

**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: 1144/2018/LĐ-PT
Ngày: 23/11/2018
V/v Tranh chấp thực hiện hợp đồng
lao động 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: Bà Nguyễn Thị Thanh Mai

Các Thẩm phán: Bà Phan Thị Liên
Bà Nguyễn Thị Thoa

- Thư ký phiên tòa: Ông Chu Minh Sang
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 Anh Tuấn – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 25 tháng 9, ngày 01, 08, 25 tháng 10, ngày 06 và 23 tháng 11 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, tiến hành xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 35/2018/TLPT-LĐ ngày 10 tháng 8 năm 2018, về việc “Tranh chấp thực hiện hợp đồng lao động và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 03/2018/LĐ-ST ngày 26 tháng 6 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 3979/2018/QĐ – PT ngày 05 tháng 9 năm 2018 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số 9390/2018/QĐ-PT ngày 06 tháng 11 năm 2018 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông **D**, sinh năm 1975 (có mặt).
Địa chỉ: 166/51/12 Đường Đ1, Phường P1, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.
Địa chỉ tạm trú: số 31 Đường Đ2, Phường P2, Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.
- *Bị đơn:* **Công ty TP**
Địa chỉ: 275 Đường Đ3, Phường P2, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.
Người đại diện theo pháp luật: Ông **T** – Tổng Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông H, sinh năm 1986 (có mặt).

Địa chỉ: 275 Đường Đ3, Phường P2, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

(theo Giấy ủy quyền ngày 23/11/2016).

- *Người làm chứng:* Bà L, sinh năm 1958 (xin vắng mặt).

Địa chỉ: 166/51/12 Đường Đ1, Phường P1, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người kháng cáo:* ông D – Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Ông D – Nguyên đơn trình bày:

Ngày 11/8/2015, ông D và Công ty TP (sau đây gọi tắt là Công ty) cùng ký Hợp đồng thử việc số TD0901 HĐTV-TP với nội dung: Thời gian thử việc là 60 ngày (từ ngày 11/8/2015 đến ngày 10/10/2015); Chức danh chuyên môn: Giám đốc tài chính; Địa điểm làm việc: 275 Đường Đ3, Phường P2, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh; Tiền lương bao gồm các khoản sau: Mức lương theo thỏa thuận từng thời điểm; Mức lương hợp đồng lao động: 5.474.000 đồng (dùng trả lương phép năm, Lễ, Tết và các chế độ khác theo quy định của Luật Lao động); Phụ cấp: Theo quy định của Nhà nước và Công ty; Hình thức trả lương: Lương công nhật; Tiền lương trong thời gian thử việc bằng 85% mức lương công việc đang làm. Theo phiếu tính lương hàng tháng thì lương cơ bản là 665.000 đồng/ngày, tiền trách nhiệm: 8.000.000 đồng/tháng, được trả từ ngày 7 đến ngày 10 hàng tháng.

Ngày 01/10/2015, Công ty đã chủ động đề nghị Ông D ký Hợp đồng lao động số TD0901/1 HĐLD-TP, thời hạn của hợp đồng: 01 năm (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 30/9/2016). Các điều khoản về chức danh chuyên môn, chức vụ, công việc phải làm, địa điểm làm việc, hình thức trả lương không thay đổi. Tiền lương bao gồm các khoản sau: Mức lương theo thỏa thuận từng thời điểm; Mức lương hợp đồng lao động: 5.474.000 đồng (dùng đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (sau đây lần lượt viết tắt là BHXH, BHYT, BHTN), trả lương phép năm, Lễ, Tết và các chế độ khác theo quy định của Luật Lao động); Phụ cấp: Độc hại và phụ cấp khác theo quy định của Nhà nước và Công ty; Tiền lương tháng 13.

Từ khi bắt đầu làm việc tại Công ty, Ông D đã thực hiện các hợp đồng theo đúng thỏa thuận nhưng Công ty đã không trả lương theo thỏa thuận. Hợp đồng thử việc ngày 11/8/2015 đã ghi mức lương hợp đồng lao động là 5.474.000 đồng nhưng Công ty không trả vào tiền lương hàng tháng mà cho rằng mức lương trên dùng trả lương phép năm, Lễ, Tết và các chế độ khác theo quy định của Luật Lao động. Ngoài ra, cách tính lương của Công ty không rõ ràng, không

đúng quy định làm ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động. Ông D đã góp ý và yêu cầu Công ty phải minh bạch trong việc chi trả tiền lương hàng tháng, đảm bảo quyền lợi cho người lao động nhưng không được chấp thuận.

Ngày 17/12/2015, Công ty ban hành Quyết định số 219/TP2015 về việc cho Ông D thôi việc với lý do “không phù hợp với công việc hiện tại của công ty” và yêu cầu Ông D nghỉ việc từ ngày 18/12/2015. Sau đó, Công ty đã chuyển vào tài khoản của Ông D 17.086.379 đồng tiền lương những ngày làm việc trong tháng 12/2015 và 16.477.200 đồng tiền bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động. Không đồng ý với quyết định trên, ngày 23/12/2015, Ông D đã chuyển trả lại Công ty số tiền 16.477.200 đồng bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động.

Nay, nguyên đơn ông D khởi kiện Công ty TP – bị đơn, yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau đây:

1. Đối với tranh chấp thực hiện hợp đồng lao động, yêu cầu bị đơn:

- Thanh toán cho nguyên đơn tiền lương (sau khi đã trừ thuế thu nhập cá nhân) mà bị đơn chưa thanh toán đủ, tạm tính là 72.119.449 đồng (bảy mươi hai triệu, một trăm mười chín nghìn, bốn trăm bốn mươi chín đồng), cụ thể như sau:

- + Tháng 8/2015: 17.810.125 đồng;
- + Tháng 9/2015: 12.517.173 đồng;
- + Tháng 10/2015: 16.777.290 đồng;
- + Tháng 11/2015: 15.691.629 đồng;
- + Đến ngày 17/12/2015: 9.323.232 đồng.

- Đóng bổ sung các khoản bảo hiểm bắt buộc cho Ông D từ ngày 01/10/2015 đến ngày 31/12/2015 theo mức tiền lương 23.000.000 đồng/tháng (bằng 20 lần mức lương cơ sở);

- Tiền lãi phát sinh trên tổng số tiền yêu cầu là 72.119.449 đồng (tạm tính), theo mức lãi suất do pháp luật quy định, từ ngày 18/12/2015 đến ngày xét xử sơ thẩm;

2. Thứ hai, đối với tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: Ông D yêu cầu Tòa án hủy Quyết định số 219/TP2015 ngày 17/12/2015 của Công ty TP vì ban hành trái pháp luật và buộc bị đơn phải thực hiện các nghĩa vụ sau:

- Nhận Ông D trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết;

- Bồi thường cho Ông D 659.095.554 đồng (sáu trăm năm mươi chín triệu, không trăm chín mươi lăm nghìn, năm trăm năm mươi bốn đồng) tạm tính từ ngày 18/12/2015 đến ngày 30/9/2016, bao gồm: Tiền lương của 247 ngày không được làm việc: 461.705.023 đồng; Tiền BHXH và BHYT trong thời gian không được làm việc: 44.730.000 đồng; Hai tháng tiền lương: 96.809.118 đồng; Tiền lương của 30 ngày do vi phạm thời gian báo trước: 55.851.414 đồng;

- Trả cho Ông D 125.082.748 đồng (một trăm hai mươi lăm triệu, không trăm tám mươi hai nghìn, bảy trăm bốn mươi tám đồng), bao gồm: Tiền lương của 14 ngày nghỉ hằng năm: 78.363.210 đồng; Tiền lương tháng 13 của năm 2015: 17.098.573 đồng; Tiền lương tháng 13 của năm 2016: 29.290.964 đồng;

- Trường hợp không đồng ý nhận Ông D trở lại làm việc thì Công ty còn phải thanh toán cho nguyên đơn 121.166.540 đồng (một trăm hai mươi một triệu, một trăm sáu mươi sáu nghìn, năm trăm bốn mươi đồng), bao gồm: Trợ cấp thôi việc: 24.357.422 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động: 96.809.118 đồng;

- Trả thêm tiền lãi phát sinh trên tổng số tiền yêu cầu: 905.344.842 đồng (tạm tính), theo mức lãi suất do pháp luật quy định, từ ngày 24/12/2015 đến ngày xét xử sơ thẩm.

Bị đơn Công ty TP có ông H là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ngày 11/8/2015, Ông D và Công ty có ký hợp đồng thử việc số TD0901 HĐTV-TP đúng như nguyên đơn trình bày, Công ty đã chi trả tiền lương và các khoản phụ cấp cho Ông D đúng thỏa thuận.

Ngày 01/10/2015, Ông D và Công ty cùng ký hợp đồng lao động số TD0901/1 HĐLĐ-TP có nội dung như sau: Loại hợp đồng lao động có xác định thời hạn 01 (một) năm từ ngày 01/10/2015 đến ngày 30/9/2016, địa điểm làm việc 275 Đường Đ3, Phường P2, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh; chức danh: Giám đốc tài chính; chế độ làm việc: 8 giờ/ngày, 6 ngày/tuần, mức lương: 5.474.000 (năm triệu, bốn trăm bảy mươi bốn nghìn đồng); lương tháng 13: tùy theo tình hình kinh doanh của Công ty do Ban Tổng giám đốc quyết định. Người lao động có nghĩa vụ hoàn thành công việc đã cam kết, chấp nhận lệnh điều hành và bồi thường vật chất do vi phạm.

Quá trình thực hiện hợp đồng lao động, Ông D chưa đáp ứng được yêu cầu công việc, không hòa nhập, có thái độ thiếu hợp tác với cấp trên và đồng nghiệp. Do vậy, ngày 17/12/2015, Ban Tổng giám đốc đã nhiều lần mời Ông D và các phòng ban liên quan cùng họp để giải quyết vấn đề. Tuy nhiên, Công ty

và chính Ông D đều nhận thấy cá tính của Ông D không phù hợp với môi trường làm việc của Công ty và Ông D cũng đồng ý nghỉ việc. Trên cơ sở đó, ngày 17/12/2015, Công ty đã ban hành Quyết định số 219/TP2015 cho Ông D thôi việc. Cùng ngày 17/12/2015, sau khi nhận quyết định cho thôi việc, Ông D, phòng kế toán và nhân sự cùng thống nhất giải quyết chế độ thôi việc cho Ông D với số tiền 16.477.200 đồng. Cuối ngày 17/12/2015, Ông D yêu cầu Công ty chuyển tiền qua tài khoản ngân hàng, không đồng ý nhận tiền mặt. Ngày 18/12/2015, Công ty đã chuyển đủ vào tài khoản ngân hàng của Ông D hai khoản tiền: 17.086.379 đồng là tiền lương những ngày làm việc trong tháng 12/2015 và 16.477.200 đồng là tiền bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động.

Ngày 23/12/2015, Ông D chuyển khoản trả lại Công ty số tiền 16.477.200 đồng, đồng thời gửi thư điện tử (email) thông báo ông không chấp nhận Quyết định cho thôi việc số 219/TP2015 ngày 17/12/2015 và sẽ khởi kiện Công ty tại Tòa án. Ngày 23/12/2015, Công ty đã gửi Công văn số 223 để trình báo và xin ý kiến từ Liên đoàn Lao động Quận Q. Ngày 19/4/2016, Công ty đã ban hành Quyết định số 079 thu hồi, hủy bỏ Quyết định số 219/TP2015 ngày 17/12/2015, khôi phục quyền lợi của Ông D theo Hợp đồng lao động TD0901/1 HĐLĐ-TP ngày 01/10/2015, gửi Thư mời số 080 ngày 19/4/2016 mời Ông D trở lại làm việc từ ngày 22/4/2016 và gửi thư mời lần 2 số 087 ngày 25/4/2016 mời Ông D trở lại làm việc từ ngày 27/4/2016. Đồng thời, Công ty cũng đã thông báo cho Ông D được biết: Nếu sau ngày 27/4/2016, Ông D không quay trở lại Công ty làm việc, cũng không có phản hồi thì xem như Ông D đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty, mọi chế độ luật định của Ông D tại Công ty chấm dứt từ ngày 28/4/2016. Thư mời này được gửi bảo đảm có báo phát qua đường bưu điện, người nhận là bà L, mẹ của Ông D. Tuy nhiên, Ông D không trở lại làm việc cũng không có phản hồi cho Công ty.

Ngày 11/5/2016, Công ty đã gửi Thông báo số 113/2016/TB-TGD có nội dung: Thông báo cho Ông D biết Công ty căn cứ vào các quyết định và thư mời đã gửi nhưng không nhận được phản hồi từ Ông D, xác định Ông D đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty có quyền yêu cầu bồi thường thiệt hại nhưng với thiện chí, Công ty sẵn sàng chi trả cho Ông D các chế độ mà hai bên đã thống nhất ngày 17/12/2015, yêu cầu Ông D liên hệ với Công ty hoặc cung cấp thông tin tài khoản thụ hưởng.

Đến nay, Ông D vẫn không phản hồi nên Công ty buộc phải tìm nhân sự khác thay thế. Xét ở góc độ cam kết bồi thường trong hợp đồng lao động và chiếu theo quy định của pháp luật thì những thiệt hại mà Ông D có trách nhiệm

bồi thường cho Công ty là không nhỏ, tuy nhiên Công ty không yêu cầu Ông D bồi thường thiệt hại. Công ty xác định đã chi trả cho Ông D đầy đủ các khoản tiền theo đúng hợp đồng lao động đã giao kết theo quy định pháp luật.

Đối với yêu cầu khởi kiện của ông Ông D, Công ty không đồng ý toàn bộ.

