TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH BÌNH THUẬN**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 02/2019/LĐ-PT
Ngày: 29-5-2019
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 TỈNH BÌNH THUẬN

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:
Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Hiệp Hòa.
Các Thẩm phán: Bà Nguyễn Thị Lan.
Ông Nguyễn Hồng Thái.

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Đồng Vũ - Thư ký Tòa án, Tòa án nhân dân tỉnh Bình Thuận.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Thuận tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thùy Dương - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 25 tháng 4 và ngày 28, 29 tháng 5 năm 2019 tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Thuận xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 01/2018/TLPT-LĐ ngày 06 tháng 12 năm 2018 về việc: "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 02/2018/LĐ-ST ngày 17/9/2018 của Tòa án nhân dân thành phố Phan Thiết bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 65/2019/QĐ-PT ngày 12 tháng 4 năm 2019 và Thông báo về thời gian tiếp tục phiên tòa số 44/2019/TB-DS ngày 17 tháng 5 năm 2019 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Thuận, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Trần Công T, sinh năm 1969.
Hộ khẩu thường trú: Khu phố 4, phường Phú Trinh, thành phố Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận.
Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Ông Trần Văn Đ, Luật sư thuộc Công ty luật TNHH B, thuộc đoàn luật sư tỉnh Bình Thuận.

2. Bị đơn: Công ty cổ phần L.
Người đại diện theo pháp luật: Ông Kang Min H, sinh năm 1968. Chức danh: Tổng giám đốc.
Địa chỉ trụ sở chính: phường Tân Hưng, Quận 7, thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Vũ Xuân Y, sinh năm 1976. Chức vụ: Trưởng bộ phận pháp chế. Bà Nguyễn Thị Thu H, sinh năm 1983. Chức vụ: chuyên viên quan hệ lao động. Địa chỉ: Thôn Kim Ngọc, xã Hàm Thắng, huyện Hàm Thuận Bắc, tỉnh Bình Thuận.

3. Người kháng cáo: Nguyên đơn Trần Công T và người đại diện theo ủy quyền bị đơn là ông Vũ Xuân Y.

Tại phiên tòa, có mặt các ông bà: Trần Công T, Vũ Xuân Y, Nguyễn Thị Thu H và Luật sư Trần Văn Đ.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo án sơ thẩm:

Nguyên đơn ông Trần Công T trình bày:

Ông Trần Công T làm việc tại Công ty trách nhiệm hữu hạn L (nay là Công ty cổ phần L) - Chi nhánh Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận (sau đây gọi tắt là Công ty) từ ngày 09/9/2013 theo Thư mời làm việc ngày 20/8/2013 của Công ty. Theo nội dung thư mời làm việc, ông T làm việc với vị trí Trưởng bộ phận Phi thực phẩm, loại hợp đồng xác định thời hạn (12 tháng hoặc hơn), thời gian thử việc: 02 tháng, tổng lương gộp trong thời gian thử việc là 15.300.000 đồng, mức lương chính hàng tháng là 12.600.000 đồng, phụ cấp hàng tháng là 5.400.000 đồng.

Ông T bắt đầu làm việc từ ngày 9/9/2013. Hết thời gian thử việc 02 tháng (từ ngày 09/9/2013 đến ngày 09/11/2013), ông T vẫn tiếp tục làm việc. Ngày 19/12/2013, ông T nghỉ việc theo thông báo của Công ty. Ngày 28/12/2013, Phòng nhân sự Công ty có giấy mời ông T đến Công ty họp và lập Biên bản thỏa thuận về việc kết thúc hợp đồng lao động trước thời hạn. Ông T ghi ý kiến vào biên bản nội dung: Không đồng ý việc giải quyết chấm dứt hợp đồng lao động. Ngày 29/12/2013, Công ty ra Quyết định số 15/QĐKL-2013 với nội dung đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Trần Công T, với lý do: Thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng, thời hạn chấm dứt hợp đồng kể từ ngày 28/12/2013. Ngày 06/01/2014, ông T nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng nói trên.

Ngày 24/02/2014, ông Trần Công T có đơn khởi kiện về việc bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật, với các yêu cầu:

- Hủy Quyết định số 15/QĐKL-2013 ngày 29/12/2013 của Công ty về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông.

- Yêu cầu Công ty phải thanh toán các khoản tiền bồi thường như sau:

1. Tiền vi phạm thời hạn báo trước (45 ngày – 30 ngày (đã thanh toán), còn 15 ngày chưa thanh toán x 600.000 đ/ngày = 9.000.000đ.

2. Bồi thường 2 thángtiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (2 tháng x 18.000.000 đồng/tháng)36.000.000 đồng.

3. Tiền công những ngày chưa được nghỉ bù (15,5 ngày – 11 ngày (đã thanh toán), còn 4,5 ngày chưa thanh toán x 600.000đ/ngày là 2.700.000đ.

4. Tiền công làm thêm giờ 45 ngày, trong đó:vào ngày thường150% (30 ngày x 5h x 67.000đ/h x 150%) là 15.075.000đ.

Vào ngày nghỉ:

+ Giờ chính của ngày nghỉ: 15 ngày x 600.000đ/ngày x 200% = 18.000.000đ.

+ Giờ tăng ca của ngày nghỉ: 15 ngày x 5h x 67.000đ/h x 300% = 15.075.000đ.

5. Tiền công ngày phép năm: 4 ngày x 600.000 đồng/ngày = 2.400.000 đồng.

6. Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (sau đây viết tắt là BHXH, BHYT, BHTN): Trong 02 tháng của năm 2013 đã thanh toán. Trong 56 tháng từ ngày 01/01/2014 đến tháng 8 năm 2018: 22% x 18.000.000 đồng/tháng x 56 tháng = 221.760.000 đ.

7. Tiền lương phải trả trong những tháng không được làm việc, tạm tính là 56 tháng từ ngày 20/12/2013 đến ngày 24/8/2018 là 18.000.000 đồng/tháng x 56 tháng = 1.008.000.000 đồng.

