

Bản án số: 07/2018/LĐ-PT
Ngày: 03/01/2018
V/v Tranh chấp tiền lương và
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: Ông Trương Văn Hiền

Các Thẩm phán: Bà Phan Thị Út;

Bà Bùi Thị Kim Dung.

- Thư ký phiên tòa: Bà Bùi Nguyễn Phương Ngân - 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 Phan Ngọc Khanh - Kiểm sát viên.

Trong ngày 29/12/2017 và ngày 03/01/2018 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 80/2017/TLPT-LĐ ngày 27 tháng 10 năm 2017 về việc: “Tranh chấp tiền lương và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 1067/2017/LĐ-ST ngày 11/9/2017 của Tòa án nhân dân Quận I, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2662/2017/QĐPT-LĐ cùng ngày 14 tháng 11 năm 2017, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà Dương Nguyễn Mỹ L - sinh năm 1972

Địa chỉ: B N, Phường H, Quận P, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà Nguyễn Nguyễn Xuân T, sinh năm 1975 là đại diện theo ủy quyền (Theo Giấy ủy quyền số công chứng 020738 quyền số 04 TP/CC-SCC/HĐGD ngày 22/12/2016 tại Văn phòng Công chứng A)

Địa chỉ: Số M Đường A, Phường T, Quận P, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư Bùi Ngọc Huy, Công ty Luật TNHH LVT.

- *Bị đơn*: Bệnh viện V.

Địa chỉ: Số M H, Phường S, Quận I, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Đỗ Tân K – Chức vụ: Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà Lưu Mỹ C, sinh năm 1976 và bà Hoàng Thị Thu T, sinh năm 1973 (Giấy ủy quyền số 555/GUQ-YHCT ngày 28/12/2017).

- *Người kháng cáo*: Bà Dương Nguyễn Mỹ L, là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

**** Theo đơn khởi kiện và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn – bà Dương Nguyễn Mỹ L có bà Nguyễn Nguyễn Xuân T là đại diện theo ủy quyền trình bày:***

Bà L bắt đầu làm việc tại Bệnh viện V Thành phố Hồ Chí Minh từ tháng 03/2009 và đã ký các hợp đồng lao động: Hợp đồng thử việc; Hợp đồng xác định thời hạn 1 năm số 01/07 HZ0257 ngày 1/7/2009; Hợp đồng xác định thời hạn 1 năm số 08/04 HZ0257 ngày 01/4/2010; Hợp đồng không xác định thời hạn số 3/4/HZ0257 kể từ ngày 01/4/2011.

Theo hợp đồng thì Bà L sẽ nhận một khoản tiền lương, được đóng đầy đủ các chế độ bảo hiểm. Tuy nhiên, trong suốt thời gian làm việc, bệnh viện mập mờ trong việc thể hiện tiền lương cơ bản trên hợp đồng lao động: thay vì ghi rõ mức lương cụ thể trong phụ lục hợp đồng thì bệnh viện chỉ ghi là thay đổi theo các nghị định của chính phủ về việc quy định mức lương tối thiểu vùng.

Bệnh viện chỉ trả cho bà 400.000 đồng lương cứng và phụ cấp dịch vụ 30% trên 01 bệnh nhân.

Ngày 08/11/2016, Bà L nhận được bản chụp hình thông báo số 337/TB-YHCT ngày 03/11/2016 về việc ngưng hoạt động bộ phận xoa bóp – bấm huyệt thuộc khoa vật lý trị liệu – phục hồi chức năng Bệnh viện V. Theo đó giám đốc báo sẽ ngưng hoạt động vào ngày 01/12/2016, đồng thời tuyên bố chấm dứt hợp đồng lao động với tất cả nhân viên chúng tôi mà không có bồi thường hay trợ cấp gì.

Ngày 12/11/2016, bà có gửi đơn khiếu nại đến chủ tịch Công đoàn bệnh viện, thủ trưởng thanh tra, giám đốc, phó giám đốc, phòng hành chính quản trị Bệnh viện V yêu cầu hoàn trả phần lương cơ bản chênh lệch, đồng thời yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Ngày 29/11/2016, bệnh viện tổ chức họp và bắt bà phải bồi thường ngược lại bệnh viện tiền đóng bảo hiểm từ năm 2009 đến nay số tiền 17.000.775 đồng.

Ngày 30/11/2016, Phòng hành chính quản trị đưa cho bà Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 37/QĐ-YHCT ngày 14/11/2016 với nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với Bà L kể từ ngày 01/12/2016.

