

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐẮK LẮK**

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 08/2020/LĐ-PT
Ngày: 30-7-2020
Tranh chấp về đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TOÀ ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐẮK LẮK

Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

- Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Văn Công Dân.
- Các Thẩm phán: Bà Nguyễn Thị Hằng; Bà Đinh Thị Tuyết.

Thư ký phiên tòa: Ông Trương Xuân Hải – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Đắk Lắk.

Đại diện VKSND tỉnh Đắk Lắk tham gia phiên tòa: Ông Nguyễn Văn Ban - Kiểm sát viên.

Ngày 30 tháng 7 năm 2020, Tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đắk Lắk mở phiên tòa xét xử công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số: 06/2020/TLPT-DS ngày 26/6/2020 về việc “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do bản án lao động sơ thẩm số: 01/2020/LĐST ngày 06/5/2020 của Tòa án nhân dân thành phố Buôn Ma Thuột bị kháng cáo.

Theo quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 09/2020/QĐ-PT ngày 10/7/2020, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông Đỗ Thanh C - Sinh năm 1960; trú tại: Số 35 Lê Văn N, phường T, thành phố B, tỉnh Đắk Lắk (Có mặt);

Bị đơn: Sở T tỉnh Đắk Lắk; địa chỉ: Số 04 đường T, thành phố B, tỉnh Đắk Lắk.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Nguyễn Minh T – chức vụ: Giám đốc Sở T (Vắng mặt);

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Xuân T - Sinh năm 1977 – chức vụ: Chánh Thanh tra Sở T (Có mặt);

Người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan: BHXH tỉnh Đắk Lắk; địa chỉ: 16 đường K, thành phố B, tỉnh Đắk Lắk.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Trương Văn S – chức vụ: Giám đốc BHXH tỉnh Đắk Lắk (Vắng mặt);

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Trương Văn B – chức vụ: Phó trưởng phòng thanh tra – kiểm tra BHXH tỉnh Đắk Lắk (Có đơn xin xét xử vắng mặt);

Người kháng cáo: Đại diện Sở T tỉnh Đắk Lắk.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- Theo đơn khởi kiện, đơn thay đổi nội dung khởi kiện, các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa nguyên đơn ông Đỗ Thanh C trình bày:

Ông Đỗ Thanh C ký hợp đồng lao động với Sở T tỉnh Đắk Lắk từ tháng 09/2004, nội dung hợp đồng làm công việc là bảo vệ, thời hạn hợp đồng là 03 tháng, sau khi kết thúc hợp đồng lao động đầu tiên thì ông Đỗ Thanh C ký các hợp đồng lao động với Sở T tỉnh Đắk Lắk tiếp theo có thời hạn đều 01 năm (các hợp đồng lao động năm 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009). Hợp đồng lao động số 01/HDLĐ (Hợp đồng lao động cuối cùng) ngày 06/01/2009 ông Đỗ Thanh C ký với Sở T tỉnh Đắk Lắk có thời hạn là 12 tháng (từ ngày 01/01/2009 đến 01/01/2010) công việc là bảo vệ, mức lương là 1.000.000đ/tháng.

Tháng 5/2009 ông Đỗ Thanh C ký hợp đồng lao động với Phòng công chứng A với công việc là bảo vệ, thời hạn hợp đồng có thời hạn 01 năm, mức lương là 1.000.000đ/tháng. Sau khi hết thời hạn thì ký tiếp các hợp đồng lao động có thời hạn cụ thể là: Năm 2010 và 2011 thời hạn 12 tháng; Năm 2012 thời hạn 06 tháng; Năm 2013 thời hạn 04 tháng; Năm 2014 và 2015 thời hạn 06 tháng. Về tiền lương và các chế độ chi trả từ thời điểm tháng 9/2004 đến tháng 4/2009 do Phòng kế toán của Sở T trả; Từ tháng 5/2009 đến tháng 9/2015 là do kế toán Phòng công chứng A chi trả. Đến khi thấy lương ít ông Đỗ Thanh C lên hỏi Chánh văn phòng Sở T thì được trả lời có vậy thôi làm được thì làm không làm được thì nghỉ, nên ông Đỗ Thanh C vẫn tiếp tục làm việc chịu sự điều hành của Chánh văn phòng và Trưởng phòng công chứng.

