

Bản án số: 1151/2018/LĐ-PT
Ngày: 30/11/2018
V/v tranh chấp về đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Ngọc Tài
Các Thẩm phán: Bà Võ Thị Sang
Ông Nguyễn Tiến Dũng

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Lưu, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Nguyễn Thị Thanh Phương – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 29 và 30 tháng 11 năm 2018 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 52/2018/TLPT - LĐ ngày 05 tháng 10 năm 2018, về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 1066/2018/LĐ-ST ngày 28 tháng 8 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 5005/2018/QĐ-PT ngày 30 tháng 10 năm 2018 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 9531/2018/QĐ-PT ngày 19 tháng 11 năm 2018, giữa các đương sự:

- 1. Nguyên đơn:** Ông K, sinh năm 1967.
Trú tại: đường C, Khu Phố I, phường T, quận Đ, Thành phố Hồ Chí Minh.
- 2. Bị đơn:** Công ty PN.
Trụ sở: Đường N, Phường S, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.
Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà L, sinh 1989. Là người đại diện theo ủy quyền (Theo văn bản ủy quyền ngày 28/8/2018).
Địa chỉ: Đường S, Phường H, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.
- 3. Người kháng cáo:** Công ty PN là bị đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 23/10/2017 và các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn Ông K trình bày:

Ngày 02/12/2016, Ông K được Công ty PN (sau đây gọi tắt là Công ty) nhận thử việc tại dự án Léman, địa chỉ đường N, Phường S, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. Chức danh: chuyên viên an toàn lao động. Mức lương thử việc 12.750.000 đồng/tháng (bằng 85% lương chính thức gồm lương và phụ cấp) theo Hợp đồng thử việc ngày 02/12/2016. Ngày 19/12/2016, Ông K được bổ nhiệm làm đội trưởng an toàn lao động. Mức lương thử việc 16.150.000 đồng/tháng (bằng 85% lương chính thức gồm lương và phụ cấp) theo Quyết định bổ nhiệm số 396-16/QĐBN-PN ngày 19/12/2016. Ngày 15/01/2017, Ông K và Công ty ký hợp đồng lao động chính thức và phụ lục hợp đồng trước thời hạn với mức lương 19.000.000 đồng/tháng theo Hợp đồng số 032-17/HĐLD-CTPN và phụ lục hợp đồng ngày 15/01/2017, thời hạn hợp đồng lao động là từ ngày 15/01/2017 đến ngày 14/01/2018. Ngày 28/02/2017, Ông K nhận được Thông báo kết thúc hợp đồng lao động số 185-17/TB-CTPN ngày 25/02/2017.

Sau khi kiểm tra và xem xét, Ông K nhận thấy Công ty chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật nên Ông K đã gửi Đơn yêu cầu hòa giải viên lao động hòa giải nhưng không thành. Vì vậy, Ông K làm đơn khởi kiện tại Tòa án để buộc Công ty phải nhận Ông K trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký. Trường hợp Công ty không nhận Ông K trở lại làm việc thì yêu cầu Công ty bồi thường như sau:

- Thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc (tính từ ngày Ông K nghỉ việc là ngày 03/3/2017 đến ngày 14/01/2018): 19.000.000 đồng x 10 tháng + 19.000.000 đồng/26 ngày x 10 ngày = 197.307.700 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 19.000.000 đồng x 2 = 38.000.000 đồng.

- Buộc Công ty nộp Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho Ông K theo quy định pháp luật trên mức lương 19.000.000 đồng/tháng kể từ ngày 15/01/2017 đến ngày 14/01/2018. Thực hiện ngay khi án có hiệu lực pháp luật.

- Ông K rút lại yêu cầu Công ty thanh toán tiền 12 ngày phép năm và tiền cơm.

Tại các bản tự khai và ý kiến trong quá trình giải quyết vụ án, công ty có bà M đại diện trình bày:

Xác nhận Công ty và Ông K có ký hợp đồng thử việc, hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng như Ông K trình bày. Mức lương cơ bản của Ông K là 4.700.000 đồng/tháng, ngoài ra Công ty hỗ trợ tiền cơm là 49.000 đồng/ngày làm việc và có phụ cấp. Ngày 25/02/2017, Công ty có ban hành Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với Ông K với lý do căn cứ Điều 36 Bộ luật Lao động. Ngày 02/3/2017, Ông K nghỉ việc tại Công ty. Vụ việc đã được hòa giải nhưng không thành. Công ty thừa nhận trình tự xử lý kỷ luật lao động với Ông

K là chưa đúng theo quy định pháp luật. Tuy nhiên Ông K có vi phạm nội quy lao động và không hoàn thành công việc nên Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Ông K.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

Nguyên đơn, Ông K giữ nguyên yêu cầu.

