DỰ THẢO ÁN LỆ SỐ 21[1]

ÁN LỆ SỐ /2024/AL

Về xác định mức lương để làm căn cứ bồi thường cho người lao động

Được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua vào ngày tháng năm 2023 và được công bố theo Quyết định số /QĐ-CA ngày tháng năm 2024 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao.

Nguồn án lệ:

Quyết định giám đốc thẩm số 05/2023/LĐ-GĐT ngày 14/9/2023 của Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh về vụ án lao động "*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động"* giữa nguyên đơn là bà Chu Thị Thu H với bị đơn là Công ty TNHH B.

Vị trí nội dung án lệ:

Đoạn 1 phần "Nhận định của Tòa án".

Khái quát nội dung của án lệ:

- Tình huống án lệ:

Người lao động khởi kiện yêu cầu người sử dụng lao động bồi thường khi bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, hai bên không thống nhất được mức lương người lao động được hưởng.

- Giải pháp pháp lý:

Trường hợp này, Toà án phải căn cứ trên cơ sở mức lương người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động để làm căn cứ bồi thường cho người lao động.

Quy định của pháp luật liên quan đến án lệ:

- Điều 41, 96 Bộ luật Lao động năm 2019;

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

Từ khóa của án lệ:

"Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật"; "Bồi thường"; "Mức lương đóng bảo hiểm xã hội"

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn là bà Chu Thị Thu H trình bày:

Bà Chu Thị Thu H và Công ty TNHH Nhuận B (sau đây gọi tắt là Công ty) có ký kết Hợp đồng lao động số 003 – HĐLĐ/2019 – AMC. Thời hạn hợp đồng là 03 năm (từ ngày 01/4/2019 đến 31/3/2022), công việc chuyên môn là Nhân sự, với mức lương 12.000.000đồng/ tháng.

[1] Dự thảo án lệ này do Vụ Pháp chế và Quản lý khoa học Tòa án nhân dân tối cao đề xuất.

Sau hơn 10 tháng làm việc, đến 15 giờ ngày 15/01/2020, bà H nhận được quyết định sa thải số 01/01-2020/QĐST của Công ty với lý do: Không biết tiếng Trung. Công ty báo trước 01 giờ 30 phút để bàn giao công việc.

Sau Tết nguyên đán, bà H đến Công ty xin nhận quyền lợi của mình nhưng bảo vệ Công ty không cho bà H vào và Công ty cũng không giải quyết quyền lợi cho bà H.

Bà H khởi kiện yêu cầu Công ty phải thanh toán cho bà các khoản sau:

1. Hai tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định là 24.000.000đồng (02 tháng x 12.000.000đồng/tháng).

2. Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày là 12.000.000đồng/tháng x 30 ngày = 13.864.000đồng

3. Tiền lương cho những ngày không được làm việc tính từ ngày 15/01/2020 đến hết thời hạn Hợp đồng ngày 31/3/2022 là 27 tháng x 12.000.000đồng/tháng = 324.000.000đồng

4. Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trong những ngày không được làm việc cho đến khi hết thời hạn hợp đồng lao động là 27 tháng: 12.000.000 đồng/ tháng x 27 tháng x 21.5% = 69.660.000đồng.

5. Theo khoản 4 Điều 14 Nghị định số 05/2025/NĐ-CP thì công ty phải trả trợ cấp mất việc làm, trường hợp người lao động có thời gian làm việc thực tế cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên (HĐLĐ của bà H thời hạn 36 tháng) ít nhất bằng 02 tháng tiền lương; 02 tháng x 12.000.000đồng/tháng = 24.000.000đồng.

6. Thanh toán tiền lương tháng 13 năm 2019 (10/12 tháng) là 12.000.000đồng/tháng x 10 tháng = 10.000.000 đồng.

7. Thanh toán lương tháng 01/2020: 14 ngày x 12.000.000đồng/tháng = 6.461.538 đồng.

8. Thanh toán tiền phép năm theo HĐLĐ (36 ngày): 12.000.000đồng/ tháng: 26 ngày công x 36 ngày = 16.615.384 đồng.

9. Tiền lãi do chậm thanh toán (Điều 96 Bộ luật Lao động năm 2012) Lương tháng 13/2019, phép năm 2019 và lương tháng 01/2020: 33.076.922 đồng x 6,0%/năm x 27 tháng = 4.465.384 đồng.