Đến tháng 09/2015 Phòng công chứng A không ký hợp đồng lao động với ông Đỗ Thanh C, vì Phòng công chứng A chuyển trụ sở và không có nhu cầu bảo vệ. Vì thấy thiệt thòi nhiều ông Đỗ Thanh C làm đơn kiện ra Tòa án yêu cầu thanh toán các chế độ thì mới phát hiện ra Sở T tỉnh Đắk Lắk đã tự ý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ngày 06/01/2009 giữa ông Đỗ Thanh C với Sở T tỉnh Đắk Lắk có thời hạn hợp đồng là 12 tháng từ ngày 01/01/2009 đến 01/01/2010 công việc là bảo vệ, mức lương là 1.000.000đ/tháng theo Quyết định số 34/QĐ-STP ngày 09/3/2009 nhưng không có thông báo và gửi cho ông Đỗ Thanh C biết quyết định này (Sau khi khởi kiện đến tháng 01/2017 ông Đỗ Thanh C mới được biết do Tòa án nhân dân tỉnh Đắk Lắk cung cấp, quyết định không có đóng dấu).

Ông Đỗ Thanh C đã làm đơn khởi kiện đối với Sở T tỉnh Đắk Lắk và Phòng công chứng A, các cấp Tòa án đã xét xử xong và có hiệu lực pháp luật đối với yêu cầu khởi kiện của ông đối với Phòng công chứng A nên ông Đỗ Thanh C không có ý kiến, yêu cầu gì đối với Phòng công chứng A.

Đối với Sở T tỉnh Đắk Lắk do chưa giải quyết xong nên ông Đỗ Thanh C tiếp tục yêu cầu kiện đối với Sở T tỉnh Đắk Lắk vì đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông (Hợp đồng lao động số 01/HĐLĐ ngày 06/01/2009). Yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề bao gồm:

Buộc Sở T tỉnh Đắk Lắk phải bồi thường cho ông Đỗ Thanh C vì đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (Hợp đồng lao động số 01/HĐLĐ ngày 06/01/2009), phải bồi thường các khoản tiền từ tháng 05/2009 đến tháng 11/2019 tổng cộng số tiền yêu cầu bồi thường là 349.554.000 đồng (Trong đó gồm có: Lương: 2.235.000đồng/tháng x 126 tháng = 281.610.000đ; Bảo hiểm xã hội : 15%/ mức lương hàng tháng từ tháng 05/2009 đến tháng 11/2019 là 126 tháng x 15% x 2.235.000đ/tháng = 42.241.500đ; Trả 02 tháng tiền lương theo khoản 1 điều 42 Luật lao động: 4.470.000đ; Trợ cấp thôi việc theo điều 48 Luật lao động: 16.762.500đ; Trả 02 tháng lương theo khoản 3 điều 42 Luật lao động do người lao động không muốn trở lại làm việc: 4.470.000đ). Ông Đỗ Thanh C không yêu cầu phải trả tiền bảo hiểm y tế khi bồi thường.

Tại phiên tòa ông Đỗ Thanh C thay đổi nội dung khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết: Buộc Sở T tỉnh Đắk Lắk phải bồi thường cho ông Đỗ Thanh C vì đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (Quyết định số 34/QĐ-STP ngày 09/3/2009 V/v chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn của Sở T tỉnh Đắk Lắk đối với Hợp đồng lao động số 01/HĐLĐ ngày 06/01/2009) các khoản như sau :

Thời gian yêu cầu bồi thường từ ngày 01/05/2009 đến ngày xét xử.