8. Thanh toán bổ sung tiền lương còn thiếu của tháng 11 và tháng 12, theo mức lương chính 18.000.000 đồng/tháng – 15.300.000đ/tháng = 2.700.000đ x 02 tháng = 5.400.000đ.

9. Tiền công tháng 12 còn thiếu 01 ngày là 600.000đ.

10. Bổ sung lại mức tiền lương làm căn cứ đóng BHXH, BHYT, BHTN của tháng 11 và tháng 12 năm 2013 theo mức lương 18.000.000đ/tháng, không phải tính theo mức lương căn bản 12.600.000đ/tháng là: 3.960.000đ x 02 tháng – 5.292.000đ (đã thanh toán) = 2.628.000đ.

11. Tại đơn khởi kiện, ông T không yêu cầu công ty phải nhận ông trở lại làm việc, nên yêu cầu công ty phải bồi thường cho ông thêm 06 tháng lương (18.000.000 đ/tháng x 6 tháng = 36.000.000 đồng) để chấm dứt hợp đồng lao động. Khi tham gia tố tụng, ông T yêu cầu công ty nhận trở lại làm việc.

12. Chi phí tàu xe ăn ở khách sạn, tiền thuê mướn Luật sư từ lúc khởi kiện đến khi được giám đốc thẩm và xét xử lại, cụ thể: Tòa sơ thẩm mời lấy lời khai 04 lần, hòa giải 01 lần, đối chất 01 lần, hoãn xử 03 lần, xét xử 01 lần, nộp hồ sơ kháng cáo 01 lần, tổng cộng 11 lần; Tòa phúc thẩm hoãn xử 01 lần và xét xử 01 lần, nộp hồ sơ đề nghị giám đốc thẩm 01 lần. Tòa án nhân dân tỉnh mời bổ sung chứng cứ 01 lần, tổng cộng 04 lần; Tòa án nhân dân thành phố Phan Thiết mời 04 lần, xét xử 01 lần, tổng

cộng 05 lần. Như vậy, tổng số thời gian đi lại ăn nghỉ là 20 lần x chi phí 01 lần là 1.400.000đ = 28.000.000đ; Tiền thuê luật sư 02 lần là 30.000.000 đ.

Tổng cộng là 1.397.338.000 đồng.

Ông T đã nhận số tiền 11.890.000 đồng (trong đó gồm tiền BHXH, BHYT, BHTN của tháng 11, 12 năm 2013 là 5.292.000đ, 6.600.000 đồng 11 ngày nghỉ bù theo bản án số 01/2014/LĐ-ST ngày 12/8/2014 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Thuận.

Bị đơn Công ty cổ phần L trình bày:

Nguyên vào ngày 20/8/2013, công ty có thư tuyển dụng ông T vào làm việc, với mức lương thử việc là 15.300.000 đồng, thời gian thử việc là 02 tháng, tính từ ngày 09/9/2013 đến ngày 09/11/2013. Kết thúc thời gian thử việc công ty nhận thấy ông T không đáp ứng được yêu cầu công việc nên đại diện công ty là giám đốc siêu thị bà Phí Thị Bích T (nay đã nghỉ việc) và các bộ phận ngành phi thực phẩm có họp đánh giá về khả năng của ông T. Qua các cuộc họp đánh giá, giám đốc siêu thị và bộ phận ngành hàng đã đánh giá ông T không phù hợp với công việc, nên có gia hạn thêm 01 tháng để ông T tiếp tục công việc, nhằm xác định khả năng của ông T. Tuy nhiên, trong quá trình gia hạn ông T không đáp ứng được yêu cầu công việc. Theo đó, ông T có 02 lần bị nhắc nhở bằng văn bản, đó là vào ngày 06/12/2013 và thông báo nhắc nhở vi phạm ngày 16/12/2013. Nên ngày 29/12/2013 công ty ra Quyết định số 15/QĐ-KL- 2013 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T, lý do ông T thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng.

Trong quyết định, Công ty đã hỗ trợ cho ông T một tháng tiền lương báo trước là 18.000.000 đồng và một phần lương của tháng 12/2013 là 1.466.000 đồng và công ty đã chi trả tiền bảo hiểm xã hội, y tế, thất nghiệp cho ông T trong 2 tháng ông T làm việc (sau khi hết thời gian thử việc) là 5.292.000 đồng.

Tiếp đó, ngày 02/01/2014, Công ty ra Quyết định số 01/QĐ-2014 về việc hủy bỏ Quyết định số 15/QĐKL-2013 nêu trên. Tuy nhiên, qua buổi hòa giải ngày 06/6/2014 nhận thấy sự thiếu thiện chí của ông Thành trong việc giải quyết vụ kiện và việc công ty ra quyết định đơn phương chấm dứt đối với ông T là phù hợp quy định của pháp luật. Do vậy, công ty vẫn giữ nguyên quyết định số 15/QĐKL-2013 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T và thu hồi Quyết định số 01/QĐ-2014 ngày 02/01/2014.

Việc ông T cho rằng, ông làm việc theo loại hợp đồng không xác định thời hạn là không có cơ sở. Bởi lẽ không có quy định nào thể hiện sau khi kết thúc thời gian thử việc mà các bên không ký hợp đồng thì đó là loại hợp đồng không xác định thời hạn. Ngay cả trong thư thử việc của công ty chỉ ghi là 12 tháng hoặc có thể hơn (được hiểu là sau khi kết thúc thời hạn thử việc công ty sẽ lựa chọn loại thời hạn hợp đồng

lao động để ký kết). Do vậy, yêu cầu bồi thường của ông T là không có cơ sở chấp nhận.

