

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

Bản án số: **1158/2018/LĐ - PT**

Ngày: 30 - 11 - 2018

V/v “tranh chấp về tiền lương và xử
lý kỷ luật theo hình thức sa thải”.

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

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 Phan Thị Út.

Các Thẩm phán: Bà Phan Thị Liên.
Bà Võ Thị Sang.

Thư ký Tòa phiên tòa: Bà Đào Thị Lành - Cán bộ 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: Bà Nguyễn Thị Thanh Phương - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 28 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 thụ lý số 55/LĐ-PT ngày 18/10/2018 về việc “ Tranh chấp tiền lương và xử lý kỷ theo hình thức sa thải”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 15/2018/LĐ -ST ngày 06/9/2018 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 5802/2018/QĐ-PT ngày 21 tháng 11 năm 2018 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa:

- *Nguyên đơn:* Ông Trần Đức Q, sinh năm 1967 (Có mặt)

Địa chỉ: Số 967/46 L, Phường 1M, quận TB, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:

Ông Nguyễn Gia M, sinh năm 1994 – là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền ngày 19/5/2018) (Có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Bùi Thành L
- Luật sư Văn phòng Luật sư BTL, Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt tại phiên tòa ngày 28/11/2018, vắng mặt tại phiên tòa ngày 30/11/2018)

- *Bị đơn*: Công ty TNHH Phòng khám Đa khoa TM.

Địa chỉ trụ sở: Số 51 TM, phường TP, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn:

Ông Trần Ngọc D, sinh năm 1961 – là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền số 04/GUQ-TM ngày 20/03/2018) (Có mặt)

Địa chỉ: Số 51 Đường D, Phường B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người kháng cáo*: Nguyên đơn - ông Trần Đức Q và bị đơn - Công ty TNHH Phòng khám Đa khoa TM.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn - ông Trần Đức Q và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là ông Nguyễn Gia M trình bày:

Ông Q có ký hợp đồng lao động có thời hạn 01 (một) năm với Công ty TNHH Phòng khám Đa khoa TM (gọi tắt là Phòng khám) từ 01/04/2017 đến 01/04/2018, thực tế ông bắt đầu làm việc cho Phòng khám từ ngày 06/12/2016. Lương được trả theo giờ, mỗi giờ là 100.000 đồng, sau đó kể từ ngày 12/5/2017 lương của ông tăng lên là 150.000 đồng/1 giờ.

Ông là Bác sĩ Nội tổng quát, phụ trách khám Nội cho Phòng khám 10 giờ mỗi ngày. Ông bắt đầu làm việc tại Phòng khám từ ngày 06/12/2016, mỗi tuần làm ngày thứ ba (theo yêu cầu của Phòng khám). Đến ngày 19/01/2017, Phòng khám yêu cầu ông làm thêm ngày thứ năm (mỗi tuần làm thứ ba và thứ năm). Đến ngày 12/05/2017, Phòng khám yêu cầu làm thêm ngày thứ sáu (mỗi tuần ông làm thứ ba, thứ năm và thứ sáu) với mức lương là 150.000 đồng/giờ.

Lương ông nhận hàng tháng gồm hai khoản:

Lương cơ bản và lương doanh thu:

+ Lương cơ bản từ ngày 06/12/2016 đến ngày 11/5/2017 là 100.000 đồng/1 giờ; Từ ngày 12/5/2017 đến ngày 01/9/2017 là 150.000 đồng/1 giờ; Mỗi tuần ông làm việc 03 ngày, do vậy tiền lương trung bình hàng tháng của ông là 18.000.000 đồng (3 ngày x 4 tuần = 12 ngày x 1.500.000 đồng/ ngày);

+ Lương doanh thu trung bình hàng tháng của ông là 3.104.625 đồng.

Tổng thu nhập 01 tháng của ông là 18.000.000 đồng + 3.104.625 đồng = 21.104.625 đồng.

