TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 1064/2019/LĐ-PT
Ngày: 21/11/2019
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 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Bùi Thị Kim Dung

Các Thẩm phán: Ông Bùi Liên Minh

Ông Nguyễn Tiến Dũng

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

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Ông Trần Hồng Long - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 11, 15 và 21 tháng 11 năm 2019 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 57/2019/TLPT - LĐ ngày 16 tháng 8 năm 2019 về việc: "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động"

Do bản án lao động sơ thẩm số 08/2019/LĐ-ST ngày 02 tháng 7 năm 2019 của Tòa án nhân dân Quận M2, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4439/2019/QĐ - PT ngày 26 tháng 9 năm 2019, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 8618/2019/QĐ-PT ngày 22 tháng 10 năm 2019 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số phúc thẩm số 9685/2019/QĐ-PT ngày 15 tháng 11 năm 2019, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* **Ông Q,** sinh năm 1967.

Địa chỉ: 947/46 LLQ, Phường M, quận TB, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Luật sư T, sinh năm 1983, luật sư Văn phòng T thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn:* **Công ty PT**.

Địa chỉ: B40 Khu quy hoạch K34, TTC, Phường M1, Quận M2, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp: Ông T1, sinh năm 1990.

Địa chỉ: 99C PQ, Phường H, quận TB, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Theo giấy ủy quyền số 04/GUQ/2018 ngày 27/9/2018)

- *Người kháng cáo*: Ông Q – nguyên đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 29/8/2018, đơn khởi kiện bổ sung ngày 27/11/2018 và trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên toà sơ thẩm, nguyên đơn Ông Q trình bày:

Ông ký Hợp đồng lao động với Công ty PT từ ngày 02/5/2018 và làm việc bắt đầu từ ngày này, hợp đồng lao động số 20/2018/HĐLĐ với nội dung chính: Thời hạn hợp đồng là 1 năm kể từ ngày 2/5/2018 đến hết ngày 01/5/2019. Thời giờ làm việc 8 giờ/ngày; 48 giờ/tuần, mỗi tuần được nghỉ 1 ngày, mức lương 50.000.000 đồng/tháng (lương cơ bản và các khoản phụ cấp xăng xe là 24.400.000 đồng, tiền phụ cấp chức vụ là 16.178.800 đồng…). Chức vụ phụ trách khoa chẩn đoán hình ảnh của Bệnh viện ngoại khoa Nam Sài Gòn.

Do công ty muốn thay người khác nên nêu lý do ông thường xuyên vi phạm hợp đồng, vượt quyền hạn trong công việc điều hành và quản lý nhân viên, không tôn trọng cấp trên và đồng nghiệp để lấy cớ sa thải ông. Ông chưa nhận được bất kỳ văn bản hay quyết định kỷ luật từ bệnh viện đối với ông.

Ngày 24/8/2018, ông nghỉ theo định kỳ (mỗi tuần được nghỉ 1 ngày theo hợp đồng đã ghi và sự đồng ý của Tổng giám đốc) thì ông Duẫn (trưởng phòng Hành chính – Nhân sự) đã gửi Email cho ông: Thông báo của Tổng giám đốc về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông bắt đầu từ ngày 24/8/2018 mà không hề báo trước và thanh toán lương cho ông đến hết ngày 31/8/2018.

Nay ông làm đơn khởi kiện Công ty PT đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông và yêu cầu Công ty phải bồi thường hợp đồng cho ông với số tiền như sau:

1. Bồi thường do sa thải người lao động trái pháp luật (bồi thường những tháng còn lại của hợp đồng): Lương tháng của Công ty trả là 50.000.000 đồng/tháng (bao gồm lương trong và ngoài hợp đồng); số tháng còn lại của hợp đồng tính từ thời điểm nhận lương cuối cùng (31/8/2018) đến khi chấm dứt hợp đồng là ngày 01/5/2019 tổng cộng 8 tháng với tổng số tiền yêu cầu bồi thường là 50.000.000đồng x 8 tháng = 400.000.000 đồng.

2. Bồi thường ít nhất 2 tháng tiền lương do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 50.000.000 đồng x 2 tháng = 100.000.000 đồng.