Ngoài ra, việc ông T cho rằng khi đánh giá khả năng người lao động không có mặt ông T, công ty xin giải thích như sau: Tại thời điểm giao các thông báo mời họp, đại diện Công ty có giao cho ông T, tuy nhiên ông T không nhận, nên công ty có niêm yết công khai tại nơi làm việc. Việc Quyết định giám đốc thẩm cho rằng bảng mô tả công việc không được giao cho ông T, công ty xin trình bày như sau: đối với bảng mô tả công việc trước khi người lao động làm việc đã được thông báo công khai về nội dung công việc phải làm,việc thông báo có các hình thức khác nhau. Tại thời điểm đó, các bảng mô tả công việc được phòng nhân sự mô tả theo sơ đồ nhiệm vụ của từng bộ phận. Sau khi ký kết hợp đồng lao động công ty sẽ giao cho người lao động bảng này và kèm theo hợp đồng lao động đã ký. Tuy nhiên, do ông T nghỉ việc trước khi ký kết hợp đồng nên chưa được giao trực tiếp cho ông T. Công ty không đồng ý yêu cầu bồi thường của ông T, đề nghị Tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật.

Vụ án đã được Tòa án nhân dân tỉnh Bình Thuận xét xử sơ thẩm (sơ thẩm lần 1) tại bản án số 01/2014/LĐ-ST ngày 12/8/2014, Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao tại thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm (phúc thẩm lần 1) tại bản án số 01/2015/LĐ-PT ngày 13/4/2015. Theo đó cả 02 bản án đã bác yêu cầu khởi kiện của ông T, ghi nhận sự tự nguyện chi trả và hỗ trợ của Công ty cho ông T số tiền 11.892.000 đồng. Tại Quyết định giám đốc thẩm số 01/2017/LĐ-GĐT ngày 09/8/2017 Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao đã hủy 02 bản án trên và giao hồ sơ cho Tòa án nhân dân thành phố Phan Thiết xét xử sơ thẩm lại theo quy định của pháp luật.

Ngày 17/9/2018, Tòa án nhân dân thành phố Phan Thiết đưa vụ án ra xét xử tại bản án sơ thẩm số 02/2018/LĐ-ST đã quyết định:

Áp dụng:

Điểm a khoản 01 Điều 32, điểm c khoản 01 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, đoạn 2 điểm b khoản 1 Điều 91, Điều 168, khoản 1 Điều 273, điểm a khoản 2 Điều 482, khoản 2 Điều 485 Bộ luật tố tụng dân sự;

Điều 15, khoản 1 Điều 27, khoản 1 Điều 29, Điều 38, Điều 42, khoản 2 Điều 114, khoản 02 Điều 200, điểm a khoản 01 Điều 201, khoản 2 Điều 202 Bộ Luật lao động năm 2012;

Khoản 2 Điều 6, Điều 7 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013, quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Pháp lệnh số 10/2009/UBTVQH 12 ngày 27/02/2009 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội về án phí và lệ phí Toà án.

Luật thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Trần Công T đối với Công ty cổ phần L:

- Hủy Quyết định số 15/QĐKL-2013 ngày 29/12/2013 của Công ty cổ phần Lvề việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Trần Công T.

- Buộc Công ty cổ phần L phải thanh toán cho ông Trần Công T số tiền **298.458.000** đồng (Hai trăm chín mươi tám triệu, bốn trăm năm mươi tám nghìn đồng), trong đó bao gồm các khoản về bồi thường tiền lương, tiền phép năm, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

Bản án này được thi hành ngay.

Về án phí: Công ty cổ phần L phải nộp 8.953.740 đồng án phí lao động sơ thẩm. Ông Trần Công T được miễn nộp toàn bộ tiền tạm ứng án phí, án phí lao động sơ thẩm.

Ngoài ra Tòa án cấp sơ thẩm còn thông báo quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

Ngày 01/10/2018, Công ty kháng cáo một phần bản án sơ thẩm, không chấp nhận bồi thường cho ông T 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động vì đến ngày 09/9/2014 hợp đồng lao động đương nhiên kết thúc, công ty không có nghĩa vụ nhận ông T vào làm việc trở lại.

Ngày 02/10/2018, ông T kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, yêu cầu sửa bản án theo hướng xác định hợp đồng lao động giữa ông và công ty là hợp đồng lao động không xác định thời hạn, quyết định số 15 là trái luật, buộc công ty nhận ông trở lại làm việc và thanh toán các khoản theo Điều 42 Bộ luật Lao động 2012 gồm tiền lương, làm thêm giờ, tiền luơng của những ngày làm việc do chưa được nghỉ bù, thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp do công ty chưa đóng, tiền luơng trong những ngày không được làm việc cho đến khi công ty nhận làm việc trở lại và bồi thường các khoản chi phí khởi kiện. Tổng các khoản tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm là 1.397.338.000 đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Công ty và ông T vẫn giữ nguyên kháng cáo.
- Luật sư bảo vệ cho ông T đề nghị chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm, xác định quan hệ lao động giữa công ty và ông T là hợp đồng lao động không xác định thời hạn; Quyết định số 15 là trái pháp luật, buộc công ty phải thanh toán, bồi thường cho ông T các khoản theo Điều 42 Bộ luật lao động; nhận ông T trở lại làm việc và trả lương trong những ngày không được làm việc.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Thuận phát biểu: Việc tuân theo pháp luật trong vụ án, Thư ký, Thẩm phán, Hội đồng xét xử tiến hành tố tụng đúng quy định; người tham gia tố tụng chấp hành pháp luật; về nội dung: đề nghị không chấp nhận kháng cáo của công ty, chấp nhận một phần kháng cáo của ông T, sửa bán án sơ thẩm: xác định hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng, buộc công ty thanh toán, bồi thường các khoản theo quy định của pháp luật.

Căn cứ các tài liệu, chứng cứ có tại hồ sơ vụ án đã được thẩm tra, xem xét tại phiên tòa, căn cứ kết quả tranh tụng, đề nghị của Đại diện viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Thuận về việc giải quyết vụ án tại phiên tòa;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Đương sự tranh chấp quan hệ lao động xảy ra tại thời điểm năm 2013. Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng pháp luật tại thời điểm xác lập, thực hiện, chấp dứt quan hệ lao động là Bộ luật lao động 2012; Luật bảo hiểm xã hội 2006; Luật bảo hiểm y tế 2008 và các văn bản hướng dẫn áp dụng các Luật, Bộ luật này để giải quyết là đúng quy định.