1. Trả tiền lương: 407.991.000đ (Áp dụng mức lương tối thiểu hàng năm của doanh nghiệp, theo hợp đồng cuối cùng là 1.000.000đ/tháng, mức lương tối thiểu 690.000đ/tháng chia ra là 1,449%. Do vậy tiền lương được tính hàng năm là: Năm 2009: lương 1.000.000đ/tháng x 8 tháng = 8.000.000đ; Năm 2010: lương 1.171.000đ/tháng x 12 tháng = 14.084.000đ; Năm 2011: lương 1.521.000đ/tháng x 12 tháng = 18.257.000đ; Năm 2012: lương 2.245.000đ/tháng x 12 tháng = 26.951.000đ; Năm 2013: lương 2.608.000đ/tháng x 12 tháng = 31.298.000đ; Năm 2014: lương 3.042.830đ/tháng x 12 tháng = 36.514.000đ; Năm 2015: lương 3.477.583đ/tháng x 12 tháng = 41.731.000đ; Năm 2016: lương 3.912.250đ/tháng x 12 tháng = 46.947.000đ; Năm 2017: lương 4.202.083đ/tháng x 12 tháng = 50.425.000đ; Năm 2018: lương 4.477.333đ/tháng x 12 tháng = 53.728.000đ; Năm 2019: lương 4.709.167đ/tháng x 12 tháng = 56.510.000đ; Năm 2020: lương 4.715.200đ/tháng x 5 tháng = 23.576.250đ; Tổng cộng: 407.991.000đ).

2. Trả tiền bảo hiểm xã hội: tổng lương 407.991.000đ x 15% = 61.198.650đ.

3. Trả 02 tháng tiền lương theo khoản 1 điều 42 Bộ luật lao động là: 9.418.000đ

4. Trợ cấp thôi việc: 5,5 tháng x 4.709.000đ/tháng = 25.899.500đ.

5. Bồi thường do vi phạm thời gian báo trước: 214.000đ/ngày x 45 ngày = 9.630.000đ.

Tổng cộng : 514.136.000đ.

Đối với khoản tiền bảo hiểm y tế, ông C không yêu cầu Sở T tỉnh Đắk Lắk phải trả và không yêu cầu Sở T nhận ông C trở lại làm việc.

Ngoài ra ông Đỗ Thanh C không có ý kiến, yêu cầu gì khác.

- *Tại bản tự khai, các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Sở T tỉnh Đắk Lắk - ông Nguyễn Xuân T trình bày:*

Sở T tỉnh Đắk Lắk có ký hợp đồng lao động với ông Đỗ Thanh C từ tháng 09/2004, nội dung hợp đồng với công việc làm bảo vệ, thời hạn hợp đồng là 03 tháng, sau khi kết thúc hợp đồng lao động đầu tiên thì Sở T tỉnh Đắk Lắk ký các hợp đồng lao động với ông C tiếp theo có thời hạn đều 01 năm (các hợp đồng lao động năm 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009). Hợp đồng lao động số 01/HĐLD (Hợp đồng lao động cuối cùng) ngày 06/01/2009 Sở T tỉnh Đắk Lắk ký với ông C có thời hạn là 12 tháng (từ ngày 01/01/2009 đến 01/01/2010) công việc là bảo vệ, mức lương là 1.000.000đ/tháng.

Đến ngày 09/3/2009 Sở T tỉnh Đắk Lắk đã ra quyết định số 34/QĐ-STP V/v chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn giữa ông C với Sở T tỉnh Đắk Lắk. Lý do vì điều kiện ngân sách nhà nước chi trả cho các đối tượng ngoài biên chế không đủ, nên Sở T chỉ đạo Phòng công chứng A ký hợp đồng lao động với ông C và sử dụng nguồn thu của Phòng công chứng A để trả lương (Vì Phòng công chứng A là đơn vị sự nghiệp trực thuộc, chịu sự quản lý của Sở T và có cùng trụ sở với Sở T). Trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông C thì Sở T đã gặp gỡ và thông báo với ông C các nội dung có liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông C và chuyển ông sang ký hợp đồng lao động với Phòng công chứng A và ông C đồng ý không thắc mắc gì (Việc trao đổi thông báo trên chỉ trao đổi miệng và trao tay quyết định số 34/QĐ-STP ngày 09/3/2009 V/v chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn không có lập biên bản trao đổi làm việc và giao nhận, nên không có tài liệu chứng cứ nào cung cấp cho Tòa án). Từ khi có quyết định số 34/QĐ-STP ngày 09/3/2009 V/v chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn giữa ông C với Sở T tỉnh Đắk Lắk thì Sở T tỉnh Đắk Lắk không chi trả cho ông C khoản tiền nào khác (Đã trả lương cho ông C đến hết tháng 4/2009).