Bà L – Người làm chứng trình bày:

Bà là mẹ ruột của Ông D, sống cùng chồng là ông Q và Ông D tại địa chỉ: 166/51/12 Đường Đ1, Phường P1, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh. Ông D thường đi công tác, khoảng vài ngày thì về nhà một lần. Khoảng tháng 4/2016, bà có nhận thư của Công ty TP gửi cho Ông D, có ký và ghi họ tên trên Phiếu báo phát ngày 26/4/2016. Sau khi nhận thư, như những lần trước, bà không xem nội dung thư bên trong mà chỉ để thư trên bàn, khi con về thấy thì tự lấy, do bận nội trợ nên bà cũng không nhắc Ông D là có thư khi Ông D về nhà. Bà xác định chữ ký và chữ viết tên bà trên Phiếu báo phát ngày 26/4/2018 mà Công ty TP cung cấp cho Tòa án là chữ ký và chữ viết của bà. Hiện nay, thư này đã thất lạc, bà không biết ở đâu, không biết ai đang giữ.

Tại phiên tòa sơ thẩm,

Ông D rút một phần yêu cầu khởi kiện là yêu cầu buộc Công ty trả tiền lương tháng 13 của năm 2016 là 29.290.964 đồng và bổ sung yêu cầu khởi kiện buộc Công ty truy đóng bổ sung thuế thu nhập cá nhân của Ông D từ tháng 8/2015 đến tháng 12/2015 là 14.444.246 đồng và có thay đổi số tiền yêu cầu chi trả tiền lương còn thiếu từ tháng 8 năm 2015 đến tháng 12 năm 2015, tiền yêu cầu bồi thường tính đến ngày xét xử sơ thẩm. Ông D xác định lại yêu cầu khởi kiện cụ thể như sau:

1. Đối với tranh chấp thực hiện hợp đồng lao động, yêu cầu bị đơn thanh toán:

- Tiền lương (sau khi đã trừ thuế thu nhập cá nhân) còn thiếu là 63.362.915 đồng (sáu mươi ba triệu, ba trăm sáu mươi hai nghìn, chín trăm mười lăm đồng), bao gồm:

- + Tháng 8/2015: 16.421.730 đồng;
- + Tháng 9/2015: 10.436.580 đồng;
- + Tháng 10/2015: 14.708.478 đồng;
- + Tháng 11/2015: 13.686.865 đồng;
- + Tháng 12/2015: 8.109.262 đồng.

- Tiền lãi chậm trả trên tổng số tiền 63.362.915 đồng theo mức lãi suất 10%/năm, từ ngày 18/12/2015 đến ngày xét xử sơ thẩm là 15.866.768 đồng;

- Truy đóng bổ sung các loại bảo hiểm bắt buộc cho Ông D từ ngày 01/10/2015 đến 31/12/2015 theo mức lương 23.000.000 đồng (20 lần mức lương cơ sở) là 17.087.850 đồng; Tại phiên tòa ngày 19/6/2018, Ông D yêu cầu Công ty chi trả bổ sung số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp phải trả cùng kỳ với kỳ trả lương tháng 8 và tháng 9 của năm 2015 là: 23.000.000 đồng x 22% = 5.060.000 đồng/tháng;

- Truy đóng bổ sung tiền thuế thu nhập cá nhân: 14.444.246 đồng.

2. *Đối với tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*: Ông D yêu cầu Tòa án hủy Quyết định số 219/TP-2015 ngày 17/12/2015 của Công ty vì trái pháp luật và buộc Công ty phải thực hiện các nghĩa vụ sau:

- Nhận ông D trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết;

- Bồi thường cho Ông D (theo mức tiền lương 50.270.485 đồng/tháng) các khoản cụ thể sau:

+ Tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 18/12/2015 đến ngày 30/9/2016: 481.436.571 đồng;

+ Tiền BHXH, BHYT những ngày không được làm việc từ ngày 01/01/2016 đến ngày 30/9/2016: 44.730.000 đồng;

+ Bồi thường ít nhất hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: 100.540.971 đồng;

+ Bồi thường tiền lương tương ứng 30 ngày không báo trước: 58.004.406 đồng;

+ Tiền lương 14 ngày nghỉ hàng năm: 81.206.169 đồng;

+ Tiền lương tháng 13 của năm 2015: 14.306.092 đồng;

+ Trợ cấp thôi việc (11 tháng): 25.135.243 đồng;

+ Tiền lãi chậm trả từ ngày 24/12/2015 đến ngày 19/6/2018: 200.316.954 đồng.

Tổng cộng: 1.005.706.405 đồng (một tỷ, không trăm lẻ năm triệu, bảy trăm lẻ sáu nghìn, bốn trăm lẻ năm đồng).

- Nếu Công ty không nhận Ông D trở lại làm việc thì còn phải bồi thường cho Ông D hai tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động là 100.540.971 đồng.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 03/2018/LĐ-ST ngày 26 tháng 6 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh , Thành phố Hồ Chí Minh, đã tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D, buộc Công ty TP phải:

1.1 Trả cho ông D 3.155.157 đồng (ba triệu, một trăm năm mươi lăm nghìn, một trăm năm mươi bảy đồng) tiền lương tăng ca từ tháng 8/2015 đến tháng 12/2015 và 257.176 đồng (hai trăm năm mươi bảy nghìn, một trăm bảy mươi sáu đồng) tiền lương còn lại của tháng 12/2015 chưa thanh toán;

1.2 Trả cho ông D 721.197 đồng (bảy trăm hai mươi một nghìn, một trăm chín mươi bảy đồng) tiền lãi chậm trả tiền lương từ ngày 18/12/2015 đến ngày 26/6/2018;

1.3 Trả cho ông D 142.846.000 đồng (một trăm bốn mươi hai triệu, tám trăm bốn mươi sáu nghìn đồng) tiền lương trong những ngày không được làm việc;

1.4 Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế những ngày ông D không được làm việc với số tiền 11.857.120 đồng (mười một triệu, tám trăm năm mươi bảy nghìn, một trăm hai mươi đồng);

1.5 Bồi thường cho anh D ít nhất hai tháng tiền lương là 50.440.000 đồng (năm mươi triệu bốn trăm bốn mươi nghìn đồng);

1.6 Trả cho anh D tiền lương những ngày nghỉ phép năm 2016 chưa nghỉ là 842.152 đồng (tám trăm bốn mươi hai nghìn một trăm năm mươi hai đồng);

1.7 Trả cho anh D tiền lương tháng 13 của năm 2015 là 8.828.076 đồng (tám triệu, tám trăm hai mươi tám nghìn, không trăm bảy mươi sáu đồng).

Tổng số tiền Công ty TP có trách nhiệm thanh toán cho ông D là: 207.089.758 đồng (hai trăm lẻ bảy triệu, không trăm tám mươi chín nghìn, bảy trăm năm mươi tám đồng) và có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế những ngày ông D không được làm việc là 11.857.120 đồng (mười một triệu, tám trăm năm mươi bảy nghìn, một trăm hai mươi đồng).

Thời hạn thanh toán: Trả ngay một lần khi bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D yêu cầu hủy Quyết định số 219/TP-2015 ngày 17/12/2015 của Tổng Giám đốc Công ty TP.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D buộc Công ty TP nhận ông D trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết.

4. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D yêu cầu Công ty TP đối với các yêu cầu sau:

4.1 Truy đóng bổ sung các bảo hiểm bắt buộc còn thiếu từ 01/10/2015 đến 31/12/2015 với số tiền 17.087.850 đồng (mười bảy triệu, không trăm tám mươi bảy nghìn, tám trăm năm mươi đồng) và chi trả bổ sung cho Ông D số tiền bảo hiểm bắt buộc phải trả cùng kỳ với kỳ trả lương tháng 8 và tháng 9 năm 2015 là 5.060.000 đồng/tháng (năm triệu, không trăm sáu mươi nghìn đồng cho mỗi tháng);

4.2 Truy đóng bổ sung thuế thu nhập cá nhân là 14.444.246 đồng (mười bốn triệu, bốn trăm bốn mươi bốn nghìn, hai trăm bốn mươi sáu đồng) từ ngày 01/10/2015 đến ngày 31/12/2015;

4.3 Bồi thường 30 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước là 58.004.406 đồng (năm mươi tám triệu, không trăm lẻ bốn nghìn, bốn trăm lẻ sáu đồng);

4.4 Trả tiền trợ cấp thôi việc là 25.135.243 đồng (hai mươi lăm triệu, một trăm ba mươi lăm nghìn, hai trăm bốn mươi ba đồng);

4.5 Trả thêm khoản tiền lãi chậm trả từ ngày 24/12/2015 đến ngày 19/6/2018 là 200.316.954 đồng (hai trăm triệu, ba trăm mười sáu nghìn, chín trăm năm mươi bốn đồng);

4.6 Bồi thường thêm hai tháng tiền lương là 100.540.971 đồng (một trăm triệu năm trăm bốn mươi nghìn chín trăm bảy mươi một đồng) để chấm dứt hợp đồng lao động.

5. Ông D có trách nhiệm đóng 5.659.080 đồng (năm triệu, sáu trăm năm mươi chín nghìn, không trăm tám mươi đồng) tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế những ngày không được làm việc tại Công ty TP và nộp thuế thu nhập cá nhân (nếu thuộc đối tượng nộp thuế thu nhập cá nhân) theo quy định của Luật thuế thu nhập cá nhân.

Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn tuyên về án phí, nghĩa vụ thi hành án và quyền kháng cáo của các đương sự theo quy định pháp luật.

Ngày 10/7/2018, ông D nộp đơn kháng cáo đối với toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm,

Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Nguyên đơn - ông D trình bày giữ nguyên yêu cầu kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Ông yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xem xét toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông đối với tranh chấp thực hiện hợp đồng lao động và buộc Công ty thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Tại phiên tòa hôm nay, Ông D yêu cầu cụ thể như sau:

1. Xác định lại tiền lương của ông theo hợp đồng lao động, số tiền lương phải trả bổ sung và số tiền bồi thường theo Bảng giải trình cách tính lương, xác định lại tiền lương theo HĐLĐ, số tiền lương phải trả bổ sung và số tiền bồi thường mà ông đã nộp tại Tòa án vào ngày 25/10/2018:

- Tiền lương thử việc, theo hợp đồng thử việc ngày 11/8/2015 là 30.764.000 đồng/tháng, trong đó bao gồm: mức lương công nhật (theo tháng) là 17.290.000 đồng (665.000 đồng/ngày x 26), mức lương hợp đồng lao động là 5.474.000 đồng/tháng và phụ cấp trách nhiệm là 8.000.000 đồng/tháng.

+ Buộc Công ty trả cho ông tiền lương ngày làm việc, giờ tăng ca của tháng 8/2015 còn thiếu là 3.490.620 đồng, tháng 9/2015 còn thiếu 8.272.547 đồng, tháng 10/2015 còn thiếu 6.992.463 đồng, tháng 11/2015 còn thiếu 7.850.094 đồng, tháng 12/2015 còn thiếu 6.325.978 đồng. Tổng cộng tiền lương Công ty còn phải trả bổ sung cho ông sau khi đã khấu trừ thuế thu nhập cá nhân và Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp là 32.931.701 đồng. (i)

- Buộc Công ty phải trả cho ông tiền lãi phát sinh do chậm trả số tiền 32.931.701 đồng, được tạm tính từ ngày 26/12/2015 đến ngày 08/10/2018 theo mức lãi suất 10%/năm. Tiền lãi được tính:

$$32.931.701 \text{ đồng} \times 10\% / 365 \times 1.017 \text{ ngày} = 9.175.764 \text{ đồng. (ii)}$$

Tổng cộng Công ty phải chi trả bổ sung tiền lương còn thiếu cho tôi từ ngày 11/8/2015 đến ngày 17/12/2015 là:

$$(i) + (ii) = 32.931.701 \text{ đồng} + 9.175.764 \text{ đồng} = 42.107.465 \text{ đồng (I)}$$

- Buộc Công ty phải đóng bổ sung 22% tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp, phần thuộc nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo mức tiền lương 23.000.000 đồng/tháng (20 lần mức lương cơ sở). Số tiền phải đóng là 15.180.000 đồng, sau khi khấu trừ số tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp 3.612.840 đồng đã đóng theo mức lương 5.474.000 đồng. Số tiền phải đóng bổ sung của tháng 9, 10, 11, 12 năm 2015 là 11.567.160 đồng.

- Người lao động đóng bổ sung 10,5% tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp, phần thuộc nghĩa vụ của người lao động (theo mức lương 23.000.000 đồng/tháng (20 lần mức lương cơ sở). Số tiền phải đóng là 7.245.000 đồng, sau khi khấu trừ số tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp 1.724.310 đồng đã đóng theo mức lương 5.474.000 đồng. Số tiền phải đóng bổ sung của tháng 9, 10, 11, 12 năm 2015 là 5.520.690 đồng.

2. Tuyên hủy Quyết định số 219/TP2015 của Tổng Giám đốc Công ty TP vì trái pháp luật và buộc Công ty phải thực hiện các nghĩa vụ sau:

2.1 Trả cho ông tiền lương 247 ngày không được làm việc từ 18/12/2015 đến ngày 30/9/2016, tương ứng với thời gian làm việc 8 tiếng 30 phút mỗi ngày, theo thông báo điều chỉnh giờ làm việc của bộ phận văn phòng:

- Tiền lương làm việc 8 tiếng là 1.488.231 đồng (38.694.000 đồng : 26 ngày);

- Tiền lương 30 phút tăng ca mỗi ngày là 139.522 đồng [(1.488.231 đồng : 16 ngày) x 150%];

- Tiền lương ngày làm việc 8,5 tiếng là 1.627.752 đồng (1.488.231 đồng + 139.522 đồng).

2.2 Trả hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 77.388.000 đồng (38.694.000 x 2).

2.3 Trả tiền lương vi phạm thời hạn báo trước là 30 ngày 44.646.923 đồng (38.694.000 : 26 x 30).

2.4 Trả tiền lương 10 ngày nghỉ hàng năm (Tổng cộng 14 ngày, đã trả 04 ngày) 14.882.308 đồng (38.694.000 : 26 x 10).

2.5 Trả tiền lương tháng 13 của năm 2015 (Tổng lương theo ngày công thực tế từ ngày 11/8/2015 đến ngày 31/12/2015 x 70% x 1,25) là 12.953.307 đồng [(177.645.359 : 12) x 70% x 1.25].

