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: 41/2024/LĐ-PT
Ngày: 04/4/2024
V/v tranh chấp đòi tiền lương và 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: Ông Nguyễn Ngọc Tài
Các Thẩm phán: Bà Nguyễn Thị Thoa
Bà Phạm Thị Thanh Trúc

- Thư ký phiên tòa: Bà Tăng Thị Hồng Thanh, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Nguyễn Thị Kim Sen – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 18 tháng 3 và ngày 04 tháng 4 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 06/2024/TLPT-LĐ ngày 03 tháng 01 năm 2024 về việc "Tranh chấp đòi tiền lương và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 4017/2023/LĐ-ST ngày 28 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 666/2024/QĐ-PT ngày 19 tháng 02 năm 2024 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 3287/2024/QĐ-PT ngày 18/3/2024 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông Trần Công D, sinh năm 1989; Địa chỉ: H Khu phố E, phường T, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện hợp pháp: Bà Đỗ Thị H, sinh năm 1991 và/hoặc bà Nguyễn Hồ Thu T, sinh năm 1996; cùng địa chỉ: Số A đường P, Khu phố E, phường T, thành phố B, tỉnh Đồng Nai – là người đại diện theo ủy quyền. (Theo Giấy ủy quyền số công chứng số: 18781, quyển số: 11/2021 TP/CC-SCC/HDGD ngày 10/11/2021).

Bị đơn:

1. Công ty Cổ phần T2; Địa chỉ trụ sở: 34, Đường F, Khu phố C, phường B, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty Cổ phần T2: Ông Phan Văn T1, sinh năm 1966; Địa chỉ: F C, Phường A, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh - là người đại diện theo ủy quyền (Theo Giấy ủy quyền số: 01/2024/GUQ/NK ngày 04/3/2022).

2. Công ty Cổ phần T3;

Địa chỉ: Số C, đường F, khu phố C, phường B, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty Cổ phần T3: Ông Phan Văn T1, sinh năm 1966; Địa chỉ: F C, Phường A, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh - là người đại diện theo ủy quyền (Theo Giấy ủy quyền số: 01/2024/GUQ/NK ngày 04/3/2024).

Người kháng cáo:

- Ông Trần Công D – Nguyên đơn

- Công ty Cổ phần T3 - Bị đơn

- Công ty Cổ phần T2 - Bị đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại Đơn khởi kiện và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn có bà Nguyễn Hồ Thu T là người đại diện hợp pháp trình bày:

Ngày 01/08/2019, ông Trần Công D được Công ty Cổ phần T2 (viết tắt Công ty T2) tuyển dụng vào làm việc. Sau thời gian thử việc (từ ngày 01/8/2019 đến ngày 20/9/2019), ông D với Công ty T2 ký hợp đồng lao động có thời hạn là 01 năm (từ ngày 01/10/2019 đến 30/9/2020), với công việc là quay phim, làm việc tại văn phòng Công ty.

Sau khi Hợp đồng lao động được ký kết, ông D đã chấp hành nội quy cũng như các quy định của Công ty T2 và chưa có bất kỳ vi phạm nào. Đến cuối tháng 02/2020, ông D được bà Đỗ Thị Thu H1, Giám đốc Công ty T2 bố trí làm thêm công việc cho Công ty cổ phần T3 (viết tắt Công ty T3) cũng do bà Đỗ Thị Thu H1 làm Giám đốc tại thời điểm đó. Ngày 06/3/2020 ông D được Công ty T2 chuyển khoản thanh toán tiền lương thông qua Ngân hàng Á, số tiền là 9.200.000 đồng, với nội dung "BHV thanh toán lương T2/2020" và kể từ kỳ lương tháng 3/2020 cho đến khi Hợp đồng lao động số 40/2019/HĐLĐ/BHV hết hạn là ngày 30/9/2020 thì Công ty T2 không còn trả lương cho ông D nữa. Theo yêu cầu của bà Đỗ Thị Thu H1 thì ông D đã làm việc cho Công ty T3 từ tháng 3/2020, giữa Công ty T3 và ông D không ký hợp đồng lao động. Về tiền lương thì ngày 07/4/2020, ông D được Công ty T3 chuyển khoản thanh toán thông qua Ngân hàng A, số tiền là 10.000.000 đồng, với nội dung "Nam Kinh thanh toán