Nay ông C khởi kiện ý kiến Sở T tỉnh Đắk Lắk như sau:

Ông C đã biết rõ việc Sở T tỉnh Đắk Lắk chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn với ông C và chuyển sang ký hợp đồng lao động với Phòng công chứng A. Việc ông C khởi kiện Sở T tỉnh Đắk Lắk như trên là không có căn cứ vì thực tế trong giai đoạn này giữa Sở T tỉnh Đắk Lắk và ông C không ký kết hợp đồng lao động để thực hiện công việc và trả lương (Sở T và Phòng công chứng A không thể ký 02 hợp đồng lao động riêng biệt để làm bảo vệ cho cùng một trụ sở là cơ quan Sở T với cùng một người trong cùng một thời gian làm việc. Trong thời gian từ khi ký hợp đồng lao động với Phòng công chứng A (từ tháng 5/2009 đến hết tháng 9/2015) hàng tháng ông C chỉ nhận tiền công do Phòng công chứng A chi trả mà không còn được nhận tiền công chi trả từ Sở T, nhưng Sở T không nhận được bất cứ ý kiến,

thắc mắc gì từ ông C đối với việc Sở T không chi trả tiền công cho ông trong giai đoạn trên).

Theo quy định tại khoản 2 điều 202 Bộ luật lao động năm 2012; khoản 2 điều 184 Bộ Luật Tổ tụng Dân sự năm 2015 thì vụ việc đã hết thời hiệu khởi kiện (tính từ tháng 5/2009 đến nay đã hơn 10 năm). Do đó, Sở T đề nghị Tòa án áp dụng các quy định về thời hiệu để giải quyết vụ án này.

Sở T tỉnh Đắk Lắk không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông C, đề nghị Tòa án bác đơn khởi kiện của ông Đỗ Thanh C.

- *Tại bản tự khai, các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của BHXH tỉnh Đắk Lắk - ông Trương Văn B trình bày:*

Căn cứ khoản 3 Điều 33 Nghị định số 05/NĐ-CP ngày 12/01/2015 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động thì trường hợp kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải trái pháp luật thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện các quy định các khoản 1, 2, 3, 4 Điều 42 Bộ luật Lao động.

Căn cứ Hợp đồng lao động số 01/HĐLD ký ngày 06/01/2009 (Hợp đồng lao động cuối cùng) giữa ông C với Sở T tỉnh Đắk Lắk, mức lương mà ông C được hưởng là 1.000.000đồng/tháng. Đây là mức tiền lương được làm căn cứ để thực hiện bồi thường cho ông C từ năm 2009 đến năm 2019.

Theo quy định tại Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương thì tiền lương, tiền công trả cho người lao động, đồng thời cũng là cơ sở để thực hiện việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thấp nhất cũng bằng với mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Theo các Nghị định quy định mức lương tối thiểu vùng của Chính phủ, mức lương tối thiểu vùng 3 (trong đó có thành phố Buôn Ma Thuột) từ năm 2011 là 1.050.000 đồng/tháng, mức lương tối thiểu vùng 3 năm 2019 là 3.250.000 đồng/tháng, chưa tính mức phụ cấp đào tạo, phụ cấp nặng nhọc, độc hại (nếu có). Như vậy, mức tiền lương 1.000.000 đồng/tháng theo Hợp đồng lao động số 03/HĐLD không đủ cơ sở để đóng các loại bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc kể từ năm 2011 đến năm 2019 đối với ông Đỗ Thanh C.