[2] Vụ án này được Tòa án nhân dân tối cao chọn làm án lệ tại án lệ số 20/2018/AL được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua ngày 17/10/2018 và được công bố theo Quyết định số 269/QĐ–CA ngày 06/11/2018 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao nên Tòa án áp dụng nội dung án lệ số 20 là mục 3 và mục 4 dưới đây để giải quyết.

"*Xác định quan hệ giữa ông T và Công ty*:

[3] Ông Trần Công T vào làm việc tại Công ty L theo Thư mời nhận việc ngày 20 tháng 8 năm 2013 với nội dung: "*Loại hợp đồng lao động: xác định thời hạn (12 tháng hoặc hơn). Thời gian thử việc: 02 tháng*". Hết thời gian thử việc (từ ngày 09 tháng 9 năm 2013 đến ngày 09 tháng 11 năm 2013) ông T không nhận được thông báo kết quả thử việc nhưng vẫn tiếp tục làm việc. Công ty L cho rằng sau 02 tháng thử việc, ông T không đáp ứng được yêu cầu của công việc, nên công ty đã quyết định cho ông T thử việc thêm 01 tháng để tạo điều kiện cho ông T hoàn thành nhiệm vụ và để có thêm thời gian đánh giá năng lực của ông Thành. Tuy nhiên, không có tài liệu nào thể hiện giữa ông T và công ty L đã có thỏa thuận với nhau về việc kéo dài thời gian thử việc.

[4] Khoản 1 Điều 27 Bộ luật lao động quy định thời gian thử việc "*Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên*". Tại Bản tự khai ngày 14 tháng 6 năm 2014 đại diện công ty L trình bày: "*Công ty hiểu rõ rằng, sau khi kết thúc thời gian thử việc (60 ngày) nếu chưa ký hợp đồng lao động thì người lao động được làm việc chính thức theo loại hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng*". Như vậy, đại diện công ty L thừa nhận rằng sau khi hết thời gian thử việc, ông T đã trở thành người lao động chính thức theo hợp đồng lao động có thời hạn là 12 tháng. Trên thực tế, công ty L đã thương lượng với ông T về việc chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 28 tháng 12 năm 2013; khi thương lượng

không có kết quả, ngày 29 tháng 12 năm 2013 Tổng giám đốc công ty L ra Quyết định số 15/QĐKL-2013 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T. Do đó, có đủ cơ sở để khẳng định quan hệ giữa ông Thành với công ty L sau khi hết thời gian thử việc là quan hệ hợp đồng lao động."

Xác định loại hợp đồng lao động:

[5] Khoản 1 Điều 22 Bộ luật lao động quy định có 03 loại quan hệ hợp đồng lao động, đó là:

"a. Hợp đồng không xác định thời hạn; là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.

b. Hợp đồng lao động xác định thời hạn; là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.

c. Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng."

[6] Suốt quá trình tham gia tố tụng cả công ty và ông T đều xác nhận sau khi hết thời gian thử việc, hai bên không ký hợp đồng lao động hay có văn bản, thỏa thuận nào về thời hạn làm việc và thực tế ông T vẫn làm việc, hưởng lương bình thường cho đến khi nghỉ việc vào ngày 20/12/2013 theo thông báo của công ty. Hai bên tranh chấp về việc xác định loại hợp đồng lao động thực tế ông T đã làm việc từ sau khi hết thời gian thử việc. Phía ông T xác định, mặc dù tại thư mời làm việc ngày 20/8/2013, thể hiện công ty đã hứa hẹn sau khi hết thời gian thử việc sẽ ký kết hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng hoặc hơn, nhưng công ty không ký kết hợp đồng; với thực tế làm việc của ông phải được xác định là loại hợp đồng không xác định thời hạn bởi hai bên không có thỏa thuận nào về thời điểm kết thúc của hợp đồng. Còn phía công ty xác định hai bên không ký kết hợp đồng lao động nên phải lấy thư mời làm việc ngày 20/8/2013 để làm cơ sở giải quyết tranh chấp; theo đó hợp đồng giữa công ty và ông T là hợp đồng có thời hạn 12 tháng; điều này phù hợp với thực tế tại công ty ở thời điểm đó và cả sau này là sau khi hết thời gian thử việc những người lao động có vị trí việc làm tương tự như ông T phải trải qua hai lần hợp đồng lao động có thời hạn, mỗi lần 12 tháng rồi công ty mới ký kết hợp đồng không xác định thời hạn.

[7] Tại Quyết định yêu cầu cung cấp chứng cứ số 21/2019/QĐ-CCTLCC ngày 16/4/2019 và tại phiên tòa phúc thẩm ngày 25/4/2019, Tòa án cấp phúc thẩm đã yêu cầu công ty cung cấp bản chính hợp đồng lao động giữa công ty với 03 người lao động có vị trí việc làm, có mức lương tương tự như ông T ở thời điểm năm 2013 để làm căn cứ xác định loại hợp đồng lao động của ông T. Phía công ty cho rằng không đủ thời gian truy lục hồ sơ để cung cấp cho Tòa án. Lý do này là không có căn cứ bởi theo quy định tại Điều 106 Bộ luật tố tụng dân sự, thời hạn cung cấp chứng cứ chỉ là 15 ngày, nhưng Tòa án cấp phúc thẩm đã ấn định cho công ty thời hạn 01 tháng 12 ngày nên lý do công ty đưa ra là không hợp lệ. Phía công ty chỉ cung cấp được một hợp đồng lao động mang tên Trần Xuân T có thời hạn 12 tháng nhưng hợp đồng này không đáp ứng yếu tố tương tự. Cụ thể hợp đồng này ký ở thời điểm năm 2014, 2015 có mức lương 6 triệu đồng/tháng thấp hơn nhiều lần so với mức lương 18 triệu

đồng/tháng của ông T, hợp đồng có nhiều trang nhưng chỉ có chữ kí của hai bên ở trang cuối cùng là không đảm bảo tính xác thực. Vì vậy, tài liệu do công ty đưa ra không đủ cơ sở để chứng minh sau thời gian thử việc, người lao động như trường hợp của ông T chỉ được công ty ký kết hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng.

