TÒA ÁN NHÂN DÂN **TP.TĐ** **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT N** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 1132/2022/LĐ-ST
Ngày: 12/4/2022
V/v Tranh chấp về Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT N
TÒA ÁN NHÂN DÂN TP.TĐ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Lưu Hải Quỳnh Anh

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Phạm Thế Hùng;

2. Bà Phạm Thị Ngọc Dưỡng.

- Thư ký phiên tòa: Ông Trần Vũ – Thư ký Tòa án nhân dân TP.TĐ, Thành phố Hồ Chí Minh

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân TP.TĐ, Thành phố Hồ Chí Minh *tham gia phiên tòa:* Bà Nguyễn Ngọc Bích – Kiểm sát viên.

Ngày 21/01/2022 và từ ngày 8 đến 12/4/2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân TP.TĐ, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số: 69/2019/TLST-LĐ ngày 16 tháng 12 năm 2019 về "Tranh chấp về trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động" theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 5268/2021/QĐXXST-LĐ ngày 11 tháng 11 năm 2021 và Quyết định hoãn phiên tòa số: 6086/2021/QĐST-LĐ ngày 10 tháng 12 năm 2021, số 6593/2021/QĐST-LĐ ngày 24 tháng 12 năm 2021, Quyết định sửa chữa quyết định hoãn phiên tòa số 6099/2021/QĐST-SCBSQĐ ngày 10 tháng 12 năm 2021, Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 399/2022/QĐST-LĐ ngày 21 tháng 01 năm 2022 và Thông báo tiếp tục phiên tòa xét xử số 1221/TB-TA ngày 10 tháng 3 năm 2022 giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông NQT *(có mặt)*

Địa chỉ: Số 06 đường BB, phường AP, TP.TĐ, Thành phố Hồ Chí Minh

2. *Bị đơn:* Công ty CPĐTBH

Địa chỉ: 52-54 đường NH, phường BN, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh

Địa chỉ liên lạc: Số 97 đường NTMK, phường BT, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh

Người đại diện theo ủy quyền: Ông VVN– chức vụ: Trưởng phòng Tổng hợp Theo Giấy ủy quyền số 36/2021/UQ-ĐTBH ngày 10/5/2021 của Công ty CPĐTBH) *(có mặt)*