Ngày 28/12/2016, Bệnh viện có buổi làm việc lần thứ nhất với bà và đại diện theo ủy quyền của bà, theo đó:

- Về vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động, Giám đốc bệnh viện thừa nhận việc chấm dứt hợp đồng lao động là sai, sẵn sàng nhận bà lại làm việc nhưng do Bà L không có chuyên môn phù hợp với Bệnh viện nên bố trí công việc tạp vụ cho bà. Bà L không đồng ý.

- Về vấn đề tiền lương, bà yêu cầu bệnh viện tính toán lại và trả lời cho bà vào buổi làm việc sau.

Ngày 17/01/2017, Bệnh viện có buổi làm việc lần thứ hai:

- Về vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động, Giám đốc bệnh viện chỉ đồng ý bồi thường 02 tháng tiền lương cơ bản cho bà.

- Về vấn đề tiền lương, Giám đốc bệnh viện bảo là không sai và sẽ trả lời khiếu nại cho bà.

Nay Bà L khởi kiện yêu cầu Bệnh viện V thành phố Hồ Chí Minh như sau:

1. Hoàn trả toàn bộ khoản tiền chênh lệch giữa lương cơ bản và lương thực lãnh từ 01/7/2009 đến khi chấm dứt hợp đồng lao động là hết tháng 11/2016 với tổng số tiền 188.096.221 đồng (đã trừ các khoản đóng bảo hiểm xã hội).

2. Bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật gồm:

- Bồi thường mỗi một năm làm việc 01 tháng lương là 7,5 năm x 3.745.000 đồng = 28.087.500 đồng.

- Bồi thường vi phạm thời hạn báo trước việc chấm dứt hợp đồng lao động: 44 ngày là 6.337.692 đồng.

- Thanh toán tiền lương và đóng bảo hiểm xã hội kể từ tháng 12/2016 đến khi Tòa án xét xử vụ án và 02 tháng tiền lương.

3. Bà L đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động sau khi bệnh viện hoàn tất các nghĩa vụ thanh toán như trên.

*** Bị đơn – Bệnh viện V có bà Lưu Mỹ C và bà Hoàng Thị Thu T là đại diện theo ủy quyền trình bày:**

Xác nhận bà Dương Nguyễn Mỹ L có làm việc tại Bệnh viện từ năm 2009 và có ký với Bệnh viện các hợp đồng lao động như Bà L đã trình bày.

Quá trình làm việc bà Dương Nguyễn Mỹ L không vi phạm kỷ luật lao động. Lý do mà bệnh viện trả lương thấp hơn mức lương tối thiểu vùng ghi

trong hợp đồng lao động là do bộ phận mà Bà L làm việc kinh doanh không có hiệu quả.

Ngày 03/11/2016, Bệnh viện ra thông báo số 337/TB-YHCT ngày 03/11/2016 về việc ngưng hoạt động bộ phận xoa bóp – bấm huyệt thuộc khoa vật lý trị liệu – phục hồi chức năng Bệnh viện V vào ngày 01/12/2016.

Việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Dương Nguyễn Mỹ L là do bộ phận xoa bóp – bấm huyệt hoạt động kinh doanh không hiệu quả nên Bệnh viện phải ngưng hoạt động bộ phận này và chấm dứt hợp đồng lao động với các nhân viên làm việc trong bộ phận. Việc chấm dứt hợp đồng lao động là do thay đổi cơ cấu, bệnh viện đã tổ chức họp với người lao động, đại diện công đoàn cơ sở và giám đốc bệnh viện, đồng thời thông báo cho Sở lao động thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh. Do đó việc chấm dứt hợp đồng lao động nói trên là đúng theo quy định của pháp luật. Bệnh viện chỉ có vi phạm về thời hạn báo trước.

*** *Tại bản án số 1067/2017/LĐ-ST ngày 11/9/2017 của Tòa án nhân dân Quận I, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:***

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c, khoản 1, Điều 35; điểm a, khoản 1, Điều 39; Điều 271 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Căn cứ khoản 5, Điều 42; Điều 44; Điều 46 Bộ luật Lao Động.

Căn cứ Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí tòa án của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội.

Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội;

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – bà Dương Nguyễn Mỹ L về yêu cầu thanh toán tiền lương còn thiếu: Buộc bị đơn – Bệnh viện V phải thanh toán cho bà Dương Nguyễn Mỹ L tiền lương còn thiếu tổng cộng là 30.662.811 đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật bao gồm: tiền lương, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho Bà L trong những ngày không được làm việc là 9 tháng 10 ngày số tiền 35.145.385 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật số tiền 7.490.000 đồng; Trả tiền trợ cấp mất việc làm là 7 tháng x 3.745.000 đồng = 28.087.500 đồng, do bà chỉ được nhận bảo hiểm thất nghiệp mà cơ quan bảo hiểm xã hội trả cho bà 7 tháng x 2.247.000 đồng = 15.729.000 đồng nên bà yêu cầu trả khoản tiền chênh lệch là 12.358.500 đồng.

3. Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động. Buộc bị đơn – Bệnh viện V phải bồi thường số tiền do vi phạm thời hạn báo trước là 22 ngày x 3.745.000 đồng/26 ngày = 3.168.836 đồng.

4. Về án phí dân sự sơ thẩm: Nguyên đơn – bà Dương Nguyễn Mỹ L được miễn án phí lao động sơ thẩm.

Bị đơn – Bệnh viện V phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 1.014.949 đồng.

- Ngoài ra bản án còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo và thi hành án của các đương sự theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

- Ngày 25/9/2017, nguyên đơn bà Dương Nguyễn Mỹ L nộp đơn kháng cáo đề ngày 25/9/2017, kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

*** Tại phiên tòa phúc thẩm:**

- Người kháng cáo là bà Dương Nguyễn Mỹ L có người đại diện hợp pháp là bà Nguyễn Nguyễn Xuân T trình bày:

Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị xét xử phúc thẩm theo hướng sửa án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Đồng ý Bệnh viện thanh toán tiền lương còn thiếu như án sơ thẩm là 30.662.811 đồng thành 50.000.000 đồng.

- Bị đơn là Bệnh viện V có người đại diện theo ủy quyền bà Lưu Mỹ C trình bày:

Bệnh viện thừa nhận vi phạm về thời hạn báo trước không đủ 45 ngày. Tại phiên tòa phúc thẩm, Bệnh viện đồng ý hỗ trợ thêm cho Bà L về thanh toán tiền lương còn thiếu theo bản án sơ thẩm là 30.662.811 đồng thành là 50.000.000 đồng, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm bác yêu cầu kháng cáo của Bà L, y án sơ thẩm.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu: Về tố tụng: những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm đã tuân thủ theo các quy định của pháp luật. Về hình thức đơn kháng cáo của bị đơn trong hạn luật định nên hợp lệ. Về nội dung kháng cáo: Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm trừ số tiền lương còn thiếu mà hai bên thỏa thuận là 50.000.000 đồng. Tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn thừa nhận vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động về thời hạn thông báo. Căn cứ Điều 41, khoản 3 Điều 44 Bộ luật lao động Bệnh viện đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật do đó căn cứ Điều 42 Bộ luật lao động chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

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 hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn bà Dương Nguyễn Mỹ L làm trong thời hạn luật định, thuộc trường hợp không phải tạm nộp án phí phúc thẩm, được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

* Về nội dung kháng cáo: Bà Dương Nguyễn Mỹ L kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

[1] Xét việc bà Dương Nguyễn Mỹ L yêu cầu bị đơn Bệnh viện V Thành phố Hồ Chí Minh phải trả cho bà số tiền lương chênh lệch giữa lương cơ bản và lương thực lãnh tổng cộng là 188.096.221 đồng.

Căn cứ vào các hợp đồng lao động số 01/07 HZ0257 ngày 1/7/2009 (BL 144), số 08/04 HZ0257 ngày 01/4/2010 (BL 126), số 3/4/HZ0257 ngày 01/4/2011 (BL 125), các bản phụ lục hợp đồng về việc điều chỉnh mức lương được sự xác nhận của cả nguyên đơn và bị đơn thì bà Dương Nguyễn Mỹ L chính thức làm việc tại Bệnh viện V từ ngày 01/7/2009, với công việc là kỹ thuật viên ấn huyệt, xoa bóp; mức lương bằng với mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định, thay đổi theo từng năm.

Nguyên đơn cho rằng ngoài việc nhận được khoản tiền lương bằng với mức lương tối thiểu vùng thì còn được nhận thêm số tiền là tiền dịch vụ massage, căn cứ vào Bảng kê tiền lương – Dương Nguyễn Mỹ L từ 01/7/2009 đến 30/11/2016 (BL 130-133), tổng số tiền lương còn thiếu của Bà L là 185.391.876 đồng, bao gồm tiền lương cơ bản ghi trong hợp đồng cộng thêm 30% phí dịch vụ massage. Xét thấy, ngoài các hợp đồng lao động và các bản phụ lục hợp đồng nêu trên thì không có tài liệu chứng cứ nào khác về việc Bà L có thỏa thuận với bị đơn về việc ngoài lương trong hợp đồng thì Bà L được nhận thêm tiền dịch vụ massage và bị đơn cho rằng 30% phí dịch vụ massage chỉ là thỏa thuận ngoài hợp đồng giữa hai bên, chỉ khi nào doanh thu của tháng vượt chỉ tiêu thì mới tính phần trăm massage vào lương. Do đó căn cứ vào hợp đồng lao động và các bản phụ lục hợp đồng để xác định mức tiền lương mà Bà L được nhận bằng mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Chính phủ qua từng năm và Bệnh viện V phải có trách nhiệm trả lương cho Bà L không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.