[8] Phía công ty đề nghị căn cứ thư mời nhận việc ngày 20/8/2013 để xác định loại hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng. Ý kiến của công ty là không có cơ sở vì nội dung thư mời thể hiện công ty hứa hẹn chế độ làm việc là "loại hợp đồng lao động xác định thời hạn (12 tháng hoặc hơn)" chứ không chỉ là hợp đồng 12 tháng. Mặt khác, thực tế sau khi hết thời gian thử việc, giữa công ty và ông T không có bất cứ một thỏa thuận nào về thời hạn làm việc của ông T từ 12 đến 36 tháng như nội dung thư mời nên được xem là thỏa thuận này đã không được công ty và ông T thực hiện. Vì vậy, không có cơ sở để xác định loại hợp đồng lao động giữa Công ty và ông T là hợp đồng lao động xác định thời hạn. Căn cứ thực tế giữa công ty với ông T không có thỏa thuận nào về thời hạn làm việc, thời điểm chấm dứt quan hệ lao động; căn cứ vào việc công ty không cung cấp được tài liệu để chứng minh trường hợp tương tự như ông T công ty chỉ ký kết hợp đồng lao động với thời hạn 12 tháng; căn cứ thực tế sau khi hết thời gian thử việc, ông T vẫn làm việc bình thuờng, hưởng lương đầy đủ; căn cứ thời gian thử việc ông T phải trải qua là 02 tháng tương đương với trình độ chuyên môn từ cao đẳng trở lên cho thấy công việc của ông T đảm nhận có tính chất thường xuyên và lâu dài (Khoản 1 Điều 27 Bộ luật lao động); căn cứ quy định tại Điểm a Khoản 1 Điều 22 Bộ luật lao động định nghĩa về hợp đồng lao động không xác định thời hạn; áp dụng nguyên tắc giải thích hợp đồng theo hướng có lợi cho bên yếu thế (là người lao động) trong quan hệ lao động quy định tại Khoản 8 Điều 409 Bộ luật dân sự 2005; áp dụng nguyên tắc bảo vệ người lao động trong pháp luật lao động, Tòa án cấp phúc thẩm xác định quan hệ lao động giữa công ty với ông T sau khi hết thời gian thử việc là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Về tính hợp pháp của việc chấm dứt hợp đồng lao động:

[9] Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Trần Công T ngày 29 tháng 12 năm 2013; lý do chấm dứt hợp đồng lao động là "Thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động", thuộc trường hợp quy định tại Điểm a Khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động 2012. Tại thời điểm Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T, pháp luật lao động không có quy định nào được áp dụng làm căn cứ đánh giá mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

[10] Trước khi Bộ luật lao động 2012 có hiệu lực, căn cứ để xác định người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được quy định tại Khoản 1 Điều 12 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động, như sau:

"*1. Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động là không hoàn thành định mức lao động hoặc nhiệm vụ được giao do yếu tố chủ quan và bị lập biên bản hoặc nhắc nhở bằng văn bản ít nhất hai lần trong một tháng, mà sau đó vẫn không khắc phục.*

Mức độ không hoàn thành công việc được ghi trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động của đơn vị."

Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ đã hết hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2013. Tuy nhiên, quy định tại Khoản 1 Điều 12 nêu trên không trái với các nguyên tắc cơ bản của Bộ luật lao động nên được áp dụng làm căn cứ giải quyết vụ án.

[11] Công ty xuất trình bản Mô tả công việc, Thông báo nhắc nhở vi phạm ngày 06/12/2013 và Thông báo nhắc nhở vi phạm ngày 16/12/2013, Bảng kế hoạch và đánh giá thành tích ngày 12/12/2013 và căn cứ vào các tài liệu này để cho rằng ông T không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động. Ông T cho rằng ông không được giao bản mô tả công việc, không nhận được 02 thông báo nhắc nhở của Công ty. Phía Công ty không cung cấp được chứng cứ chứng minh ông Thành đã được công ty giao bản mô tả công việc và thư nhắc nhở vi phạm. Như vậy, chứng cứ do Công ty cung cấp chưa đủ cơ sở để xác định ông Trần Văn T thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động quy định tại Khoản 1 điều 12 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ.

Sau khi hết thời gian thử việc, công ty chưa ký kết hợp đồng lao động với ông T trong đó có quy định rõ quyền, nghĩa vụ của người lao động, công ty cũng chưa có thỏa ước lao động tập thể, chưa có nội quy lao động quy định quyền, nghĩa vụ của người lao động. Do đó không có cơ sở để đánh giá mức độ không hoàn thành công việc của người lao động. Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông T với lý do thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng là trái pháp luật được quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động.

Về nghĩa vụ của Công ty do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

[12] Do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên công ty phải có nghĩa vụ đối với ông T theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động. Tại Tòa án cấp sơ thẩm và phúc thẩm, ông T yêu cầu công ty nhận trở lại làm việc. Phía công ty không chấp nhận với lý do không còn vị trí việc làm. Do hai bên không thỏa thuận được nên căn cứ Khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động, buộc công ty phải nhận ông T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trả tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Cụ thể các khoản được tính toán như sau:

- Tiền lương từ ngày 20/9/2013 – 28/5/2019 (ngày xét xử phúc thẩm) = 68 tháng 08 ngày x 18.000.000 đồng/tháng = 1.228.800.000 đồng.

- Tiền bảo hiểm xã hội (công ty phải đóng cho người lao động nhưng chưa đóng) theo Khoản 1 Điều 92, Khoản 2 Điều 94, Điểm a Khoản 1 Điều 18 Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 là 18% trên mức tiền lương ghi trong hợp đồng lao động:

18% x 68 tháng x 18.000.000 đồng/tháng = 220.320.000 đồng.