Trong quá trình làm việc ông không có vi phạm gì về chuyên môn và không bị bệnh nhân thưa kiện ảnh hưởng đến doanh thu hay giảm uy tín của Phòng khám, ông chưa nhận được quyết định kỷ luật của Phòng khám.

Bắt đầu từ ngày 22/6/2017, Phòng khám không cho ông làm ngày thứ năm hàng tuần nữa mà đổi cho người khác làm mà ông không rõ lý do và ông cũng không đồng ý.

Khi đó, Phòng khám cho một số nhân viên cũ nghỉ việc. Ông hỏi ông Nam (người đứng đầu Phòng khám) có hợp thông báo cho nhân viên cũ biết không, ông Nam nói có hợp thông báo cho nhân viên cũ biết và mọi người cũng đồng ý. Nhưng thật chất Phòng khám không báo cho ông biết và cũng không có Biên bản họp có chữ ký đồng ý của mọi người. Ông Nam có xuống phòng làm việc của ông khuyên ông nghỉ việc và bồi thường cho ông một số tiền, cuộc trao đổi giữa ông và ông Nam qua Email cũng xác nhận đồng ý cho một số nhân viên cũ nghỉ việc, trong đó có ông Q.

Khi ông không đồng ý việc ông Nam đơn phương chấm dứt hợp đồng thì ông Nam gây khó khăn cho ông: Ông đi làm nhưng không giao việc cho ông làm, ông phải ngồi không cho đến hết giờ và giam lương của ông. Sau này khi ông nghỉ thì mới trả lương cho ông nhưng còn thiếu một số giờ công.

Sau đó, ngày 22/8/2017 và 23/8/2017 vì bận việc riêng, ông có báo cho phòng nhân sự qua điện thoại. Sau ngày nghỉ, ông quay lại làm việc, ông Hòa (kế toán trưởng) vu khống ông nghỉ 02 ngày không báo cho Phòng khám biết và nói ông tự ý bỏ việc và nói hôm sau sẽ không cho ông vào Phòng khám làm việc, cuộc nói chuyện này ông đã ghi âm lại.

Sáng ngày 24/8/2017, ông tới làm việc thì bảo vệ không cho ông vào. Tuy nhiên, do không nắm qui định pháp luật nên ông không yêu cầu người làm chứng, không yêu cầu lập biên bản, vi bằng. Việc bảo vệ không cho ông vào chỉ có ông và bảo vệ biết, nhưng ông cũng đã quên mất họ tên người bảo vệ, và do đây là người của Phòng khám nên ông không yêu cầu triệu tập người làm chứng. Do Phòng khám không cho ông làm việc nên ông đã khiếu nại đến phòng Lao động Thương binh - Xã hội Quận B, và đã phải nghỉ việc đi kiếm việc khác từ 01/09/2018 chứ không thể ngồi chờ đợi giải quyết mất thời gian và doanh thu của ông.

Ông xác định Phòng khám đã sa thải ông trái pháp luật, vì: Hợp đồng của ông vẫn còn hiệu lực tính đến ngày ông nghỉ việc; Ông chưa đồng ý nghỉ việc; Ông không nhận được quyết định kỷ luật sa thải của Phòng khám nhưng Phòng khám đã có hành vi không cho ông vào làm việc, có email báo cho ông nghỉ việc.

Nay ông yêu cầu Công ty TNHH Phòng khám Đa khoa TM:

- Bồi thường thiệt hại cho những ngày ông không được làm việc tại Phòng khám do Phòng khám sa thải trái pháp luật là 168.837.000 đồng (21.104.625 đồng x 8 tháng). Vì thời gian còn lại của hợp đồng là 08 tháng (Từ ngày bị nghỉ việc 01/9/2017 đến ngày hết hạn của hợp đồng là 01/4/2018);