3. Thanh toán số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông mà Công ty chưa đóng: là 129.000.000 đồng.

4. Bồi thường ít nhất 2 tháng tiền lương do Công ty không muốn nhận ông trở lại làm việc: 50.000.000 đồng x 2 tháng = 100.000.000 đồng. Trợ cấp thôi việc cho ông do ông không muốn quay lại làm việc: 50.000.000 đồng x ½ tháng = 25.000.000 đồng

5. Bồi thường những ngày không báo trước do công ty vi phạm thời hạn báo trước của hợp đồng lao động: 30 ngày – 9 ngày = 21 ngày x 1.923.077 đồng = 40.384.617 đồng.

Tổng các khoản yêu cầu công ty thanh toán là 794.384.617 đồng.

* Bị đơn Công ty PT có đại diện theo ủy quyền: Ông T1 trình bày:

Ngày 02/5/2018 Công ty PT có ký hợp đồng lao động với Ông Q. Hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng từ ngày 02/5/2018 đến ngày 1/5/2019, chức danh chuyên môn Trưởng khoa chẩn đoán hình ảnh, mức lương chính 5.600.000 đồng/tháng; xăng xe đi lại 24.400.000 đồng/tháng, số tiền 16.178.800 đồng hàng tháng ông Q được nhận là tiền công ty hỗ trợ nhà ở cho ông Q… Ngày 23/8/2018 Công ty PT có thông báo chấm dứt hợp đồng lao động số 08/2018/TB-PT đối với ông Q, lý do: Thường xuyên vi phạm hợp đồng lao động về thực hiện nội quy, kỷ luật lao động; Vượt quyền hạn trong công tác điều hành và quản lý nhân viên; tự ý kỷ luật và bổ nhiệm nhân viên; Không tôn trọng cấp trên trong phát ngôn với giám đốc chuyên môn, không tôn trọng đồng nghiệp lớn tuổi. Công ty đã thanh toán tiền lương đến hết ngày 31/8/2018 cho ông Q. Công ty chỉ đồng ý bồi thường các khoản theo quy định pháp luật và hỗ trợ cho ông với số tiền tối đa là 120.000.000 đồng, không đồng ý nhận ông Q trở lại làm việc.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 08/2019/LĐ-ST ngày 02 tháng 7 năm 2019 của Tòa án nhân dân Quận M2, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

- Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 273 BLTTDS năm 2015.

- Áp dụng Điều 36; Điều 38; Điều 41; Điều 42; Điều 48; Điều 90; Điều 125; Điều 126; Điều 186 Bộ Luật Lao động

- Áp dụng Điều 86 Luật bảo hiểm xã hội.

- Áp dụng Điều 7 Nghị định 146/2018; Điều 12; Điều 21; Điều 27; Điều 28 Nghị định 05/2015; Nghị định 148/2018/NĐ-CP;

- Căn cứ Điều 4 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH; Điều 30 Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH; Thông tư 23/2015 ngày 23/6/2015

- Áp dụng Điều 12, Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của Ông Q.

Công ty PT phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền lương những ngày không được làm việc theo hợp đồng lao động là 278.936.600 (Hai trăm bảy mươi tám triệu chín trăm ba mươi sáu ngàn sáu trăm đồng).

Công ty PT phải tiếp tục đóng BHXH, BHYT cho ông Q trong thời gian còn lại của hợp đồng lao động (cụ thể là từ tháng 9/2018 đến hết tháng 4/2019) trên cơ sở mức lương 21.778.800 đồng, tỷ lệ đóng BHXH, BHYT theo quy định của pháp luật. Ngoài ra buộc Công ty PT có trách nhiệm đóng bổ sung BHXH, BHYT trên mức lương 21.778.800 đồng của tháng 05/2018 đến tháng 8/2018, có trách nhiệm liên hệ với cơ quan bảo hiểm xã hội chốt sổ BHXH, BHYT cho người lao động

Về án phí dân sự sơ thẩm về lao động:

Bị đơn Công ty PT phải chịu án phí dân sự sơ thẩm về lao động là 8.368.098 đồng (Tám triệu ba trăm sáu mươi tám ngàn không trăm chín mươi tám đồng).

Nguyên đơn Ông Q được miễn nộp án phí.

Ngoài ra Tòa án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo và nghĩa vụ thi hành án của các bên đương sự.

Ngày 10/7/2019, nguyên đơn có đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm.