Trường hợp nếu Sở T ra quyết định số 34/QĐ-STP ngày 09/3/2009 chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn với ông C trái pháp luật, thì sẽ phải bồi thường theo quy định của pháp luật và về chế độ bảo hiểm xã hội được trả bằng tiền trên mức lương phải bồi thường.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 01/2020/LĐST ngày 06/5/2020 của Tòa án nhân dân thành phố Buôn Ma Thuột đã quyết định:

- Căn cứ: Khoản 1 Điều 32, khoản 1 Điều 35, khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tổ tụng Dân sự;

- Căn cứ: Điều 6, Điều 15, Điều 22, Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 48, Điều 186 Bộ luật Lao động năm 2012.

- Căn cứ: Điều 18, Điều 60, Điều 92, Điều 91 của Luật bảo hiểm xã hội;

- Căn cứ: Khoản 1 Điều 12, Điều 26 Nghị quyết số 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:

1. Chấp nhận một phần đơn khởi kiện của ông Đỗ Thanh C về yêu cầu bồi thường do bị đơn phung châm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Buộc Sở T tỉnh Đắk Lắk phải bồi thường cho ông Đỗ Thanh C các khoản tiền do đơn phung châm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tổng cộng là 151.900.000đ (Một trăm năm mươi một triệu chín trăm ngàn đồng).

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, 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 Điều 357, Điều 468 Bộ luật Dân sự 2015.

Bác một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Đỗ Thanh C về việc yêu cầu bị đơn Sở T tỉnh Đắk Lắk phải bồi thường số tiền 362.236.000đ (Tổng cộng yêu cầu bồi thường là 514.136.000đ, phần được chấp nhận là 151.900.000đ, phần không được chấp nhận là 362.236.000đ).

Chấp nhận sự tự nguyện của ông Đỗ Thanh C về việc không yêu cầu Sở T tỉnh Đắk Lắk phải trả tiền bảo hiểm y tế khi bồi thường và không yêu cầu Sở T tỉnh Đắk Lắk phải nhận ông C trở lại làm việc.

Ngoài ra bản án còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo, quyền yêu cầu thi hành án, nghĩa vụ thi hành án cho các đương sự theo quy định của pháp luật.

Ngày 20/5/2020, bị đơn Sở T tỉnh Đắk Lắk kháng cáo toàn bộ bản án lao động sơ thẩm số 01/2020/LĐST ngày 06/5/2020 của Tòa án nhân dân thành phố Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk.

Tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn giữ nguyên đơn khởi kiện; bị đơn giữ nguyên nội dung kháng cáo.

Tại phiên tòa, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đắk Lắk phát biểu quan điểm:

- Về tố tụng: Trong quá trình thụ lý, giải quyết vụ án Hội đồng xét xử, các đương sự đã chấp hành đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

- Về nội dung: Qua phân tích, đánh giá lời khai của các đương sự, tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đắk Lắk cho rằng: Kháng cáo của Sở T tỉnh Đắk Lắk là có cơ sở để chấp nhận một phần. Đề nghị, Hội đồng xét xử áp dụng khoản 2 Điều 308; Điều 309 Bộ luật tố tụng dân sự, chấp nhận một phần đơn kháng cáo của bị đơn Sở T tỉnh Đắk Lắk – Sửa một phần bản án lao động sơ thẩm số

01/2020/LĐST ngày 06/5/2020 của Toà án nhân dân thành phố Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk theo hướng bác yêu cầu khởi kiện của ông C đối với yêu cầu bồi thường về tiền lương, trợ cấp thôi việc, bồi thường tiền do vi phạm thời hạn báo trước theo khoản 5 điều 42 Bộ luật lao động. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông C đối với khoản tiền bảo hiểm xã hội là 3.730.000đ.

Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

Căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa, căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa trên cơ sở xem xét đầy đủ các tài liệu chứng cứ lời trình bày của các đương sự, ý kiến của Kiểm sát viên:

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Đơn kháng cáo của bị đơn Sở T tỉnh Đắk Lắk làm trong hạn luật định và có nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm là hợp pháp nên được chấp nhận.

[1.2]. Tại khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: *“Thời hiệu yêu cầu Toà án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm”*.