- Thanh toán số tiền Bảo hiểm xã hội, y tế, thất nghiệp không đóng cho ông trong 01 năm là 59.515.000 đồng: Mức đóng bảo hiểm xã hội là 17,5%, bảo hiểm y tế là 3%, bảo hiểm thất nghiệp là 1%, kinh phí công đoàn là 2%. Số tiền bảo hiểm phải trả cho ông hàng tháng là 21.104.625 đồng x 23.5% = 4.959.586 đồng. Hợp đồng lao động ký 01 năm nên tổng số tiền bảo hiểm Phòng khám phải trả cho ông là 4.959.586 đồng x 12 tháng = 59.515.000 đồng;

- Thanh toán tiền lương còn nợ là 31 giờ = 4.650.000 đồng;

- Bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng là 21.104.625 đồng x 2 tháng = 42.209.250 đồng do sa thải người lao động trái pháp luật, buộc phải nhận ông vào làm việc tại vị trí cũ.

Tại phiên tòa sơ thẩm ông Trần Đức Q trình bày thêm:

Phòng khám có hành vi sa thải ông bằng cách gửi email yêu cầu ông nghỉ việc, và ông Trần Đức Hòa Trưởng ban Thanh tra (Kiêm Kế toán trưởng) vào phòng ông để cấm ông hôm sau không được đến làm việc thì ông có chứng cứ là bản in các email trao đổi giữa ông và ông Nam và đĩa ghi âm cuộc nói chuyện giữa ông và ông Hòa, đối với việc bảo vệ không cho ông vào làm việc thì ông không có chứng cứ chứng minh nhưng ngay sau đó, vào ngày 04/9/2017, ông Q đã có Đơn Khiếu nại gửi cho Phòng Lao động Thương binh xã hội Quận B nhờ can thiệp việc Phòng khám không cho ông vào làm trong khi Hợp đồng lao động vẫn còn thời hạn, tại tòa hôm nay, ông xin nộp bổ sung Đơn khiếu nại đã gửi cho phòng Lao động Thương binh xã hội Quận B.

Trong suốt quá trình làm việc tại Phòng khám, cách tính lương là tính theo giờ làm việc nhân với số tiền qui định được trả trong 01 giờ, làm bao nhiêu giờ tính bấy nhiêu, cuối tháng Phòng khám thanh toán bằng tiền mặt, thời gian để chấm công của Phòng khám là từ ngày 26 của tháng trước đến ngày 25 của tháng sau.

Ông xác nhận khi làm việc tại Phòng khám thì tháng ông có thời gian làm việc nhiều nhất là tháng 06/2017 (Từ ngày 26/5/2017 đến 25/6/2017) với số giờ làm việc là 112 giờ trong 10 ngày và 03 buổi. Đối với yêu cầu Phòng khám thanh toán số tiền lương theo giờ đã tính thiếu của ông thì ông xác định: Trước đây ông đã tính nhầm, thực tế Phòng khám chỉ còn trả thiếu lương của ông là 25

giờ làm việc, tương đương số tiền 3.450.000 đồng, ông yêu cầu Phòng khám trả cho ông số tiền này.

Đối với yêu cầu thanh toán bảo hiểm xã hội bắt buộc, ông yêu cầu Phòng khám trực tiếp trả cho ông số tiền 59.515.000 đồng. Vì từ tháng 02/2017 đến tháng 10/2017, ông đã tham gia BHXH tự nguyện tại Bảo hiểm Xã hội quận TB, và từ tháng 05/2018 đến tháng 08/2018, ông đang tham gia BHXH bắt buộc tại Công ty Cổ phần y tế PT.

Ông rút yêu cầu khởi kiện về việc buộc Phòng khám nhận ông vào làm việc tại vị trí cũ. Và giữ nguyên yêu cầu Phòng khám phải bồi thường thiệt hại cho những ngày không được làm việc với số tiền là 168.837.000 đồng, bồi thường 02 tháng lương do đã sa thải trái pháp luật là 42.209.250 đồng và trực tiếp trả cho ông số tiền 59.515.000 đồng tiền BHXH, BHYT, BHTN, kinh phí công đoàn. Ngoài ra, ông và đại diện của ông không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ khác, không yêu cầu triệu tập người làm chứng.