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn, ông NQT trình bày: Tháng 12/2009, theo Quyết định bổ nhiệm số 340/2009/QĐ-ĐTBH ngày 07/2/2009 của Công ty CPĐTBH (từ đây gọi tắt là Công ty), ông T giữ chức vụ Phó trưởng Phòng Tài chính kế toán tại Công ty CPĐTBH, địa điểm làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh. Ngày 24/12/2013, ông T và Công ty ký kết Hợp đồng lao động số 0786/2013/ĐTBH-HĐLĐ với loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ ngày 01/01/2014, chức danh chuyên môn của ông T tại Công ty là chuyên viên, chức vụ là Phó trưởng phòng, địa điểm làm việc văn phòng Công ty và đi công tác theo điều động của Công ty; và thực tế ông T làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh. Ngày 28/3/2017, Công ty ra Quyết định về việc điều chuyển công tác số 21/2017/QĐ-ĐTBH với nội dung điều chuyển ông T về làm việc tại Phòng Kinh doanh, địa điểm làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh. Ngày 15/01/2020, Công ty hỏi ý kiến ông T về việc điều chuyển ông T đến Nhà máy thuộc Khu công nghiệp Biên Hòa tỉnh Đồng Nai làm nhân viên bảo vệ thường trực 60 ngày hoặc ông T tự nguyện xin chấm dứt Hợp đồng lao động. Ông T không đồng ý với đề nghị của Công ty nên đã yêu cầu Công ty thực hiện đúng Hợp đồng lao động là bố trí ông T làm việc tại văn phòng tại Thành phố Hồ Chí Minh hoặc cho nghỉ theo chế độ chờ việc. Ngày 17/01/2020, Công ty tổ chức buổi làm việc có nội dung chuyển ông T xuống làm bảo vệ tại Nhà máy thuộc Khu công nghiệp Biên Hòa, bỏ qua ý kiến của ông T. Ngày 21/01/2020, ông T nộp Đơn xin nghỉ việc không lương 02 tháng như thống nhất giữa ông T và Tổng Giám đốc công ty (ông LĐM) nhưng ông VVN là Trưởng phòng Tổng hợp không đồng ý nhận Đơn xin nghỉ việc không lương của ông T vì ông N cho rằng ông N không có thẩm quyền giải quyết. Việc Công ty điều chuyển ông T sang làm bảo vệ tại Nhà máy thuộc khu công nghiệp Biên Hòa là hoàn toàn không đúng nội dung các bên thỏa thuận tại Hợp đồng lao động số 0786/2013/ĐTBH-HĐLĐ trong khi đây không phải là trường hợp Công ty gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất kinh doanh theo quy định tại Điều 31 của Bộ luật Lao động 2012; từ trước đến nay ông T vẫn làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh, nơi cư trú của ông T cũng tại Thành phố Hồ Chí Minh, việc điều chuyển ông T sang làm công việc bảo vệ công ty là hoàn toàn không có cơ sở, không có căn cứ pháp luật nên ông T không tuân thủ, không thực hiện. Công ty tước đoạt việc làm của ông T để quy kết ông T tự ý bỏ việc; Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T với lý do ông T tự ý nghỉ việc là hành vi trái pháp luật, gây thiệt hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông T. Vì vậy, ông T yêu cầu Tòa án nhân dân có thẩm quyền buộc Công ty phải tiếp tục thực hiện Hợp đồng lao động và nhận ông T vào làm việc đúng với chức danh, mức lương và địa điểm làm việc theo hợp đồng lao động; Trả khoản lương và phụ cấp chức danh Phó trưởng phòng trong những ngày đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật, từ tháng 02/2020 đến khi bản án có hiệu lực, tạm tính đến tháng 12/2020 (có lương tháng thứ 13 năm 2020), tạm tính đến tháng 12/2020 là 160.218.000đồng; Trả BHXH, BHYT, BHTN trong những ngày đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật kể từ tháng 2/2020 cho đến ngày bản án có hiệu lực, tạm tính đến tháng 12/2020 là 31.576.300đồng; Buộc bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật là 04 tháng lương, số tiền 53.406.000đồng.