Ngày 11/7/2019, bị đơn có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm

Tại phiên tòa phúc thẩm*:*

- Luật sư T là người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn Ông Q trình bày:

Đề nghị sửa một phần bản án sơ thẩm do cấp sơ thẩm đã không căn cứ theo đúng số tiền lương mà ông Q được nhận để buộc Công ty PT phải bồi thường. Tại thư mời nhận việc ngày 12/3/2018, Công ty và ông Q đã thỏa thuận rõ tiền lương là 50.000.000 đồng/tháng bao gồm lương cơ bản và các khoản trợ cấp. Trong Hợp đồng lao động ngày 02/5/2018, ngoài mức lương 5.600.000 đồng/tháng, Công ty còn hỗ trợ cho ông Q tiền xăng xe và đi lại 24.400.000 đồng/tháng. Ngoài Hợp đồng, Công ty và ông Q có ký một Biên bản thỏa thuận với nội dung Công ty sẽ trả thêm cho ông Q khoản tiền 16.178.800 đồng/tháng, đây thực chất là tiền phụ cấp chức vụ; biên bản này được ký cùng ngày với Hợp đồng lao động nên phải gắn liền với hợp đồng. Do đó, Công ty phải bồi thường cho ông Q tất cả các khoản theo đúng mức lương đã thỏa thuận là 50.000.000 đồng/tháng.

Ông Q không đồng ý với kháng cáo của phía Công ty.

- Nguyên đơn Ông Q trình bày:

Thống nhất với những lời trình bày của Luật sư.

- Ông T1 là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty PT trình bày:

Không đồng ý với kháng cáo của nguyên đơn. Thư mời nhận việc ngày 12/3/2018 chỉ là những thỏa thuận bước đầu giữa Công ty và ông Q. Sau đó vào ngày 02/5/2018 hai bên đã ký Hợp đồng lao động, tại thời điểm ký hợp đồng thì Thư mời nhận việc đã không còn giá trị. Hợp đồng nêu rõ mức lương của ông Q

là 5.600.000 đồng/tháng, còn số tiền 24.400.000 đồng là Công ty hỗ trợ xăng xe cho ông Q. Đối với Biên bản thỏa thuận ký ngày 02/5/2018, Công ty xác định số tiền 16.178.800 đồng là tiền hỗ trợ nhà ở hàng tháng cho ông Q. Tiền xăng xe và hỗ trợ nhà ở không phải là tiền lương.

Công ty chấp nhận bồi thường cho ông Q các khoản như bản án sơ thẩm đã quyết định, cụ thể: trả tiền lương của 08 tháng không được làm việc, 02 tháng tiền lương do sa thải không đúng quy định, 02 tháng tiền lương để thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, đóng BHXH từ tháng 9/2018 đến tháng 4/2019, 21 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước.

Tuy nhiên, Công ty không đồng ý bồi thường cho ông Q với mức lương 21.778.800 đồng/tháng như bản án sơ thẩm đã tuyên. Công ty đề nghị cấp phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng áp dụng mức lương 5.600.000 đồng/tháng theo đúng thỏa thuận tại Hợp đồng lao động để tính bồi thường. Công ty chỉ đồng ý trả cho ông Q số tiền hỗ trợ nhà ở là 16.178.800 đồng/tháng trong thời gian 08 tháng ông không được làm việc.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự, đảm bảo cho các đương sự có các quyền và nghĩa vụ theo quy định; gửi các Quyết định, Thông báo cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự đầy đủ, đúng thời hạn. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Không có cơ sở để chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn. Tuy nhiên cần sửa bản án sơ thẩm để tuyên rõ các khoản bồi thường cụ thể trong phần quyết định.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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:

[1] Vào ngày 23/8/2018 Công ty PT (sau đây gọi tắt là Công ty) đã ra Thông báo số 08/2018/TB-PT để chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông Q; thông báo được căn cứ vào Điều 38 và Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012. Tại phiên tòa phúc thẩm, Công ty thừa nhận đã áp dụng Điều luật sa thải cũng như đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định pháp luật với ông Q. Công ty chấp nhận bồi thường cho ông Q các khoản như bản án sơ thẩm đã quyết định, bao gồm: Thanh toán tiền lương của 08 tháng không được làm việc, 02 tháng tiền lương do sa thải không đúng quy định, 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động do Công ty không muốn nhận ông Q trở lại làm việc, đóng BHXH từ tháng 9/2018 đến tháng 4/2019, 21 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước. Công ty và ông Q không kháng cáo đối với các khoản bồi thường mà cấp sơ thẩm đã quyết định.