Bị đơn, Công ty TNHH Phòng khám Đa khoa TM do ông Trần Ngọc D đại diện trong quá trình giải quyết, xét xử vụ án trình bày:

Ngày 01/4/2017, Phòng khám và bác sỹ Q ký kết Hợp đồng lao động cộng tác số 42/HĐLĐ/PKĐKTM-BS, bao gồm những nội dung cụ thể như sau:

- Về hình thức hợp đồng: Đây là hợp đồng lao động cộng tác.

- Thời hạn hợp đồng: 01 (Một) năm (Từ ngày 01/4/2017 đến hết ngày 01/4/2018).

- Về mức lương và phương thức trả lương: Hai bên thỏa thuận thống nhất làm việc theo giờ với mức lương 100.000 đồng/giờ đã bao gồm các khoản: Thuế TNCN, BHXH, BHYT, BHTN (Đây là những nội dung thỏa thuận không thể hiện trong hợp đồng). Thời gian trả lương từ ngày 01 đến ngày 05 hàng tháng.

Thực tế tiền trả mỗi tháng bao gồm:

- Tiền lương: Được tính theo tổng giờ làm việc với mức lương theo hợp đồng, Phòng khám căn cứ vào tổng số giờ làm việc từ ngày 26 tây tháng trước đến ngày 25 tây tháng sau để thanh toán. Thời gian chi trả: Theo quy định của Hợp đồng từ ngày 01 đến ngày 05 hàng tháng.

- Tiền dịch vụ: Là tiền Phòng khám chi trả doanh thu, hoa hồng theo tỷ lệ % cho bác sỹ, căn cứ trên kết quả khám chữa bệnh, kết quả chỉ định y khoa, kê toa trong tháng của bác sỹ. Đây là nội dung không quy định trong Hợp đồng và số tiền này là tiền doanh thu, không phải tiền lương và không ổn định theo từng tháng 100.000 đồng/giờ

Căn cứ để trả lương là tổng số giờ làm việc trong một tháng. Mỗi tháng, căn cứ vào tình hình hoạt động thực tế của phòng khám sẽ phân công lịch làm việc cho từng bác sỹ, cụ thể: 01 ngày/tuần, hoặc 02 ngày/tuần hoặc 03 ngày/tuần.

Thực tế, bác sỹ Q bắt đầu làm việc cho Phòng khám từ ngày 06/12/2016 và chỉ làm việc tại phòng khám 01 ngày/tuần vào ngày thứ năm, một thời gian sau điều chỉnh 02 ngày/tuần. Sau khi ký kết hợp đồng lao động cộng tác với Phòng khám, và thỏa thuận về chế độ lương điều chỉnh tăng 50.000 đồng/giờ, bác sỹ Q đã nghỉ nơi khác để tăng thêm ngày làm việc với Phòng khám, điều chỉnh 03 ngày/tuần bắt đầu từ ngày 12/5/2017. Đến ngày 11/7/2017, phòng khám và bác sỹ Q thống nhất điều chỉnh ngày làm việc giảm từ 03 ngày/tuần còn 02 ngày/tuần mà vẫn giữ nguyên mức lương 150.000 đồng/giờ.

Do vậy, bị đơn không đồng ý đối với tất cả yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, vì:

- Việc bồi thường hợp đồng do ông Q cho rằng Công ty TNHH Phòng Khám Đa Khoa TM sa thải sai với số tiền là 168.837.000 đồng là hoàn toàn không có căn cứ: Vì Phòng khám căn cứ vào quy định của pháp luật để đề nghị việc chấm dứt hợp đồng theo đúng theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, trong quá trình thỏa thuận các nội dung để các bên thực hiện thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động, bác sỹ Q đã tự ý nghỉ việc, cụ thể vào các ngày 22/8, 25/8, 01/9, 05/9 và ngày 08/9.

