

**TÒA ÁN NHÂN DÂN  
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Bản án số: 07/2023/LĐ-PT

Ngày: 03-01-2023

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 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:**

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Bà Lê Thị Hoàng Hoa

*Các Thẩm phán:*

1. Ông Bùi Liên Minh

2. Ông Phan Nguyên Nguyên

**- Thư ký phiên tòa:** Bà Tăng Thị Hồng Thanh – Thư ký Tòa án nhân dân  
Thành phố Hồ Chí Minh.

**- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia  
phiên tòa:** Ông Trần Việt Anh – Kiểm sát viên.

Ngày 03 tháng 01 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 54/2022/TLPT-LĐ ngày 11 tháng 10 năm 2022 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án dân sự sơ thẩm số 3271/2022/LĐ-ST, ngày 26/8/2022 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 5968/2022/QĐ-PT ngày 28 tháng 11 năm 2022, giữa các đương sự:

*Nguyên đơn:* Ông Bùi Cao T, sinh năm 1970; Địa chỉ: số nhà 434/32/13 đường C, Phường C, quận V, Thành phố Hồ Chí Minh (vắng mặt).

*Bị đơn:* Công ty TNHH TAV; Trụ sở: số 39 Đường B, Khu phố 1, phường C, thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

*Người đại diện theo pháp luật:* Bà Hồ Thị Hồng Y, sinh năm 1980; Địa chỉ: số nhà 2/3 Đường số C, Khu phố M, phường C, thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

*Người đại diện theo ủy quyền:* Ông Nguyễn Tấn T, sinh năm 1968; Địa chỉ: số nhà 6/26 Đường H, Khu phố B, phường Đ, thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

**NỘI DUNG VỤ ÁN:**

Tại đơn khởi kiện ngày 03 tháng 9 năm 2020 và lời trình bày của nguyên đơn ông Bùi Cao T:

Ngày 10/3/2015, Công ty TNHH TAV (viết tắt là Công ty P) có ký hợp đồng lao động với nội dung công ty đồng ý nhận ông vào làm việc với công việc đội trưởng đội xe của công ty, hợp đồng không xác định thời hạn, thời gian làm việc mỗi tuần từ thứ hai đến thứ bảy, mức lương chính là 12.500.000 đồng/tháng, phụ cấp 2.000.000 đồng/tháng. Công ty P có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế theo quy định. Sau khi ký hợp đồng ông đã vào làm việc tại công ty từ ngày 10/3/2015. Suốt thời gian làm việc ông luôn hoàn thành công việc, không vi phạm hợp đồng. Tuy nhiên đến ngày 29/6/2020 bà Hồ Thị Hồng Y, giám đốc công ty nhắn tin yêu cầu ông bàn giao xe để nghỉ việc, sau khi trao đổi với bà Y ông đã giao xe cho tài xế khác và nghỉ việc.

Do Công ty P chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định pháp luật nên ông yêu cầu công ty thanh toán cho ông tiền lương và tiền bảo hiểm và các khoản tiền khác, cụ thể như sau:

Thanh toán tiền lương (từ ngày 01/7/2020 cho đến ngày 01/9/2021: 12.500.000 đồng x 15 tháng): 187.500.000 đồng;

Thanh toán tiền Bảo hiểm xã hội (từ ngày 10/3/2015 đến ngày 29/6/2020, tính tròn là 66 tháng:  $18\% \times 12.500.000 \text{ đồng/tháng} = 2.250.000 \text{ đồng} \times 66 \text{ tháng}$ ): 148.500.000 đồng;

Thanh toán tiền Bảo hiểm y tế (từ ngày 10/3/2015 đến ngày 29/6/2020, tính tròn là 66 tháng:  $3\% \times 12.500.000 \text{ đồng} = 375.000 \text{ đồng} \times 66 \text{ tháng}$ ): 24.750.000 đồng;

Thanh toán tiền Bảo hiểm thất nghiệp (từ ngày 10/3/2015 đến ngày 29/6/2020 (tính tròn 66 tháng:  $1\% \times 12.500.000 \text{ đồng}$ ): 125.000 đồng x 66 tháng): 8.250.000 đồng;

Bồi thường do vi phạm thời gian báo trước 45 ngày: 18.750.000 đồng;

Trợ cấp thôi việc: 34.375.000 đồng;

Trợ cấp mất việc: 68.750.000 đồng;

Bồi thường 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 25.000.000 đồng

Bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng bằng 6 tháng tiền lương: 75.000.000 đồng;

Tổng cộng: 590.875.000 đồng.