lương T3/2020". Tuy nhiên vào ngày 21/4/2020, Công ty T3 ban hành Thông báo số 02/2020/QĐ/NK về việc chấm dứt hợp đồng lao động, trong đó Công ty thông báo sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với ông D kể từ ngày 21/5/2020, với lý do "Theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động", trong khi giữa ông D và Công ty T3 cũng như Công ty T2 chưa hề ký bất kỳ thỏa thuận nào về việc chấm dứt Hợp đồng lao động như nêu trong Thông báo trên. Thông báo số 02/2020/QĐ/NK cũng do bà Đỗ Thị Thu H1 ký với chức vụ là Giám đốc Công ty T3. Đến ngày 20/5/2020, Công ty T3 ban hành Quyết định số 02/2020/QĐ/NK về việc chấm dứt Hợp đồng lao động, trong đó Công ty T3 quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động với ông D kể từ ngày 21/5/2020 cũng với lý do "Theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động". Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động này lại do bà Nguyễn Thị Ngọc B ký với chức vụ là Giám đốc Công ty T3. Ngày 21/5/2020, ông D nhận được quyết định nêu trên và ông D đã nhiều lần đến Công ty T2 và Công ty T3 để thắc mắc về tiền lương, chế độ bảo hiểm cũng như việc bị đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật nhưng không được các Công ty nói trên giải quyết thỏa đáng. Bên cạnh đó, khi bị chấm dứt hợp đồng lao động, ông D yêu cầu các Công ty hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cho ông D theo quy định của pháp luật thì cả hai Công ty đều cố tình tránh né, không cung cấp xác nhận thời gian đóng các chế độ bảo hiểm nói trên mà ngược lại, Công ty T3 giao cho ông D "Biên bản xác nhận số Bảo hiểm xã hội của người lao động" ký ngày 02/6/2020, với nội dung là "Bên A (Công ty T3) xác nhận không giữ sổ bảo hiểm xã hội của anh Trần Công D".

Việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, đồng thời cố ý vi phạm các quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc đóng các khoản bảo hiểm cho người lao động của Công ty T2 và Công ty T3 đã ảnh đến quyền lợi của người lao động nên ông D khởi kiện yêu cầu:

1. Buộc Công ty T2:

(a) Phải trả khoản tiền lương còn nợ chưa thanh toán kể từ kỳ lương tháng 3/2020 cho đến tháng 9/2020 (khi Hợp đồng lao động số 40/2019/HĐLĐ/BHV hết hạn) là 07 tháng tính theo mức lương của tháng 02 năm 2020 là 9.200.000 đồng/tháng, với số tiền là: 9.200.000 x 7 tháng = 64.400.000 đồng;

(b) Phải truy đóng hoặc trả các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp trong suốt thời gian Hợp đồng lao động số 40/2019/HĐLĐ/BHV có hiệu lực (từ ngày 01/10/2019 đến ngày 30/9/2020) là 12 tháng tính theo mức lương là 9.200.000 đồng/tháng và mức đóng thuộc nghĩa vụ của người sử dụng lao động là 21,5%/tháng, với số tiền là: 9.200.000 đồng/tháng x 21,5%/tháng x 12 tháng = 23.736.000 đồng. Tổng cộng là 88.136.000 đồng.

2. Buộc Công ty cổ phần T3:

(a) Phải nhận ông D trở lại làm việc theo công việc lúc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Trường hợp, nếu Công ty không muốn nhận trở lại làm việc thì ngoài khoản tiền phải trả như được nêu dưới đây, Công ty phải thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm để chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động.