Vì bác sỹ Q liên tiếp không đến phòng khám làm việc mà không thông báo, không rõ lý do nên phòng khám đã 03 lần gửi thư vào các ngày 29/8, 01/9, 09/9 mời bác sỹ Q đến phòng khám để giải quyết các vấn đề liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động và giải quyết việc bác sỹ Q nghỉ việc mà không thông báo.

Tuy nhiên, phòng khám đã không nhận được thiện chí hợp tác giải quyết từ bác sỹ Q để hai bên cùng thương lượng, thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động đạt kết quả. Cho đến khi lãnh đạo phòng khám nhận được Biên bản hòa giải về tranh chấp lao động số 27/BBHG ngày 21/9/2017 của Phòng Lao động Thương binh và Xã hội - Ủy ban nhân dân Quận B thì mới biết chính xác bác sỹ Q không đến phòng khám làm việc nữa và có tranh chấp, khiếu nại tại Phòng Lao động Thương binh và Xã hội - Ủy ban nhân dân Quận B.

Ông Q là người tự ý bỏ việc, phòng khám không sa thải trái pháp luật đối với ông Q và cũng không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Q.

- Đối với yêu cầu phòng khám thanh toán số tiền đóng Bảo hiểm xã hội, y tế, thất nghiệp là 59.525.000 đồng. Bị đơn không đồng ý: Vì căn cứ theo quy định pháp luật thì người sử dụng lao động của nơi bác sỹ Q giao kết hợp đồng đầu tiên có trách nhiệm cùng bác sỹ Q tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật. Phòng khám đã thực hiện trách nhiệm chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của bác sỹ Q khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế với mức lương 100.000 đồng/giờ.

Mặt khác, khi bác sỹ Q đồng ý điều chỉnh ngày làm việc từ 01 ngày/tuần lên 02 ngày/tuần, 03 ngày /tuần, bác sỹ Q phải nghỉ việc ở các nơi khác. Bác sỹ Q không thông báo, gửi sổ Bảo hiểm xã hội, thẻ Bảo hiểm y tế, các giấy tờ liên quan khác cho bất kỳ người nào làm việc tại phòng khám, cũng không thông báo và gửi kèm các bản sao hợp đồng lao động đã giao kết hoặc đã sửa đổi, bổ sung hoặc đã chấm dứt cho người sử dụng lao động của Phòng khám biết để thực hiện trách nhiệm tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc theo quy định của pháp luật.

- Việc yêu cầu Phòng khám thanh toán tiền lương còn nợ là 25 giờ, tương đương số tiền 3.450.000 đồng. Căn cứ theo máy chấm công bằng vân tay của Phòng khám, Phòng khám vẫn khẳng định là không trả thiếu lương của ông Q. Tuy nhiên, xét trong thời gian ông Q làm việc từ 06/12/2016 đến 29/8/2017 cũng có đóng góp công sức, mang lại lợi nhuận cho phòng khám nên Công ty TNHH Phòng khám Đa khoa TM tự nguyện hỗ trợ cho ông Q số tiền này.

- Về yêu cầu phòng khám bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng là 42.209.250 đồng:

Căn cứ vào nội dung trình bày ý kiến liên quan đến việc bồi thường hợp đồng sa thải ông Q là 168.837.000 đồng. Việc bác sỹ Q yêu cầu bồi thường 02 tháng lương do sa thải trái luật hoàn toàn không có cơ sở vì căn cứ vào những căn cứ pháp luật và viện dẫn nêu trên để khẳng định bác sỹ Q đã tự ý bỏ việc, Phòng khám không có bất kỳ hành vi sa thải.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 15/2018/LĐ -ST ngày 06/9/2018 của Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh, xử:

1. Không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trần Đức Q về việc buộc bị đơn - Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM phải:

- Trả tiền lương cho những ngày không được làm việc còn lại theo hợp đồng là 168.831.000 đồng (Một trăm sáu mươi tám triệu tám trăm ba mươi một ngàn đồng);

- Bồi thường 02 tháng lương do đã sa thải trái pháp luật là 42.209.250 đồng (Bốn mươi hai triệu hai trăm lẻ chín ngàn hai trăm năm mươi đồng);

- Thanh toán trực tiếp cho nguyên đơn các khoản Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, kinh phí công đoàn trong 01 năm với số tiền là 59.515.000 đồng (Năm mươi chín triệu năm trăm mười lăm ngàn đồng).