10. Ngày công ốm đau hưởng BHXH, BHYT tính đến tháng 3/2020. Công ty không khai báo công ốm đau với BHXH: 12.000.000đồng/tháng: 24 ngày x 75% x 13 ngày = 4875.000đồng. Có chứng từ kèm theo giấy chứng nhận nghỉ hưởng BHXH.

11. Bảo hiểm thất nghiệp (03 tháng): 12.000.000đồng/tháng x 60% x 3 tháng = 21.600.000đồng. Do công ty chậm chốt, chậm trả sổ BHXH nên bà H không tiến hành thủ tục hưởng BHTN (theo khoản 2, Điều 50 Luật Việc làm). Có chứng từ kèm theo quá trình đóng BHTN.

12. Bà H không yêu cầu tiền khám chữa bệnh.

Tổng số tiền bà H yêu cầu Công ty phải bồi thường là: 519.541.306 đồng.

Bị đơn trình bày: Bà Chu Thị Thu H vào nộp hồ sơ xin việc và được tuyển dụng vào làm việc tại Công ty TNHH Nhuận B vào ngày 11/3/2019, thử việc cho đến hết ngày 31/3/2019 đến ngày 01/4/2019 bà H với Công ty có ký hợp đồng lao động số 003 HĐLĐ/2019 với thời hạn 01 năm từ ngày 01/4/2019 đến ngày 31/3/2020, chức danh chuyên môn là nhân sự, không có chức vụ, mức lương cơ bản là 5.500.000đồng/tháng; trong thời gian làm việc tại Công ty, bà H làm việc cũng bình thường, không có gì xuất sắc và cũng không có sai phạm gì. Đến khi nghỉ Tết nguyên đán Canh Tý năm 2020 thì bà H có trình bày nguyện vọng là qua Tết sẽ chuyển chỗ làm khác không làm việc tại Công ty nữa và bà H có nộp đơn xin nghỉ việc bắt đầu từ ngày 05/02/2020 (là ngày Công ty bắt đầu làm việc lại sau khi nghỉ Tết), trên cơ sở đơn xin nghỉ việc của bà H, ngày 15/01/2020 Công ty đã ban hành quyết định cho thôi việc (sa thải) với bà H.

Sau khi nghỉ việc, Công ty có gọi nhưng không thấy bà H đến nhận lương tháng 01/2020 cũng như các giấy tờ có liên quan, Công ty có điện thoại mời bà H đến nhận lương nhiều lần nhưng bà cũng không đến, hiện nay Công ty còn giữ tiền lương tháng 01/2020 của bà H là 3.953.692 đồng, số tiền này Công ty lúc nào cũng sẵn sàng trả cho bà H.

Là nhân viên nhân sự nên bà H có trách nhiệm lưu giữ các giấy tờ liên quan đến hồ sơ cá nhân của tất cả người lao động, trong đó có của cá nhân bà H và cả con dấu của Công ty sử dụng hàng ngày. Khi nhận được thông báo thụ lý, giấy triệu tập của Tòa án về việc bị bà H khởi kiện, Công ty vô cùng bất ngờ và kiểm tra lại hồ sơ thì không thấy đơn xin nghỉ việc của bà H (Công ty cho rằng bà đã lấy lại đơn xin nghỉ việc), hợp đồng lao động mà bà H cung cấp cho Tòa án cũng không đúng theo thông lệ của Công ty, có dấu hiệu của việc làm giả con dấu, tài liệu của Công ty vì tất cả các nhân viên Công ty sau thời gian thử việc đều được ký hợp đồng lao động với thời hạn 01 năm (không ai ký 03 năm), trong khi đó hợp đồng mà bà H cung cấp là có thời hạn 03 năm. Các chứng từ khác cũng không phù hợp vì khi công ty tuyển dụng bà H, Công ty đã biết bà H không biết tiếng Hoa nhưng vẫn tuyển dụng nên đó không thể là lý do Công ty sa thải bà H được.