Tháng 09/2015 ông Đỗ Thanh C làm đơn kiện ra Tòa án yêu cầu thanh toán các chế độ thì mới phát hiện ra Sở T tỉnh Đắk Lắk đã tự ý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ngày 06/01/2009 giữa ông Đỗ Thanh C với Sở T tỉnh Đắk Lắk theo Quyết định số 34/QĐ-STP ngày 09/3/2009 nhưng không có thông báo và gửi cho ông Đỗ Thanh C biết quyết định này (Sau khi khởi kiện đến tháng 01/2017 ông Đỗ Thanh C mới được biết do Tòa án nhân dân tỉnh Đắk Lắk cung cấp, quyết định không có đóng dấu). Như vậy, đến tháng 01/2017 ông C mới biết Sở T tỉnh Đắk Lắk ra quyết định số 34/QĐ-STP ngày 09/3/2009 về việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn và tiến hành khởi kiện là vẫn trong thời hiệu yêu cầu Toà án giải quyết tranh chấp lao động. Do thời hiệu khởi kiện vụ án vẫn còn nên Tòa án nhân dân thành phố Buôn Ma Thuột tiến hành giải quyết vụ án là đúng quy định của pháp luật.

[2] Xét kháng cáo của bị đơn Sở T tỉnh Đắk Lắk, Hội đồng xét xử xét thấy:

[2.1] Ông Đỗ Thanh C ký hợp đồng lao động với Sở T tỉnh Đắk Lắk từ tháng 09/2004, nội dung hợp đồng làm công việc là bảo vệ, thời hạn hợp đồng là 03 tháng, sau khi kết thúc hợp đồng lao động đầu tiên thì ông Đỗ Thanh C ký các hợp đồng lao động với Sở T tỉnh Đắk Lắk tiếp theo có thời hạn đều 01 năm (các hợp đồng lao động năm 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009). Hợp đồng lao động số 01/HĐLĐ (Hợp đồng lao động cuối cùng) ngày 06/01/2009 ông Đỗ Thanh C ký với Sở T tỉnh Đắk Lắk có thời hạn là 12 tháng (từ ngày 01/01/2009 đến 01/01/2010) công việc là bảo vệ, mức lương là 1.000.000đ/tháng.

Tháng 5/2009 ông Đỗ Thanh C tiếp tục ký hợp đồng lao động với Phòng công chứng A với công việc là bảo vệ, thời hạn hợp đồng có thời hạn 01 năm, mức lương

là 1.000.000đ/tháng. Sau khi hết thời hạn thì ký tiếp các hợp đồng lao động có thời hạn cụ thể là: Năm 2010 và 2011 thời hạn 12 tháng; năm 2012 thời hạn 06 tháng; năm 2013 thời hạn 04 tháng; năm 2014 và 2015 thời hạn 06 tháng.

Căn cứ Điều 21 Bộ luật lao động: “*Người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết*”. Do đó, việc ông Đỗ Thanh C cùng một lúc ký hai hợp đồng lao động với hai chủ sử dụng lao động là không trái với quy định của pháp luật.

[2.2] Hợp đồng lao động số 01/HĐLĐ ngày 06/01/2009 ký giữa ông C với Sở T tỉnh Đắk Lắk có thời hạn hợp đồng là 12 tháng từ ngày 01/01/2009 đến 01/01/2010. Tuy nhiên, ngày 09/3/2009 Sở T tỉnh Đắk Lắk đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn bằng Quyết định số 34/QĐ-STP ngày 09/3/2009 nhưng không thông báo trước cho ông C là vi phạm quy định tại khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động. Việc đại diện Sở T tỉnh Đắk Lắk cho rằng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông C thì Sở T đã gặp gỡ và thông báo với ông C các nội dung có liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông C và chuyển ông sang ký hợp đồng lao động với Phòng công chứng A và ông C đồng ý không thắc mắc gì (nhưng không cung cấp được tài liệu chứng cứ chứng minh) ông C không chấp nhận nên không có cơ sở để chấp nhận ý kiến nêu trên của Sở T.