Tại phiên tòa phúc thẩm các bên tự thỏa thuận về yêu cầu tiền lương còn thiếu theo bản án sơ thẩm là 30.662.811 đồng thành 50.000.000 đồng, sự thỏa thuận này là tự nguyện, không vi phạm điều cấm của luật, không trái đạo đức xã hội nên được chấp nhận.

[2] Về yêu cầu Bệnh viện V bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật bao gồm tiền lương, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian không được làm việc cộng với 02 tháng tiền lương.

Bệnh viện chấm dứt hợp đồng lao động với Bà L vì lý do thay đổi cơ cấu theo quy định tại khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động 2012: "...10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật này; người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã". Đồng thời, khoản 1 Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định: "1. Thay đổi cơ cấu, công nghệ tại Khoản 1 Điều 44 của Bộ luật Lao động gồm các trường hợp sau đây:

a) Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động;

b) Thay đổi sản phẩm, cơ cấu sản phẩm;

c) Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động".

Căn cứ vào văn bản số 34/PA-YHCT ngày 10/10/2016 của Bệnh viện V về phương án sử dụng lao động (BL 137-138) và công văn số 341/CV-YHCT ngày 31/10/2016 (BL 143) của Bệnh viện V gửi Sở Lao động thương binh và xã hội Thành phố Hồ Chí Minh, sở y tế thông báo về việc ngưng hoạt động bộ phận xoa bóp bấm huyệt thuộc khoa vật lý trị liệu – phục hồi chức năng của bệnh viện và buộc phải chấm dứt hợp đồng lao động với 05 nhân viên đang làm việc tại bộ phận trên trong đó có Bà L.

Căn cứ vào biên bản họp ngày 03/11/2016 (BL 142) về việc thay đổi cơ cấu, ngưng hoạt động bộ phận xoa bóp – bấm huyệt do hoạt động không hiệu quả. Phiên họp có đại diện lãnh đạo Bệnh viện và tổ trưởng Công đoàn cùng người lao động làm việc tại bộ phận xoa bóp – bấm huyệt chỉ có Bà L không ký tên. Nội dung phiên họp đã thể hiện, bệnh viện tổ chức thay đổi cơ cấu, ngưng hoạt động bộ phận xoa bóp – bấm huyệt và không thể sắp xếp công việc mới cho những người lao động đang làm việc tại bộ phận này nên buộc phải chấm dứt hợp đồng lao động. Tại phiên tòa sơ thẩm Bà L thừa nhận việc bà nhận được thông báo về việc ngưng hoạt động bộ phận xoa bóp – bấm huyệt vào ngày 08/11/2016 và bà cũng đã làm đơn khiếu nại về việc này vào ngày 12/11/2016. Ngày 14/11/2016, Bệnh viện ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 37/QĐ-YHCT với nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với Bà L kể từ ngày 01/12/2016. Theo khoản 3 Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định: "Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế mà ảnh hưởng đến việc làm hoặc có nguy cơ mất việc làm, phải cho thôi việc từ 02 người lao động trở lên thì người sử dụng lao động thực hiện nghĩa vụ theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật Lao động", cũng theo Điều 44 Bộ luật lao động: "Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này". Tại Biên bản ngày 28/12/2016 cũng thể hiện Bệnh viện bố trí lại công việc mới, do Bà L không có chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với Bệnh viện V nên bố trí công việc

tạp vụ nhưng Bà L không chấp nhận. Như vậy Bệnh viện đã thực hiện đầy đủ trình tự thủ tục theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, phương án sử dụng lao động số 34/PA-YHCT ngày 10/10/2016 thực hiện đúng theo quy định tại Điều 46 Bộ luật lao động. Do đó, Tòa án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của Bà L, buộc bị đơn trả tiền trợ cấp mất việc làm là 7 tháng x 3.745.000 đồng = 28.087.500 đồng, do Bà L chỉ được nhận bảo hiểm thất nghiệp mà cơ quan bảo hiểm xã hội trả cho bà 7 tháng x 2.247.000 đồng = 15.729.000 đồng nên khoản tiền chênh lệch còn lại là 12.358.500 đồng là có căn cứ.