Ông không có nguyện vọng trở lại Công ty làm việc nên không yêu cầu buộc công ty nhận ông trở lại làm việc.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn, bà Hồ Thị Hồng Y và người đại diện theo ủy quyền của bị đơn ông Nguyễn Tấn T trình bày:

Công ty Plà Công ty kinh doanh về vận tải, cho thuê xe du lịch, ngày 11/4/2015, công ty có nhận ông Bùi Cao T vào làm công việc lái xe theo tờ biên nhận thể chân ngày 10/4/2015, không ký hợp đồng lao động. Thỏa thuận mức lương cơ bản 2.750.000 đồng và các phụ cấp khác gồm tiền thưởng lễ, tết, ngoài giờ, ngày nghỉ. Do ông T làm việc lâu dài tại Công ty nên hàng năm Công ty tăng lương theo quy định, thời điểm ông T nghỉ việc, Công ty trả lương cơ bản là 5.500.000 đồng và các khoản phụ cấp. Bản thân ông T thường không chấp

hành lệnh điều động của Công ty và bị khách hàng phàn nàn thái độ không phù hợp nên ngày 29/6/2020, bà Y có gọi điện thoại và nhắn tin qua tài khoản zalo yêu cầu ông T bàn giao xe để đổi tài xế của lộ trình ông T lái nhưng ông T muốn tiếp tục chở khách, không đồng ý với sự điều động nên bà Y bức xúc nói ông T nên nghỉ việc tìm công việc khác phù hợp hơn. Sau đó ông T bàn giao xe cho một tài xế khác và nghỉ luôn không trở về Công ty làm việc. Do công ty không liên lạc được với ông T để phân công công việc nên đã cử người đến địa chỉ nhà ở tìm ông T nhưng không gặp. Vì vậy Công ty không thể bố trí, sắp xếp lại công việc cho ông T, cũng không quyết toán được công nợ với ông T để giải quyết cho ông T nghỉ việc.

Quá trình ông T làm việc tại công ty, ông T có nhờ bà Y ký hai bản hợp đồng lao động, một bản hợp đồng có mức lương 8.000.000 đồng ký khoảng năm 2018, 2019 và một bản hợp đồng ký năm 2020 có mức lương 12.500.000 đồng. Các hợp đồng lao động bà Y ký với mục đích giúp ông T sử dụng chứng minh thu nhập để vay tiền, không phải ký tại thời gian công ty nhận ông T vào làm việc. Tuy nhiên, do ông T giải thích viết thời gian ký hợp đồng ngày 10/3/2015, để thể hiện có thời gian làm việc ổn định, lâu dài tại công ty thì Ngân hàng mới duyệt cho vay tín chấp. Lương và các khoản phụ cấp cùng tiền bảo hiểm được công ty trả hàng tháng cho ông T bằng tiền mặt hoặc thanh toán qua tài khoản của ông T. Công ty chưa chấm dứt hợp đồng lao động với ông T nên không đồng ý với yêu cầu của ông T.

Tại phiên tòa, Nguyên đơn có đơn yêu cầu vắng mặt và giữ nguyên các yêu cầu khởi kiện. Bị đơn không đồng ý với yêu cầu của nguyên đơn nên Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vụ án.

Án sơ thẩm đã tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Bùi Cao T đối với Công ty TNHH TAV về việc “ Tranh chấp do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” và “Yêu cầu thanh toán tiền lương, tiền bảo hiểm, bồi thường, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc, với tổng số tiền 590.875.000 đồng”, bao gồm các khoản:

- Tiền lương (từ ngày 01/7/2020 cho đến ngày 01/9/2021): 187.500.000 đồng;
- Tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (từ ngày 10/3/2015 đến ngày 29/6/2020): 181.500.000 đồng;
- Bồi thường do vi phạm thời gian báo trước: 18.750.000 đồng;
- Trợ cấp thôi việc: 34.375.000 đồng;
- Trợ cấp mất việc: 68.750.000 đồng;
- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: 25.000.000 đồng
- Bồi thường thiệt hại bằng 06 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng: 75.000.000 đồng.