(b) Phải trả tiền lương trong những ngày ông D không được làm việc do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, tạm tính kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động 21/5/2020 đến ngày 21/8/2022 là 27 tháng theo mức lương của tháng cuối cùng khi bị chấm dứt hợp đồng là 10.000.000 đồng/tháng với số tiền là: 10.000.000 đồng/tháng x 27 tháng = 270.000.000 đồng. Tại phiên tòa sơ thẩm, yêu cầu được tính với thời hạn kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động 21/5/2020 đến ngày 21/9/2023 là 40 tháng theo mức lương của tháng cuối cùng khi bị chấm dứt hợp đồng là 10.000.000 đồng/tháng, với số tiền là: 10.000.000 đồng/tháng x 40 tháng = 400.000.000 đồng.

(c) Phải trả thêm cho ông D một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền là: 10.000.000 đồng/tháng x 02 tháng = 20.000.000 đồng.

(d) Phải truy đóng hoặc trả các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông D không được làm việc do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, tạm tính từ tháng 10/2020 khi Hợp đồng lao động số 40/2019/HĐLĐ/BHV hết thời hạn đến tháng 8/2022 là 22 tháng với mức đóng thuộc nghĩa vụ của người sử dụng lao động là 21,5%/tháng, với số tiền là: 10.000.000 đồng/tháng x 21,5%/tháng x 22 tháng = 47.300.000 đồng. Tại phiên tòa sơ thẩm, yêu cầu này được xác định với thời hạn tính từ tháng 10/2020 (khi Hợp đồng lao động số 40/2019/HĐLĐ/BHV hết thời hạn) đến tháng 9/2023 là 35 tháng, với mức đóng thuộc nghĩa vụ của người sử dụng lao động là 21,5%/tháng với số tiền là: 10.000.000 đồng/tháng x 21,5%/tháng x 35 tháng = 75.250.000.

Tổng cộng là 495.250.000 đồng.

Trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn có ông Phan Văn Trọng đại d theo ủy quyền trình bày:

1. Đối với yêu cầu khởi kiện mà nguyên đơn kiện Công ty T2, bị đơn có kiến như sau: Về việc ký hợp đồng lao động như phía nguyên đơn trình bày, nay trước yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với Công ty T2, bị đơn không đồng ý. Do đó, đề nghị Tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật.

2. Đối với yêu cầu khởi kiện mà nguyên đơn kiện Công ty T3, bị đơn có ý kiến như sau:

Ông D bắt đầu làm việc tại Công ty T3 từ ngày 01/03/2020 chức danh quay phim, thời gian thử việc là 2 tháng (từ ngày 01/03/2020 đến ngày 30/04/2020). Trước đó, ngày 28/2/2020, Phòng Hành chính – Nhân sự của Công ty T3 có buổi làm việc tập trung tất cả người lao động để thông qua nội quy lao động và

xúc tiến ký kết hợp đồng lao động với nhân sự mới; Phòng Hành chính – Nhân sự đã đọc, phân tích, tập trung nhấn mạnh về chính sách, chế độ, quyền lợi dành cho người lao động cũng như loại hình lao động (chính thức hoặc thử việc), tùy thuộc vào bộ phận, vị trí mà người lao động được bố trí sau khi tiếp nhận. Tất cả mọi người đều hiểu và đồng ý ký kết hợp đồng lao động riêng chỉ có ông D sau khi nghe nội quy và hiểu mình phải thử việc nên không ký hợp đồng lao động. Do ông D đang trong giai đoạn thử việc tại Công ty T3 nên Công ty đã lập Hợp đồng lao động theo mẫu chung của và Công ty T3 ký phát hành, trong đó thể hiện rất rõ: "Loại hợp đồng: Hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng từ 01.05.2020 đến 30.04.2021... Thời gian thử việc từ 01.03.2020 đến 30.04.2020...". Tuy nhiên, ông D không chịu ký Hợp đồng lao động theo mẫu chung của Công ty M Phòng Hành chính – Nhân sự của Công ty thông báo miệng mời nhiều lần. Theo suy đoán vì ông D nghĩ rằng với tay nghề quay phim của mình sẽ không cần thử việc, tuy nhiên theo Nội quy Lao động của Công ty T3 ký phát ngày 10.12.2019 thì với chức danh quay phim của ông D buộc phải thử việc 02 tháng.