- Tiền bảo hiểm y tế (công ty phải đóng cho người lao động nhưng chưa đóng) theo Khoản 4 Điều 2, Khoản 1 Điều 12, Khoản 1 Điều 13, Khoản 2 Điều 14 Luật bảo hiểm y tế 2008 với mức đóng 2/3 của 6% tiền lương theo hợp đồng = 4%:

4% x 68 tháng x 18.000.000 đồng/tháng = 48.960.000 đồng.

- Hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động:

18.000.000 đồng/tháng x 02 tháng = 36.000.000 đồng.

Tổng cộng các khoản ở mục này là: 1.228.800.000 đồng + 220.320.000 đồng + 48.960.000 đồng + 36.000.000 đồng = 1.534.080.000 đồng.

[13] Quyết định số 15 của công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T kể từ ngày 29 tháng 12 năm 2013. Tại Tòa án hai cấp, ông T và công ty xác nhận công ty thông báo cho ông T nghỉ việc từ ngày 19 tháng 12 năm 2013. Căn cứ Khoản 3 Điều 37, Khoản 5 Điều 42, Khoản 2 Điều 43 Bộ luật lao động, công ty phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 45 ngày, công ty đã vi phạm thời hạn báo trước 35 ngày nên phải bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương của ông T trong những ngày không báo trước là 35 ngày x (18.000.000 đồng/tháng : 30ngày) = 21.000.000 đồng.

[14] Ông T yêu cầu công ty trả tiền bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Theo quy định tại Khoản 2 Điều 18, Khoản 2 Điều 102 Luật bảo hiểm xã hội người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động. Tuy nhiên, cũng theo quy định tại Khoản 4 Điều 3; Khoản 1, Điểm a, b Khoản 2 Điều 16; Khoản 3, Khoản 4 Điều 2; Điều 80; Điều 81 Luật bảo hiểm xã hội thì điều kiện để người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp là đã đăng ký thất nghiệp với tổ chức bảo hiểm xã hội. Ông T xác nhận chưa đăng ký thất nghiệp với tổ chức bảo hiểm xã hội nên theo quy định, ông Thành không đủ điều kiện để hưởng bảo hiểm thất nghiệp. Do đó, công ty không phải trả khoản tiền này cho ông Thành.

Về yêu cầu thanh toán tiền lương làm thêm giờ:

[15] Ông T yêu cầu công ty trả tiền lương cho những ngày làm việc tăng ca, làm việc vào ngày nghỉ hằng tuần, làm việc vào ngày nghỉ bù với tổng số tiền 57.450.000 đồng cho 46 ngày làm việc thêm giờ và cung cấp "Giấy đề nghị xác nhận ngày công làm việc" đề ngày 22 tháng 12 năm 2013 do Quản lý tổng vụ Nguyễn Thị Mỹ H xác nhận. Tài liệu này thể hiện ngày công làm việc của ông T trong tháng 9 và 10 chưa được nghỉ bù 03 ngày; tháng 11 chưa được nghỉ hàng tuần từ ngày 20/10 đến 04/11 và làm tăng ca 15 ngày (từ 17 giờ giờ đến 22 giờ); tháng 12 làm tăng ca 28 ngày (từ 17 giờ đến 22 giờ); lý do tăng ca nhập hàng hóa chuẩn bị khai trương L theo yêu cầu công việc và yêu cầu của giám đốc. Ông T khai: Công ty chấm công bằng hệ thống vi tính quét vân tay; Khi thanh toán chế độ cho người lao động, Quản lý tổng vụ tại thời điểm ông T bị cho nghỉ việc là bà Nguyễn Thị Mỹ H xác nhận vào bảng chấm công giấy được trích xuất từ hệ thống vi tính rồi chuyển bộ phận tài vụ thanh toán cho người lao động; toàn bộ tài liệu chấm công do công ty lưu giữ, người lao động không có để cung cấp cho Tòa án; ông có được bản xác nhận trên vì ngay khi bị cho nghỉ việc, ông đã yêu cầu bà H xác nhận để giải quyết chế độ. Phía công ty xác nhận ông Thành chưa được nghỉ bù 11 ngày, thừa nhận công ty chấm công người lao động bằng hệ thống vi tính như ông T trình bày nhưng lại khai bà Nguyễn Thị Mỹ H không có nhiệm vụ xác nhận chấm công mà làm nhiệm vụ khác tại công ty và tài liệu do ông T

cung cấp không có con dấu của công ty nên không chấp nhận thanh toán như yêu cầu của ông T.

[16] Nhận thấy, Bảng trích xuất thông tin chấm công của công ty đối với ông T; hợp đồng lao động giữa công ty với bà Nguyễn Thị Mỹ H; các văn bản quy định về việc sử dụng con dấu của công ty là những vấn đề liên quan trực tiếp đến việc giải quyết yêu cầu của ông T và những tài liệu này do công ty quản lý, lưu giữ. Theo quy định tại Điểm b Khoản 1 Điều 91 Bộ luật tố tụng dân sự quy định về nghĩa vụ chứng minh thì công ty có nghĩa vụ cung cấp, giao nộp tài liệu cho Tòa án. Thực tế, tại Tòa án cấp sơ thẩm, công ty thừa nhận căn cứ bản chấm công thì ông T đã làm việc trong 11 ngày nghỉ bù. Lời khai của công ty thể hiện công ty có bảng chấm công đối với ông T. Tại Quyết định yêu cầu cung cấp tài liệu, chứng cứ số 10/2019/QĐ-CCTLCC ngày 27/3/2019 và tại phiên tòa ngày 25/4/2019, Tòa án cấp phúc thẩm đã yêu cầu công ty cung cấp các tài liệu trên với thời hạn dài hơn quy định của Bộ luật tố tụng dân sự nhưng công ty không cung cấp được. Do phía công ty không cung cấp được tài liệu để phản bác lại tài liệu của ông T về các vấn đề như: ngày nghỉ hàng tuần của ông T (vì ông T làm việc theo ca), ngày nghỉ bù, thời gian làm tăng ca, bà Nguyễn Thị Mỹ H không có quyền xác nhận chấm công, quy trình sử dụng con dấu Công ty cổ phần L nên được xem là công ty không chứng minh được nội dung tài liệu do ông T cung cấp là không có thật. Bên cạnh đó, thời điểm từ tháng 9 đến tháng 12/2013 Chi nhánh của Công ty tại Phan Thiết chuẩn bị khai trương nên khối lượng công việc tăng dẫn đến người lao động phải làm thêm giờ là thực tế. Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận những nội dung tại "Giấy đề nghị xác nhận ngày công làm việc" do ông T cung cấp là sự thật và chấp nhận kháng cáo của ông T về yêu cầu thanh toán khoản tiền lương làm thêm giờ theo quy định tại Khoản 1 Điều 97, Điểm c Khoản 2 Điều 106 Bộ luật lao động và Khoản 3 Điều 4 Nghị quyết 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động với số tiền 57.450.000 đồng.