2.6 Trợ cấp thôi việc (Tổng thời gian làm việc 14 tháng, có 02 tháng thử việc (tháng 8 và tháng 9 năm 2015) không tham gia Bảo hiểm thất nghiệp): 9.673.500 đồng (38.694.000 đồng x 1/2 x 1/2)

2.7 Trả thêm khoản tiền lãi chậm trả tạm tính từ ngày 26/12/2015 đến ngày 08/10/2018 (là 1.017 ngày) trên số tiền từ mục 2.1 đến mục 2.7 theo lãi suất 10%/năm là: 561.598.882 đồng x 1.017 ngày x 10% : 365 = 156.478.373 đồng.

Tổng cộng từ mục 2.1 đến mục 2.7 là 718.077.255 đồng. (2)

2.8 Bị đơn phải đóng 22% tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2016 đến ngày 30/9/2016 thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động là 46.860.000 đồng, cụ thể:

- Từ tháng 01/2016 đến tháng 4/2016, 04 tháng, mức lương cơ sở 1.150.000 đồng/tháng $(1.150.000 \times 20 \times 22\% \times 4 \text{ tháng}) = 20.240.000$ đồng.

- Từ tháng 5/2016 đến tháng 9/2016, 5 tháng, Mức lương cơ sở: 1.210.000 đồng/tháng $(1.210.000 \text{ đồng} \times 20 \times 22\% \times 5 \text{ tháng}) = 26.620.000$ đồng.

Người lao động đóng 10,5% bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2016 đến ngày 30/9/2016 thuộc trách nhiệm của người lao động:

- Từ tháng 01/2016 đến tháng 4/2016, 04 tháng, mức lương cơ sở 1.150.000 đồng/tháng $(1.150.000 \times 20 \times 10,5\% \times 4 \text{ tháng}) = 9.660.000$ đồng.

- Từ tháng 5/2016 đến tháng 9/2016, 5 tháng, Mức lương cơ sở: 1.210.000 đồng/tháng $(1.210.000 \text{ đồng} \times 20 \times 10,5\% \times 5 \text{ tháng}) = 12.705.000$ đồng.

Toàn bộ số tiền bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn (1) + (2) là 42.107.465 đồng + 718.077.255 đồng = 760.184.720 đồng (tạm tính đến ngày 08/10/2018).

Bị đơn phải đóng 22% tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01 đến tháng 9/2016 thuộc trách nhiệm của bị đơn là 48.860.000 đồng.

Người lao động phải đóng 10,5% bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01 đến tháng 9/2016 thuộc trách nhiệm của người lao động là 22.365.000 đồng.

Ngoài ra, nguyên đơn còn yêu cầu tính lại thu nhập trước thuế, thu nhập chịu thuế và thu nhập tính thuế.

Bị đơn – Công ty TP có ông H đại diện theo ủy quyền trình bày: Công ty không kháng cáo đối với bản án sơ thẩm, chấp nhận việc sửa lại một phần bản án sơ thẩm tính lại số ngày làm việc và giờ tăng ca còn thiếu theo đề nghị của Ông D tại Bảng giải trình đã nộp tại Tòa án cấp phúc thẩm ngày 25/10/2018. Tuy nhiên, Công ty không chấp nhận mức lương Ông D đưa ra làm căn cứ trả lương còn thiếu vì không có cơ sở nào xác định lại mức tiền lương như Ông D đã trình bày. Giữa Công ty và Ông D chỉ xác lập với nhau mức lương duy nhất được thể hiện trên hợp đồng thử việc và hợp đồng lao động là 5.474.000 đồng. Ông D xác định mức tiền lương thử việc, bao gồm mức lương công nhật, cộng mức lương hợp đồng lao động cộng phụ cấp trách nhiệm phát sinh vấn đề sau:

- Nếu Ông D căn cứ vào hợp đồng lao động để tính mức tiền lương thì mức lương của Ông D chỉ là 5.474.000 đồng/26 ngày làm việc. Nếu Ông D căn cứ vào phiếu lương của Công ty (do có sơ sót của bộ phận tính lương), trong phiếu lương đã thể hiện bao gồm mức lương hợp đồng lao động (được thể hiện ngay dưới mã số nhân viên và được lấy làm cơ sở để tính lương phép năm và lương ngày lễ tết trong mục 6 và 7 của chi tiết phiếu tính lương các tháng, (lương cơ bản 665.000 đồng/ngày), trợ cấp trách nhiệm (mục 14 phiếu lương chi tiết). Do đó, Công ty không chấp nhận việc tính lương Ông D đã đưa ra.

- Theo các phiếu tính lương chi tiết đều thể hiện rõ trợ cấp trách nhiệm cho Ông D, điều này trùng khớp với quy định tại mục 5 Điều 8 và giải thích lương tại Điều 10 Quy chế trả lương – lương tháng 13 – thang bảng lương năm 2015 mà Công ty đã ban hành ngày 02/01/2015, đăng ký với các cơ quan quản lý lao động từ trước khi Ông D đến Công ty làm việc. Do đó, phần tính lương của Ông D không chính xác. Ông D cho rằng phụ cấp trách nhiệm là không có căn cứ do đây chỉ là trợ cấp chứ không phải phụ cấp, không thể xem đây là khoản chi bắt buộc mà Công ty phải chi trả hàng tháng như một cấu thành lương của Ông D. Trợ cấp phụ thuộc vào ý chí đơn phương của Công ty, nhất là khi Ông D chối bỏ vai trò giám đốc pháp chế. Ông D không có cơ sở đưa ra mức lương cơ bản ngày 970.000 đồng, không có cơ sở để tính thêm lương hợp đồng lao động và phụ trách trách nhiệm vào cấu thành lương, đó là sai sót của bộ phận tính lương, cơ sở duy nhất để tính lương cho Ông D là căn cứ các hợp đồng mà hai bên ký kết.

Việc Ông D yêu cầu tính lại lương là không có cơ sở, sai cơ bản về phép tính cũng như logic, Công ty bác bỏ toàn bộ số liệu của Ông D yêu cầu. Công ty chỉ ghi nhận số ngày công thực tế và số giờ tăng ca theo bảng tính của Ông D nộp tại phiên tòa phúc thẩm.

Đối với yêu cầu của Ông D về việc hủy Quyết định số 219/TP2015 và buộc Công ty thực hiện nghĩa vụ trả 247 ngày lương không được làm việc từ ngày 18/12/2015 đến ngày 30/9/2016; hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động; tiền lương 30 ngày không báo trước; Tiền lương 10 ngày nghỉ hàng năm; Tiền lương tháng 13 năm 2015; trả trợ cấp thôi việc; trả thêm lãi chậm trả - Công ty đều không đồng ý. Công ty vẫn giữ nguyên quan điểm Công ty không vi phạm pháp luật lao động, bản chất sự việc là do sự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động giữa hai bên nhưng Ông D với vai trò Giám đốc pháp chế đã cố tình làm sót thủ tục và kiện Công ty. Đồng thời Công ty đã có biện pháp khắc phục bằng việc hủy bỏ Quyết định số 219/TP2015, mời Ông D trở lại làm việc

nhưng Ông D đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty bác bỏ, không đồng ý các yêu cầu nêu trên của Ông D.

Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án:

Từ khi thụ lý vụ án đến thời điểm xét xử, Thẩm phán đã thực hiện đúng nhiệm vụ, quyền hạn được quy định tại Điều 48 và chấp hành đúng các quy định tại Điều 270, 285, 286, 292 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015: thụ lý vụ án đúng thẩm quyền, ra thông báo thụ lý vụ án phúc thẩm; ra Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm trong thời hạn chuẩn bị xét xử phúc thẩm, trình tự thủ tục hoãn phiên tòa và chuyển hồ sơ cho Viện Kiểm sát nhân dân cùng cấp nghiên cứu.

Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử đúng thành phần, phạm vi xét xử phúc thẩm đúng quy định tại Điều 64, Điều 293 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Trình tự thủ tục xét hỏi tại phiên tòa tuân thủ đúng trình tự, thủ tục theo quy định Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Người tham gia tố tụng chấp hành đúng quy định tại các Điều 70, 71, 72, 73, 234 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Về kháng cáo:

Đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ yêu cầu buộc Công ty TP nhận ông D trở lại làm việc do Ông D rút lại yêu cầu này.

Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của ông D về việc buộc Công ty TP trả cho Ông D số tiền tang ca còn thiếu và lãi suất phải trả tương ứng với số tiền tang ca và thời gian chưa trả.

Áp dụng khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 sửa một phần bản án sơ thẩm số 03/2018/LĐ – ST ngày 26/6/2018 của Tòa án nhân dân Quận Q.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp, thẩm quyền giải quyết vụ án:

Ông D khởi kiện Công ty TP, trụ sở tại số 275 Đường Đ3, Phường P2, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh, tranh chấp về việc thực hiện hợp đồng lao động và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Căn cứ vào khoản 1 Điều 201 Bộ luật Lao động năm 2012; khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 có cơ sở xác định vụ án tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động,

Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý giải quyết sơ thẩm vụ án đúng thẩm quyền.

[2] Về điều kiện khởi kiện:

Thời hiệu khởi kiện vụ án: Căn cứ vào thời điểm ông D biết được quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm là tại thời điểm bị Công ty TP ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với Ông D vào ngày 17 tháng 12 năm 2015. Theo quy định tại khoản 1 Điều 201 Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, tranh chấp về việc thực hiện hợp đồng lao động giữa Ông D và Công ty TP bắt buộc phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động. Tuy nhiên, ngày 05/7/2016, Ông D đã nộp đơn khởi kiện đến Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh chưa qua thủ tục hòa giải. Sau khi nộp đơn khởi kiện, ngày 19/7/2016, Ông D có nộp đơn yêu cầu hòa giải viên lao động tiến hành hòa giải cơ sở. Đến ngày 12/8/2016, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội Quận Q mới tiến hành hòa giải và biên bản hòa giải vụ tranh chấp lao động thể hiện: ông D không có mặt theo thư mời; Do đã có giấy triệu tập đương sự ngày 02/8/2016 của Tòa án nhân dân Quận Q về việc tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tiền lương do ông D khởi kiện nên Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội Quận Q sẽ không giải quyết vụ việc này. Như vậy, Ông D đã chứng minh được quyền, lợi ích của mình bị xâm phạm, được coi là đủ điều kiện khởi kiện và việc khởi kiện vẫn còn trong thời hiệu khởi kiện theo quy định tại khoản 2 Điều 201 và Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012.

[3] Xét thấy, ngày 11/8/2015, Công ty TP và ông D xác lập hợp đồng thử việc số TD0901 HĐTV-TP ngày 11/8/2015 nội dung thể hiện: Thời hạn Ông D thử việc tại Công ty là 60 ngày, từ ngày 11/8/2015 đến ngày 10/10/2015. Chức danh chuyên môn là Giám đốc tài chính, công việc phải làm là Giám đốc tài chính. Chức vụ là Giám đốc tài chính, Bộ phận Ban Kiểm Soát. Thời gian làm việc: sáng từ 08 giờ đến 12 giờ 00; Chiều từ 13 giờ đến 17 giờ 00 (08 giờ/ngày), 6 ngày/tuần. Hình thức trả lương là lương công nhật – Mức lương thỏa thuận theo từng thời điểm. Tiền lương thử việc bằng 85% mức lương công việc đang làm. Phương thức trả lương chuyển khoản (ATM), hoặc tiền mặt. Mức lương hợp đồng lao động 5.474.000 đồng (dùng để trả lương PN, lễ, tết và các chế độ khác theo quy định của Luật lao động), phụ cấp theo quy định của Nhà nước và Công ty, được trả lương từ ngày 07 đến ngày 10 hàng tháng. Ngoài ra, hai bên còn thỏa thuận quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động.

[4] Thực hiện hợp đồng thử việc nêu trên, hai bên đều xác nhận không có thỏa thuận bằng lời nói hoặc thỏa thuận bằng văn bản về mức tiền lương công nhật.

[4.1.] Tuy nhiên, theo Phiếu lương tháng 8 năm 2015 của Công ty, thể hiện tiền lương của Ông D được Công ty trả như sau: mức lương hợp đồng lao động 5.474.000 đồng; lương cơ bản ngày của Ông D là 665.000 đồng, lương 8 giờ tổng số ngày công là 10.25 ngày, số tiền lương được tính theo ngày là 6.816.250 đồng; Lương tăng ca 5,00 giờ là 623.438 đồng; trợ cấp trách nhiệm 3.150.000 đồng, cộng lương là 10.589.688 đồng. Trợ cấp cơm trưa, cơm chiều 130.000 đồng. Tổng cộng các khoản là 10.719.688 đồng. Trừ phí Công đoàn 20.000 đồng, trừ thuế thu nhập cá nhân 69.094 đồng, tiền lương còn lại là 10.630.594 đồng.

[4.2.] Theo Phiếu lương tháng 9 năm 2015 của Công ty, thể hiện tiền lương của Ông D như sau: mức lương hợp đồng lao động 5.474.000 đồng; lương cơ bản ngày của Ông D là 665.000 đồng. Lương 8 giờ, tổng số ngày công là 25 ngày, số tiền lương được tính theo ngày là 16.625.000 đồng; Lương tăng ca 12,50 giờ là 1.558.594 đồng; phép năm 1,00 ngày 210.538 đồng; Ngày lễ 1,00 ngày là 210.538 đồng. Trợ cấp trách nhiệm 8.000.000 đồng, cộng lương là 26.604.670 đồng. Trợ cấp cơm trưa, cơm chiều 325.000 đồng. Tổng cộng các khoản là 26.929.670 đồng. Trừ bảo hiểm y tế tháng 10/2015 là 82.110 đồng. Trừ phí Công đoàn 20.000 đồng. Trừ thuế thu nhập cá nhân 1.800.454 đồng, tiền lương còn lại là 25.027.106 đồng.