Mặt khác, quá trình làm việc ông C không vi phạm các điều khoản trong hợp đồng lao động, không vi phạm quy chế của cơ quan, không thuộc các trường hợp bị “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng*” quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động.

Vì vậy, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn của Sở T tỉnh Đắk Lắk đối với ông C là không đúng với các quy định của Bộ luật lao động.

[2.3] Sở T tỉnh Đắk Lắk đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên phải có trách nhiệm bồi thường cho ông C các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, cụ thể như sau:

Thời gian tính bồi thường từ ngày 01/05/2009 đến thời điểm xét xử sơ thẩm ngày 06/5/2020 là 11 năm 0 tháng 05 ngày tính tròn là 11 năm.

[2.3.1] Theo khoản 1 điều 42 Bộ luật lao động:

Tiền lương để tính là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc là 1.000.000đ/tháng.

- Lương: 1.000.000đ/tháng x 11 năm (132 tháng) = **132.000.000** đồng.

- Trả Bảo hiểm xã hội một lần:

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2016/LĐ-ST ngày 30/9/2016 của Tòa án nhân dân thành phố Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk đã buộc Phòng công chứng A tỉnh Đắk Lắk phải trả cho ông Đỗ Thanh C số tiền Bảo hiểm xã hội từ tháng 6/2009 đến tháng 8/2015 số tiền là 9.130.000 đồng (phần Quyết định này của bản án không bị kháng cáo, kháng nghị đã có hiệu lực pháp luật).

Căn cứ khoản 4 Điều 85 Luật Bảo hiểm xã hội quy định: “4. *Người lao động quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều 2 của Luật này mà giao kết hợp đồng lao*

động với nhiều người sử dụng lao động thì chỉ đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại khoản 1 Điều này đối với hợp đồng lao động giao kết đầu tiên”. Do đó, khoản tiền Bảo hiểm xã hội hưởng một lần từ tháng 6/2009 đến tháng 8/2015 đã được Phòng công chứng A tỉnh Đắk Lắk chi trả cho ông C nên Sở T tỉnh Đắk Lắk không phải trả cho ông C khoản tiền Bảo hiểm xã hội hưởng một lần từ tháng 6/2009 đến tháng 8/2015.

Sở T tỉnh Đắk Lắk phải trả cho ông C khoản tiền Bảo hiểm xã hội hưởng một lần từ tháng 09/2015 đến hết tháng 4/2020, cụ thể:

Từ tháng 09/2015 đến hết tháng 4/2020 là 04 năm 08 tháng:

$(02 \text{ tháng} \times 1.000.000\text{đ}/\text{tháng}) \times 4 \text{ năm} 8 \text{ tháng} = 9.333.333 \text{ đồng.}$

Khấu trừ số tiền ông C đã hưởng do không bị trừ lương để trích nộp bảo hiểm xã hội theo quy định: Năm 2015 đến nay là 8%, mức lương được hưởng là 1.000.000đ/tháng cụ thể như sau:

Từ tháng 09/2015 đến hết tháng 4/2020, mức trích nộp bảo hiểm xã hội là 8%:

$(56 \text{ tháng} \times 1.000.000\text{đ}/\text{tháng}) \times 8\% = 4.480.000\text{đ.}$

Như vậy, số tiền ông C được hưởng Bảo hiểm xã hội một lần là 9.333.333 đồng, khấu trừ số tiền ông C đã hưởng do không bị trừ lương để trích nộp bảo hiểm xã hội theo quy định là 4.480.000 đồng. Vì vậy Sở T tỉnh Đắk Lắk còn phải trả cho ông C số tiền Bảo hiểm xã hội là **4.853.333 đồng**.

- Trả 02 tháng tiền lương $\times 1.000.000\text{đ}/\text{tháng} = \mathbf{2.000.000}$ đồng.

[2.3.2] Trợ cấp thôi việc theo khoản 2 điều 42 Bộ luật lao động:

Căn cứ Điều 48 Bộ Luật Lao động 2012; Điều 14, Điều 15 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ Luật Lao động; Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính Phủ sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP. Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc.