Quá trình làm việc của ông D tại Công ty T3, Công ty đã thanh toán lương như sau: Lương tháng 03/2020: Thu nhập thực tế là 10.000.000 đồng, tương ứng 26 ngày công, thanh toán vào ngày 07.04.2020; Lương tháng 4/2020: Thu nhập thực tế: 10.000.000 đồng, tương ứng 24 ngày công và 02 ngày lễ, thanh toán vào ngày 05.05.2020; Tháng 5/2020: Thu nhập thực tế: 6.538.462 đồng, tương ứng với 16 ngày công và 01 ngày lễ, thanh toán vào ngày 05.06.2020.

Nay yêu cầu khởi kiện của ông Trần Công D đối với Công ty T3 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không có căn cứ, cụ thể:

- Về thử việc: Căn cứ theo quy định của pháp luật lao động và nội quy Công ty T3 thì Công ty có quyền tuyển dụng người lao động và bố trí công việc phù hợp với tình hình hoạt động của mình. Do đó, trước khi nhận ông D vào làm việc chính thức thì Công ty T3 có quyền bố trí ông D thử việc theo một thời hạn nhất định theo nội quy lao động và những quy định chung của Công ty.

- Về hình thức hợp đồng thử việc: Theo Điều 26.1 Bộ luật Lao động năm 2012, luật không có quy định về hình thức của hợp đồng thử việc. Trong trường hợp này, việc thử việc giữa các bên được xác lập bằng hình thức hợp đồng lao động và thời gian thử việc đã được Công ty T3 thể hiện trong nội dung hợp đồng lao động đã được Công ty ký phát hành (trong đó ông D không ký) là phù hợp theo quy định của pháp luật.

- Về thời hạn thử việc: Theo Điều 27.1 Bộ luật Lao động năm 2012: "Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây: 1. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên..." và theo Điều 7.1 Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định: "Trong thời hạn 03 ngày trước khi kết thúc thời gian thử việc đối

với người lao động làm công việc có thời gian thử việc quy định tại Khoản 1 và 2 Điều 27 của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động kết quả công việc người lao động đã làm thử; trường hợp công việc làm thử đạt yêu cầu thì khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải giao kết ngay hợp đồng lao động với người lao động.". Ngày 21/04/2020, Công ty T3 ra Thông báo số 02/2020/QĐ/NK về việc chấm dứt hợp đồng. Như vậy, Công ty đã thông báo kết quả thử việc cho ông D là quyết định chấm dứt tuyển dụng trong thời hạn luật định. Trong thông báo cũng như Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty T3 ghi nhận chấm dứt hợp đồng lao động với ông D kể từ ngày 21.05.2020.

- Về việc ông D cho rằng giữa ông D và Công ty T3 đã xác lập hợp đồng lao động không thời hạn: Phía ông D cho rằng giữa hai bên không có thỏa thuận về việc thử việc, đồng thời trên Thông báo và Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động có thể hiện nội dung "chấm dứt hợp đồng lao động" nên ông có quyền nghĩ hai bên đã xác lập hợp đồng lao động không thời hạn. Lập luận này của ông D là không đủ căn cứ, bởi lẽ:

Giữa ông D và Công ty T3 không có thư mời nhận việc hay văn bản nào khác thể hiện nội dung giao kết hợp đồng lao động. Bên cạnh đó, tổng thời gian ông D làm việc tại Công ty T3 là chưa đến 02 tháng (từ ngày 01/03/2020 đến ngày 21/04/2020) đã nhận được thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động (chưa hết thời gian thử việc thông thường theo luật định). Từ đó không thể mặc nhiên khi ông D vào làm việc tại Công ty T3 là hai bên đã xác lập hợp đồng lao động có thời hạn.

