trở lại làm việc và yêu cầu khởi kiện đối với phần bồi thường tiền lương do vi phạm thời gian báo trước là 30 ngày, tương ứng với 01 tháng lương là 7.000.000 đồng.

* *Tại bản tự khai ngày 14/11/2018 và trong quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty TNHH Innovation UI (sau đây gọi tắt là Công ty) trình bày: Thông nhất với ý kiến trình bày của nguyên đơn và người đại diện hợp pháp cho nguyên đơn về thời gian bà H vào Công ty làm việc, thời gian ký kết hợp đồng lao động, mức lương, phụ cấp lương và thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà H. Tuy nhiên, bị đơn không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, vì các lý do sau:*

Trong quá trình làm việc tại Công ty, với nhiệm vụ là người chấm công, chi tiền lương cho công nhân tháng 8 và tháng 9 năm 2017, bà H không kiểm tra đối chiếu các tư liệu liên quan, vẫn làm biểu lương, phát lương tháng 8 và tháng 9 năm 2017 cho công nhân đã nghỉ việc tại Công ty tên Trần Văn S với số tiền 11.390.000 đồng. Thực tế, bà H đã kê khống phần chấm công của công nhân đã nghỉ để nhận số tiền trên. Sau khi Công ty phát hiện bà H có hành vi tham ô tài sản của Công ty, Công ty không báo cho cơ quan có thẩm quyền để xử lý hành vi vi phạm của bà H, không lập biên bản đối với hành vi của bà H. Hợp đồng lao động giữa bà H với Công ty hết hạn vào ngày 27/8/2017, Công ty không ký kết hợp đồng lao động mới nhưng vẫn cho bà H tiếp tục làm việc tại Công ty là để bà H lấy tiền lương trừ vào số tiền 11.390.000 đồng mà bà H đã chi sai. Ngày 14/11/2017, bà H bồi thường hết số tiền 11.390.000 đồng cho Công ty, nên cùng ngày Công ty đã căn cứ vào quy định và Nội quy của Công ty đưa ra hướng xử lý là “*sa thải*” đối với bà H, bà H phải bàn giao công việc cho Công ty trước ngày 30/11/2017 và chính thức nghỉ việc tại Công ty từ ngày 25/11/2017.

Công ty thừa nhận: Công ty xử lý kỷ luật lao động đối với bà H không theo quy định của pháp luật, việc Công ty không ban hành quyết định sa thải là do bà H đề nghị Công ty không làm nghiêm trọng sự việc, làm ảnh hưởng tới công việc của bà H sau này. Quá trình bàn giao công việc, bà H không có khiếu nại gì; sau khi bàn giao công việc xong, bà H đồng ý tự nghỉ việc, không tới Công ty làm việc kể từ ngày 25/11/2017 cho đến nay.

Tại Bản án số 01/2019/LĐ-ST ngày 26/3/2019 của Tòa án nhân dân thị xã TU, tỉnh Bình Dương đã xác định: Quan hệ pháp luật tranh chấp của vụ án là “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”; đồng thời, căn cứ các Điều 32, 35, 40, 92, 147, 266, 271 và 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 22, 38, 42, 201 của Bộ luật Lao động 2012 và 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; tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lê Thị Tuyết H về việc “*tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” với bị đơn Công ty TNHH Innovation UI.

1.1. Buộc bị đơn Công ty TNHH Innovation UI phải bồi thường cho nguyên đơn bà Lê Thị Tuyết H số tiền 126.000.000 đồng (Một trăm hai mươi sáu triệu đồng).

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chậm thi hành thì còn phải trả lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

1.2. Buộc Công ty TNHH Innovation UI có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Lê Thị Tuyết H trong những ngày bà H không

được làm việc tại Công ty từ ngày 26/11/2017 đến ngày 26/3/2019 với mức lương 5.300.000 đồng/tháng.

1.3. Ghi nhận sự tự nguyện của bà Lê Thị Tuyết H về việc không yêu cầu Công ty TNHH Innovation UI nhận bà H trở lại làm việc.