[17] Ông T yêu cầu công ty thanh toán tiền lương của 04 ngày nghỉ phép nhưng không được nghỉ. Công ty không cung cấp được bảng chấm công hoặc tài liệu khác thể hiện ông T đã nghỉ phép nên được xem là ông T chưa được nghỉ phép. Tòa án cấp sơ thẩm đã căn cứ Điểm a Khoản 1 Điều 111, Khoản 2 Điều 114 Bộ luật lao động; Khoản 2 Điều 6, Điều 7 Nghị định 45 nêu trên buộc Công ty thanh toán cho ông Thành tiền lương của 04 ngày nghỉ phép (04 ngày x 600.000 đồng/ngày = 2.400.000 đồng). Nội dung này không có kháng cáo kháng nghị nên đã có hiệu lực pháp luật.

Đối với yêu cầu thanh toán các khoản tiền khác:

[18] Ông T yêu cầu công ty thanh toán tiền lương còn thiếu của tháng 11 và tháng 12 theo mức lương 18.000.000 đồng/tháng. Tại Tòa án cấp sơ thẩm và phúc thẩm, cả ông T và công ty xác nhận công ty đã chuyển lương cho ông T qua tài khoản tại ngân hàng Vietinbank cụ thể tháng 9/2013: 8.750.000 đồng, tháng 10: 15.548.000 đồng, tháng 11: 15.404.000 đồng, tháng 12: 15.140.000 đồng. Tổng cộng: 54.842.000 đồng. Theo nhận định tại mục [3] thì thời gian thử việc của ông T từ ngày 09/9 - ngày 09/11/2013 với mức lương 15.300.000 đồng/tháng, thời gian làm việc chính thức từ

10/11 – 19/12 với mức lương 18.000.000 đồng/tháng. Theo đó tiền lương của ông T được nhận từ ngày 09/9 – 19/12/2013 là 43.290.000 đồng. Như vậy, công ty đã chuyển nhiều hơn 11.552.000 đồng (do công ty đã chuyển nguyên lương tháng 12 nhưng ông T chỉ làm việc 19 ngày). Số tiền này sẽ được khấu trừ vào nghĩa vụ của Công ty.

[19] Trong thời gian làm việc chính thức, Công ty chưa đóng bảo hiểm cho ông T. Ông T yêu cầu công ty trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của tháng 11 và tháng 12 theo mức lương 18.000.000 đồng/tháng, công ty chỉ đồng ý trả cho ông với mức lương 12.600.000 đồng là không đúng quy định. Căn cứ các quy định đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế nêu tại mục [12] công ty phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động trên mức lương theo hợp đồng lao động 18.000.000 đồng/tháng nhưng công ty chưa đóng nên nay phải trả cho ông Thành. Cụ thể:

Tháng 11 ông T có 21 ngày làm việc chính thức x 18.000.000 đồng/tháng x 22% = 2.772.000 đồng.

Tháng 12 ông T có 19 ngày làm việc chính thức (từ ngày 01 – 19/12) x 18.000.000 đồng/tháng x 22% = 2.508.000 đồng.

Tổng số tiền bảo hiểm công ty phải trả cho ông Thành là 5.280.000 đồng.

[20] Ông T yêu cầu công ty bồi thường cho ông các khoản chi phí gồm: tàu xe, thuê nơi ở, thuê luật sư từ khi khởi kiện đến phiên tòa phúc thẩm hôm nay với tổng số tiền 58.000.000 đồng. Công ty không chấp nhận yêu cầu của ông Thành. Xét thấy, công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T là trái pháp luật nên đã phải chịu trách nhiệm thanh toán và bồi thường các khoản nêu trên theo quy định của pháp luật lao động. Việc ông T khởi kiện tham gia tố tụng tại Tòa án là để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình, các chi phí ông T yêu cầu không phải là chi phí tố tụng và không thuộc trường hợp phải bồi thường theo quy định của pháp luật nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của ông T là đúng quy định.

[21] Căn cứ nhận định tại các mục [12], [13], [14], [16], [17], [18], [19], [20], tổng số tiền công ty phải có trách nhiệm thanh toán, bồi thường cho ông T do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 1.620.210.000 đồng.