Bị đơn, Công ty vẫn giữ nguyên ý kiến trình bày và xác nhận: Công ty kỷ luật sa thải đối với Ông K vì Ông K vi phạm nghiêm trọng nội quy lao động của Công ty. Công ty xin hoãn phiên tòa sơ thẩm để bổ sung chứng cứ vi phạm kỷ luật lao động của Ông K. Lương của Ông K gồm lương, phụ cấp là 19.000.000 đồng/tháng. Công ty chưa nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho Ông K.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 1066/2018/LĐ-ST ngày 28/8/2018 Tòa án nhân dân Quận B đã tuyên xử:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 4 Điều 96, khoản 2 Điều 184, khoản 2 Điều 244, Điều 233 và khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ khoản 8 Điều 36, Điều 41, Điều 42, khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động;

Căn cứ Điều 30 Nghị định 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;

Căn cứ Điều 357 Bộ luật Dân sự;

Căn cứ khoản 1 Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội;

Áp dụng Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Ông K.

- Buộc Công ty PN bồi thường cho Ông K các khoản sau:

+ Tiền lương cho những ngày không được làm việc (từ ngày 03/03/2017 đến ngày 14/01/2018): 197.307.700 đồng;

+ 02 tháng tiền lương: 38.000.000 đồng.

Tổng cộng: 235.307.700 đồng, thực hiện trả tiền ngay khi án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày Ông K có đơn yêu cầu thi hành án, trường hợp Công ty PN chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền thì Công ty PN còn phải chịu tiền lãi chậm trả theo quy định tại Điều 357 Bộ luật Dân sự.

- Buộc Công ty PN nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho Ông K với mức lương, phụ cấp là 19.000.000 đồng/tháng kể từ ngày

15/01/2017 đến ngày 14/01/2018, thực hiện nộp ngay khi án có hiệu lực pháp luật.

- Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu của Ông K về việc buộc Công ty PN thanh toán tiền 12 ngày phép năm và tiền cơm mỗi ngày làm việc.

2. Về án phí lao động sơ thẩm là 7.059.000 đồng, Công ty PN nộp toàn bộ.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quy định về thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 10/9/2018, bị đơn nộp đơn kháng cáo, với nội dung: Nhận thấy bản án ngày 28/8/2018 của Tòa án nhân dân Quận B không đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn nên kháng cáo toàn bộ nội dung bản án sơ thẩm số 1066/2018/LĐ-ST ngày 28/8/2018 của Tòa án nhân dân Quận B, đề nghị xét xử theo trình tự phúc thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo Công ty Cổ phần C.T – Phương Nam có người đại diện theo ủy quyền là Bà L trình bày: Công ty xác định lại là Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Ông K do Ông K vi phạm nội quy lao động, không phải là bị xử lý kỷ luật sa thải như trình bày tại cấp sơ thẩm do không hiểu rõ ý nghĩa của từng trường hợp. Hành vi vi phạm nội quy lao động của Ông K không được lập biên bản ghi nhận sự việc để làm căn cứ theo quy định. Công ty thừa nhận việc chấm dứt hợp đồng với Ông K là không đúng quy định của pháp luật và Công ty chưa nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho Ông K. Tuy nhiên do bản án sơ thẩm buộc Công ty phải bồi thường thiệt hại cho Ông K tiền lương, tiền bảo hiểm đối với những ngày Ông K không được làm việc đến khi hợp đồng lao động kết thúc và theo mức lương 19.000.000 đồng/tháng là chưa chính xác, không đảm bảo được quyền lợi của Công ty. Bởi theo Công ty được biết thì sau khi nghỉ việc Ông K đã làm việc tại công ty mới từ tháng 10/2017 và theo thỏa thuận tại hợp đồng lao động đã ký kết trước đây giữa Ông K và Công ty thì tiền lương là 5.000.000 đồng/tháng và mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm là 4.700.000 đồng. Công ty kháng cáo toàn bộ bản án, đề nghị Hội đồng xét xử xem xét sửa bản án sơ thẩm trên cơ sở tiền lương làm căn cứ tính bồi thường cho những ngày Ông K không được làm việc là 5.000.000 đồng/tháng và mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm là 4.700.000 đồng, tính đến tháng 10/2017.