Hiện nay cả ông Q và Công ty chỉ kháng cáo đề nghị cấp phúc thẩm xem xét lại mức lương của ông Q khi áp dụng giải quyết bồi thường; theo đó, nguyên đơn yêu cầu được áp dụng mức lương 50.000.000 đồng/tháng còn bị đơn yêu cầu áp dụng mức lương 5.600.000 đồng/tháng.

[2] Hội đồng xét xử xét thấy, tại Hợp đồng lao động số 20/2018/HĐLĐ ngày 02/5/2018 được ký kết giữa ông Q và Công ty đã thỏa thuận: "Loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng từ ngày 02/5/2018 đến ngày 01/5/2019. Mức lương chính của ông Q là 5.600.000 đồng/tháng; các phụ cấp chức vụ, trách nhiệm, độc hại, đào tạo nghề thực hiện theo quy định pháp luật và đã trả thẳng vào tiền lương. Ngoài tiền lương, Công ty còn hỗ trợ và chi trả cho ông Q tiền xăng xe và đi lại là 24.400.000 đồng/tháng".

Ngoài ra, cùng với Hợp đồng lao động, ông Q và Công ty còn ký Biên bản thỏa thuận số 20/2018/BBTT ngày 02/5/2018 với nội dung: "Công ty trả cho ông Q một khoản tiền là 16.178.800 đồng/tháng, thời gian thực hiện từ ngày ký biên bản đến hết ngày 01/5/2019". Phía Công ty cho rằng số tiền trả thêm này là tiền hỗ trợ nhà ở cho ông Q còn ông Q thì xác định đây là tiền phụ cấp chức vụ.

Nhận thấy, theo quy định tại khoản 1 Điều 90 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 21 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Điều 3 Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; khoản 2, khoản 3 Điều 30 của Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc thì "Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Phụ cấp lương là khoản tiền bù đắp các yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động... Các khoản bổ sung khác là khoản tiền bổ sung ngoài mức lương, phụ cấp lương và có liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng, trừ tiền thưởng, tiền ăn giữa ca, các khoản hỗ trợ, trợ cấp không liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng".

Căn cứ theo những quy định viện dẫn trên thì khoản tiền xăng xe và đi lại mà Công ty hỗ trợ cho ông Q hàng tháng không được tính là tiền lương, do đó không có cơ sở để chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn khi yêu cầu phải cộng thêm khoản tiền này để giải quyết bồi thường.

[3] Đối với yêu cầu kháng cáo của bị đơn, Hội đồng xét xử nhận thấy, tại Biên bản thỏa thuận ngày 02/5/2018 không nêu rõ số tiền 16.178.800 đồng mà Công ty trả thêm cho ông Q là tiền hỗ trợ nhà ở hay tiền phụ cấp chức vụ; tuy nhiên hai bên thừa nhận số tiền này được trả đều đặn hàng tháng vào tài khoản cho ông Q và theo thỏa thuận sẽ kéo dài đúng với thời hạn hợp đồng lao động. Tại các bản sao kê tài khoản của ông Q đều thể hiện số tiền 16.178.800 đồng được Công ty trả cho ông Q với nội dung giao dịch là "Công ty PT thanh toán

lương cán bộ nhân viên đợt 2". Như vậy, căn cứ theo các quy định của pháp luật đã được viện dẫn ở phần trên, có đủ cơ sở để xác định số tiền 16.178.800 đồng được tính là tiền lương và được xem xét để giải quyết bồi thường trong vụ việc. Từ đó không chấp nhận kháng cáo của bị đơn khi yêu cầu chỉ áp dụng mức lương trên Hợp đồng lao động là 5.600.000 đồng để giải quyết bồi thường.

[4] Hội đồng xét xử xác định mức lương một tháng của ông Q bao gồm 5.600.000 đồng theo Hợp đồng lao động và 16.178.800 đồng theo Biên bản thỏa thuận ngày 02/5/2018, tổng cộng là 21.778.800 đồng. Do đó không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn.