$11 \text{ năm} \times (1.000.000\text{đ}/\text{tháng} : 2) = \mathbf{5.500.000}$ đồng.

[2.3.3] Bồi thường tiền do vi phạm thời hạn báo trước theo khoản 5 điều 42 Bộ luật lao động: $45 \text{ ngày} \times 1.000.000\text{đ}/\text{tháng} = \mathbf{1.500.000}$ đồng.

Tổng cộng Sở T tỉnh Đắk Lắk phải bồi thường cho ông C số tiền là **145.853.333 đồng**. Làm tròn: **145.853.000 đồng** (Một trăm bốn mươi lăm triệu, tám trăm năm mươi ba ngàn đồng).

Từ các phân tích nêu trên, có căn cứ để chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn Sở T tỉnh Đắk Lắk – Sửa một phần bản án lao động sơ thẩm số 01/2020/LĐST

ngày 06/5/2020 của Toà án nhân dân thành phố Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk đối với khoản tiền trả Bảo hiểm xã hội một lần.

[3] Về án phí:

[3.1] Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn thuộc trường hợp được miễn nộp tiền án phí và có đơn xin miễn án phí nên được miễn án phí.

Sở T tỉnh Đắk Lắk phải chịu $145.853.000đ \times 3\% = 4.375.590$ đồng án phí lao động sơ thẩm.

[3.2] Về án phí lao động phúc thẩm: Do được chấp nhận một phần đơn kháng cáo nên bị đơn Sở T tỉnh Đắk Lắk không phải chịu án phí LDPT.

Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

[1]. Căn cứ khoản 2 Điều 148; khoản 2 Điều 308; Điều 309 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Chấp nhận một phần đơn kháng cáo của bị đơn Sở T tỉnh Đắk Lắk.

Sửa một phần bản án lao động sơ thẩm số 01/2020/LĐST ngày 06/5/2020 của Toà án nhân dân thành phố Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk.

[2]. Tuyên xử:

Chấp nhận một phần đơn khởi kiện của ông Đỗ Thanh C về yêu cầu bồi thường do bị đơn phung châm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Buộc Sở T tỉnh Đắk Lắk phải bồi thường cho ông Đỗ Thanh C các khoản tiền do đơn phung châm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tổng cộng là **145.853.000** (*Một trăm bốn mươi lăm triệu, tám trăm năm mươi ba ngàn đồng*).

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, 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 Điều 357, Điều 468 Bộ luật Dân sự 2015.

Bác một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Đỗ Thanh C về việc yêu cầu bị đơn Sở T tỉnh Đắk Lắk phải bồi thường số tiền 368.282.667 đồng (Tổng cộng yêu cầu bồi thường là 514.136.000đ, phần được chấp nhận là 145.853.000 đồng, phần không được chấp nhận là 368.283.000 đồng).

Chấp nhận sự tự nguyện của ông Đỗ Thanh C về việc không yêu cầu Sở T tỉnh Đắk Lắk phải trả tiền bảo hiểm y tế khi bồi thường và không yêu cầu Sở T tỉnh Đắk Lắk phải nhận ông C trở lại làm việc.

[3]. Về án phí:

[3.1]. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn thuộc trường hợp được miễn nộp tiền án phí và có đơn xin miễn án phí nên được miễn án phí.

Sở T tỉnh Đắk Lắk phải chịu 4.375.590đ án phí lao động sơ thẩm.

[3.2]. Về án phí lao động phúc thẩm: Sở T tỉnh Đắk Lắk không phải chịu án phí lao động phúc thẩm và được nhận lại số tiền 300.000 đồng đã nộp theo biên lai thu tiền số 0008038 ngày 01/6/2020 tại Chi cục thi hành án dân sự thành phố B, tỉnh Đắk Lắk.

[4]. Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị có hiệu lực kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Đắk Lắk;
- TAND TP.Buôn Ma Thuột;
- Chi cục THADS TP. B;
- Các đương sự;
-;
- Lưu hồ sơ vụ án.

TM/HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa

(Đã ký)

Văn Công Dân