1.4. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Tuyết H đối với Công ty TNHH Innovation UI về việc bồi thường tiền lương do Công ty vi phạm thời hạn báo trước là 30 ngày, với số tiền 7.000.000 đồng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH Innovation UI phải chịu 3.780.000 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo cho các bên đương sự, việc thi hành bản án khi đã phát sinh hiệu lực pháp luật.

Ngày 26/4/2019, bị đơn Công ty TNHH Innovation UI có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận kháng cáo, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của bị đơn thay đổi yêu cầu kháng cáo là đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm để xét xử lại do Tòa án cấp sơ thẩm chưa đối chất làm rõ nguyên nhân vì sao bà H nghỉ việc tại Công ty. Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: Quá trình giải quyết vụ án, những người tiến hành tố tụng và người tham gia tố tụng đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án: Công ty cho rằng trong quá trình làm việc tại Công ty, bà H có hành vi tham ô tài sản nên sau khi hết thời hạn hợp đồng, Công ty để bà H tiếp tục làm việc để lấy tiền lương trừ vào số tiền mà bà H đã chi sai. Nhận thấy: Sau khi hết hạn Hợp đồng lao động vào ngày 27/9/2017, Công ty với bà H không thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động mới, bà H vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty nên theo quy định tại khoản 2 Điều 22 của Bộ luật Lao động thì hợp đồng lao động giữa Công ty với bà H trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Ngày 14/11/2017, Công ty ra thông báo sa thải đối với bà H, ngày 25/11/2017 bà H chính thức không còn đến Công ty làm việc. Công ty cho rằng bà H có hành vi tham ô tài sản nên Công ty sa thải, nhưng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ để chứng minh và không thực hiện đúng trình tự, thủ tục khi xử lý kỷ luật lao động. Do đó, Tòa án sơ thẩm đã xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà H là có căn cứ. Tuy nhiên, về mức lương làm căn cứ trích đóng bảo hiểm là chưa chính xác. Do đó, đề nghị chấp nhận một phần kháng cáo để sửa một phần bản án về nội dung này.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa, trên cơ sở xem xét ý kiến trình bày của các bên đương sự, 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 thẩm quyền: Do đây là vụ án tranh chấp lao động và bị đơn Công ty TNHH Innovation UI (sau đây gọi tắt là Công ty) có trụ sở tại: Cụm Công nghiệp PC, xã PC, thị xã TU, tỉnh Bình Dương nên việc Tòa án nhân dân thị xã TU thụ lý giải quyết vụ án là đúng thẩm quyền theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 201 của Bộ

luật Lao động; điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Xét đơn kháng cáo của Công ty, nhận thấy: Ngày 18/4/2019, Công ty nhận được bản án sơ thẩm; ngày 26/4/2019, Công ty có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Ngày 24/5/2019, Tòa án nhân dân thị xã TU mới giao Thông báo nộp tiền tạm ứng án phí số 326/TB-TA ngày 02/5/2019 cho người đại diện hợp pháp của Công ty. Do đó, đến ngày 24/5/2019 Công ty mới nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2016/0036832 là phù hợp và việc kháng cáo của Công ty là hợp lệ.

[3] Xét nội dung vụ việc và yêu cầu kháng cáo của Công ty, nhận thấy: Theo đơn khởi kiện, bà H cho rằng Công ty không đưa ra được chứng cứ để chứng minh bà H vi phạm Nội quy của Công ty đến mức phải xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải nên việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà H là trái pháp luật, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà H nên khởi kiện yêu cầu Công ty bồi thường (bút lục 01, 02). Công ty cho rằng trong quá trình làm việc, với nhiệm vụ là người chăm công, chi tiền lương cho công nhân, bà H không kiểm tra đối chiếu các tư liệu liên quan, vẫn làm biểu lương và phát lương tháng 8, tháng 9 năm 2017 cho công nhân tên Trần Văn Sơn đã nghỉ việc tại Công ty số tiền 11.390.000 đồng và mạo danh nhận số tiền trên, làm ảnh hưởng đến Công ty. Sau khi Công ty phát hiện bà H có hành vi tham ô tài sản của Công ty, Công ty không lập biên bản, không báo cho cơ quan có thẩm quyền để xử lý đối với hành vi của bà H. Khi hết hạn hợp đồng lao động, Công ty không ký hợp đồng lao động mới nhưng vẫn cho bà H tiếp tục làm việc là để bà H lấy tiền lương trừ vào số tiền 11.390.000 đồng. Ngày 14/11/2017, bà H bồi thường hết số tiền 11.390.000 đồng nên Công ty căn cứ Nội quy của Công ty để xử lý kỷ luật “sa thải” đối với bà H; chứng cứ mà Công ty cung cấp để chứng minh là Biên bản bàn giao công việc ngày 20/11/2017, Thông báo sa thải và Phiếu thu ngày 14/11/2017 (bút lục 23, 24, 46). Do vậy, quan hệ pháp luật tranh chấp trong vụ án là “Xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”, Bản án số 01/2019/LĐ-ST ngày 26/3/2019 của Tòa án nhân dân thị xã TU đã xác định quan hệ pháp luật tranh chấp là “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” là không đúng, dẫn đến việc áp dụng sai quy định của Bộ luật Lao động.