Các giấy tờ bà H gửi cho Công ty khi khởi kiện đều là bản scan nên không thể xác định được chữ ký và con dấu trên những văn bản đó. Những bản chính đó (nếu có) cũng là do bà H tự trình Tổng giám đốc ký hồ sơ đã trà trộn vào để phục vụ cho ý định kiện tụng của bà sau khi nghỉ việc tại Công ty. Công ty đề nghị Tòa án cho trưng cầu giám định những chứng cứ mà bà H đã cung cấp, nếu chứng cứ không đúng đề nghị chuyển hồ sơ cho cơ quan công an điều tra bà H về tội giả mạo con dấu, tài liệu của cơ quan tổ chức. Vì những lý do nêu trên nên bị đơn không đồng ý đối với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà H.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 03/2021/LĐ-ST ngày 30/9/2021, Tòa án nhân dân huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương đã quyết định:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Chu Thị Thu H đối với bị đơn Công ty TNHH Nhuận B gồm các khoản:

1.1. Tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước là 30 ngày là: 13.864.000 đồng;

1.2. Tiền bồi thường theo hợp đồng lao động từ tháng 02/2020 đến tháng 3/2022 là 324.000.000 đồng;

1.3. Thanh toán 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động là 24.000.000 đồng;

1.4. Thanh toán tiền lương tháng 01/2020 còn lại là 6.461.538 đồng;

1.5. Tiền trợ cấp mất việc làm 02 tháng (tháng 02/2020 và tháng 3/2020) là 24.000.000đồng;

Buộc Công ty TNHH Nhuận B có trách nhiệm thanh toán cho bà Chu Thị Thu H tổng cộng số tiền 392.325.538 đồng.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà H đối với yêu cầu bị đơn thanh toán: Tiền lương tháng 13/2020 là 10.000.000đồng; tiền phép năm là 16.615.384 đồng; tiền BHXH, BHYT, BHTN trong thời gian từ tháng 02/2020 đến tháng 3/2022 là 69.660.000đồng; tiền nghỉ ốm 24 ngày là 4.875.000đồng; tiền BHTN 03 tháng là 21.600.000đồng; tiền lãi do chậm thanh toán là 4.465.384 đồng.

Ngoài ra, Tòa án sơ thẩm còn quyết định về án phí và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 14/10/2020, bà Chu Thị Thu H có đơn kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm, chấp nhận thêm các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về các nội dung: Thanh toán tiền lương tháng 13/2019 là 10.000.000đồng; tiền phép năm 2019 là 16.615.384 đồng; thanh toán trực tiếp tiền bảo hiểm xã hội cho bà H số tiền 69.660.000đồng; thanh toán tiền bảo hiểm thất nghiệp số tiền 21.600.000đồng; tiền lãi do chậm thanh toán lương là 4.465.384 đồng; tiền ngày công ốm đâu chưa hưởng BHXH là 4.875.000 đồng và tiền khám chữa bệnh là 4.241.157 đồng, tổng cộng là 131.456.925 đồng.

Ngày 29/10/2021, người đại diện của Công ty TNHH Nhuận B là ông Trần Quang Tâm có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại Bản án lao động phúc thẩm số 02/2022/LĐ-PT ngày 28/3/2022, Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương quyết định:

1. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn. Chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn. Sửa một phần bản án lao động sơ thẩm.

1.1. Tuyên bố Quyết định số 01/01-2020/QĐST ngày 16/01/2020 của Công ty TNHH Nhuận B về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Chu Thị Thu H là trái pháp luật.

1.2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Chu Thị Thu H , buộc Công ty TNHH Nhuận B phải thanh toán cho bà Chu Thị Thu H các khoản sau:

- 02 tháng tiền lương theo hợp đồng là 13.600.000đồng;

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 16/01/2020 đến ngày 30/3/2022 là 180.461.500 đồng;

- 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động: 13.600.000đồng;

- Tiền lương của tháng 01/2020 là 3.953.692 đồng.

Cộng các khoản nêu trên là 218.415.192 đồng.

1.3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Chu Thị Thu H về việc yêu cầu bị đơn thanh toán các khoản: Tiền lương tháng 13/2020 là 10.000.000đồng; tiền phép năm là 16.615.384 đồng; Tiền BNXH, BHYT, BHTN trong thời gian từ tháng 02/2020 đến tháng 3/2022 là 69.660.000đồng; tiền nghỉ ốm 24 ngày là 4.875.000đồng; tiền BHTN 03 tháng là 21.600.000 đồng; tiền lãi do chậm thanh toán là 4.465.384 đồng.