Trong Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động ký ngày 20/05/2020 có nội dung: "Theo Thông báo thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với anh Trần Công D" cần hiểu đúng là căn cứ "Theo Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động" Công ty T3 phát hành ngày 21/04/2020 (nghĩa là Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động do Công ty T3 ký phát hành đã thông báo cho ông D trước 01 tháng và đây cũng là một trong 4 căn cứ khi lập Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động với Ông D). Như vậy, khi nhận "Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động" và "Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động", ông D hoàn toàn không có ý kiến gì ngay sau khi nhận đồng nghĩa với việc ông D đã chấp nhận thôi việc hợp pháp và Công ty T3 cho thôi việc đúng theo quy định.

- Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2012: "Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận." và Điều 2.1.b Luật Bảo hiểm xã hội 2014 quy định một trong những trường hợp người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc là có hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng.... Theo quy định trên, người lao động làm việc theo hợp đồng thử việc sẽ không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Do đó, thời gian thử việc của người lao động trong trường hợp này sẽ không được tính tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Bởi những lẽ trên, Công ty T3 khẳng định yêu cầu khởi kiện của ông D về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không có căn cứ. Các nội dung yêu cầu khởi kiện của ông D là không có cơ sở chấp nhận. Bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của phía nguyên đơn, đề nghị Tòa án giải quyết theo đúng quy định của pháp luật

Bản án lao động sơ thẩm số 4017/2023/LĐ-ST ngày 28 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

Căn cứ vào: Điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 273 và Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điều 22, Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 201 và Điều 202 Bộ luật lao động 2012; Điều 468 Bộ luật Dân sự; Nghị quyết 326/2016/UBTV-QH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án; Luật Thi hành án dân sự;

Xử:

1. Hủy Quyết định số 02/2020/QĐ/NK ngày 20/5/2020 của Công ty Cổ phần T3 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Trần Công D.

2. Đình chỉ yêu cầu của ông Trần Công D buộc Công ty Cổ phần T2 phải trả khoản tiền lương còn nợ chưa thanh toán kể từ kỷ lương tháng 3/2020 cho đến tháng 9/2020 (khi Hợp đồng lao động số 40/2019/HDLD/BHV hết hạn) là 07 tháng tính theo mức lương của tháng 02 năm 2020 là 9.200.000 đồng/tháng, với số tiền là: 9.200.000 x 7 tháng = 64.400.000 đồng.

3. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trần Công D:

3.1. Buộc Công ty Cổ phần T3 trả cho ông Trần Công D số tiền 113.000.000 đồng, bao gồm: Tiền lương trong những ngày ông D không làm việc là 93.000.000 và bồi thường cho ông D 02 tháng tiền lương là 20.000.000 đồng. Thanh toán làm một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày ông Trần Công D có đơn yêu cầu thi hành án nếu Công ty T3 không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ nêu trên, thì hàng tháng Công ty Cổ phần T3 còn phải chịu trả tiền lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả theo mức lãi suất chậm trả do các bên thỏa thuận nhưng không được vượt quá 20%/năm, nếu không có thỏa thuận thì mức lãi suất bằng 50% mức lãi suất giới hạn quy định tại khoản 1 Điều 468 Bộ luật Dân sự 2015.

3.2. Buộc ông Trần Công D và Công ty Cổ phần T2 cùng có nghĩa vụ thực hiện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định cho ông D tại Cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền, thời gian từ ngày 01/10/2019 đến hết tháng 02/2020; đóng trên mức lương 4.473.000 đồng.