[4] Trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn với bị đơn thống nhất thừa nhận: Bà Lê Thị Tuyết H vào làm việc tại Công ty TNHH Innovation UI từ ngày 27/6/2016 theo Hợp đồng thử việc số 06291610 ngày 30/6/2016; sau 02 tháng thử việc, hai bên tiếp tục ký Hợp đồng thời vụ số 06291610 ngày 30/8/2016 với thời hạn 01 tháng (từ ngày 27/8/2016 đến ngày 27/9/2016). Ngày 20/9/2016, Công ty với bà H ký Hợp đồng lao động số 06291610 xác định thời hạn 01 năm, tính từ ngày 27/9/2016 đến ngày 27/9/2017; chức vụ của bà H là nhân viên, phụ trách lĩnh vực nhân sự; lương cơ bản 6.000.000 đồng/tháng, phụ cấp vị trí 500.000 đồng/tháng, phụ cấp kỹ thuật 500.000 đồng/tháng, tổng cộng là 7.000.000 đồng/tháng. Sau khi hết thời hạn ghi trong hợp đồng lao động, hai bên không ký hợp đồng mới nhưng bà H vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty cho đến ngày 25/11/2017; từ ngày 26/11/2017 cho đến nay, bà H nghỉ việc tại Công ty nên theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì đây được xem là tình tiết, sự kiện không phải chứng minh. Căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 22 của Bộ luật Lao động thì hợp đồng lao động đã ký kết giữa bà H với Công ty trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

[5] Do trong quá trình làm việc tại Công ty, với nhiệm vụ là người chăm công, chi tiền lương cho công nhân, bà H đã có hành vi làm biểu lương và phát lương tháng

8, tháng 9 năm 2017 cho công nhân tên Trần Văn S đã nghỉ việc, rồi mạo danh nhận số tiền 11.390.000 đồng, gây thất thoát về tài sản (tiền) của Công ty; chứng cứ thể hiện là Phiếu thu ngày 14/11/2017 từ người nộp tiền Lê Thị Tuyết H, “*lí do nộp: Thu hoàn tiền lương công nhân nghỉ việc T8, T9/2017. Số tiền: 11.390.000 đồng*” (bút lục 46) lời thừa nhận của người đại diện hợp pháp cho nguyên đơn tại phiên tòa sơ thẩm (bút lục 96-100). Do đó, việc Công ty xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với bà H là có cơ sở. Tuy nhiên, do Công ty xử lý kỷ luật lao động đối với bà H không đảm bảo đúng “*nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động*” theo quy định tại Điều 123 của Bộ luật Lao động, vấn đề này cũng đã được người đại diện hợp pháp cho Công ty thừa nhận trong quá trình giải quyết vụ án. Vì vậy, Công ty phải có nghĩa vụ thực hiện các quy định tại các khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 42 của Bộ luật Lao động và khoản 3 Điều 33 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ “*quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động*” là phải nhận bà H trở lại làm việc, phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày bà H không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Do tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn không yêu cầu Công ty nhận bà H trở lại làm việc nên Hội đồng xét xử sơ thẩm ghi nhận là phù hợp, nguyên đơn không kháng cáo nên Tòa án cấp phúc thẩm không xem xét lại.