Ngoài ra, Tòa án cấp phúc thẩm còn quyết định về án phí, thi hành án.

Ngày 20/12/2022, bà Chu Thị Thu H có đơn đề nghị kháng nghị theo thủ tục giám đốc thẩm đối với bản án lao động phúc thẩm nêu trên.

Tại Quyết định kháng nghị giám đốc thẩm số 159/QĐ- VKS-LĐ ngày 13/7/2023, Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh kháng nghị bản án lao động phúc thẩm số 02/2022/LĐ-PT ngày 28/3/2022 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương, đề nghị Ủy ban Thẩm phán Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh hủy Bản án lao động phúc thẩm nêu trên, giao hồ sơ cho Tòa án cấp phúc thẩm giải quyết lại.

Tại phiên tòa giám đốc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Ủy ban Thẩm phán chấp nhận toàn bộ kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Xét mức lương tính bồi thường: Các bên không thống nhất về mức lương bà H được nhận hàng tháng, bà H trình bày mức lương và phụ cấp hàng tháng bà nhận là 12.000.000 đồng nhưng bà không có chứng cứ chứng minh, các phiếu lương do bà H cung cấp không có chữ ký hay dấu xác nhận của đại diện Công ty. Phía Công ty không đồng ý với mức lương như bà H trình bày và cho rằng mức lương của bà H là 5.500.000 đồng/tháng nhưng cũng không cung cấp được chứng cứ để chứng minh. Theo tài liệu do Bảo hiểm xã hội huyện Bắc Tân Uyên cung cấp thì Công ty Nhuận Bằng đã đóng bảo hiểm xã hội cho bà H với mức lương và phụ cấp là 6.800.000 đồng (trong đó lương chính là 6.500.000đồng và phụ cấp 300.000đồng) nên Tòa án cấp phúc thẩm áp dụng mức lương 6.800.000đồng/tháng làm cơ sở để tính các khoản bồi thường cho bà H là có căn cứ. Kháng nghị cho rằng cần lấy mức lương và các khoản phụ cấp khác của bà H là 12.000.000đồng theo hợp đồng lao động để làm căn cứ bồi thường là không chính xác. Bởi vì, hợp đồng lao động có ghi các khoản phụ cấp khác nhưng không diễn giải là các khoản phụ cấp gì và thực tế Công ty chỉ trả phụ cấp nguy hại cho bà H là 300.000 đồng và lương là 6.500.000đồng, tổng công là 6.800.000đồng.

[2] Kháng nghị nêu rằng Tòa án hai cấp không chấp nhận yêu cầu của bà H đối với các khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế là không đúng. Xét thấy, sau khi nghỉ việc tại Công ty Nhuận Bằng bà H chuyển sang làm việc và tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế ở nhiều công ty khác nhau và các công ty này đã đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà H. Theo quy định tại các điều 82, 83, 84, 85, 86 Bộ Luật lao động năm 2014 thì cả người lao động và người sử dụng lao động đều có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội trên số tiền lương hàng tháng và đóng trực tiếp cho cơ quan bảo hiểm xã hội để nộp vào quỹ bảo hiểm xã hội. Sau đó, cơ quan bảo hiểm xã hội sử dụng quỹ bảo hiểm xã hội để chi trả các chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động theo quy định của pháp luật. Người sử dụng lao động không có nghĩa vụ trả tiền cho bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trực tiếp cho người lao động. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm và Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu của bà H về việc buộc Công ty phải thanh toán trực tiếp tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho bà H là đúng.

[3] Đối với tiền lương tháng 13 của năm 2019, tiền lãi chậm trả, tiền phép năm, ngày công ốm đau để hưởng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội đã được Tòa án cấp sơ thẩm và Tòa án cấp phúc thẩm xem xét giải quyết là có cơ sở. Do đó, không có căn cứ để chấp nhận kháng nghị.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Điều 325; Điều 334; Điều 342; Điều 343 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

1. Không chấp nhận Quyết định kháng nghị giám đốc thẩm số 159/QĐ-VKS-LĐ ngày 13/7/2023 của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bản án lao động phúc thẩm số 02/2022/LĐ-PT ngày 28/3/2022 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương về việc "Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" giữa nguyên đơn là bà Chu Thị Thu H với bị đơn là Công ty TNHH Nhuận B tiếp tục có hiệu lực.