2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM phải nhận ông Trần Đức Q trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

3. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM hỗ trợ cho ông Trần Đức Q số tiền 3.450.000 đồng (Ba triệu bốn trăm năm mươi ngàn đồng) theo yêu cầu khởi kiện của ông Trần Đức Q về việc thanh toán tiền lương còn thiếu trên số giờ làm việc là 25 giờ.

Kể từ ngày ông Trần Đức Q có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM chưa thanh toán đủ số tiền như đã nêu trên thì hàng tháng Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM còn phải trả thêm một khoản tiền ít nhất bằng số tiền trả chậm nhân với 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. Khi Ngân hàng Nhà nước Việt Nam không quy định trần lãi suất thì được tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của ngân hàng thương mại, nơi doanh nghiệp, cơ quan mở tài khoản giao dịch thông báo tại thời điểm trả lương.

4. Về án phí lao động sơ thẩm:

- Ông Trần Đức Q không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

- Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 300.000 đồng (Ba trăm ngàn đồng), thi hành tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Ngày 20/9/2018 nguyên đơn Trần Đức Q nộp đơn kháng cáo bản án sơ thẩm.

Ngày 25/9/2018 bị đơn Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM nộp đơn kháng cáo bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Ông Trần Đức Q và đại diện theo ủy quyền của ông Q có ông Nguyễn Gia M; Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của ông Q: ông Bùi Thành Luật trình bày:

Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM có hành vi sa thải ông Q trái pháp luật, Cấp sơ thẩm cho rằng ông Q tự ý bỏ việc là không có cơ sở. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Q yêu cầu công ty phải thanh toán cho ông Q các khoản gồm:

1. Tiền lương trong những ngày không được làm việc còn lại trong hợp đồng là 168.831.000đồng.
2. Bồi thường 02 tháng tiền lương do sa thải trái luật 42.209.250 đồng.
3. Thanh toán trực tiếp cho nguyên đơn các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, kinh phí công đoàn trong 01 năm với số tiền là 59.515.000 đồng.

- Đại diện theo ủy quyền của Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM có ông Trần Ngọc D trình bày: Ông Q tự ý nghỉ việc vào các ngày 22/8; 25/8; 01/9; 05/9; 08/9 ông Q không thông báo cũng không xin phép. Phòng khám 3 lần mời ông Q đến nhưng ông Q không đến, phòng khám không có bất kỳ hành vi sa thải hoặc quyết định gì để sa thải ông Q. Do đó yêu cầu kháng cáo của ông Q không có cơ sở.

Tại phiên tòa hôm nay Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM rút lại đơn kháng cáo yêu cầu y án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh trình bày quan điểm:

Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng. Đương sự thực hiện quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định pháp luật.

Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của ông Trần Đức Q. Đình chỉ việc rút kháng cáo của Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM. Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Giữ nguyên bản án sơ thẩm số 15/2018/LĐ-ST ngày: 06/9/2018 của Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

- Tại phiên tòa phúc thẩm: Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM xin rút đơn kháng cáo.

Xét việc rút đơn kháng cáo của Phòng khám là hoàn toàn tự nguyện. Do đó, Hội đồng xét xử căn cứ vào khoản 3 Điều 284 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với yêu cầu kháng cáo của Phòng khám.

- Đối với yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.