Công ty trả lương tháng 8, tháng 9 của năm 2015 cho Ông D được tính đúng theo thỏa thuận của hai bên tại hợp đồng thử việc. Ông D đều không có khiếu nại gì đối với Công ty về mức lương và số ngày công, giờ tăng ca theo hợp đồng thử việc.

[5] Ngày 01/10/2015, (mặc dù chưa hết thời hạn thử việc) nhưng Công ty và ông D đã xác lập hợp đồng lao động số TD0901/1 HĐLĐ-TP ngày 01/10/2015, nội dung thể hiện: hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm từ ngày 01/10/2015 đến ngày 30/9/2016. Về địa điểm làm việc, chức danh chuyên môn, công việc phải làm, chức vụ, bộ phận làm việc, chế độ làm việc, quyền lợi của người lao động về hình thức trả lương, phương thức trả lương như nội dung thỏa thuận tại hợp đồng thử việc, hai bên có thỏa thuận thêm tiền lương tháng 13 cuối năm theo kết quả kinh doanh sẽ do Ban Tổng giám đốc Công ty quyết định.

[6] Thực hiện hợp đồng lao động nêu trên, Ông D làm việc tại Công ty từ ngày 01/10/2015 đến ngày 17/12/2015. Công ty ban hành Quyết định số 219/TP2015 ngày 17/12/2015 cho thôi việc đối với ông D từ ngày 18/12/2015

với lý do Ông D không phù hợp với công việc hiện tại của Công ty. Ông D được lãnh lương đến ngày 17/12/2015 theo ngày công việc làm thực tế.

[7.] Ông D cho rằng Công ty TP đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông nên đã khởi kiện yêu cầu:

[7.1.] Công ty chi trả bổ sung số tiền lương còn thiếu của tháng 8, tháng 9, tháng 10, tháng 11 đến ngày 17/12/2015 (sau khi đã trừ thuế thu nhập cá nhân) và trả lãi phát sinh trên tổng số tiền lương còn thiếu theo mức lãi suất do pháp luật quy định, tính từ ngày 18/12/2015 đến ngày xét xử sơ thẩm. Truy đóng bổ sung các bảo hiểm bắt buộc cho Ông D từ ngày 01/10/2015 đến ngày 31/12/2015 theo mức tiền lương 23.000.000 đồng (20 lần mức lương cơ sở).

[7.2.] Công ty thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, cụ thể như sau:

- Tuyên hủy quyết định số 219/TP2015 ngày 17/12/2015 của Công ty TP, nhận Ông D trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc, cộng với 02 tháng tiền lương; Bồi thường 30 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước; Tiền lương của 14 ngày nghỉ hằng năm; Tiền lương tháng 13 của năm 2015, Tiền lương tháng 13 của năm 2016. Trường hợp Công ty TP không đồng ý nhận Ông D trở lại làm việc thì Công ty còn phải trả thêm cho Ông D trợ cấp thôi việc và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động. Ngoài ra, Ông D còn yêu cầu Công ty phải trả thêm khoản tiền lãi trên tổng số tiền ông yêu cầu, theo mức lãi suất do pháp luật quy định, tính từ ngày 24/12/2015 đến ngày xét xử sơ thẩm.

[8] Bị đơn - Công ty TP cho rằng có sự thỏa thuận của hai bên vào ngày 17/12/2015 nên Công ty mới ban hành Quyết định cho Ông D thôi việc tại Công ty. Sau khi nhận Quyết định cho thôi việc, Ông D đã cùng với phòng nhân sự và kế toán tính toán giải quyết chế độ thôi việc. Công ty không đồng ý các yêu cầu của Ông D.

[9] Xét yêu cầu của Ông D về việc buộc Công ty chi trả bổ sung cho ông số tiền lương còn thiếu của tháng 8, tháng 9, tháng 10, tháng 11 của năm 2015 đến ngày 17/12/2015 (sau khi đã trừ thuế thu nhập cá nhân) và trả lãi phát sinh trên tổng số tiền lương còn thiếu theo mức lãi suất do pháp luật quy định, tính từ ngày 18/12/2015 đến ngày xét xử sơ thẩm. Truy đóng bổ sung các khoản bảo hiểm bắt buộc cho Ông D từ ngày 01/10/2015 đến ngày 31/12/2015 theo mức tiền lương 23.000.000 đồng (20 lần mức lương cơ sở), Hội đồng xét xử xét thấy:

[9.1.] Căn cứ vào các bảng Chi tiết giờ công nhân viên các tháng 8, 9, 10, 11, 12 năm 2015 của Công ty TP xác định thời gian làm việc của Ông D như sau:

Về ngày công thử việc:

- Tháng 8/2015, Ông D làm việc được 10,25 ngày công và 5,5 giờ tăng ca;
- Tháng 9/2015, Ông D làm việc được 25 ngày công và 12,5 giờ tăng ca.

Về ngày công làm việc chính thức:

- Tháng 10 năm 2015, Ông D làm 25,09 ngày công, không tăng ca;
- Tháng 11 năm 2015, Ông D làm 24,38 ngày công, không tăng ca;
- Tháng 12 năm 2015, Ông D làm được 13 ngày công, không tăng ca.

[9.2.] Qua theo dõi bảng chi tiết giờ công:

- Tháng 8/2015, Ông D có 09 ngày về trễ hơn 30 phút và được tính mỗi ngày nửa giờ công, tổng cộng là 5.5 giờ công (riêng ngày 31/8 được tính 01 giờ công).

- Tháng 9/2015, Ông D có 25 ngày về trễ hơn 30 phút và được tính 12,5 giờ công,

- Tháng 10/2015, Ông D có 09 ngày về trễ hơn 30 phút nhưng không được tính giờ công.

- Tháng 11/2015, Ông D có 06 ngày về trễ hơn 30 phút nhưng không được tính giờ công.

- Tháng 12/2015, Ông D có 02 ngày về trễ hơn 30 phút nhưng không được tính giờ công.

[9.3.] Ông D trình bày, ông bắt đầu làm việc cho Công ty TP từ ngày 11/8/2015 đến cuối ngày 17/12/2015, Công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông. Tổng số ngày công làm việc là 110 ngày nhưng ông chỉ được chấm công tính lương 97,72 ngày, thiếu 12,28 ngày công. Cụ thể như sau:

- Tháng 8/2015 ông làm việc 18 ngày, bị tính thiếu 7,75 ngày công;
- Tháng 10/2015 ông làm việc 27 ngày, bị tính thiếu 1,91 ngày công;
- Tháng 11/2015 ông làm việc 25 ngày, bị tính thiếu 0,62 ngày công;
- Tháng 12/2015 ông làm việc 15 ngày, bị tính thiếu 02 ngày công.

Tại Tòa án cấp sơ thẩm, Ông D không đồng ý với bảng chấm công, chi tiết ngày, giờ công do Công ty TP cung cấp cho Tòa án. Tuy nhiên, Ông D cũng

không cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh Công ty TP tính thiếu của ông 12,28 ngày công. Căn cứ bảng chấm công, chi tiết ngày, giờ công do Công ty TP cung cấp, Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty TP không tính thiếu 12,28 ngày công của Ông D là có căn cứ.

[9.4.] Căn cứ vào các bảng chấm công của Công ty TP và Phiếu lương của Ông D các tháng 8, 9, 10, 11, 12 năm 2015 có cơ sở xác định thời gian làm việc cũng như thời gian được tính lương của Ông D như sau: Tháng 8/2015 Ông D được tính 10,25 ngày công và 05 giờ tăng ca (thiếu 0,5 giờ tăng ca); tháng 9/2015 Ông D làm việc được 25 ngày công và 12,5 giờ tăng ca; tháng 10/2015 Ông D làm 25,09 ngày công, không tăng ca (thiếu 8,5 giờ tăng ca); tháng 11/2015 Ông D làm 24,38 ngày công, không tăng ca (thiếu 7,5 giờ tăng ca); tháng 12/2015 Ông D làm được 13 ngày công, không tăng ca (thiếu 1,5 giờ tăng ca).

[9.5.] Theo hợp đồng thử việc ngày 11/8/2015 và hợp đồng lao động ngày 01/10/2015, Công ty TP và Ông D thỏa thuận hình thức trả lương là lương công nhật, mức lương theo thỏa thuận từng thời điểm. Mức lương hợp đồng lao động là 5.474.000 đồng (năm triệu, bốn trăm bảy mươi bốn nghìn đồng) dùng để trả lương nghỉ phép, lễ, Tết và các chế độ khác theo quy định của Luật lao động. Thực tế, mức lương hợp đồng được sử dụng làm căn cứ đóng các khoản bảo hiểm theo quy định. Ông D được lãnh lương trên cơ cấu tiền lương công nhật tháng 8 và tháng 9 năm 2015 là 665.000 đồng/ngày; tháng 10 và tháng 11 năm 2015 được tính là 940.000 đồng/ngày; tháng 12 năm 2015 được tính 970.000 đồng/ngày. Theo quy chế trả lương – Lương tháng 13 – Thang bảng lương năm 2015 và Hệ thống thang lương bảng lương thì lương bậc 1 của giám đốc là 5.474.000 đồng, như vậy ngày lương của ông D là 210.538,46 đồng. Tuy nhiên, Công ty TP tính mức lương công nhật của Ông D là 665.000 đồng/ngày cho thời gian thử việc và 940.000 đồng/ngày, 970.000 đồng/ngày trong thời gian làm việc chính thức mà không cung cấp cho Tòa án bảng chi tiết tiền lương của Ông D và cũng không giải thích được cơ cấu tiền lương của Ông D.

[9.6.] Theo yêu cầu của Ông D, tiền lương của ông bao gồm:

Tổng số tiền trước khi trừ thuế thu nhập cá nhân của 35,25 ngày làm việc tháng 8 và tháng 9 năm 2015 là 37.438.820 đồng;

Tiền lương thử việc bình quân (xác định theo tháng 26 ngày) là: 27.614.449 đồng/tháng; Mức lương thực tế = tiền lương thử việc : 85% = 27.614.449 đồng : 85% = 32.487.587 đồng.

Như vậy, theo Ông D tiền lương ghi trong hợp đồng thử việc và hợp đồng lao động của Ông D được xác định lại như sau: Mức lương cơ bản là 5.474.000 đồng/tháng; mức lương thực tế là 32.487.587 đồng/tháng; Phụ cấp trách nhiệm là 8.000.000 đồng/tháng. Do mức lương cơ bản chưa được chi trả vào tiền lương những ngày ông làm việc, ông yêu cầu Công ty TP phải chi trả bổ sung mức lương cơ bản vào tiền lương những ngày Ông D làm việc. Tiền lương thử việc = 85% mức lương công việc đang làm = 85% (mức lương cơ bản + mức lương thực tế) = 85% x (32.487.587đ + 5.474.000đ) = 32.267.349 đồng/tháng, tức 1.241.052 đồng/ngày 8 giờ làm việc trong thời gian thử việc. Tiền lương hợp đồng lao động = Mức lương cơ bản + mức lương thực tế + phụ cấp trách nhiệm = 45.961.587 đồng/tháng, tức 1.767.753 đồng/ngày 8 giờ làm việc của tháng 10 và tháng 12 năm 2015; 1.838.463 đồng/ngày 8 giờ làm việc của tháng 11 năm 2015.

[9.7.] Căn cứ vào quy chế trả lương của Công ty TP, lương tháng của người lao động trong Công ty gồm: (mức lương công nhật x ngày lương thực tế) + lương tăng ca + phụ cấp + trợ cấp (trách nhiệm, năng suất, sinh nhật, xăng, điện thoại) + tiền com + phép năm. Quy chế trả lương của Công ty TP phù hợp với khoản 1 Điều 90 của Bộ luật Lao động và Điều 21 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ: “Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác”.

Căn cứ hợp đồng thử việc và hợp đồng lao động được xác lập giữa Công ty TP và ông D thì hình thức trả lương là: Lương công nhật, mức lương được thỏa thuận theo từng thời điểm. Mức lương theo Hợp đồng lao động là 5.474.000 đồng được hai bên thỏa thuận dùng để trả lương nghỉ phép và các chế độ khác theo quy định của Bộ luật lao động, không phải là lương thực nhận của Ông D hàng tháng.

Xét thấy, việc Ông D cho rằng tiền lương của ông bao gồm lương cơ bản theo hợp đồng lao động, lương thực tế và phụ cấp trách nhiệm là không đúng sự thỏa thuận của hai bên. Theo sự thỏa thuận của Ông D với Công ty là lương công nhật và các khoản trợ cấp, phụ cấp. Theo cách tính của Ông D về tiền lương trong thời gian làm việc chính thức không phù hợp với hợp đồng lao động xác lập giữa ông và Công ty, không có cơ sở chấp nhận. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận cách tính lương theo yêu cầu của Ông D là có căn cứ.

[9.8.] Công ty TP không cung cấp được bảng chi tiết tiền lương của Ông D và không giải thích được cơ cấu tiền lương. Ông D tính toán tiền lương của mình không chính xác, áp dụng mức lương không đúng sự thỏa thuận của ông

với Công ty tại hợp đồng thử việc và hợp đồng lao động. Tòa án cấp sơ thẩm xác định tiền lương ngày theo mức lương ngày mà Công ty TP trả cho Ông D theo các phiếu thanh toán lương Công ty cấp cho Tòa án. Cụ thể lương tháng 8 và tháng 9 năm 2015 là 665.000đ/ngày, lương tháng 10 và tháng 11 năm 2015 là 940.000đ/ngày, lương tháng 12 năm 2015 là 970.000đ/ngày. Trợ cấp trách nhiệm hàng tháng là 8.000.000 đồng có cơ sở xác định Công ty TP đã tính đúng thỏa thuận tiền lương công nhật, trợ cấp trách nhiệm cho Ông D từ ngày 11/8/2015 đến ngày 17/12/2015.