3.3. Buộc ông Trần Công D và Công ty Cổ phần T3- cùng có nghĩa vụ thực hiện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định cho ông D tại Cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền mức lương đóng bảo

hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp 10.000.000 đồng; thời gian đóng từ ngày 01/03/2020 đến ngày 01/03/2021.

Các bên thi hành tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền

4. Không chấp nhận yêu cầu của ông Trần Công D:

- Buộc Công ty Cổ phần T2 phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông Trần Công D giai đoạn từ ngày 01/03/2020 đến ngày 30/9/2020.

- Buộc Công ty Cổ phần T3 phải nhận ông D trở lại làm việc theo công việc lúc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Buộc Công ty Cổ phần T3 thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc là số tiền 307.000.000 đồng.

5. Về án phí: Công ty Cổ phần T3 phải chịu là 3.390.000 đồng.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quy định về thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 11/10/2023, bị đơn Công ty Cổ phần T2 nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ngày 11/10/2023, bị đơn Công ty Cổ phần T3 nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ngày 12/10/2023, nguyên đơn nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo, nguyên đơn ông Trần Công D có bà Đỗ Thị H đại diện theo ủy quyền trình bày: Nguyên đơn kháng cáo, không đồng ý với quyết định của Tòa án nhân dân Thành phố Thủ Đức, bởi các lý do:

1/ Đối với Công ty T2: Cấp sơ thẩm nhận định rằng yêu cầu khởi kiện của ông D đã hết thời hiệu khởi kiện và đình chỉ yêu cầu của ông Trần Công D đối với yêu cầu buộc Công ty T2 hoàn trả tiền lương chưa thanh toán từ kỳ lương tháng 03/2020 cho đến tháng 9/2020 và không chấp nhận yêu cầu buộc Công ty T2 phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông Trần Công D giai đoạn từ 01/03/2020 đến ngày 30/09/2020 là không đúng theo quy định của pháp luật vì:

Ngày 01/8/2019, ông D được Công ty T2 do bà Đỗ Thị Thu H1 làm Giám đốc tuyển dụng vào làm việc cho Công ty. Sau khi hết thời gian thử việc (từ ngày 01/8/2019 đến ngày 30/9/2019) thì hai bên ký Hợp đồng lao động số 40/2019/HDLD/BHV ký ngày 01/10/2019 xác định thời hạn từ ngày 01/10/2019 đến ngày 30/9/2020. Cho đến thời điểm hiện tại, Công ty T2 chưa ban hành bất

kỳ một thông báo hay quyết định nào về việc chấm dứt Hợp đồng lao động nêu trên với ông D. Trong thời gian thực hiện hợp đồng lao động trên, từ tháng 03/2020, Công ty T2 thông báo với ông D vì tình hình dịch bệnh covid gặp nhiều khó khăn nên thời gian Công ty sẽ thanh toán lương chậm hơn so với thỏa thuận trong hợp đồng nhưng không nói thời gian chậm là đến khi nào. Đồng thời, tại thời điểm đó ông D được bà bà Đỗ Thị Thu H1 - Giám đốc Công ty T3 (đồng thời cũng là Giám đốc Công ty T2) tuyển dụng, bố trí làm thêm công việc tại Công ty T3. Đến ngày 20/5/2020 Công ty T3 ban hành Quyết định số 02/2020/QĐ/NK về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với ông D kể từ ngày 21/5/2020. Do thời điểm đấy, ông D đang làm việc cho cả Công ty T2 và Công ty T3. Sau khi nhận được thông báo này thì bản thân ông D mới nhận thức được quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm vì vậy ông D đã nhiều lần đến cả 02 công ty để hỏi về lương cũng như chế độ bảo hiểm và Công ty T3 giao cho ông D "Biên bản xác nhận số Bảo hiểm xã hội của người lao động" ký ngày 02/6/2020 với nội dung là "Bên A (Công ty T3) xác nhận không giữ số BHXH của anh Trần Công D". Căn cứ tại khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động 2012, thời điểm kể từ ngày ông D "phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm" là ngày 21/05/2020 (ngày ông D nhận được Quyết định thôi việc) đến ngày ông D nộp đơn khởi kiện tại TAND TP. Thủ Đức là ngày 11/5/2021 - là hoàn toàn trong thời hiệu khởi kiện theo quy định pháp luật. Vì vậy, việc ông Trần Công D khởi kiện buộc Công ty T2 hoàn trả tiền lương chưa thanh toán từ kỳ lương tháng 03/2020 cho đến tháng 9/2020 và buộc Công ty T2 phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông Trần Công D giai đoạn từ ngày 01/03/2020 đến ngày 30/09/2020 là hoàn toàn đúng theo quy định của pháp luật.