Xét; Theo Hợp đồng lao động cộng tác số 42/HĐLĐ/PKĐKTM-BS ngày 01/4/2017 giữa Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM ký kết với ông Trần Đức Q; Thời hạn 01 năm từ ngày 01/4/2017 đến 01/4/2018 mức lương là 150.000 đồng/giờ; Thời gian làm việc 03 ngày/tuần. Ông là bác sĩ Nội tổng quát, phụ trách khám Nội cho Phòng khám.

Ông Q, người đại diện hợp pháp của ông Q, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp ông Q đều cho rằng mình không tự ý nghỉ việc từ ngày 01/9/2017 mà Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM đã có hành vi sa thải trái pháp luật với ông Q, thể hiện cụ thể: Trao đổi email của ông N - Giám đốc Phòng khám đã yêu cầu ông nghỉ việc; Ông Trần Đức H - Trưởng ban Thanh tra (kiêm Kế toán trưởng) vào phòng ông Q để đe dọa ông không được đến làm việc; Sau ngày 29/8/2018, khi ông đến Phòng khám thì bảo vệ Phòng khám không cho ông vào làm việc.

Theo nội dung các email do ông Q và Phòng khám cung cấp cho Tòa án không thể hiện việc ông Nam – Giám đốc Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM đã sa thải ông Q. Nội dung các email này chỉ đề cập đến việc trao đổi giữa ông Q và ông Nam về việc trong thời gian tới sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với ông Q và việc này sẽ giải quyết theo qui định pháp luật và thỏa thuận giữa hai bên, trong các email này còn thể hiện nội dung ông Q yêu cầu ông Nam phải đưa 100.000.000 đồng mới nghỉ việc (nội dung email của ông Q gửi ông Nam ngày 11/8/2017) nhưng 02 bên không thống nhất được. Phía nguyên đơn cũng không cung cấp được chứng cứ chứng minh việc bảo vệ Phòng khám không cho ông Q vào làm việc, phía bị đơn cung cấp bản chấm công thể hiện ông Q không đến làm việc. Theo nội quy lao động của Phòng khám quy định “Người lao động nghỉ không xin phép/ không có giấy phép nghỉ bị coi là nghỉ không phép và không được hưởng lương”. Đồng thời, phòng khám đã có mời ông Q đến phòng khám vào các ngày 01/9/2017; 09/9/2017; 15/9/2017 với nội dung xem xét việc tự ý nghỉ việc của ông Q, thư mời được gia đình ông Q ký nhận nhưng ông Q không đến. Mặt khác, các bên đều xác định đến thời điểm hiện nay, phía phòng khám là người sử dụng lao động chưa ban hành văn bản, quyết định nào liên quan đến việc sa thải người lao động. Do đó, việc ông Trần Đức Q và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của ông cho rằng Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM đã sa thải người lao động trái pháp luật là không có căn cứ. Do đó việc

ông Q yêu cầu bị đơn có nghĩa vụ trả tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc còn lại theo hợp đồng và bồi thường 02 tháng lương do đã sa thải trái pháp luật không có cơ sở chấp nhận.

- Đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn thanh toán cho nguyên đơn các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, kinh phí công đoàn trong 01 năm:

Xét, hai bên đều thừa nhận trong suốt thời gian ông Q làm việc tại phòng khám từ ngày 06/12/2016 đến ngày 29/8/2017 thì mức lương được tính trên đơn vị một giờ làm việc nhân với số ngày làm việc theo thỏa thuận là 01 ngày, 02 ngày hoặc 03 ngày trong một tuần, những ngày còn lại ông Q không làm việc cho Phòng khám và cũng không hưởng lương. Thời gian để chấm công của Phòng khám là từ ngày 26 của tháng trước đến ngày 25 của tháng này. Theo đó, tháng ông Q có thời gian làm việc nhiều nhất là tháng 06/2017 với số giờ làm việc là 112 giờ trong 10 ngày và 03 buổi, các tháng còn lại đều có số ngày giờ làm việc ít hơn.