[6] Như đã phân tích tại mục [5], Công ty phải có nghĩa vụ trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày bà H không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cho bà H, cụ thể:

+ Tiền lương trong những ngày bà H không được làm việc tại Công ty từ ngày 26/11/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 26/3/2019) là: 16 tháng x 7.000.000 đồng/tháng = 112.000.000 đồng;

+ 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: 7.000.000 đồng/tháng x 02 tháng = 14.000.000 đồng. Tổng cộng là: 126.000.000 đồng.

+ Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật cho bà H trong những ngày không được làm việc, từ ngày 26/11/2017 đến ngày 26/3/2019 theo mức lương trong hợp đồng lao động mà hai bên đã ký kết là 7.000.000 đồng/tháng. Bản án sơ thẩm buộc Công ty đóng theo mức lương 5.300.000 đồng/tháng là không có căn cứ.

[7] Đối với yêu cầu của bà H về việc buộc Công ty phải bồi thường tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước là 30 ngày, tương ứng với 01 tháng lương là 7.000.000 đồng. Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn xin rút yêu cầu này, Tòa án cấp sơ đã thẩm định chỉ và nguyên đơn không kháng cáo nên Tòa án cấp phúc thẩm không xem xét lại.

[8] Từ những phân tích, có căn cứ chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn để sửa bản án sơ thẩm. Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án là phù hợp nên chấp nhận.

[9] Về án phí: Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm theo quy định của pháp luật. Do sửa án sơ thẩm nên bị đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Điều 147, khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 308, Điều 309, Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 26, Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 “*quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án*”.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH Innovation UI.

2. Sửa Bản án số 01/2019/LĐ-ST ngày 26/3/2019 của Tòa án nhân dân thị xã TU, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ khoản 8 Điều 36, Điều 42, Điều 123, khoản 3 Điều 125, khoản 1 Điều 126, điểm a khoản 1 Điều 201 của Bộ luật Lao động; khoản 3 Điều 33 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ “*quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động*”.

2. 1. Đình chỉ xét xử sơ thẩm đối với yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Tuyết H về việc buộc Công ty TNHH Innovation UI phải bồi thường tiền lương 30 ngày do vi phạm thời gian báo trước tương ứng với 01 tháng lương là 7.000.000 đồng.

2. 2. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lê Thị Tuyết H đối với bị đơn Công ty TNHH Innovation UI về việc “*tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”; buộc Công ty TNHH Innovation UI phải bồi thường cho bà Lê Thị Tuyết H các khoản sau:

+ Tiền lương trong những ngày bà H không được làm việc tại Công ty từ ngày 26/11/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 26/3/2019) là: 16 tháng x 7.000.000 đồng/tháng = 112.000.000 đồng;

+ 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: 7.000.000 đồng/tháng x 02 tháng = 14.000.000 đồng.

Tổng cộng là: 126.000.000 đồng.

Kể từ ngày bà Lê Thị Tuyết H có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty TNHH Innovation UI chậm thi hành án thì còn phải trả thêm tiền lãi, theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành.

2. 3. Buộc Công ty TNHH Innovation UI phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật cho bà Lê Thị Tuyết H trong thời gian từ ngày 26/11/2017 đến ngày 26/3/2019, theo mức lương trong hợp đồng lao động mà hai bên đã ký kết là 7.000.000 đồng/tháng.

2. 4. Ghi nhận sự tự nguyện của bà Lê Thị Tuyết H về việc không yêu cầu Công ty TNHH Innovation UI phải nhận bà H trở lại làm việc.

2. 5. Án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH Innovation UI phải chịu 3.780.000 đồng (Ba triệu bảy trăm tám mươi nghìn đồng).

3. Về án phí lao động phúc thẩm: Công ty TNHH Innovation UI không phải chịu. Chi cục Thi hành án dân sự thị xã TU hoàn trả lại cho Công ty số tiền 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2016/0036832 ngày 24/5/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự thị xã TU.

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.

4. Bản án phúc thẩm có hiệu lực thi hành kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thị xã TU;
- Chi cục THADS thị xã TU;
- 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
(Đã ký)**