Nguyên đơn, Ông K trình bày: Ngày 10/10/2017, ông đã đi làm tại Công ty TNHH xây dựng thương mại Thuận Việt theo hợp đồng thử việc, đến tháng 12/2017 mới ký hợp đồng chính thức với mức lương là 19.000.000 đồng/tháng. Việc ông đi làm ở công ty khác là nhằm đảm bảo được cuộc sống gia đình ông và là quyền lợi của ông nên ông không đồng ý với ý kiến của Công ty là bồi thường thiệt hại cho ông đến tháng 10/2017. Ông xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông, không phải là bị xử lý kỷ luật sa thải. Khi

làm việc tại Công ty ông không vi phạm kỷ luật lao động. Ông K xác định đã nhận đủ tiền lương và các khoản phụ cấp đến ngày 02/3/2017, ông hiện đang giữ sổ bảo hiểm xã hội của ông do Công ty trước đây không có yêu cầu nộp lại sổ, số tiền lương ông yêu cầu bồi thường chưa tính trừ khoản tiền bảo hiểm mà người lao động phải nộp. Do hợp đồng lao động đã kết thúc nên ông không còn đề nghị Công ty nhận ông trở lại làm việc. Ông đề nghị Toà án bác nội dung kháng cáo của bị đơn, tuyên y án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của các đương sự nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán; Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật lao động, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thấy rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Ông K trái pháp luật nên buộc phải bồi thường cho người lao động theo quy định. Bản án sơ thẩm tuyên đúng quy định. Tại phiên tòa nguyên đơn xác nhận hiện đang giữ sổ bảo hiểm xã hội, số tiền lương ông yêu cầu bồi thường chưa tính trừ khoản tiền bảo hiểm mà người lao động phải nộp. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử bác yêu cầu kháng cáo của bị đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm, bổ sung nội dung buộc Ông K phải cung cấp sổ bảo hiểm xã hội và phải đóng phần bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp mà người lao động phải nộp.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng: Kháng cáo của bị đơn Công ty PN nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn:

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

Căn cứ Hợp đồng thử việc số 696-16/HĐTV-PN ngày 02/12/2016 thì Ông K được Công ty PN nhận vào làm thử việc tại dự án Léman, địa chỉ 117 Nguyễn Đình Chiểu, Phường S, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh; Với chức danh: chuyên viên an toàn lao động; Mức lương thử việc là 12.750.000 đồng/tháng (bằng 85% lương chính thức gồm lương và phụ cấp); Thời hạn thử việc là 02 tháng kể từ ngày 02/12/2016 đến ngày 01/02/2017.

Ngày 19/12/2016, Công ty ban hành Quyết định bổ nhiệm cán bộ số 396-16/QĐBN-PN bổ nhiệm Ông K làm Đội trưởng an toàn lao động.

Ngày 15/01/2017, Ông K và Công ty ký Hợp đồng lao động số 032-17/HĐLĐ-CTPN với hình thức loại hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng tính từ ngày 15/01/2017 đến ngày 14/01/2018 với mức lương cơ bản là 5.000.000 đồng/tháng. Đồng thời ký kết Phụ lục hợp đồng lao động ngày 15/01/2017 xác định mức lương và các khoản phụ cấp là 19.000.000 đồng.

Ngày 28/02/2017, Ông K nhận được Thông báo số 185-17/TB-CTPN ngày 25/02/2017 với nội dung Công ty Cổ phần C.T Phương Nam thông báo kết thúc hợp đồng lao động số số 032-17/HĐLĐ-CTPN ký ngày 15/01/2017 giữa Ông K và Công ty, thời hạn kết thúc hợp đồng là ngày 25/02/2017.

Thông báo này không ghi rõ lý do kết thúc hợp đồng, chỉ căn cứ vào Điều 36 Bộ luật lao động chung chung để chấm dứt hợp đồng lao động, không ghi trường hợp chấm dứt cụ thể, thuộc khoản 8 Điều 36 hay khoản 10 Điều 36 Bộ luật lao động. Tại phiên tòa, Công ty xác định là Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Ông K do Ông K vi phạm nội quy lao động, không phải là bị xử lý kỷ luật sa thải như đã trình bày tại cấp sơ thẩm và thừa nhận việc chấm dứt hợp đồng với Ông K là không đúng quy định của pháp luật. Lời trình bày này phù hợp hơn với các tài liệu chứng cứ có được trong hồ sơ vụ án.

Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Ông K do Ông K vi phạm nội quy lao động nhưng không có biên bản ghi nhận việc vi phạm nội quy lao động, không chứng minh được việc chấm dứt hợp đồng lao động với Ông K thuộc trường hợp nào được quy định tại khoản 1 Điều 38, đồng thời Công ty đã vi phạm thời hạn báo trước theo quy định tại khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động. Vì vậy, trong trường hợp Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động với Ông K là không đúng quy định của Bộ luật lao động và thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động.

Đối với yêu cầu của Ông K về việc nhận trở lại làm việc do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo đơn khởi kiện, do hợp đồng lao động đã kết thúc, bản thân Ông K không còn yêu cầu Công ty nhận ông trở lại làm việc nên không xét

Do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với Ông K nên Công ty phải bồi thường cho Ông K theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động.

Về yêu cầu Công ty bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc và 02 tháng tiền lương theo luật định của Ông K, đây là sự tự nguyện của Ông K và có lợi cho Công ty nên cấp sơ thẩm đã chấp nhận và xác định, tính toán các yêu cầu bồi thường theo đúng quy định.

Căn cứ khoản 1 Điều 3 Hợp đồng lao động số 032-17/HĐLĐ-CTPN ngày 15/01/2017 thì Ông K có mức lương cơ bản là 5.000.000 đồng; lương thực lãnh bao gồm lương theo kết quả đánh giá hàng tháng, các khoản trợ cấp và tiền thưởng (nếu có).

Căn cứ Phụ lục hợp đồng lao động ký ngày 15/01/2017 quy định chi tiết khoản 1 Điều 3 Hợp đồng lao động số 032-17/HĐLĐ-CTPN ngày 15/01/2017, xác định thu nhập của người lao động gồm mức lương và các khoản phụ cấp là 19.000.000 đồng, trong đó tiền lương là 19.000.000 đồng; các khoản phụ cấp, trợ cấp khác bao gồm: phụ cấp trách nhiệm (thể hiện trong lương), tiền com, điện thoại, xăng xe. Ngoài ra, Phụ lục hợp đồng này còn quy định mức lương tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là 4.700.000 đồng. Như vậy, đủ cơ sở xác định tiền lương theo hợp đồng lao động là 19.000.000 đồng.

Xét đề nghị của Công ty về việc bồi thường thiệt hại tính đến tháng 10/2017 do Ông K đã làm việc tại Công ty khác từ tháng 10/2017, căn cứ quy định tại Điều 21 Bộ luật lao động thì người lao động có quyền giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động khác nhau khi đảm bảo được việc thực hiện theo đúng thoả thuận tại các hợp đồng lao động đã giao kết. Đây là quyền lợi của người lao động nên Hội đồng xét xử không chấp nhận đề nghị này của bị đơn.

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc (tính từ ngày 03/3/2017 đến ngày 14/01/2018): 19.000.000 đồng x 10 tháng + 19.000.000 đồng/26 ngày x 10 ngày = 197.307.700 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương: 19.000.000 đồng x 2 = 38.000.000 đồng.

Tổng cộng: 235.307.700 đồng, thực hiện bồi thường ngay khi án có hiệu lực pháp luật.

Về yêu cầu nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của Ông K:

Theo quy định tại Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam thì Ông K thuộc trường hợp phải nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Trường hợp chưa nộp thì bị truy thu theo quy định.

Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện của Công ty thừa nhận Công ty chưa nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho Ông K kể từ ngày 15/01/2017 đến ngày 14/01/2018 và đề nghị tính số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp Công ty phải đóng cho Ông K tại cơ quan bảo hiểm xã hội căn cứ vào mức lương tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là 4.700.000 đồng đã được hai bên thỏa thuận theo Phụ lục hợp đồng lao động ký ngày 15/01/2017. Nguyên đơn xác nhận hiện đang giữ sổ bảo hiểm xã hội, số tiền lương ông yêu cầu bồi thường chưa tính trừ khoản tiền bảo hiểm mà người lao động phải nộp.