3. Quyết định giám đốc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày ra quyết định.

NỘI DUNG ÁN LỆ

"[1] Xét mức lương tính bồi thường: Các bên không thống nhất về mức lương bà H được nhận hàng tháng, bà H trình bày mức lương và phụ cấp hàng tháng bà nhận là 12.000.000 đồng nhưng bà không có chứng cứ chứng minh, các phiếu lương do bà H cung cấp không có chữ ký hay dấu xác nhận của đại diện Công ty. Phía Công ty không đồng ý với mức lương như bà H trình bày và cho rằng mức lương của bà H là 5.500.000 đồng/tháng nhưng cũng không cung cấp được chứng cứ để chứng minh. Theo tài liệu do Bảo hiểm xã hội huyện Bắc Tân Uyên cung cấp thì Công ty Nhuận Bằng đã đóng bảo hiểm xã hội cho bà H với mức lương và phụ cấp là 6.800.000 đồng (trong đó lương chính là 6.500.000đồng và phụ cấp 300.000đồng) nên Tòa án cấp phúc thẩm áp dụng mức lương

6.800.000đồng/tháng làm cơ sở để tính các khoản bồi thường cho bà H là có căn cứ. Kháng nghị cho rằng cần lấy mức lương và các khoản phụ cấp khác của bà H là 12.000.000đồng theo hợp đồng lao động để làm căn cứ bồi thường là không chính xác. Bởi vì, hợp đồng lao động có ghi các khoản phụ cấp khác nhưng không diễn giải là các khoản phụ cấp gì và thực tế Công ty chỉ trả phụ cấp nguy hại cho bà H là 300.000 đồng và lương là 6.500.000đồng, tổng công là 6.800.000đồng."

LÝ DO ĐỀ XUẤT ÁN LỆ

Căn cứ quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019[2] thì trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, người sử dụng lao động phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền, căn cứ để tính mức bồi thường là trên cơ sở tiền lương theo hợp đồng lao động.

Tuy nhiên, thực tế có nhiều trường hợp vì lý do nào đó mà người lao động không thể cung cấp được hợp đồng lao động, mức lương người lao động đưa ra để làm căn cứ tính bồi thường không được người sử dụng lao động chấp nhận, người sử dụng lao động cũng không đưa ra được căn cứ xác định mức lương trả cho người lao động, hai bên không thống nhất được mức lương người lao động được hưởng. Trường hợp này Tòa án rất khó để có căn cứ xác định mức lương làm cơ sở để tính bồi thường cho người lao động.

Tại quyết định giám đốc thẩm nêu trên, Ủy ban Thẩm phán TANDCC tại Thành phố Hồ Chí Minh đã nhận định: "…*Theo tài liệu do Bảo hiểm xã hội huyện Bắc Tân Uyên cung cấp thì Công ty Nhuận B đã đóng bảo hiểm xã hội cho bà H với mức lương và phụ cấp là 6.800.000 đồng (trong đó lương chính là 6.500.000đồng và phụ cấp 300.000đồng) nên Tòa án cấp phúc thẩm áp dụng mức lương 6.800.000đồng/tháng làm cơ sở để tính các khoản bồi thường cho bà H là có căn cứ*". Theo đó, xác định trong trường hợp người lao động và người sử dụng lao động không thống nhất được mức lương người lao động được hưởng thì Toà án căn cứ trên cơ sở mức lương người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội cho

---

[2] ***Điều 41. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật***

1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

Sau khi được nhận lại làm việc, người lao động hoàn trả cho người sử dụng lao động các khoản tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm nếu đã nhận của người sử dụng lao động.

Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật này thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền phải trả quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này để chấm dứt hợp đồng lao động.

3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền người sử dụng lao động phải trả theo quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

người lao động để làm căn cứ bồi thường khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật.

Do đó, nhằm hướng dẫn áp dụng thống nhất pháp luật trong các vụ án có tình huống pháp lý tương tự thì việc phát triển án lệ về nội dung này là cần thiết.