[9.9.] Theo các tài liệu chứng cứ nêu trên, từ ngày 11/8/2015 đến ngày 17/12/2015, Công ty TP tính chưa đủ giờ tăng ca cho Ông D, cụ thể:

Tháng 8/2015 thiếu 0,5 giờ tăng ca x 124.687,5 đồng/giờ = 62.344 đồng;

Tháng 10/2015 thiếu 8,5 giờ tăng ca + tháng 11/2015 thiếu 7,5 giờ tăng ca = 16 giờ tăng ca x 176.250 đồng/giờ = 2.820.000 đồng;

Tháng 12/2015 thiếu 1,5 giờ tăng ca x 181.875 đồng/giờ = 272.813 đồng.
Tổng số tiền tăng ca Công ty TP chưa thanh toán cho Ông D là 3.155.157 đồng (ba triệu, một trăm năm mươi lăm nghìn, một trăm năm mươi bảy đồng).

[9.10.] Theo phiếu tính lương tháng 12/2015 của Công ty TP, Công ty chưa thanh toán cho Ông D tiền lương còn lại của tháng 12/2015 là 257.176 đồng. Ông D yêu cầu Công ty TP có trách nhiệm thanh toán cho anh số tiền này; Người đại diện theo ủy quyền của Công ty TP xác nhận từ tháng 12/2015 đến nay, Công ty TP chưa thanh toán cho Ông D số tiền lương còn lại là 257.176 đồng do thời điểm Ông D nghỉ việc là giữa tháng 12/2015 Công ty TP và Ông D chỉ tạm tính tiền lương những ngày Ông D làm việc tại Công ty. Như vậy, Ông D yêu cầu Công ty trả tiền lương còn lại của tháng 12/2015 là có cơ sở chấp nhận.

[9.11.] Từ nhận định trên, xét thấy Ông D yêu cầu Công ty TP chi trả bổ sung 63.362.915 đồng (sáu mươi ba triệu ba trăm sáu mươi hai nghìn chín trăm mười lăm đồng) là số tiền lương Công ty còn thiếu ông (sau khi đã trừ thuế thu nhập cá nhân) là có cơ sở chấp nhận một phần. Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty TP phải thanh toán thêm số tiền tăng ca còn thiếu là 3.155.157 đồng và thanh toán cho Ông D 257.176 đồng tiền lương còn lại của tháng 12/2015. Tổng cộng hai khoản là 3.412.333 đồng (ba triệu, bốn trăm mười hai nghìn, ba trăm ba mươi ba đồng) là có căn cứ.

[9.12.] Đối với yêu cầu của Ông D về việc buộc Công ty trả thêm khoản tiền lãi phát sinh trên tổng số tiền lương chưa được tính đủ từ ngày 18/12/2015

đến ngày xét xử sơ thẩm là 15.866.768 đồng theo mức lãi suất 10%/năm không đúng quy định pháp luật.

Căn cứ vào khoản 2 Điều 47, Điều 96 Bộ luật Lao động và điểm b khoản 2 Điều 24 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ thì Công ty TP phải thanh toán số tiền lãi trên số tiền lương làm tăng ca và tiền lương tháng 12/2015 còn lại chưa thanh toán theo lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương.

Theo Thông tư số 07/2014/TT-NHNN ngày 17/3/2014 về quy định lãi suất với tiền gửi bằng đồng Việt Nam của tổ chức, cá nhân tại tổ chức tín dụng và Điều 1 Quyết định số 2173/QĐ-NHNN ngày 28/10/2014 của Ngân hàng Nhà nước quy định về mức lãi suất tối đa đối với tiền gửi bằng Đồng Việt Nam của tổ chức, cá nhân tại tổ chức tín dụng, chi nhánh ngân hàng nước ngoài theo quy định tại Thông tư số 07/2014/TT-NHNN ngày 17/3/2014 thì “mức lãi suất tối đa áp dụng đối với tiền gửi có kỳ hạn từ 1 tháng đến dưới 6 tháng là 5,5%/năm; riêng Quỹ tín dụng nhân dân và Tổ chức tài chính vi mô áp dụng mức lãi suất tối đa đối với tiền gửi kỳ hạn từ 1 tháng đến dưới 6 tháng là 6,0%/năm”. Căn cứ các quy định về mức lãi suất nêu trên, Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng mức lãi suất tối đa là 6,0%/năm để tính tiền lãi do Công ty chậm thanh toán tiền lương cho Ông D là đúng quy định. Ông D yêu cầu áp dụng mức lãi suất cơ bản do Ngân hàng Nhà nước công bố 10%/năm không đúng quy định, không được chấp nhận.

Về thời gian bắt đầu tính tiền lãi do chậm trả lương: Theo Ông D yêu cầu Công ty TP trả thêm tiền lãi trên tổng số tiền chậm trả lương từ ngày 18/12/2015 đến ngày xét xử sơ thẩm. Tòa án cấp sơ thẩm tính tiền lãi do chậm trả số tiền lương chậm trả 3.412.333 đồng (ba triệu, bốn trăm mười hai nghìn, ba trăm ba mươi ba đồng) từ ngày 18/12/2015 đến ngày xét xử sơ thẩm 26/6/2018 là 42 tháng 08 ngày, có căn cứ. Số tiền lãi Công ty phải thanh toán cho ông là 721.197 đồng (bảy trăm hai mươi một nghìn, một trăm chín mươi bảy đồng).

[9.13.] Đối với yêu cầu của Ông D về việc buộc Công ty TP truy đóng bổ sung các bảo hiểm bắt buộc như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp còn thiếu từ ngày 01/10/2015 đến ngày 31/12/2015 theo mức tiền lương 23.000.000 đồng (20 lần mức lương cơ sở) là 17.087.850 đồng (mười bảy triệu, không trăm tám mươi bảy nghìn, tám trăm năm mươi đồng).

Tại Tòa án cấp sơ thẩm, Ông D yêu cầu Công ty TP phải phải chi trả bổ sung cho ông số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cùng

kỳ với kỳ trả lương tháng 8 và tháng 9 năm 2015 theo mức lương 23.000.000 đồng x 22% = 5.060.000 đồng/tháng.

Theo quy định tại khoản 2 Điều 94 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006: “Đối với người lao động đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức tiền lương, tiền công ghi trong hợp đồng lao động”. Theo sổ bảo hiểm xã hội số 0202001195 ngày 19/10/2015 của Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh, Ông D có căn cứ đóng là 5.474.000 đồng và đã đóng đến hết tháng 12 năm 2015, phù hợp mức lương theo hợp đồng lao động xác lập giữa hai bên. Như vậy, quá trình Công ty TP đóng bảo hiểm bắt buộc cho Ông D là đúng mức lương thỏa thuận của hai bên tại Hợp đồng lao động.

Việc Ông D yêu cầu Công ty TP phải đóng bảo hiểm cho ông theo mức lương tối đa 23.000.000 đồng/tháng với số tiền 17.087.850 đồng (mười bảy triệu, không trăm tám mươi bảy nghìn, tám trăm năm mươi đồng) và trả bổ sung cho Ông D số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp phải trả cùng kỳ với kỳ trả lương tháng 8 và tháng 9 năm 2015 là: 23.000.000 đồng x 22% = 5.060.000 đồng/tháng, không có cơ sở chấp nhận. Bởi hai bên không có thỏa thuận mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức tiền lương tháng tối đa để tính mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp bằng 20 lần mức lương cơ sở. Theo quy định tại Điều 26 Bộ luật Lao động năm 2012 về thử việc, nội dung của hợp đồng thử việc không quy định phải thỏa thuận về đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Việc Ông D yêu cầu Công ty phải trả số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông cùng kỳ với kỳ trả lương tháng 8 và tháng 9 năm 2015 là không đúng quy định về hợp đồng thử việc. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của Ông D là có căn cứ.

[9.14.] Đối với yêu cầu của Ông D về việc buộc Công ty TP truy đóng bổ sung thuế thu nhập cá nhân 14.444.246 đồng từ ngày 01/10/2015 đến ngày 31/12/2015.

Xét thấy, theo nội dung đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện đề ngày 14/9/2016 và bản tự khai (bổ sung lần 1) ngày 13/10/2016, Ông D yêu cầu Tòa án buộc bị đơn Công ty TP truy đóng bổ sung thuế thu nhập cá nhân từ ngày 01/10/2015 đến ngày 31/12/2015. Tuy nhiên, tại đơn sửa đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện ngày 14/12/2016, nguyên đơn đã sửa đổi yêu cầu khởi kiện và không yêu cầu truy đóng bổ sung thuế thu nhập cá nhân. Ngày 06/02/2018, Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh đã tiến hành phiên họp kiểm tra việc

giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ, nguyên đơn ông D đã xác nhận các yêu cầu khởi kiện, không thể hiện yêu cầu bị đơn Công ty TP truy đóng bổ sung thuế thu nhập cá nhân từ ngày 01/10/2015 đến ngày 31/12/2015. Tại phiên tòa sơ thẩm ngày 31/5/2018, Ông D có yêu cầu khởi kiện bổ sung buộc bị đơn Công ty TP truy đóng bổ sung tiền thuế thu nhập cá nhân 14.444.246 đồng. Yêu cầu này chưa được hòa giải viên lao động hòa giải cơ sở theo quy định tại Điều 32 Bộ luật lao động và vượt quá yêu cầu khởi kiện ban đầu. Điều 2 Luật thuế thu nhập cá nhân năm 2007 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2012) quy định: “Đối tượng nộp thuế thu nhập cá nhân là cá nhân có thu nhập chịu thuế”, yêu cầu khởi kiện của Ông D không có cơ sở chấp nhận. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của Ông D là có căn cứ. Trường hợp Ông D có thu nhập chịu thuế và thuộc đối tượng nộp thuế thu nhập cá nhân thì Ông D có nghĩa vụ nộp thuế thu nhập cá nhân theo quy định của pháp luật.

[9.15.] Tại phiên tòa phúc thẩm hôm nay, Ông D yêu cầu Công ty TP xác định lại mức tiền lương của ông ghi trong hợp đồng thử việc ngày 11/8/2015 là 30.764.000 đồng/tháng, trong đó bao gồm mức lương công nhật theo tháng 17.290.000 đồng (665.000 đồng/ngày x 26), mức lương hợp đồng lao động 5.474.000 đồng/ngày, phụ cấp trách nhiệm 8.000.000 đồng/tháng; Xác định mức tiền lương theo hợp đồng lao động ngày 01/10/2015 là 38.694.000 đồng/tháng, trong đó bao gồm mức lương công nhật theo tháng 25.220.000 đồng (970.000 đồng/ngày x 26), mức lương hợp đồng lao động 5.474.000 đồng/ngày, phụ cấp trách nhiệm 8.000.000 đồng/tháng để làm căn cứ tính lại thu nhập của ông từ 11/8/2015 đến 17/12/2015 đối với số ngày làm việc và giờ tăng ca cụ thể như sau:

Tháng 8/2015 ông làm việc 10,25 ngày và 9,42 giờ tăng ca.

Tháng 9/2015 ông làm việc 25 ngày và 22,07 giờ tăng ca.

Tháng 10/2015 ông làm việc 25, 59 ngày và 9,18 giờ tăng ca.

Tháng 11/2015 ông làm việc 24,88 ngày và 8,17 giờ tăng ca.

Tháng 12/2015 ông làm việc 14 ngày và 3,08 giờ tăng ca.

Đại diện ủy quyền của Công ty TP giữ nguyên yêu cầu cách tính tiền lương như đã trình bày tại cấp sơ thẩm. Tuy nhiên, để giải quyết ổn thỏa giữa hai bên trong việc giải quyết tranh chấp thực hiện hợp đồng lao động, Công ty đồng ý với số ngày làm việc và số giờ tăng ca như phía Ông D đã đưa ra. Công ty không đồng ý với mức lương Ông D yêu cầu như trên. Công ty đề nghị tính theo mức lương hợp đồng lao động 5.474.000 đồng/tháng chia cho ngày làm

việc tháng 8, tháng 9 là 26 ngày, tiền lương ngày làm việc 8 giờ là 210.583 đồng; Tháng 10 ngày làm việc 27 ngày, tiền lương ngày làm việc 8 giờ là 210.583 đồng; Tháng 11 ngày làm việc 25 ngày, tiền lương ngày làm việc 8 giờ là 218.960 đồng; Tháng 12 ngày làm việc 27 ngày, tiền lương ngày làm việc 8 giờ là 210.583 đồng;

Xét thấy, hai bên không thống nhất được mức tiền lương, không có cơ sở áp dụng theo mức lương do phía nguyên đơn và phía bị đơn đưa ra để giải quyết tiền lương còn thiếu hoặc làm căn cứ tính bồi thường.

Như đã nhận định trên, Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ mức tiền lương và hình thức trả lương theo hợp đồng thử việc và hợp đồng lao động xác lập giữa hai bên và căn cứ theo các phiếu Công ty thanh toán lương cho Ông D để xác định lương tháng 8 và tháng 9 năm 2015 là 665.000đ/ngày, lương tháng 10 và tháng 11 năm 2015 là 940.000đ/ngày, lương tháng 12 năm 2015 là 970.000đ/ngày. Trợ cấp trách nhiệm hàng tháng là 8.000.000 đồng có cơ sở. Hội đồng xét xử căn cứ theo mức lương này để tính lại tiền lương Công ty trả thiếu cho Ông D và làm căn cứ tính bồi thường.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện Công ty TP đồng ý với Ông D về số ngày làm việc và giờ tăng ca của Ông D đã đưa ra:

Tháng 8/2015 ông làm việc 10,25 ngày và 9,42 giờ tăng ca.

Tháng 9/2015 ông làm việc 25 ngày và 22,07 giờ tăng ca.

Tháng 10/2015 ông làm việc 25, 59 ngày và 9,18 giờ tăng ca.

Tháng 11/2015 ông làm việc 24,88 ngày và 8,17 giờ tăng ca.

Tháng 12/2015 ông làm việc 14 ngày và 3,08 giờ tăng ca.