[22] Tại Tòa án cấp phúc thẩm, ông T và công ty thống nhất xác nhận sau khi ông T nghỉ việc, vào tháng 01/2014, công ty đã chi trả cho ông Thành 19.466.000 đồng và công ty đã thi hành bản án số 01/2014/LĐ-ST ngày 12/8/2014 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Thuận và bản án số 01/2015/LĐ-ST ngày 13/4/2015 của Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao tại thành phố Hồ Chí Minh chi trả cho ông T số tiền 11.892.000 đồng. Tại văn bản số 93A/CTHADS-NV ngày 17/02/2017, Cục thi hành án dân sự tỉnh Bình Thuận đã xác nhận 02 bản án trên đã được tổ chức thi hành xong. Ngoài ra tại Biên bản xác minh của Tòa án cấp phúc thẩm, ngày 20/5/2019, Chi cục thi hành án dân sự thành phố Phan Thiết xác nhận công ty đã thi hành xong số tiền 298.458.000 đồng theo bản án số 02/2018/LĐ-ST ngày 17/9/2018 của Tòa án nhân dân thành phố Phan Thiết. Tại phiên tòa, ông T cũng xác nhận nội dung này. Ba khoản tiền này và số tiền Công ty đã chuyển thừa 11.552.000 đồng nêu tại mục [18], Tòa án cấp phúc thẩm sẽ khấu trừ vào khoản tiền công ty phải thanh toán, bồi thường

cho ông T nêu tại mục [21]. Như vậy, tổng số tiền công ty còn phải thi hành án là 1.278.842.000 đồng (1.620.210.000 đồng - 19.466.000 đồng - 11.892.000 đồng - 11.552.000 đồng – 298.458.000 đồng).

[23] Với các nhận định nêu trên, Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông T về các vấn đề: Hủy Quyết định số 15, bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, tiền lương những ngày chưa được nghỉ phép và không chấp nhận yêu cầu của ông T về yêu cầu bồi thường chi phí tàu xe, thuê nơi ở, thuê luật sư là đúng quy định. Đối với các yêu cầu còn lại Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận một phần hoặc không chấp nhận yêu cầu của ông T như xác định ông T có nghĩa vụ chứng minh giao nộp tài liệu, chứng cứ, không chấp nhận Bản xác nhận ngày công làm việc do ông T cung cấp, xác định loại hợp đồng lao động từ sau khi hết thời gian thử việc là hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng … là đánh giá chứng cứ chưa chính xác, chưa xem xét toàn diện vụ án. Ngoài ra, công ty đã thi hành khoản tiền chi trả cho ông T tại các bản án trước nhưng Tòa án cấp sơ thẩm không khấu trừ cho công ty là thiếu sót, Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận một phần kháng cáo của ông T và ý kiến của Luật sư như nhận định trên. Đối với kháng cáo của công ty không có căn cứ nên không được chấp nhận.

[24] Do bản sơ thẩm bị sửa theo hướng ông T được tăng các khoản chi trả, bồi thường nên công ty phải chịu án phí sơ thẩm tương ứng với số tiền còn phải thi hành án 1.278.842.000 đồng. Ông T được miễn án phí theo quy định.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ: Khoản 2 Điều 308, Khoản 2 Điều 309, Khoản 2 Điều 148 Bộ luật tố tụng dân sự; Khoản 4 Điều 27 Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội.

Không chấp nhận kháng cáo của Công ty cổ phần L. Chấp nhận một phần kháng cáo của ông Trần Công T, sửa bản án số 02/2018/LĐ-ST ngày 17/9/2018 của Tòa án nhân dân thành phố Phan Thiết:

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận khởi kiện của ông Trần Công T yêu cầu Công ty cổ phần L bồi thường các khoản chi phí tàu xe, thuê nơi ở, thuê luật sư với số tiền 58.000.000 đồng.

2. Chấp nhận khởi kiện của ông Trần Công T yêu cầu hủy Quyết định số 15/QĐKL-2013 ngày 29/12/2013 của Tổng giám đốc Công ty cổ phần L và buộc công ty nhận ông Trần Công T trở lại làm việc; chấp nhận một phần khởi kiện của ông Trần Công T yêu cầu công ty chi trả và bồi thường các khoản chưa chi trả và các khoản do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

2.1. Hủy Quyết định số 15/QĐKL-2013 ngày 29/12/2013 của Tổng giám đốc Công ty cổ phần L về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Trần Công T.

2.2. Buộc Công ty cổ phần L nhận ông Trần Công T trở lại làm việc với vị trí công việc Trưởng bộ phận Phi thực phẩm Công ty cổ phần L, nơi làm việc chi nhánh công ty L tại thành phố Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận với mức lương 18.000.000 đồng/tháng kể từ ngày ông Trần Công T có đơn yêu cầu thi hành án.

Trường hợp không thể bố trí ông Trần Công T trở lại làm công việc trên thì Công ty cổ phần L phải bố trí công việc khác với mức tiền lương tương đương. Trường hợp ông Trần Công T không chấp nhận công việc được bố trí và yêu cầu công ty thanh toán chế độ theo quy định của pháp luật lao động thì công ty phải thực hiện việc thanh toán để chấm dứt nghĩa vụ thi hành án.

2.3. Buộc Công ty cổ phần L phải thanh toán cho ông Trần Công T tiền lương 18.000.000 đồng/tháng trong thời gian chưa bố trí được công việc theo bản án này, kể từ ngày ông Trần Công T có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi ông Trần Công T được nhận trở lại làm việc hoặc được giải quyết theo mục 2.2 nêu trên.

2.4. Buộc Công ty cổ phần L phải chi trả, bồi thường cho ông Trần Công T tổng số tiền 1.278.842.000 đồng (một tỷ hai trăm bảy mươi tám triệu tám trăm bốn mươi hai nghìn đồng).

Kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 02 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

Về án phí:

Ông Trần Công T được miễn án phí sơ thẩm và phúc thẩm.

Công ty cổ phần L phải nộp 29.577.000 đồng án phí lao động sơ thẩm và 300.000 đồng án phí lao động phúc thẩm, được khấu trừ 300.000 đồng đã nộp theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí số 0023699 ngày 03/10/2018 của Chi cục thi hành án dân sự thành phố Phan Thiết.

Trường hợp bản án, quyết định 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 thoả thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo qui 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

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

Nơi nhận:
- VKSND tỉnh Bình Thuận;
- TAND thành phố Phan Thiết;
- Chi cục THADS thành phố Phan Thiết;
- Đương sự;
- Lưu TDS;
- Tổ HCTP;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Thị Hiệp Hòa