Bị đơn, Công ty CPĐTBH do ông VVN là Người đại diện theo ủy quyền trình bày: Công ty CPĐTBH và ông NQT có ký kết Hợp đồng lao động số 0786/2013/ĐTBH-HĐLĐ với công việc, mức lương và địa điểm làm việc như ông T trình bày. Ngày 28/3/2017, Công ty ban hành Quyết định về việc điều chuyển công tác số 21/2017/QĐ-ĐTBH đối với ông T; trong quá trình công tác tại Phòng Kinh doanh, ngày 03/01/2020, tại cuộc họp của Phòng Kinh doanh, Trưởng phòng Kinh Doanh phân công ông T phụ trách thị trường Miền Tây, ông T có ý kiến công việc mới được giao không phù hợp với chuyên môn. Do ông T không nhận nhiệm vụ được giao, Phòng Kinh doanh có văn bản đề nghị Tổng giám đốc chuyển ông T về Phòng Tổng hợp đến sắp xếp công việc cho phù hợp. Ngày 15/01/2020, Tổng giám đốc ký Quyết định số 07/2020/QĐ-ĐTBH về việc điều động ông T về Phòng Tổng hợp. Sau khi công bố quyết định điều động ông T về Phòng Tổng hợp, Phòng đã tạm thời phân công ông T làm công việc thường trực bảo vệ đến khi có công việc phù hợp với chuyên môn nhưng ông T không đồng ý vì lý do không đúng chuyên môn. Ngày 17/01/2020, Phòng Tổng hợp lập Biên bản giao nhiệm vụ cho ông T làm thường trực bảo vệ tại Nhà máy, thời hạn 60 ngày kể từ ngày 30/01/2020 nhưng ông T không nhận nhiệm vụ và không đến Công ty để làm việc. Ngày 21/01/2020, ông T đến gặp ông N để nộp Đơn xin nghỉ phép không lương 02 tháng nhưng trong phạm vi quyền hạn của mình, ông N không có thẩm quyền giải quyết đề nghị của ông T. Sau đó, ông T không đến Công ty làm việc, và không tuân theo sự phân công công việc của Công ty. Ngày 11/02/2020, Phòng Tổng hợp lập Biên bản vi phạm kỷ luật lao động do ông T đã không đến Công ty làm việc từ ngày 03/02/2020 đến 11/02/2020 theo phân công và không có thông báo cho Công ty bất cứ hình nào thức theo quy định để xin nghỉ phép. Từ ngày 13/02/2020 đến ngày 17/3/2020, Công ty tiến hành các thủ tục để mở phiên họp xem xét xử lý vi phạm kỷ luật lao động đối với ông T. Ngày 17/3/2020, Công ty tiến hành họp xử lý vi phạm kỷ luật Nội quy lao động. Kết luận phiên họp, Chủ trì phát biểu ông T không đến Công ty là vi phạm kỷ luật lao động, tuy nhiên, xét quá trình công tác của ông T tại Công ty, Công ty xử lý kỷ luật với hình thức chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T. Căn cứ Biên bản họp ngày 17/3/2020, ngày 23/3/2020, Công ty ra Thông báo số 28/2020/TB-ĐTBH về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Căn cứ Thông báo số 28 nêu trên, ngày 29/5/2020, Công ty ban hành Quyết định số 50/2020/QĐ-ĐTBH về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T kể từ ngày 30/5/2020. Nay với các yêu cầu khởi kiện của ông T, Công ty xác định việc điều chuyển ông T từ Phòng Tài chính kế toán sang Phòng Kinh doanh phụ trách việc lập kế hoạch, triển khai thực hiện thu hồi công nợ, định kỳ có báo cáo Phòng Tài chính kế toán và Tổng giám đốc về tình hình thu hồi công nợ là phù hợp chuyên môn; hợp đồng lao động đã thỏa thuận công việc ông T phải làm là "*Theo sự điều hành của phụ trách đơn vị và Tổng Giám đốc*"; Phòng Tổng hợp xét thấy nhu cầu của đơn vị và khả năng của ông T về thống kê và báo cáo nên phân công ông T đảm nhận công việc thường trực bảo vệ với nhiệm vụ ghi chép tình hình hàng hóa và xe ra vào tại cổng Nhà máy Khu công nghiệp Biên Hòa I nhưng ông T không chấp nhận nhiệm vụ mới và tự ý nghỉ không xin phép và cũng không được phép nghỉ của Trưởng đơn vị là đã vi phạm kỷ luật. Công ty chuyển ông T làm công việc khác so với Hợp đồng lao động là quyền của Công ty căn cứ Điều 29 của Bộ luật Lao động năm 2019; tại phiên họp xử lý vi

phạm kỷ luật, Chủ trì phiên họp kết luận là chấm dứt Hợp đồng lao động với ông T mà không chọn các hình thức khác như Sa thải để tạo cơ hội cho ông T trong việc làm trong tương lai; việc Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động với ông T là đúng trình tự quy định nội quy công ty và pháp luật, là không sai, có cơ sở, hoàn toàn đúng.

Tại phiên tòa sơ thẩm,

- Nguyên đơn giữ nguyên các ý kiến đã trình bày tại Đơn khởi kiện, các văn bản giao nộp cho Tòa án và tại các buổi làm việc; ông T cho biết sau khi ông T nộp Đơn xin nghỉ việc không hưởng lương 02 tháng nhưng không được ông N nhận thì từ đầu tháng 02/2020 đến nay ông T không đến Công ty; thời gian ông T làm việc tại Công ty là từ thứ hai đến hết sáng thứ 7 hằng tuần; vì pháp luật quy định khi Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì Công ty khoảng thời gian Công ty phải "trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế" là "trong những ngày người lao động không được làm việc" nên ông T đề nghị Tòa án buộc Công ty phải tiếp tục thực hiện Hợp đồng lao động và nhận ông T vào làm việc đúng với chức danh, mức lương và địa điểm làm việc theo hợp đồng lao động; Trả khoản lương và phụ cấp chức danh Phó trưởng phòng trong những ngày ông T không được làm việc từ tháng 02/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 08/4/2022) bao gồm cả lương tháng 13 của năm 2020; Thực hiện việc đóng BHXH, BHYT, BHTN theo quy định pháp luật trong những ngày ông T không được làm việc kể từ tháng 2/2020 cho đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 08/4/2022); Buộc bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật là 04 tháng lương; tiền lương của ông T là 12.657.000đồng/tháng, phụ cấp ông T phỏng đoán là 69.400đồng/tháng nên số tiền ông T đề nghị Tòa án làm căn cứ để tính là 13.331.500đồng/tháng.