Cấp sơ thẩm căn cứ vào Hợp đồng lao động số số 40/2019/HĐLĐ ngày 01/10/2019, mức lương của ông D là 4.473.000 đồng và xác định mức lương đóng các khoản BHXH, BHYT và BHTN là 4.473.000 đồng là không đúng theo quy định của pháp luật về bảo hiểm tại khoản 2 Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội 2014, khoản 2 Điều 17 Nghị định 115/2015/NĐ-CP, khoản 1 Điều 30 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH, điểm c khoản 5 Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH. Tiền lương được tính để đóng Bảo hiểm xã hội của ông D khi làm việc tại Công ty T2 sẽ bao gồm "mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác theo quy định của pháp luật về lao động". Quá trình làm việc tại Công ty T2 ông D cũng đã cung cấp cho Tòa án cấp phúc thẩm bản sao kê tài khoản ngân hàng trong đó thể hiện rất rõ số tiền lương hàng tháng ông D nhận được từ Công ty T2, mức lương ông D được nhận đều hàng tháng là 10.000.000 đồng, mới nhất là kỳ lương tháng 03/2020 ông D được nhận là 9.200.000 đồng. Đồng thời, tại phiên xét xử sơ thẩm đại diện Viện kiểm sát cũng có cùng quan điểm với nguyên đơn về mức đóng các khoản BHXH, BHYT và BHTN là 9.2000.000 đồng nhưng lại không được Cấp sơ thẩm xem xét giải quyết. Cấp sơ thẩm căn cứ vào Hợp đồng lao động số số 40/2019/HĐLĐ ngày 01/10/2019, mức lương của ông D là 4.473.000 đồng để xác định mức lương đóng các loại bảo hiểm trên là không đúng theo quy định của pháp luật về bảo hiểm. Ông D yêu cầu Công ty

T2 phải truy đóng hoặc trả các khoản BHXH, BHYT và BHTN trong suốt thời gian Hợp đồng lao động số 40/2019/HDLD/BHV có hiệu lực (từ ngày 01/10/2019 đến ngày 30/9/2020) là 12 tháng tính theo mức lương là 9.200.000 đồng.

2/ Cấp sơ thẩm căn cứ điểm b khoản 1 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012 xác định Hợp đồng lao động giữa ông D với Công ty T3 là Hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng, tính từ ngày 01/03/2020 đến ngày 01/03/2021 là không đúng theo quy định của pháp luật vì: Đến cuối tháng 02/2020 ông D được bà Đỗ Thị Thu H1, Giám đốc Công ty T2 bố trí làm thêm công việc cho Công ty T3 cũng do bà Đỗ Thị Thu H1 làm Giám đốc tại thời điểm đó, không ký Hợp đồng lao động. Về tiền lương: Công ty T3 đã thanh toán tiền lương cho ông D tháng 3/2020 là 10.000.000 đồng, tháng 4/2020 là 10.000.000 đồng và tháng 5/2020 là 6.538.462 đồng Ngày 21/4/2020 Công ty T3 ban hành Thông báo số 02/2020/QĐ/NK với nội dung sẽ chấm dứt Hợp đồng lao động với ông D kể từ ngày 21/5/2020 theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động. Đến ngày 20/5/2020 Công ty T3 ban hành Quyết định số 02/2020/QĐ/NK về việc chấm dứt Hợp đồng lao độngvới ông D kể từ ngày 21/5/2020 cũng với lý do "Theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động". Căn cứ theo khoản 1 Điều 7, Điều 15, khoản 1 Điều 18 Bộ luật Lao động năm 2012 có căn cứ xác định thực tế giữa ông D và Công ty T3 đã phát sinh quan hệ lao động mặc dù không giao kết hợp đồng.