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

Ngày 22 tháng 9 năm 2022, ông Bùi Cao T kháng cáo toàn bộ nội dung vụ án, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm buộc bị đơn Công ty TNHH TAV thanh toán

số tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội trợ cấp mất việc với số tiền 590.875.000 (Năm trăm chín mươi triệu) đồng.

Ngày 18/12/2022, Nguyên đơn có đơn yêu cầu được xét xử phúc thẩm vắng mặt nguyên đơn, vì lý do bận công việc làm và yêu cầu hủy toàn bộ án phúc thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, phía bị đơn bà Hồ Thị Hồng Y cho rằng phía ông T đã quyết định nghỉ việc, nên đã giao chìa khóa và xe lại cho Công ty và nghỉ luôn từ ngày 29/6/2020, và không hề quay lại Công ty để chấm dứt việc làm tại Công ty. Ông T đã làm việc tại công ty từ tháng 4 năm 2015, quá trình làm việc giữa ông T và khách hàng có xảy ra nhiều lần mâu thuẫn để quản lý Công ty phải nhắc nhở đối với ông T. Thời điểm ông T nghỉ việc thì mức lương là 5.500.000 đồng cùng những khoản phụ cấp khác. Do ông T cần vay tiền của Ngân hàng nên có nhờ Công ty ký giả cách hai hợp đồng lao động để được Ngân hàng duyệt cho ông vay tiền, cụ thể một hợp đồng ký vào đầu năm 2019, xác định lương cơ bản là 8.000.000 đồng, đến năm 2020, ông T lại nhờ bà ký giúp hợp đồng lần thứ 2 xác định mức lương cơ bản là 12.500.000 đồng, bà không nhớ ngày tháng năm ký giúp ông chứng minh thu nhập để vay tiền Ngân hàng. Nay, tại phiên phúc thẩm, bà Y không đồng ý với nội dung đơn kháng cáo của ông T, vì cho rằng chính ông T sau khi đã trả xe và khóa cho tài xế khác, không có thỏa thuận nào với công ty về việc nghỉ việc của mình. Cũng không đến công ty để giải quyết những vấn đề liên quan như tiền ứng trước còn tồn nợ Công ty. Việc đơn phương của ông T cũng là sự đồng tình của Công ty về việc này, nên không có gì cần phải giải quyết nữa. Ông T còn thiếu tiền tạm ứng của Công ty nên việc đòi thêm số tiền lương từ khi nghỉ việc đến nay với mức lương trong hợp đồng giả cách trước đây, mà ông cho rằng đó chính là lương chính đáng của hợp đồng lao động thật sự là hành động giả dối đối với Công ty. Đề nghị cấp phúc thẩm y án sơ thẩm.

Đại diện Viện Kiểm Sát Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có quan điểm như sau:

Về tố tụng: việc chấp hành pháp luật của thẩm phán và hội đồng xét xử từ khi thụ lý vụ án cho đến khi nghị án là đầy đủ và đúng quy định pháp luật.

Việc kháng cáo của nguyên đơn đúng theo quy định pháp luật nên chấp nhận xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

Về nội dung vụ án: tại tòa phúc thẩm, ông T có đơn xin vắng mặt, nên căn cứ vào chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ông T đã có hành vi giao trả xe và chìa khóa cho tài xế khác, và nghỉ việc không đến Công ty để giải quyết các vấn đề về hợp đồng lao động, cho thấy người lao động đã tự nguyện thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Việc ký các hợp đồng lao động vào năm 2019, năm 2020 không phù hợp pháp luật lao động khi đôi bên không ký hợp đồng lao động từ năm 2015 đến nay, cũng có nghĩa là người lao động có hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Do mức lương và các khoản phụ cấp khác được nhận lãnh qua tài khoản, nên xác định mức lương quân bình của ông T là từ 8.000.0000 đồng/tháng.