[3] Về yêu cầu bồi thường vi phạm thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động.

Căn cứ vào biên bản họp ngày 03/11/2016 thì các nhân viên đang công tác tại bộ phận Xoa bóp – bấm huyệt đều đã được thông báo về việc sẽ chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 01/12/2016. Tại đơn khởi kiện và tại phiên tòa sơ thẩm Bà L đều thừa nhận việc bà nhận được thông báo và biết được việc ngưng hoạt động bộ phận xoa bóp bấm huyệt và chấm dứt hợp đồng lao động với các nhân viên làm việc tại bộ phận này vào ngày 08/11/2016. Do đó Bà L đã được thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 08/11/2016.

Theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động: Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động “do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc” và điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động thì Bệnh viện phải báo trước cho Bà L là 45 ngày tính đến ngày 01/12/2016 nhưng Bệnh viện đã báo trước cho Bà L 23 ngày do đó vi phạm thời hạn báo trước 22 ngày. Do đó, Tòa cấp sơ thẩm buộc Bệnh viện V phải bồi thường cho Bà L về việc vi phạm thời hạn báo trước là 22 ngày x 3.745.000 đồng/26ngày = 3.168.836 đồng là có căn cứ.

- Về án phí lao động sơ thẩm: người khởi kiện thuộc trường hợp không phải nộp án phí, theo quy định pháp luật.

- Về án phí lao động phúc thẩm: do sửa một phần bản án sơ thẩm và người kháng cáo thuộc trường hợp không phải nộp án phí, nên Bà L không phải nộp án phí phúc thẩm, theo quy định pháp luật.

Vì những lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

- Căn cứ vào điểm b khoản 4 Điều 38, Điều 91, Điều 92, Điều 148, Điều 306, khoản 2 Điều 308, Điều 313, Điều 315 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

- Căn cứ Điều 38; khoản 5 Điều 42; Điều 44; Điều 46 Bộ luật Lao Động.

- Căn cứ Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí tòa án của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội.

- Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội;

- Căn cứ Luật Thi hành án dân sự.

* Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn bà Dương Nguyễn Mỹ L trong hạn luật định nên hợp lệ.

* Về nội dung: Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Dương Nguyễn Mỹ L. Sửa một phần bản án lao động sơ thẩm số 1067/2017/LĐ-ST ngày 11/9/2017 của Tòa án nhân dân Quận I, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tuyên xử:

1. Ghi nhận sự thỏa thuận giữa bà Dương Nguyễn Mỹ L và Bệnh viện V: Bệnh viện V thanh toán cho Bà L tiền lương còn thiếu tổng cộng là 50.000.000 đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật bao gồm: tiền lương, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho Bà L trong những ngày không được làm việc là 9 tháng 10 ngày số tiền 35.145.385 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật số tiền 7.490.000 đồng; Trả tiền trợ cấp mất việc làm là 7 tháng x 3.745.000 đồng=28.087.500 đồng, do bà chỉ được nhận bảo hiểm thất nghiệp mà cơ quan bảo hiểm xã hội trả cho bà 7 tháng x 2.247.000 đồng = 15.729.000 đồng nên bà yêu cầu trả khoản tiền chênh lệch là 12.358.500 đồng.

3. Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động. Buộc bị đơn – Bệnh viện V phải bồi thường số tiền do vi phạm thời hạn báo trước là 22 ngày x 3.745.000 đồng/26 ngày =3.168.836 đồng

4. Kể từ ngày nguyên đơn có đơn yêu cầu thi hành án, nếu bị đơn chậm trả số tiền nêu trên thì hàng tháng bị đơn còn phải trả thêm cho nguyên đơn số tiền lãi theo quy định tại Điều 357 Bộ luật dân sự năm 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chưa thi hành án.

5. Án phí lao động sơ thẩm:

Bà Dương Nguyễn Mỹ L được miễn án phí lao động sơ thẩm.

Bị đơn – Bệnh viện V phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 1.595.065 đồng.

6. Án phí lao động phúc thẩm: bà Dương Nguyễn Mỹ L không phải chịu.

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 dân sự, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại 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:**

- TAND Tối cao tại TP.HCM;
- TAND cấp cao tại TP.HCM;
- TAND Quận I;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- VKSND TP.HCM;
- Chi cục THADS Quận I;
- Các đương sự;
- Lưu: VP, HS.

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

Trương Văn Hiến