Đối chiếu số ngày làm việc và giờ tăng ca nêu trên với ngày giờ làm việc theo phiếu tính tiền lương của Ông D các tháng 8, 9, 10, 11, 12 năm 2015 có cơ sở xác định thời gian làm việc cũng như thời gian được tính lương của Ông D còn thiếu như sau:

Tháng 8/2015 Ông D được tính 10,25 ngày công và 5,5 giờ tăng ca (thiếu 3.92 giờ tăng ca);

Tháng 9/2015 Ông D làm việc được 25 ngày công và 12,5 giờ tăng ca (thiếu 9,57 giờ tăng ca);

Tháng 10/2015 Ông D làm 25,09 ngày công, không tăng ca (thiếu 0,5 ngày và 9,18 giờ tăng ca);

Tháng 11/2015 Ông D làm 24,38 ngày công, không tăng ca (thiếu 0,5 ngày và 8.17 giờ tăng ca);

Tháng 12/2015 Ông D làm được 13 ngày công, không tăng ca (thiếu 01 ngày và 3,08 giờ tăng ca).

Tiền lương ngày làm việc của tháng 10, tháng 11 năm 2015 còn thiếu được tính lại:

$$[(0,50 \text{ ngày} + 0.62 \text{ ngày}) \times 1.247.692 \text{ đồng/ngày}] = 1.397.415 \text{ đồng}$$

Tiền lương ngày làm việc của tháng 12 năm 2015 còn thiếu, được tính lại:

$$970.000 \text{ đồng/ngày} + \text{trợ cấp } 307.692,308 \text{ đồng/ngày} = 1.277.692,31 \text{ đồng}$$

Tiền lương giờ tăng ca của tháng 8, tháng 9 năm 2015 còn thiếu được tính lại:

$$[124.687,5 \text{ đồng/giờ} \times (3,92 \text{ giờ} + 9,57 \text{ giờ})] = 1.682.034,38 \text{ đồng.}$$

Tiền lương giờ tăng ca của tháng 10, tháng 11 năm 2015 còn thiếu được tính lại:

$$[176.250 \text{ đồng/giờ} \times (9,18 \text{ giờ} + 8.17 \text{ giờ})] = 3.057.937,5 \text{ đồng.}$$

Tiền lương giờ tăng ca của tháng 12 năm 2015 còn thiếu được tính lại:
 $181.875 \text{ đồng/giờ} \times 3,08 \text{ giờ} = 560.175 \text{ đồng}$

Tổng tiền lương ngày làm việc và giờ tăng ca của tháng 8, 9, 10, 11, 12 Công ty còn phải trả cho Ông D là:

$$1.397.415 \text{ đồng} + 1.277.692,31 \text{ đồng} + 1.682.034,38 \text{ đồng} + 3.057.937,5 \text{ đồng} + 560.175 \text{ đồng} = 7.975.254,19 \text{ đồng (làm tròn } 7.975.254 \text{ đồng)}$$

Cộng với tiền lương còn lại của tháng 12/2015, Công ty chưa thanh toán cho Ông D là 257.176 đồng.

Như vậy, Công ty phải trả cho Ông D:

$$7.975.254 \text{ đồng} + 257.176 \text{ đồng} = 8.232.430 \text{ đồng.}$$

Tiền lãi phát sinh trên số tiền 8.232.430 đồng, được tính theo mức lãi suất 6%/năm từ ngày 18/12/2015 đến ngày xét xử phúc thẩm 23/11/2018 là 47 tháng 1 ngày (làm tròn thành 47 tháng)

$$[8.232.430 \text{ đồng} \times (6\%:12)] \times 47 \text{ tháng} = 1.934.621 \text{ đồng}$$

Từ nhận định trên, căn cứ sự thỏa thuận giữa Ông D với Công ty TP về số ngày làm việc và số giờ tăng ca tính lương còn thiếu, Hội đồng xét xử xét chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của Ông D, sửa một phần bản án sơ thẩm, buộc Công ty trả cho Ông D Tiền lương ngày làm việc và giờ tăng ca của tháng 8, 9, 10, 11, 12 là 8.232.430 đồng và trả lãi phát sinh đến ngày xét xử phúc thẩm là 1.934.621 đồng.

Như đã phân tích trên, quá trình Công ty TP đóng bảo hiểm bắt buộc cho Ông D là đúng mức lương thỏa thuận của hai bên tại Hợp đồng lao động.

Việc Ông D kháng cáo yêu cầu Công ty TP phải đóng bổ sung tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp của tháng 9, 10, 11, 12 năm 2015, phần thuộc nghĩa vụ của người sử dụng lao động là 11.567.160 đồng, Người lao động đóng bổ sung phần thuộc nghĩa vụ của người lao động là 5.520.690 đồng không có cơ sở chấp nhận. Hội đồng xét xử xét không chấp nhận yêu cầu kháng cáo này của Ông D.

[10] Đối với tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Ngày 17/12/2015, Công ty TP đã ban hành Quyết định số 219/TP2015 cho ông D thôi việc từ ngày 18/12/2015.

Ông D cho rằng Công ty TP đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông, chưa có sự đồng ý của người lao động.

Bị đơn - Công ty TP cho rằng: Do tính cách của Ông D không phù hợp với công việc tại Công ty TP nên ngày 17/12/2015, sau khi có sự thỏa thuận bằng lời nói giữa Ông D với Ban Tổng Giám đốc Công ty TP và Ban chấp hành Công đoàn Công ty TP, Công ty mới ban hành Quyết định số 219/TP2015 cho Ông D thôi việc. Trong ngày 17/12/2015, sau khi nhận quyết định cho thôi việc, Ông D đã cùng với phòng nhân sự và kế toán tính toán giải quyết chế độ thôi việc với số tiền 16.477.200 đồng. Tuy nhiên, đến cuối ngày 17/12/2015, Ông D đã yêu cầu Công ty chuyển tiền qua tài khoản của ông tại ngân hàng, ông không nhận tiền mặt. Ngày 18/12/2015, Công ty TP đã chuyển đủ số tiền bồi thường là 16.477.200 đồng vào tài khoản của Ông D.

[10.1] Hội đồng xét xử xét thấy:

Công ty TP không chứng minh được có sự thỏa thuận giữa Công ty và Ông D về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Việc Công ty ban hành Quyết định số 219/TP2015 ngày 17/12/2015 cho Ông D thôi việc ngày 18/12/2015 là trái quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012 về thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động và trái quy định tại Điều 38 Bộ luật Lao động về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động, đã vi phạm thời hạn báo trước ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn. Ông D cho rằng Công ty TP đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông là có cơ sở.

[10.2.] Ông D cho rằng Công ty TP đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông nên đã khởi kiện yêu cầu Công ty TP phải thực

hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động, phải hủy bỏ Quyết định cho thôi việc, nhận Ông D trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động, bồi thường tiền tương ứng với 30 ngày không báo trước. Ngoài ra Ông D còn yêu cầu Công ty trả tiền lương 14 ngày nghỉ hàng năm; tiền lương tháng 13 năm 2015; Trả trợ cấp thôi việc 11 tháng; và trả lãi phát sinh đối với số tiền chậm trả tính từ ngày 24/12/2015 đến ngày 19/6/2018.

[10.3.] Xét thấy, do Công ty TP đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, Ông D yêu cầu Công ty TP thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 là có cơ sở chấp nhận.

Tuy nhiên, ngày 19/4/2016, Công ty TP đã ban hành thư mời số 080/2016/TM-TGD với nội dung mời Ông D trở lại làm việc kể từ ngày 22/4/2016, khôi phục các quyền lợi của Ông D, thu hồi hủy bỏ Quyết định số 219/TP2015 ngày 17/12/2015, khôi phục quyền lợi của Ông D theo hợp đồng lao động TD0901/1 HĐLĐ-TP ngày 01/10/2015.

Lần thứ hai, Công ty TP gửi thư mời số 087/2016/TM-TGD ngày 25/4/2016 mời Ông D trở lại làm việc kể từ ngày 27/4/2016. Cả hai lần mời, Ông D đều không trở lại Công ty TP làm việc.

Xét thấy, thư mời lần thứ nhất số 080/2016/TM-TGD ngày 19/4/2016, Công ty TP chưa cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh đã gửi cho ông D. Đối với thư mời lần thứ hai số 087/2016/TM - TGD ngày 25/4/2016, mẹ của Ông D là bà L xác nhận bà có nhận thư này và có ký phiếu báo phát ngày 25/4/2016 mà Công ty TP cung cấp cho Tòa án. Tại phiên tòa sơ thẩm ngày 31/5/2016, người làm chứng bà L xác nhận bà có nhận thư của Công ty TP gửi cho ông D nhưng không biết rõ nội dung và không nhớ có đưa cho Ông D thư này không vì Ông D không có nhà, có khi Ông D đi cả tuần mới về nhà. Còn Ông D xác nhận từ khi ông nghỉ việc tại Công ty TP, ông chưa tìm được công việc phù hợp nên chưa đi làm và thường xuyên cư trú tại địa chỉ 166/51/12 Đường Đ1, Phường P1, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

Xét thấy, lời khai của bà L và lời khai của Ông D nêu trên có sự mâu thuẫn. Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn không quy định về hình thức tổng đạt văn bản, gửi thư hợp pháp. Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng tương tự pháp luật tại khoản 5 Điều 177 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015: Việc tổng đạt được

coi là hợp pháp khi văn bản tổng đạt được tổng đạt cho người thân thích của đương sự. Việc Công ty TP gửi thư mời lần thứ hai số 087/2016/TM - TGD ngày 25/4/2016 cho Ông D được Bà L là mẹ của Ông D ký nhận được coi là hợp pháp. Như vậy, Ông D biết rõ thư mời lần hai đã hủy bỏ Quyết định số 219/TP2015 ngày 17/12/2015 của Công ty TP về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty TP mời Ông D trở lại làm việc vào ngày 27/4/2016 nhưng không đến cũng không phản hồi cho Công ty biết.

Từ ngày 27/4/2016 cho đến hết thời hạn hợp đồng lao động, Ông D không trở lại Công ty TP làm việc xem như ông đã tự ý nghỉ việc tại Công ty TP.

Ngày 11/05/2016, Công ty TP có Thông báo số 113/2016/TB-TGD, nội dung thể hiện Công ty TP đã hai lần mời Ông D đến làm việc theo thư mời đề ngày 19/4/2016 và thư mời đề ngày 25/4/2016 nhưng Ông D không đến và không phản hồi, Công ty TP đã cung cấp cho Tòa án phiếu báo phát bưu điện số EX7415606558VN của Bưu cục Quận 5 có thể hiện chữ ký, chữ viết tên D đã nhận thông báo vào ngày 13/5/2016. Tuy nhiên, địa chỉ người nhận là 166/51/12 Đường Đ1, Phường P2, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh, không đúng địa chỉ cư trú của Ông D tại Phường P1, Quận Q. Công ty TP không cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh được sự nhầm lẫn ghi trên phiếu báo phát là Phường P2, Quận Q không phải do Công ty TP mà do lỗi của Bưu cục Quận 5 nên thủ tục gửi Thông báo số 113/2016/TB-TGD ngày 11/5/2016 cho ông D là không hợp lệ. Tuy nhiên, việc gửi Thông báo này không làm ảnh hưởng đến việc Ông D đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số TD0901/1 HĐLĐ-TP ngày 01/10/2015 với Công ty TP như đã nhận định.

Xét thấy, ngày 19/4/2016, Công ty TP đã ra Thông báo số 079/2016/QĐ – TGD, nội dung thu hồi hủy bỏ Quyết định số 219/TP2015 ngày 17/12/2015 về việc cho Ông D thôi việc. Các quyền nghĩa vụ của Ông D được khôi phục theo nội dung đã thỏa thuận tại hợp đồng lao động ký ngày 01/10/2015. Thư mời số 087 ngày 25/4/2016, Công ty TP đã mời Ông D trở lại làm việc kể từ ngày 27/4/2016 nhưng Ông D không đến.

Như vậy, việc Ông D khởi kiện yêu cầu hủy bỏ Quyết định số 219/TP2015 ngày 17/12/2015 của Công ty TP về việc cho Ông D thôi việc không được chấp nhận vì Công ty TP đã ban hành Thông báo số 079/2016/QĐ-TGD ngày 19/4/2016, có nội dung thu hồi và hủy bỏ Quyết định số 219/TP2015 ngày 17/12/2015 trước khi Ông D khởi kiện.

Đến ngày 30/9/2016, thời hạn hợp đồng lao động xác lập giữa Công ty TP và Ông D đã hết. Như đã nhận định trên, Công ty TP đã mời Ông D trở lại làm

việc theo hợp đồng lao động đã ký giữa hai bên nhưng Ông D không trở lại Công ty làm việc, có cơ sở xác định Ông D đã tự ý nghỉ việc tại Công ty TP từ ngày 27/4/2016. Việc Ông D yêu cầu Công ty TP phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông không được làm việc từ ngày 27/4/2016 cho đến hết thời hạn hợp đồng lao động 30/9/2016 không có cơ sở chấp nhận. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của ông là có căn cứ.

[10.4.] Đối với yêu cầu của Ông D về việc buộc Công ty TP phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

Hội đồng xét xử xét thấy: Ông D và Công ty TP đã thỏa thuận tại hợp đồng thử việc ngày 11/8/2015 và hợp đồng lao động ngày 01/10/2015 về thời gian làm việc của Ông D tại Công ty là 08 giờ/ngày, thời gian làm việc hơn 08 giờ/ngày được tính vào thời gian tăng ca.

Về tiền lương làm căn cứ tính bồi thường là tiền lương công nhật của tháng cuối cùng Ông D làm việc tại Công ty được thể hiện 970.000 đồng/ngày tức 25.220.000 đồng/tháng cộng với tiền trợ cấp 8.000.000 đồng/tháng. Như vậy, mức lương làm căn cứ để trả lương những ngày Ông D không được làm việc là 25.220.000 đồng + 8.000.000 đồng = 33.220.000 đồng. được tính theo một tháng có 26 ngày làm việc.