Việc kháng cáo yêu cầu đòi tiền lương từ khi nghỉ việc đến nay là không có cơ sở chấp nhận. Đề nghị Hội đồng xét xử bác kháng cáo của nguyên đơn, y án sơ thẩm.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

\* Về tố tụng:

[1] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Bùi Cao T đối với bản án sơ thẩm số 3271/LĐST ngày 26/8/2022 của Tòa án Nhân dân Thành phố Thủ Đức được thực hiện trong thời hạn luật định, phù hợp pháp luật tố tụng nên được cấp phúc thẩm chấp nhận xem xét lại bản án sơ thẩm.

Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông T đề nghị Tòa phúc thẩm xác định việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của bị đơn; Tuyên hủy toàn bộ chứng cứ tự tạo lập không có cơ sở, giả mạo chữ ký của ông vì thực tế Công ty tùy tiện trả lương không có chứng từ. Bổ sung chứng cứ lời khai của bà Y Giám đốc Công ty đã yêu cầu ông T nghỉ việc trái với hợp đồng lao động đã ký trong lời khai tại phiên tòa sơ thẩm.

Tuyên hủy toàn bộ bản án sơ thẩm số 3271/2022/LĐ- ST ngày 26/8/2022, vì căn cứ vào những chứng cứ không có thật.

Đề giải quyết từng yêu cầu kháng cáo của ông T, Hội đồng xét xử nhận thấy:

Phía ông T đã xuất trình tờ hợp đồng lao động ngày 10/3/2015, hợp đồng không thời hạn, nhưng như sơ thẩm nhận định, chứng cứ này là hoàn toàn mâu thuẫn với chứng cứ do chính nguyên đơn ông T đưa cho phía bị đơn ngày 26/8/2020, với đề nghị nhận lại tiền thế chân khi nghỉ việc. Trong tờ biên nhận ngày 11/4/2015 ghi rằng ông T phải làm việc cho Công ty ít nhất 1 tháng. Như vậy thì hoàn toàn khác với hợp đồng ngày 10/3/2015 đã xác định là hợp đồng không thời hạn. Chứng cứ tờ biên nhận vô hình trung đã phủ nhận lời khai và chứng cứ hợp đồng lao động ngày 10/3/2015, và phù hợp lời khai của bị đơn rằng nguyên đơn và bị đơn chưa từng ký hợp đồng lao động, mà chủ yếu là dựa trên sự thỏa thuận miệng về việc làm. Mặc dù lời khai này của bị đơn cũng là mâu thuẫn và sai quy định pháp luật về việc chủ sử dụng lao động không ký hợp đồng lao động với người lao động, nhưng xét về mặt luật pháp thì căn cứ Điều 22 Bộ luật Lao động 2012, thì coi như người lao động làm việc với hợp đồng không xác định thời hạn.

Ở trong vụ án này, phía bị đơn Công ty cho rằng thời gian làm việc của ông T bắt đầu từ khi làm bản cam kết, còn hợp đồng ngày 10/3/2015 chỉ là ký giả cách cho ông T để vay tiền những năm sau đó.

Dựa trên nguyên tắc các trình bày của nguyên đơn, lời khai của các chứng cứ này phải phù hợp với lời khai và các chứng cứ khác có trong hồ sơ vụ án, thì mới có cơ sở chấp nhận hợp đồng ngày 10/3/2015 mà nguyên đơn xuất trình. Tuy nhiên, theo bản khai và lời trình bày của nguyên đơn tại biên bản làm việc bút lục số 302 trong hồ sơ vụ án, đã cho thấy nguyên đơn có vay tiền của Ngân hàng ngoại thương từ trước và vào những năm 2018, 2019, 2020. Do nhu cầu

gia hạn thẻ tín dụng, nên nguyên đơn đã yêu cầu Công ty xác nhận mức lương 12.500.000 đồng. Cũng như theo bị đơn trình bày, toàn bộ hợp đồng mà nguyên đơn xuất trình với Tòa án, chỉ là hợp đồng giả cách mà bị đơn ký nhằm giúp cho nguyên đơn vay tiền ở Ngân hàng.