Căn cứ quy định tại Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, khoản 1 và điểm a khoản 2 Điều 4 của Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về HĐLĐ, kỷ luật lao động, trách

nhiệm vụ chất của 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. Mức tiền lương và phụ cấp ghi trên hợp đồng được áp dụng để tính số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp phải nộp là 19.000.000 đồng/tháng. Việc các bên thỏa thuận mức lương tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là 4.700.000 đồng theo Phụ lục hợp đồng lao động ký ngày 15/01/2017 là không đúng quy định nên không chấp nhận đề nghị áp dụng mức lương thỏa thuận tính bảo hiểm xã hội này của bị đơn.

Cấp sơ thẩm xác định buộc Công ty phải có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho Ông K với mức lương, phụ cấp là 19.000.000 đồng/tháng theo Hợp đồng lao động số 032-17/HĐLĐ-CTPN kể từ ngày 15/01/2017 đến ngày 14/01/2018 là đúng quy định. Tuy nhiên cần đồng thời cần buộc Ông K phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo Hợp đồng lao động số 032-17/HĐLĐ-CTPN từ ngày 15/01/2017 đến ngày 14/01/2018 tại cơ quan bảo hiểm xã hội để đảm bảo việc đóng bảo hiểm xã hội được thực hiện đúng từ cả hai phía người sử dụng lao động và người lao động.

Việc Ông K rút yêu cầu Công ty thanh toán tiền 12 ngày phép năm, tiền com mỗi ngày làm việc là tự nguyện và không trái luật nên được cấp sơ thẩm chấp nhận và đình chỉ xét xử đối với yêu cầu này theo quy định tại khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự là đúng quy định.

Do hợp đồng lao động số 032-17/HĐLĐ-CTPN kể từ ngày 15/01/2017 đã chấm dứt từ ngày 14/01/2018, Ông K không còn buộc Công ty PN nhận trở lại làm việc do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên không xét.

Hội đồng xét xử nhận thấy không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, chấp nhận đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, sửa án sơ thẩm.

[3] Về án phí:

[3.1] Về án phí lao động sơ thẩm: 7.059.231 đồng bị đơn phải nộp.

[3.2] Về án phí lao động phúc thẩm: Do Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa án sơ thẩm nên bị đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 308, Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, chấp nhận đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, sửa một phần bản án sơ thẩm.

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 4 Điều 96, khoản 2 Điều 184, khoản 2 Điều 244, Điều 233 và Điều 289, Điều 313 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ khoản 8, 10 Điều 36, Điều 38, Điều 41, Điều 42, khoản 1 Điều 123, Điều 126 Bộ luật Lao động;

Căn cứ Điều 30 Nghị định 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;

Căn cứ Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

Căn cứ Điều 357 Bộ luật Dân sự;

Căn cứ khoản 1 Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội;

Áp dụng Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Ông K.

- Buộc Công ty PN bồi thường cho Ông K các khoản sau:

+ Tiền lương cho những ngày không được làm việc (từ ngày 03/03/2017 đến ngày 14/01/2018): 197.307.700 đồng.

+ 02 tháng tiền lương: 38.000.000 đồng.

Tổng cộng: 235.307.700 đồng, thực hiện trả tiền ngay khi án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày Ông K có đơn yêu cầu thi hành án, trường hợp Công ty PN chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền thì Công ty PN còn phải chịu tiền lãi chậm trả theo quy định tại Điều 357 Bộ luật Dân sự.

- Buộc Công ty PN phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho Ông K và Ông K phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo Hợp đồng lao động số 032-17/HĐLĐ-CTPN ngày 15/01/2017, cung cấp Sổ bảo hiểm xã hội tại cơ quan bảo hiểm xã hội theo phân cấp của Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh với mức lương, phụ cấp là 19.000.000 đồng/tháng kể từ ngày 15/01/2017 đến ngày 14/01/2018, thực hiện đóng tiền ngay khi án có hiệu lực pháp luật và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho Ông K.

- Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu của Ông K về việc buộc Công ty Cổ phần C.T – Phương Nam thanh toán tiền 12 ngày phép năm và tiền cơm mỗi ngày làm việc.

2. Về án phí:

Về án phí lao động sơ thẩm là 7.059.000 đồng, Công ty PN phải chịu.

Về án phí lao động phúc thẩm: Công ty PN không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Hoàn lại cho Công ty PN số tiền 300.000 đồng đã nộp theo biên lai số AA/2017/0021352 ngày 12/9/2018 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận B.

4. Trường hợp bản án được thi hành 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 và 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

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

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

Nguyễn Ngọc Tài