Đối với mức lương 5.474.000 đồng, Ông D và Công ty TP thỏa thuận dùng để trả lương nghỉ phép năm, lễ, tết và các chế độ khác theo quy định của Bộ luật lao động, không phải lương ngày làm việc 08 giờ và cũng không phải lương giờ tăng ca, không có cơ sở cộng mức lương 5.474.000 đồng vào mức lương công nhật thỏa thuận theo từng thời điểm để làm căn cứ tính tiền lương những ngày Ông D không được làm việc.

Về thời gian buộc Công ty trả tiền lương những ngày Ông D không được làm việc, được tính từ ngày Công ty cho Ông D thôi việc 18/12/2015 đến ngày Công ty mời Ông D trở lại làm việc 27/4/2016 là 04 tháng 9 ngày.

$[(25.220.000 \text{ đồng} \times (4 \text{ tháng } 9 \text{ ngày})) + (8.000.000 \text{ đồng} \times 4 \text{ tháng } 9 \text{ ngày})] = 144.379.231 \text{ đồng} .$

Tòa án cấp sơ thẩm tính tiền lương những ngày Ông D không được làm việc là 142.846.000 chưa chính xác, cần điều chỉnh lại bằng số tiền 144.379.231 đồng cho chính xác.

Việc Ông D yêu cầu Công ty TP trả cho ông lương những ngày không được làm việc 09 tháng 15 ngày tương đương với số tiền 481.436.571 đồng

không có cơ sở chấp nhận. Tòa án cấp sơ thẩm chỉ chấp nhận một phần yêu cầu này của Ông D là có căn cứ.

Do Công ty TP đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với Ông D, Công ty phải bồi thường cho Ông D 02 tháng tiền lương là: 33.220.000 đồng x 02 tháng = 66.440.000 đồng (2).

Việc Ông D yêu cầu Công ty TP bồi thường 02 tháng tiền lương theo mức lương 50.270.485 đồng không có cơ sở chấp nhận. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của Ông D là có căn cứ.

Ông D yêu cầu Công ty TP phải bồi thường cho ông 30 ngày lương bằng số tiền 58.004.406 đồng do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông vi phạm thời hạn báo trước.

Xét thấy, Công ty TP đã ban hành Quyết định số 219/TP2015 cho ông D thôi việc từ ngày 18/12/2015 đã vi phạm thời hạn báo trước theo quy định tại khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012. Công ty TP phải có nghĩa vụ bồi thường cho Ông D khoản tiền tương ứng với tiền lương của Ông D trong những ngày không báo trước theo quy định tại khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012. Tuy nhiên, Ông D yêu cầu áp dụng mức lương 50.270.485 đồng làm căn cứ tính bồi thường không được chấp nhận, như đã phân tích trên mức lương này không đúng thỏa thuận của hai bên tại hợp đồng lao động.

Tòa án cấp sơ thẩm nhận định Công ty đã hủy Quyết định cho Ông D thôi việc và mời Ông D trở lại làm việc, khôi phục lại quyền lợi của Ông D nhưng Ông D không trở lại Công ty làm việc là do lỗi của ông. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của Ông D về bồi thường 30 ngày lương do Công ty TP đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vi phạm thời hạn báo trước,

Nhận định trên của Tòa án cấp sơ thẩm không đúng quy định tại khoản 2 Điều 38 và khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 vì trong khoảng thời gian từ ngày 18/12/2015 đến ngày 27/4/2016 được xác định Công ty TP đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông D đã vi phạm thời hạn báo trước. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của Ông D không đúng quy định pháp luật, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông, Ông D kháng cáo phần quyết định này của bản án sơ thẩm là có cơ sở chấp nhận. Hội đồng xét xử, xét thấy cần sửa lại phần Quyết định này của bản án sơ thẩm. Buộc Công ty TP phải có nghĩa vụ bồi thường cho Ông D khoản tiền tương ứng với tiền lương của Ông D trong những ngày không được báo trước là 30 ngày, được tính như sau:

$[(33.220.000 \text{ đồng} : 26 \text{ ngày}) \times 30 \text{ ngày}] = 38.330.769 \text{ đồng} (3).$

Đối với yêu cầu của Ông D buộc Công ty TP phải đóng số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo mức tiền lương làm cơ sở đóng là 23.000.000đ/tháng trong thời gian không được làm việc từ ngày 01/01/2016 đến ngày 30/9/2016 là 44.730.000 đồng.

Xét thấy, trong khoảng thời gian từ ngày 18/12/2015 đến ngày 27/4/2016 được xác định Công ty TP đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với Ông D. Căn cứ khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012, Công ty TP có nghĩa vụ trả lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc. Theo khoản 2 Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 ngày 20/11/2014 có hiệu lực từ ngày 01/01/2016 thì tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội được quy định như sau:

“Đối với người lao động đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương và phụ cấp lương theo quy định của pháp luật về lao động”. Đối chiếu với hợp đồng lao động số TD0901/1 ngày 01/10/2015, mức lương của Ông D theo hợp đồng lao động là 5.474.000 đồng, phụ cấp trách nhiệm là 8.000.000 đồng. Như vậy, mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội là 13.474.000 đồng. Theo quy định tại các Điều 85 và 86 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 thì người sử dụng lao động đóng 22%, người lao động đóng 10,5% trên số tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội. Có cơ sở chấp nhận một phần yêu cầu của Ông D về đóng bảo hiểm.

Theo khoản 2 Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 thì người sử dụng lao động có trách nhiệm “Đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều 86 và hàng tháng trích từ tiền lương của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 85 của Luật này để đóng cùng một lúc vào quỹ bảo hiểm xã hội”. Như vậy, việc Ông D đề nghị Công ty TP giao cho ông 44.730.000 đồng tiền bảo hiểm là trái quy định của pháp luật, không có cơ sở chấp nhận. Tòa án cấp sơ thẩm buộc Ông D và Công ty TP phải có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào quỹ bảo hiểm theo quy định là có căn cứ. Cụ thể tiền bảo hiểm xã hội được đóng như sau:

Phía Công ty TP có trách nhiệm đóng theo mức lương:

$[(13.474.000\text{đ} \times 22\%/tháng) \times 4 \text{ tháng}] = 11.857.120 \text{ đồng} (\text{mười một triệu, tám trăm năm mươi bảy nghìn, một trăm hai mươi đồng}).$

Ông D có trách nhiệm đóng: $[(13.474.000đ \times 10,5\%/tháng) \times 4 tháng] = 5.659.080$ đồng (năm triệu, sáu trăm năm mươi chín nghìn, không trăm tám mươi đồng).

Đối với yêu cầu của của Ông D về việc buộc Công ty TP đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo mức lương tối đa 23.000.000 đồng và đóng đến ngày 30/9/2016 không có cơ sở chấp nhận như đã phân tích trên.

[10.5] Công ty TP hủy bỏ Quyết định số 219/TP2015 ngày 17/12/2015 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông D và đã mời ông trở lại Công ty làm việc vào ngày 27/4/2016 nhưng ông không chấp hành là thuộc trường hợp người lao động tự ý bỏ việc nên Công ty TP không có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho Ông D theo quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động và Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ. Ông D yêu cầu Công ty TP có trách nhiệm chi trả cho ông tiền trợ cấp thôi việc 25.135.243 đồng không có cơ sở chấp nhận. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của ông là có căn cứ. Ông D kháng cáo buộc Công ty TP trả trợ cấp thôi việc cho ông không được chấp nhận.

[10.6] Ông D cho rằng theo quy định tại điểm g khoản 4 Điều 5 Thỏa ước lao động tập thể năm 2014 của Công ty TP thì ông được nghỉ 14 ngày phép hàng năm. Tuy nhiên, trong thời gian làm việc tại Công ty TP, Ông D chưa nghỉ phép của 02 năm 2015 và 2016, Công ty TP chưa trả tiền lương những ngày ông được nghỉ theo mức lương 50.270.485 đồng/tháng. Ông D yêu cầu Công ty TP trả tiền lương của 14 ngày nghỉ hàng năm với số tiền 81.206.196 đồng

Xét thấy, theo nội dung hợp đồng thử việc số 0901/HĐTV-TP ngày 11/8/2015 giữa Công ty TP và ông D, hai bên không thỏa thuận người lao động được nghỉ phép năm; Theo Điều 3 Hợp đồng lao động số TD0901/1 HĐLĐ-TP ngày 01/10/2015 nêu trên, hai bên có thỏa thuận người lao động được nghỉ 12 ngày phép năm và cứ 5 năm thâm niên được tăng thêm một ngày, mức lương hợp đồng lao động 5.474.000 đồng (dùng để đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trả lương phép năm, lễ, Tết và các độ khác theo qui định của Luật lao động). Theo điểm b khoản 5 Điều 5 thỏa ước lao động tập thể ngày 01/8/2014 của Công ty TP quy định “người lao động trong khối gián tiếp (kỹ thuật, QA, kho, bốc xếp, tạm công, thợ máy, thợ điện, kế hoạch, kinh doanh, kế toán, xuất nhập, nhân sự, văn phòng, sản xuất, làm việc đủ 12 tháng (kể cả thời gian thử việc, đào tạo) được nghỉ 12 ngày phép năm” và điểm f khoản 5 Điều 5 thỏa ước lao động tập thể ngày 01/8/2014 quy định “tiền lương phép năm của tất cả nhân viên làm việc trong công ty sẽ được chi trả hàng tháng”.

Đối với hợp đồng thử việc ngày 11/8/2015, hai bên không có thỏa thuận người lao động được nghỉ phép năm nhưng tại phiếu lương tháng 9/2015 có tính tiền lương 01 ngày nghỉ phép năm cho anh D là 210.538 đồng là phù hợp với khoản 2 Điều 6 Nghị định 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động. Từ tháng 10 đến tháng 12 năm 2015, Ông D đã được Công ty TP chi trả tiền nghỉ phép năm của mỗi tháng là 01 ngày được thể hiện tại các phiếu lương tháng 10, tháng 11, tháng 12 năm 2015. Như vậy, Công ty TP đã chi trả tiền đủ lương nghỉ phép năm cho Ông D từ tháng 10 đến tháng 12 năm 2015 là phù hợp với Điều 114 Bộ luật lao động, Điều 26 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ và thỏa ước lao động tập thể năm 2014 của Công ty TP. Theo nội dung nhận định, Ông D được giải quyết quyền lợi của người lao động đến ngày 27/4/2016. Ông D yêu cầu Công ty TP chi trả tiền lương của 14 ngày nghỉ hàng năm là 81.206.196 đồng là không phù hợp quy định của pháp luật, Cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện Ông D, buộc Công ty TP có trách nhiệm trả cho anh D tiền lương của những ngày phép năm chưa được nghỉ từ tháng 1 đến tháng 4 năm 2016 là 4 ngày x 210.538 đồng/ngày = 842.152 đồng (tám trăm bốn mươi hai nghìn, một trăm năm mươi hai đồng) là đúng quy định.

[10.7] Đối với yêu cầu của Ông D về việc buộc Công ty TP trả tiền lương tháng 13 của năm 2015 với số tiền 14.306.092 đồng, Hội đồng xét xử xét thấy:

Tại Điều 3 hợp đồng lao động số TD0901/1 HĐLĐ-TP ngày 01/10/2015 xác lập giữa Công ty TP và ông D, hai bên thỏa thuận tiền lương tháng 13 “cuối năm theo kết quả kinh doanh sẽ do Ban Tổng Giám đốc công ty quyết định” và Điều 14 chương V Quy chế trả lương – Lương tháng 13 – Thang bảng lương năm 2015 quy định cách tính lương tháng 13 = (cộng lương 12 tháng : 12) x tỷ lệ được hưởng lương tháng 13 theo thâm niên. Điều 5 Mục 4 Thỏa ước lao động tập thể bổ sung ngày 15/12/2014 và Thông báo tiêu chuẩn tính tiền lương tháng 13/2015 thì Ông D có thâm niên làm việc từ 3 tháng đến dưới 01 năm sẽ được hưởng 70% và được tính thêm 25% căn cứ trên tỷ lệ được hưởng theo thâm niên.

Theo nội dung nhận định trên, Ông D được tính thời gian làm việc tại Công ty TP đến ngày 27/4/2016. Từ tháng 8 đến tháng 12 năm 2015, Công ty TP đã tính đúng tiền lương công nhật và trợ cấp trách nhiệm cho Ông D. Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu của Ông D, buộc Công ty TP còn phải trả cho Ông D tiền lương tăng ca còn thiếu 3.155.157 đồng. Như vậy, tiền lương tháng 13 năm 2015 của Ông D được Tòa án cấp sơ thẩm tính như sau:

Lương theo phiếu tính lương từ tháng 8 đến tháng 12 năm 2015 (10.589.688 đồng + 26.604.670 đồng + 31.487.341 đồng + 30.936.160 đồng + 18.297.741 đồng) + tiền lương tăng ca còn thiếu (3.155.157 đồng) : 12 tháng x 70% x 25% = 8.828.076 đồng. Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng quy định pháp luật đã tính đúng tiền lương tháng 13 của Ông D.

Ông D yêu cầu Công ty TP trả tiền lương tháng 13 của năm 2015 với số tiền 14.306.092 đồng là chưa phù hợp. Tòa án cấp sơ thẩm chỉ chấp nhận một phần yêu cầu của Ông D, buộc Công ty TP trả cho Ông D tiền lương tháng 13/2015 là 8.828.076 đồng (tám triệu, tám trăm hai mươi tám nghìn, không trăm bảy mươi sáu đồng) là có căn cứ.