Do vậy, Hội đồng xét xử nhận thấy riêng tờ biên nhận tiền thẻ ngày 11/4/2015, đã cho thấy việc nhận tiền thẻ chân 1.500.000 đồng là có thật, việc cam kết phải làm việc ít nhất 01 tháng của nguyên đơn đối với Công ty theo tờ đó đương nhiên phải có giá trị. Phía ông T cũng không có ý kiến gì đối với cam kết này. Như vậy thì những cam kết này chứng minh rằng lời khai của bị đơn về việc ký bản hợp đồng ngày 10/3/2015 là có cơ sở, việc khai ký hợp đồng trước khi người lao động đến công ty làm việc là chẳng qua giúp cho ông T chứng minh thu nhập với phía ngân hàng là có cơ sở.

Việc ông T khai bị đơn ký hợp đồng năm 2018, 2020 thì tự chịu, ông không biết, nhưng theo biên bản ghi nhận sự việc tại bút lục 302 trong hồ sơ vụ án đã cho thấy ông T mới là người không chứng minh cho lời trình bày này của mình để đi đến cùng sự thật.

Theo quy định tại Điều 22 Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động, khi ông T làm việc cho Công ty hết 1 tháng, mà cho tới ngày 26/8/2020, không có hợp đồng lao động, thì hợp đồng lao động giữa hai bên cũng được xem là hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

-Về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: Phía ông T cho rằng do bị đơn yêu cầu nguyên đơn nghỉ việc, nên đã giao xe và chìa khóa cho tài xế khác mang về. Từ sau ngày 28/6/2020 cho đến nay, ông T không còn đến Công ty nữa. Việc nguyên đơn khởi kiện ra Tòa, và yêu cầu xác định bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với mình trái quy định. Tuy nhiên, chính tại phiên tòa phúc thẩm, để xem xét lại tình tiết đơn phương trái pháp luật này thì cần sự có mặt của nguyên đơn để Hội đồng xét xử xem xét đầy đủ toàn diện các chi tiết của việc có hay không có sự đồng thuận của Nguyên đơn khi đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động này với bị đơn. Qua quá trình chuẩn bị xét xử từ cấp sơ thẩm đến cấp phúc thẩm, nguyên đơn đã không trực tiếp đến tòa để tham gia đối chất nhằm làm rõ các yêu cầu của mình, sự vắng mặt của nguyên đơn đã ảnh hưởng đến việc giải quyết vụ án. Nguyên đơn kháng cáo, nhưng lại không đến Tòa để chứng minh, trình bày sự phản biện của mình đối với bản án sơ thẩm. Hội đồng xét xử phúc thẩm xem là nguyên đơn từ bỏ quyền cung cấp thông tin, chứng cứ cho việc giải quyết vụ án. Dựa trên những chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, lời trình bày của hai bên theo đơn kiện và các chứng cứ khác thu thập được, cấp sơ thẩm đã nhận định rằng: "...ông T xác định căn cứ nội dung các tin nhắn của bà Y đề nghị việc, nhưng nội dung các tin nhắn giữa bà Y và ông T chỉ mang tính chất trao đổi công việc và thể hiện sự không hài lòng của bà Y do ông T bị khách phản ánh. Ngoài ra Công ty chưa có thông báo hoặc quyết định cho ông T thôi việc nên không đủ căn cứ xác định việc ông T nghỉ làm việc là do bị đơn Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động". Cấp phúc thẩm đồng tình với nhận định này vì từ khi hai bên ông T và Công ty đưa ra cách thức giải quyết vấn đề, nhắn tin qua zalo, thì sau đó hai bên phải có sự

gặp gỡ, trao đổi trực tiếp để tiếp tục hợp đồng hoặc chấm dứt hợp đồng, trên cơ sở quyền lợi của hai bên cùng được đảm bảo. Việc ông T chủ động không đến Công ty mà lại giao xe và chìa khóa xe cho tài xế khác cũng như ông T chưa từng đến Công ty sau ngày 28/6/2020 để trao đổi thỏa thuận bàn bạc về việc hai bên ngưng hợp đồng với nhau, hoặc giải quyết các vấn đề có liên quan đến hợp đồng lao động của mình, đã cho thấy nguyên đơn đã có ý chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty. Cho nên, theo sự trao đổi và xác nhận của ông T qua tin nhắn đã cho thấy tiền lương và các khoản khác của ông đã được Công ty thanh toán đến hết tháng 6 năm 2020. Đến nay, khi đã không có cơ sở xác định việc bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, thì yêu cầu khởi kiện đòi giải quyết các chế độ quyền lợi của nguyên đơn trong việc bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là hoàn toàn không có cơ sở xem xét chấp nhận.