- Bị đơn giữ nguyên các ý kiến đã trình bày trong quá trình giải quyết vụ án, với yêu cầu khởi kiện của ông T tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn có ý kiến như sau: Ông T yêu cầu được tiếp tục làm việc tại Công ty thì Công ty đồng ý nhận ông T trở lại làm việc nhưng công việc, vị trí và mức lương Công ty sẽ sắp xếp bố trí; Từ tháng 02/2020 đến tháng 5/2020, ông T tự ý không đi làm nên Công ty không trả lương và không đóng bảo hiểm xã hội cho ông T trong khoảng thời gian này; Khoảng thời gian từ tháng 5/2020 đến nay, trường hợp Hội đồng xét xử xác định Công ty ban hành Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao đồng số 50/2020/QĐ-ĐTBH ngày 29/5/2020 là sai thì Công ty đồng ý trả tiền lương, đòng tiền bảo hiểm theo quy định pháp luật; trường hợp Hội đồng xét xử xác định Công ty ban hành Quyết định số 50 là đúng thì Công ty không đồng ý trả tiền lương và đóng tiền bảo hiểm; Công ty không đồng ý trả tiền lương tháng 13/2020 cho ông T vì tiền lương tháng 13 là không phải năm nào Công ty cũng có để chi trả cho nhân viên và ông T không đủ điều kiện để nhận lương tháng 13/2020.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân TP.TĐ tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến: Về việc tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và của người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án là đúng quy định pháp luật; về việc giải quyết vụ án, đề nghị Hội đồng xét xử tuyên chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là buộc bị đơn nhận lại ông NQT trở lại làm việc; trả cho ông T tiền lương

tính từ tháng 02/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm; buộc Công ty phải đóng tiền bảo hiểm theo quy định pháp luật cho bị đơn tính từ tháng 02/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm; bồi thường cho bị đơn 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; mức lương làm cơ sở tính khoản tiền bị đơn phải trả cho nguyên đơn là 12.657.000đồng/tháng; án phí theo quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

- Ông NQT khởi kiện yêu cầu Công ty CPĐTBH phải thực hiện nghĩa vụ do ban hành Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định pháp luật; tại thời điểm ông T nộp đơn khởi kiện, ông T cư trú tại Quận 2 (nay là TP.TĐ). Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm đ khoản 1 Điều 40 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, đây là vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 2 (nay là Tòa án nhân dân TP.TĐ), Thành phố Hồ Chí Minh.

[2] Về yêu cầu của đương sự

[2.1] Ông NQT và Công ty CPĐTBH xác định giữa ông T và Công ty có ký kết Hợp đồng lao động số 0786/2013/ĐTBH-HĐLĐ ngày 24/12/2013, sau đó không có thoả thuận nào khác liên quan đến quan hệ lao động. Như vậy, quyền lợi, nghĩa vụ của ông T và Công ty được điều chỉnh bởi pháp luật lao động và thỏa thuận hợp pháp tại Hợp đồng lao động số 0786/2013/ĐTBH-HĐLĐ ngày 24/12/2013.

[2.2] Điều 1 Hợp đồng lao động số 0786 giữa ông T và Công ty, các bên thỏa thuận loại hợp đồng lao động là "*không xác định thời hạn từ ngày 01/01/2014*"; Tại phần căn cứ của Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao đồng số 50/2020/QĐ-ĐTBH ngày 29/5/2020 của Công ty, Công ty đã "*Căn cứ Hợp đồng lao động số 0786/2013/ĐTBH-HĐLĐ ngày 24/12/2013...; Căn cứ Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 28/2010/TB-ĐTBH ngày 23/3/2020 của Tổng Giám đốc*"; tại Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 28 ghi "*1. Chấm dứt hợp đồng lao động với ông: NQT…3. Lý do: Ông NQT đã vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm nội quy lao động của Công ty. Cụ thể từ ngày 03/02/2020 đến ngày 17/3/2020 (34 ngày) Ông T không đến Công ty làm việc mà không có lý do.*". Như vậy, Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động số 0786 không xác định thời hạn với ông T vì ông T đã vi phạm kỷ luật lao động. Đối chiếu quy định tại Điều 38 quy định về Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động, Điều 41 quy định về Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của Bộ luật lao động năm 2012, Hội đồng xét xử xác định Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 50/2020/QĐ-ĐTBH ngày 29/5/2020 của Công ty CPĐTBH là trái pháp luật.