Tuy nhiên, bản án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Q trong việc buộc Công ty phải trả tiền trợ cấp thôi việc là 25.000.000 đồng nhưng trong phần quyết định chưa tuyên giải quyết đối với phần yêu cầu này, do đó cần sửa một phần bản án sơ thẩm theo như đề nghị của đại diện Viện kiểm sát tại phiên tòa.

[5] Về án phí: Công ty không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 308, Điều 309 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 36; Điều 38; Điều 41; Điều 42; Điều 48; Điều 90; Điều 125; Điều 126; Điều 186 của Bộ Luật Lao động năm 2012;

Căn cứ Điều 21, 27, 28 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Điều 7 Nghị định 146/2018; Nghị định 148/2018/NĐ-CP; Điều 86 Luật bảo hiểm xã hội;

Căn cứ Điều 3 Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; khoản 2, khoản 3 Điều 30 của Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc;

Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí tòa án;

Căn cứ Điều 26 Luật Thi hành án Dân sự năm 2008;

Tuyên xử:

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn Ông Q và bị đơn Công ty PT.

Sửa một phần bản án sơ thẩm.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của Ông Q.

- Tuyên bố Công ty PT đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và sa thải trái pháp luật với Ông Q. Hủy Thông báo số 08/2018/TB-PT ngày 23/8/2018 của Công ty PT về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông Q.

- Hợp đồng lao động số 20/2018/HĐLĐ ngày 02/5/2018 giữa Ông Q và Công ty PT hết hạn vào ngày 01/5/2019.

- Công ty PT phải bồi thường cho Ông Q tổng số tiền 278.936.600 đồng (Hai trăm bảy mươi tám triệu chín trăm ba mươi sáu ngàn sáu trăm đồng) trong đó bao gồm:

+ Tiền lương trong những ngày ông Q không được làm việc tính từ ngày 01/9/2018 đến ngày 01/5/2019 là 174.230.400 đồng (Một trăm bảy mươi bốn triệu hai trăm ba mươi ngàn bốn trăm đồng);

+ Hai tháng tiền lương bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 43.557.600 đồng (Bốn mươi ba triệu năm trăm năm mươi bảy ngàn sáu trăm đồng);

+ Tiền bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 21 ngày là 17.591.000 đồng (Mười bảy triệu năm trăm chín mươi mốt ngàn đồng);

+ Hai tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động do Công ty không muốn nhận ông Q trở lại làm việc là 43.557.600 đồng (Bốn mươi ba triệu năm trăm năm mươi bảy ngàn sáu trăm đồng).

- Công ty PT phải tiếp tục đóng BHXH, BHYT, BHTN cho ông Q trong thời gian còn lại của hợp đồng lao động (cụ thể là từ tháng 9/2018 đến hết tháng 4/2019) trên cơ sở mức lương 21.778.800 đồng (Hai mươi mốt triệu bảy trăm bảy mươi tám ngàn tám trăm đồng), tỷ lệ đóng BHXH, BHYT, BHTN theo quy định của pháp luật. Ngoài ra buộc Công ty PT có trách nhiệm đóng bổ sung BHXH, BHYT, BHTN trên mức lương 21.778.800 đồng (Hai mươi mốt triệu bảy trăm bảy mươi tám ngàn tám trăm đồng) của tháng 05/2018 đến tháng 8/2018, có trách nhiệm liên hệ với cơ quan bảo hiểm xã hội chốt sổ BHXH cho ông Q.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Ông Q về việc buộc Công ty PT phải trả trợ cấp thôi việc cho ông là 25.000.000 đồng (Hai mươi lăm triệu đồng).

3. Về án phí:

- Công ty PT phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 8.368.098 đồng (Tám triệu ba trăm sáu mươi tám nghìn không trăm chín mươi tám đồng).

- Công ty PT không phải nộp án phí lao động phúc thẩm. Trả lại cho Công ty số tiền tạm ứng án phí mà Công ty đã nộp là 300.000 đồng (Ba trăm nghìn đồng) theo Biên lai thu số 0017613 ngày 22/7/2019 của Chi cục thi hành án dân sự Quận M2, Thành phố Hồ Chí Minh

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

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo qui định tại Điều 2 Luật Thi hành án Dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo qui định tại các Điều 6, 7, 9 Luật Thi hành án Dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật Thi hành án Dân sự.

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận M2;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận M2;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Bùi Thị Kim Dung