Như vậy, căn cứ Khoản 04 Điều 86, Khoản 3 Điều 85 Luật Bảo hiểm xã hội, trong suốt thời gian làm việc thực tế và thời gian làm việc theo hợp đồng, ông Q đều có từ 14 ngày làm việc trở lên trong 01 tháng không làm việc và không hưởng tiền lương từ Phòng khám. Vì vậy, Phòng khám không phải đóng BHXH bắt buộc cho người lao động, nên cũng không có cơ sở để chấp nhận yêu cầu của ông Q buộc Phòng khám có nghĩa vụ trả tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho ông Q.

Ngoài ra; Đối với yêu cầu kinh phí công đoàn, theo quy định tại Điều 37 Điều lệ Công đoàn Việt Nam thì kinh phí công đoàn do doanh nghiệp đóng bằng 2% quỹ tiền lương của người lao động và dùng chi cho hoạt động Công đoàn, do Ban Chấp hành Công đoàn các cấp có nhiệm vụ quản lý nên ông Q yêu cầu Phòng khám trả 2% tiền lương kinh phí Công đoàn là không có căn cứ.

[2] Từ những nhận định trên Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Trần Đức Q và giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[3] Xét thấy đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có cơ sở chấp nhận.

[4] Đối với những phân quyết định khác của án sơ thẩm, các đương sự không kháng cáo, Viện kiểm sát không kháng nghị đã phát sinh hiệu lực pháp luật.

[5] Về án phí dân sự phúc thẩm: Đương sự phải chịu theo quy định pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 3, Điều 284 và khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Căn cứ Điều 90 và Điều 126 Bộ luật lao động năm 2012; 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.

- Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Trần Đức Q.

2. Giữ nguyên bản án dân sự sơ thẩm số 15/2018/DS-ST ngày 06/9/2018 của Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

3. Đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với yêu cầu kháng cáo của Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM.

4. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM phải nhận ông Trần Đức Q trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

5. Không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trần Đức Q về việc buộc bị đơn Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM phải:

- Trả tiền lương cho những ngày không được làm việc còn lại theo hợp đồng là 168.831.000 đồng (Một trăm sáu mươi tám triệu tám trăm ba mươi một ngàn đồng);

- Bồi thường 02 tháng lương do đã sa thải trái pháp luật là 42.209.250 đồng (Bốn mươi hai triệu hai trăm lẻ chín ngàn hai trăm năm mươi đồng);

- Thanh toán trực tiếp cho nguyên đơn các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, kinh phí công đoàn trong 01 năm với số tiền là 59.515.000 đồng (Năm mươi chín triệu năm trăm mười lăm ngàn đồng).

6. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM hỗ trợ cho ông Trần Đức Q số tiền 3.450.000 đồng (Ba triệu bốn trăm năm mươi ngàn đồng) theo yêu cầu khởi kiện của ông Trần Đức Q về việc thanh toán tiền lương còn thiếu trên số giờ làm việc là 25 giờ.

Kể từ ngày ông Trần Đức Q có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM chưa thanh toán đủ số tiền như đã nêu trên thì hàng tháng Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM còn phải trả thêm một khoản tiền ít nhất bằng số tiền trả chậm nhân với 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. Khi Ngân hàng Nhà nước Việt Nam không quy định trần lãi suất thì được tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của Ngân hàng thương mại, nơi doanh nghiệp, cơ quan mở tài khoản giao dịch thông báo tại thời điểm trả lương.

7. Về án phí lao động sơ thẩm:

- Ông Trần Đức Q không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

- Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 300.000 đồng (Ba trăm ngàn đồng), thi hành tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

8. Án phí lao động phúc thẩm:

- Ông Trần Đức Q được miễn.

- Công ty TNHH Phòng khám đa khoa TM phải chịu án phí lao động phúc thẩm là 300.000 đồng (Ba trăm ngàn đồng) được căn trừ theo biên lai thu số 0026133 ngày 02/10/2018 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

9. 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;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Cục Thi hành án dân sự TP.HCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận B;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu: Vp, Hồ sơ vụ án (T.20B).

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

Phan Thị Út