[2.3] Ngày 24/12/2013, ông T và Công ty ký kết Hợp đồng lao động số 0786/2013/ĐTBH-HĐLĐ. Quá trình thực hiện hợp đồng, Công ty đã 02 lần thay đổi công việc của ông T bằng 02 Quyết định đơn phương, không xuất phát từ sự thoả thuận của đôi bên (Quyết định số 21/2017/QĐ-ĐTBH ngày 28/3/2017 và Quyết định số 07/2020/QĐ-ĐTBH ngày15/01/2020) là đã vi phạm quy định tại Điều 35 của Bộ luật lao động năm 2012. Nay ông T yêu cầu Công ty phải tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động, nhận ông T trở lại Công ty để làm việc đúng với chức danh, mức lương, địa

điểm làm việc theo Hợp đồng lao động số 0786/2013/ĐTBH-HĐLĐ ngày 24/12/2013 là có căn cứ. Công ty cũng đồng ý nhận ông T trở lại làm việc nhưng việc bố trí, sắp xếp công việc sẽ do Công ty thực hiện. Như vậy, căn cứ khoản 1, khoản 4 Điều 42 của Bộ luật lao động 2012 quy định về Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, các Điều 19, Điều 21, Điều 23, Điều 85, Điều 86 và Điều 89 của Luật Bảo hiểm xã hội, Công ty còn phải trả tiền lương, đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và ít nhất 02 tháng tiền lương cho ông T; trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà ông T vẫn muốn làm việc thì việc bố trí, sắp xếp công việc sẽ do Công ty thực hiện trên cơ sở hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

[2.4] Ông T tính thời điểm Công ty bắt đầu phải trả tiền lương, đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông là từ tháng 02/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm vì tháng 02/2020, ông T không được làm việc do tự bản thân ông nhận thấy việc Công ty luân chuyển ông đến Nhà máy tại Biên Hòa làm bảo vệ thường trực là hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm các thỏa thuận lao động đã ký kết tại Hợp đồng lao động, hành vi này tước đoạt việc làm của ông khiến ông không còn việc làm. Công ty không đồng ý với yêu cầu của ông T vì từ tháng 02/2020 đến tháng 5/2020, ông T tự ý không đến Công ty làm việc dù Công ty đã phân công công việc cho ông T. Hội đồng xét xử xét thấy ông T không khởi kiện yêu cầu Toà án tuyên xử tính hợp pháp hay không hợp pháp của việc luân chuyển công việc của Công ty đối với ông; thời gian không được làm việc từ tháng 02/2020 đến tháng 5/2020 là do cá nhân ông T không đến Công ty; theo Quyết định số 50, ngày chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 30/5/2020, do đó, thời điểm Công ty phải thực hiện nghĩa vụ trả lương cho ông T và đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền tính từ ngày 30/5/2020.

[2.5] Ông T yêu cầu Công ty phải bồi thường cho ông T 04 tháng tiền lương; Công ty không đồng ý bồi thường vì Công ty nhận thấy ông T không đến Công ty làm việc là hành vi vi phạm kỷ luật lao động nhưng do muốn tạo cơ hội trong công việc cho ông T trong tương lai nên đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 50. Hội đồng xét xử nhận thấy trong trường hợp Công ty có đầy đủ cơ sở xác định ông T vi phạm kỷ luật lao động thì phải thực hiện theo đúng trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động đã được quy định tại Nội quy lao động của Công ty và pháp luật lao động nhưng Công ty lại ban hành Quyết định số 50 nhằm xử lý kỷ luật người lao động là một Quyết định không đúng quy định pháp luật. Nay ông T yêu cầu bồi thường do đó buộc Công ty phải bồi thường cho ông T 02 tháng tiền lương là phù hợp tình tiết vụ án.

[2.6] Hợp đồng lao động số 0786 ông T và Công ty thỏa thuận mức lương của ông T là 4.830.000đồng/tháng. Trong quá trình làm việc, mức lương của ông T có sự thay đổi, ông T cùng Công ty xác định mức lương của 06 tháng liền kề trước khi ông T không đến Công ty là 12.657.000đ (Mười hai triệu sáu trăm năm mươi bảy ngàn đồng), xác nhận này phù hợp với mức lương của ông T do Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai ghi nhận. Do đó, mức lương làm cơ sở buộc Công ty phải trả tiền lương và đóng bảo hiểm cho ông T là 12.657.000đồng/tháng.