Những quyền lợi này của nguyên đơn khi chấm dứt hợp đồng lao động như phải thanh toán bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bồi thường thiệt hại cho nguyên đơn do án sơ thẩm nhận định đều không có cơ sở chấp nhận nên cấp phúc thẩm không giải quyết gì về các yêu cầu này khi đã xác định hợp đồng lao động không xác định thời hạn của Nguyên đơn đã được hai bên thống nhất chấm dứt vào ngày 28/6/2020. Cho nên quyền lợi về yêu cầu bảo hiểm xã hội, cấp sơ thẩm căn cứ các bảng lương do bị đơn cung cấp thể hiện hàng tháng bị đơn đã thanh toán khoản tiền bảo hiểm cho nguyên đơn. Từ năm 2015 đến nay bị đơn trả tiền bảo hiểm trực tiếp cho nguyên đơn, nguyên đơn đã nhận và không yêu cầu bị đơn tham gia bảo hiểm theo quy định đã thể hiện nguyên đơn đồng ý với hình thức chi trả tiền bảo hiểm của bị đơn. Khoản tiền bảo hiểm đã được bị đơn chi trả đủ cho nguyên đơn đến tháng 6 năm 2020 nên yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn thanh toán các khoản tiền bảo hiểm là không có căn cứ chấp nhận. Cấp phúc thẩm chấp nhận cách xử lý này của sơ thẩm. Tương tự các yêu cầu về bồi thường của nguyên đơn do bị đơn đơn phương trái pháp luật khác cũng không có cơ sở để xem xét.

Từ những cơ sở phân tích nêu trên, Hội đồng xét xử cấp phúc không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

- Về án phí: Nguyên đơn không phải chịu án phí sơ thẩm và phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án và có đơn xin miễn nộp tiền tạm ứng án phí, án phí nên được Hội đồng xét xử xét miễn nộp án phí đối với các yêu cầu không được chấp nhận.

*Vì các lẽ trên,*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32; điểm đ khoản 1 Điều 40; Điều 148, Điều 270, Điều 271; Điều 273, Điều 293, Điều 308, Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ vào Điều 15, Điều 90, 95, 200, Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ vào Điều 2, khoản 2 khoản 5 Điều 14 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006;

Căn cứ vào Điều 137, Điều 138 Bộ luật Dân sự năm 2005;

Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Bùi Cao T.

Giữ nguyên bản án sơ thẩm:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Bùi Cao T đối với Công ty TNHH TAV về việc “Tranh chấp do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” và “Yêu cầu thanh toán tiền lương, tiền bảo hiểm, bồi thường, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc với tổng số tiền 590.875.000 đồng”, bao gồm các khoản:

- Tiền lương (từ ngày 01/7/2020 cho đến ngày 01/9/2021): 187.500.000 đồng;
- Tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (từ ngày 10/3/2015 đến ngày 29/6/2020): 181.500.000 đồng;
- Bồi thường do vi phạm thời gian báo trước: 18.750.000 đồng;
- Trợ cấp thôi việc: 34.375.000 đồng;
- Trợ cấp mất việc: 68.750.000 đồng;
- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: 25.000.000 đồng
- Bồi thường thiệt hại bằng 6 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng: 75.000.000 đồng.

2. Án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm:

Ông Bùi Cao T được miễn án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm.

Công ty TNHH TAV không phải chịu án phí.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật ngay khi ban hành.

**Nơi nhận:**

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân TP Thủ Đức, TPHCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự TP Thủ Đức, TPHCM;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

**Lê Thị Hoàng Hoa**



**HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM  
THẨM PHÁN                      THẨM PHÁN**

**THẨM PHÁN  
CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

**Bùi Liên Minh**

**Phan Nguyên Nguyên**

**Lê Thị Hoàng Hoa**