Tại phiên tòa phúc thẩm, do có sự thỏa thuận của Ông D với đại diện Công ty TP về tính lại thời gian ngày làm việc, giờ tăng ca còn thiếu nên tiền lương ngày làm việc, giờ tăng ca còn thiếu được tính lại là 8.441.973,31 đồng. Hội đồng xét xử xét sửa bản án sơ thẩm tính lại tiền lương tháng 13 của Ông D như sau:

Lương theo phiếu tính lương từ tháng 8 đến tháng 12 năm 2015 (10.589.688 đồng + 26.604.670 đồng + 31.487.341 đồng + 30.936.160 đồng + 18.297.741 đồng) + tiền lương tăng ca còn thiếu (8.441.973,31 đồng) : 12 tháng x 70% x 25% = 10.003.304 đồng (Mười triệu, không trăm lẻ ba nghìn, ba trăm lẻ bốn đồng)

[10.8] Đối với yêu cầu của Ông D về việc buộc Công ty TP trả tiền lương tháng 13 của năm 2016 là 29.290.964 đồng. Tại phiên tòa sơ thẩm ngày 31/5/2018, Ông D đã rút yêu cầu, Tòa án cấp sơ thẩm không xem xét là đúng quy định.

[10.9.] Đối với yêu cầu của Ông D về việc buộc Công ty TP phải trả cho ông khoản tiền lãi chậm trả trên tổng số tiền 805.359.451 đồng theo mức lãi suất 10%/năm từ ngày 24/12/2015 đến ngày 19/6/2018 là 200.316.954 đồng, Hội đồng xét xử xét thấy:

Điều 96 Bộ luật lao động và điểm b khoản 2 Điều 24 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ quy định về nguyên tắc trả tiền lương và trả tiền lãi do chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền lương cho người lao động. Ngoài ra, Bộ luật lao động và các văn bản hướng thi hành không quy định tính thêm khoản tiền lãi chậm trả đối với yêu cầu bồi thường. Ông D yêu cầu Hội đồng xét xử áp dụng Điều 357 và Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015 buộc bị đơn trả thêm khoản tiền lãi chậm trả trên tổng số tiền 805.359.451 đồng theo mức lãi suất 10%/năm từ ngày 24/12/2015 đến ngày 19/6/2018 là 200.316.954

đồng (hai trăm triệu ba trăm mười sáu nghìn chín trăm năm mươi bốn đồng) không đúng quy định pháp luật, không có cơ sở nên không được chấp nhận. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của Ông D là có căn cứ.

[10.10.] Đối với yêu cầu của Ông D về việc buộc Công ty TP phải bồi thường thêm 02 tháng tiền lương là 100.540.971 đồng để chấm dứt hợp đồng lao động nếu không nhận người lao động trở lại làm việc, Hội đồng xét xử xét thấy:

Như đã nhận định trên, Công ty TP đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với Ông D từ ngày 17/12/2015. Sau đó, Công ty đã thu hồi Quyết định cho Ông D thôi việc và mời Ông D trở lại làm việc từ 27/4/2016 nhưng Ông D không trở lại Công ty làm việc được xem như Ông D đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Công ty TP. Như vậy, hợp đồng lao động giữa hai bên đã chấm dứt từ 27/4/2016. Đại diện Công ty TP không đồng ý đối với yêu cầu của Ông D về việc bồi thường thêm 02 tháng tiền lương là 100.540.971 đồng để chấm dứt hợp đồng lao động. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của Ông D là có căn cứ. Tại phiên tòa hôm nay, Ông D rút lại yêu cầu buộc Công ty TP phải bồi thường thêm 02 tháng tiền lương là 100.540.971 đồng để chấm dứt hợp đồng lao động nếu không nhận người lao động trở lại làm việc. Xét việc Ông D rút một phần yêu cầu khởi kiện là tự nguyện, Hội đồng xét xử chấp nhận và đình chỉ xét xử đối với một phần yêu cầu khởi kiện Ông D đã rút lại.

Tại phiên tòa hôm nay, Kiểm sát viên –Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ yêu cầu Công ty TP nhận ông D trở lại làm việc do Ông D rút lại yêu cầu này. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của ông D về việc trả cho Ông D số tiền tăng ca còn thiếu và lãi suất phải trả tương ứng với số tiền tăng ca và thời gian chưa trả là có căn cứ.

Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử xét chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông D, sửa một phần bản án sơ thẩm về việc tính lại tiền lương Công ty TP còn thiếu Ông D theo ngày làm việc, giờ tăng ca Công ty và Ông D đã thỏa thuận tại phiên tòa. Tính lại 30 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước và tính lại tiền lương tháng 13 năm 2015 của Ông D, đình chỉ xét xử đối với một phần yêu cầu khởi kiện Ông D về việc buộc Công ty TP phải nhận ông trở lại làm việc do Ông D rút yêu cầu.

Đối với những phần Quyết định khác của bản án sơ thẩm, các đương sự không kháng cáo, Viện kiểm sát không kháng nghị đã phát sinh hiệu lực pháp luật.

[11] Về án phí lao động sơ thẩm: Vụ án giữa ông D và Công ty TP được thụ lý vào ngày 01/8/2016 trong thời gian Pháp lệnh số 10/2009/UBTVQH12

ngày 27/02/2009 có hiệu lực. Từ ngày 01/01/2017, 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 và lệ phí Tòa án có hiệu lực, thay thế Pháp lệnh số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009. Theo khoản 1 Điều 48 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định điều khoản chuyển tiếp: “Đối với những vụ việc đã được Tòa án thụ lý để giải quyết theo thủ tục sơ thẩm hoặc theo thủ tục phúc thẩm trước ngày 01 tháng 01 năm 2017 nhưng sau ngày 01 tháng 01 năm 2017 Tòa án mới giải quyết theo thủ tục sơ thẩm, phúc thẩm thì các quyết định về án phí, lệ phí Tòa án được thực hiện theo quy định của Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án năm 2009; Trường hợp theo quy định của Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án năm 2009 mà đương sự, người bị kết án phải chịu án phí, lệ phí Tòa án nhưng theo quy định của Nghị quyết này thì đương sự, người bị kết án không phải chịu hoặc được miễn, giảm án phí, lệ phí Tòa án thì áp dụng quy định của Nghị quyết này”. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng những quy định của Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 để tính án phí lao động sơ thẩm và buộc Công ty TP phải chịu án phí sơ thẩm theo quy định tại khoản 1 Điều 147 của Bộ luật tố tụng dân sự đối với phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận; ông D phải chịu án phí sơ thẩm đối với yêu cầu buộc bị đơn trả số tiền lãi chậm trả là 200.316.954 đồng không được chấp nhận theo quy định tại khoản 1 Điều 147 của Bộ luật tố tụng dân sự là đúng quy định.

Do Tòa án cấp phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm nên sửa lại tiền án phí sơ thẩm Công ty TP phải nộp, được tính như sau:

$[(270.162.507 \text{ đồng} + 11.857.120 \text{ đồng}) \times 3\%] = 8.460.589 \text{ đồng}$ (tám triệu, bốn trăm sáu mươi nghìn, năm trăm tám mươi chín đồng).

Ông D thuộc trường hợp được miễn án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, Điều 147, 148, 293, khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng:

Điểm b khoản 2 Điều 5, Điều 38, Điều 41, 42, khoản 2 Điều 47, Điều 90, Điều 96, Điều 114, Điều 201 và Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012;

Các Điều 14, 21, 24, 26 và Điều 31 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;

Khoản 2 Điều 6 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động;

Khoản 2 Điều 94 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006; Các Điều 85, 86 và khoản 2 Điều 121 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Luật Bảo hiểm y tế năm 2008 (được sửa đổi, bổ sung năm 2014);

Luật Thuế thu nhập cá nhân năm 2007 (được sửa đổi, bổ sung năm 2012); Điều 357 Bộ luật dân sự năm 2015; Điều 26 của Luật Thi hành án dân sự năm 2008;

Thông tư số 07/2014/TT-NHNN ngày 17/3/2014 về quy định lãi suất với tiền gửi bằng đồng Việt Nam của tổ chức, cá nhân tại tổ chức tín dụng; Quyết định 2173/QĐ-NHNN ngày 28/10/2014 của Ngân hàng Nhà nước quy định về mức lãi suất tối đa đối với tiền gửi bằng Đồng Việt Nam;

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 và lệ phí Tòa án;

Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn - ông D.

Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 03/2018/LĐ-ST ngày 26 tháng 6 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D, buộc Công ty TP phải:

1.1 Trả cho ông D 7.975.254 đồng (bảy triệu, chín trăm bảy mươi lăm nghìn, hai trăm năm mươi bốn đồng) tiền lương ngày làm việc và tăng ca còn thiếu từ tháng 8 đến tháng 12 năm 2015 và 257.176 đồng (hai trăm năm mươi bảy nghìn, một trăm bảy mươi sáu đồng) tiền lương còn lại của tháng 12 năm 2015 chưa thanh toán;

1.2 Trả cho ông D 1.934.621 đồng (một triệu, chín trăm ba mươi bốn nghìn, sáu trăm hai mươi mốt đồng) tiền lãi chậm trả đối với tiền lương ngày làm việc và tăng ca còn thiếu từ tháng 8 đến tháng 12 năm 2015 và tiền lương còn lại của tháng 12 năm 2015 chưa thanh toán, được tính từ ngày 18/12/2015 đến ngày 26/6/2018;

1.3 Trả cho ông D tiền lương trong những ngày không được làm việc là 144.379.231 đồng (một trăm bốn mươi bốn triệu, ba trăm bảy mươi chín nghìn, hai trăm ba mươi một đồng);

1.4 Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế những ngày ông D không được làm việc từ tháng 1 đến tháng 4 năm 2016 với số tiền 11.857.120 đồng (mười một triệu, tám trăm năm mươi bảy nghìn, một trăm hai mươi đồng);

1.5 Bồi thường cho ông D ít nhất hai tháng tiền lương là 66.440.000 đồng (sáu mươi sáu triệu, bốn trăm bốn mươi nghìn đồng);

1.6. Trả cho ông D 30 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước là 38.330.769 đồng (ba mươi tám triệu, ba trăm ba mươi nghìn, bảy trăm sáu mươi chín đồng).

1.7 Trả cho ông D tiền lương những ngày nghỉ phép năm 2016 chưa nghỉ là 842.152 đồng (tám trăm bốn mươi hai nghìn, một trăm năm mươi hai đồng);

1.8 Trả cho ông D tiền lương tháng 13 của năm 2015 là 10.003.304 đồng (mười triệu, không trăm lẻ ba nghìn, ba trăm lẻ bốn đồng).

Tổng cộng số tiền Công ty TP có trách nhiệm trả cho ông D là 270.162.507 đồng (hai trăm bảy mươi triệu, một trăm sáu mươi hai nghìn, năm trăm lẻ bảy đồng) và có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế những ngày ông D không được làm việc là 11.857.120 đồng (mười một triệu, tám trăm năm mươi bảy nghìn, một trăm hai mươi đồng).

1.8 Thi hành việc trả tiền khi bản án có hiệu lực pháp luật, tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

1.9 Trường hợp Công ty TP chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền thì Công ty phải trả lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả. Lãi suất phát sinh do chậm trả tiền được xác định theo quy định tại Điều 357 Bộ luật Dân sự năm 2015.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D yêu cầu hủy Quyết định số 219/TP2015 ngày 17/12/2015 của Tổng Giám đốc Công ty TP.

3. Đình chỉ đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D về việc buộc Công ty TP nhận ông trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết do Ông D đã rút yêu cầu.

4. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D đối với Công ty TP về các yêu cầu sau:

4.1 Truy đóng bổ sung các chế độ bảo hiểm bắt buộc còn thiếu từ 01/10/2015 đến 31/12/2015 với số tiền 17.087.850 đồng (mười bảy triệu, không trăm tám mươi bảy nghìn, tám trăm năm mươi đồng) và chi trả bổ sung cho Ông D số tiền bảo hiểm bắt buộc phải trả cùng kỳ với kỳ trả lương tháng 8 và tháng 9 năm 2015 là 5.060.000 đồng/tháng (năm triệu, không trăm sáu mươi nghìn đồng mỗi tháng);

4.2 Truy đóng bổ sung thuế thu nhập cá nhân là 14.444.246 đồng (mười bốn triệu, bốn trăm bốn mươi bốn nghìn, hai trăm bốn mươi sáu đồng) từ ngày 01/10/2015 đến ngày 31/12/2015;

4.3 Trả tiền trợ cấp thôi việc là 25.135.243 đồng (hai mươi lăm triệu, một trăm ba mươi lăm nghìn, hai trăm bốn mươi ba đồng);

4.4 Trả thêm khoản tiền lãi chậm trả từ ngày 24/12/2015 đến ngày 19/6/2018 là 200.316.954 đồng (hai trăm triệu, ba trăm mười sáu nghìn, chín trăm năm mươi bốn đồng).

5. Ông D có trách nhiệm đóng 5.659.080 đồng (năm triệu, sáu trăm năm mươi chín nghìn, không trăm tám mươi đồng) tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế những ngày không được làm việc tại Công ty TP và nộp thuế thu nhập cá nhân (nếu thuộc đối tượng nộp thuế thu nhập cá nhân) theo quy định của Luật thuế thu nhập cá nhân.

6. Về án phí lao động sơ thẩm:

6.1 Bị đơn Công ty TP phải nộp 8.460.589 đồng (tám triệu, bốn trăm sáu mươi nghìn, năm trăm tám mươi chín đồng) án phí lao động sơ thẩm.

6.2 Nguyên đơn ông D phải nộp 6.009.508 đồng (sáu triệu, không trăm lẻ chín nghìn, năm trăm lẻ tám đồng) án phí lao động sơ thẩm, được trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp 654.000 đồng (sáu trăm năm mươi bốn nghìn đồng), theo biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AD/2014/0003611 ngày 01/8/2016 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh. Ông D còn phải nộp 5.355.508 đồng (năm triệu, ba trăm năm mươi lăm nghìn, năm trăm lẻ tám đồng) án phí lao động sơ thẩm.

Thi hành tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

7. Án phí phúc thẩm: Ông D thuộc trường hợp được miễn án phí lao động phúc thẩm.

8. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

9. 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 tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và Điều 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:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân Quận Q;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận Q;
- Đương sự;
- Lưu (T18).

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

(Đã ký và đóng dấu)

Nguyễn Thị Thanh Mai