Từ [2.4], [2.5], [2.6], Công ty phải trả cho ông T tiền lương tính từ ngày 50/5/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 12/4/2022) là 282.673.000đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương là 25.314.000đồng (Hai mươi lăm triệu ba trăm mười bốn ngàn đồng); đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ ngày 30/5/2020 đến ngày 12/4/2022 theo quy định pháp luật bảo hiểm tại cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền.

[2.7] Ngoài ra, theo quy định tại Điều 43 của Luật việc làm năm 2013, ông T đối tượng bắt buộc tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Do đó căn cứ Điều 45 của Luật việc làm năm 2013, ông T và Công ty phải đóng tiền bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 30/5/2020 đến ngày 12/4/2022 theo quy định pháp luật bảo hiểm tại cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty CPĐTBH là phải chịu án phí dân sự là 307.987.000đồng x 3% = 9.239.610đồng theo quy định tại khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí tòa án và Danh mục án phí, lệ phí Tòa án (Ban hành kèm theo Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Ông NQT không phải nộp án phí đối với phần yêu cầu khởi kiện không được Tòa án chấp nhận vì đã có Đơn xin miễn án phí.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32 điểm a khoản 1 Điều 40, Điều 271, Điều 273 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 22, Điều 25, khoản 1 Điều 36, Điều 38, Điều 41, Điều 42; Điều 201, khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ Điều 19, Điều 21, Điều 23, Điều 85, Điều 86 và Điều 89 của Luật Bảo hiểm xã hội 2014;

Căn cứ Điều 43, Điều 57 của Luật việc làm năm 2013;

Căn cứ vào Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (sửa đổi bổ sung năm 2014);

Căn cứ vào Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án năm 2009; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016;

Căn cứ Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông NQT về việc buộc Công ty Cổ phần Điện tử Biên Hoà trả cho ông T tiền lương và đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định pháp luật bảo hiểm tại cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền tính từ ngày 01/02/2020 đến ngày 29/5/2020; tiền lương tháng 13 năm 2020.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông NQT, buộc Công ty Cổ phần Điện tử Biên Hoà:

2.1 Nhận lại ông NQT trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 0786/2013/ĐTBH-HĐLĐ ngày 24/12/2013

2.2 Trả cho ông NQT tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 30/5/2020 đến ngày 12/4/2022 với số tiền là 282.673.000đồng (Hai trăm tám mươi hai triệu sáu trăm bảy mươi ba ngàn đồng).

2.3 Bồi thường cho ông NQT 02 (Hai) tháng tiền lương với số tiền là 25.314.000đồng (Hai mươi lăm triệu ba trăm mười bốn ngàn đồng).

Tổng số tiền Công ty Cổ phần Điện tử Biên Hoà phải trả cho ông NQT là 307.987.000đồng (Ba trăm lẻ bảy triệu chín trăm tám mươi bảy ngàn đồng).

Thi hành tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với 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 của Bộ luật Dân sự 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

2.4 Ông NQT và Công ty Cổ phần Điện tử Biên Hoà có nghĩa vụ đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông T với mức lương 12.657.000đồng/tháng kể từ ngày 30/5/2020 đến ngày 12/4/2022 theo quy định tại cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty CPĐTBH là phải chịu án phí là 9.239.610đồng (Chín triệu hai trăm ba mươi chín ngàn sáu trăm mười đồng). Ông T được miễn án phí đối với phần yêu cầu khởi kiện không được chấp nhận.

4. Về quyền kháng cáo: Ông NQT, Công ty CPĐTBH được quyền kháng cáo trong hạn 15 (mười lăm) ngày kể từ ngày Tòa tuyên án.

Viện kiểm sát nhân dân có quyền kháng nghị bản án theo quy định của pháp luật.

5. Trong 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 thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện yêu cầu thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6,7 và 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

Nơi nhận:
- Các đương sự;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.Thủ Đức;
- Chi cục Thi hành án dân sự TP.Thủ Đức;
- Lưu: hồ sơ vụ án.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TOÀ

Lưu Hải Quỳnh Anh