Khi làm việc cho Công ty T3, giữa ông D và Công ty T3 không có ký kết bất kỳ Hợp đồng lao động nào có xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng. Thông báo số 02/2020/QĐ/NK và Quyết định số 02/2020/QĐ/NK không có bất kỳ nội dung nào thể hiện việc chấm dứt Hợp đồng lao động có xác định thời hạn nào cả. Cấp sơ thẩm căn cứ điểm b khoản 1 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012 xác định Hợp đồng lao động giữa ông D với Công ty T3 là Hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng, tính từ ngày 01/03/2020 đến ngày 01/03/2021 là không có căn cứ. Theo nguyên đơn Hợp đồng lao động giữa ông D với Công ty T3 phải là Hợp đồng không xác định thời hạn là phù hợp với quy định điểm a, b khoản 1 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012 .

Cấp sơ thẩm xác định Công ty T3 đã có hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật và tuyên xử "Hủy Quyết định số 02/2020/QĐ/NK ngày 20/05/2020 của Công ty Cổ phần T3 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Trần Công D" nhưng không xem xét một cách chính xác về hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật lao động. Căn cứ khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2012, do Công ty T3 phải nhận ông D trở lại làm việc, phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông D không được làm việc cho đến khi ông D trở lại làm việc và phải bồi thường 2 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động. Tuy nhiên, Bản án sơ thẩm cho rằng Hợp đồng lao động giữa ông D và Công ty T3 là hợp đồng xác định 12 tháng tính từ ngày 01/03/2020 đến 01/03/2021 và cho rằng

Hợp đồng lao động này đã chấm dứt nên Công ty T3 không phải nhận ông D trở lại làm việc và chỉ phải ông Danh số tiền 113.000.000 đồng trong những ngày ông D không được làm việc là không đúng quy định của pháp luật lao động.

Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm xem xét, giải quyết cho ông D việc sau đây: Tuyên sửa toàn bộ Bản án sơ thẩm số 4017/2023/LĐST ngày 28/09/2023 của TAND Tp. Thủ Đức, Tp . theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người kháng cáo, bị đơn Công ty Cổ phần T2 có ông Phan Văn Trọng đại d trình bày: Bị đơn Công ty T2 kháng cáo toàn bộ bản án, đề nghị không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Việc Công ty T2 yêu cầu áp dụng thời hiệu là có căn cứ và yêu cầu này đã được Cấp sơ thẩm chấp nhận theo đúng quy định của pháp luật. Công ty T2 không đồng ý với nội dung kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. .

Người kháng cáo, bị đơn Công ty Cổ phần T3 có ông Phan Văn Trọng đại d trình bày: Bị đơn Công ty T3 kháng cáo toàn bộ bản án mà Toà án nhân dân thành phố Thủ Đức đã tuyên vào ngày 28/09/2023. Lý do kháng cáo: Tại Bản án sơ thẩm, Toà án nhân dân thành phố Thủ Đức đã chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Điều này đã xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của Công ty T3. Bị đơn không đồng ý với nội dung kháng cáo của nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm, chấp nhận kháng cáo của Công ty T3, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn và các bị đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán; Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung, sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật lao động, xét thấy Cấp sơ thẩm xét xử chấp nhận một phần các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là đúng quy định.

Đối với quan hệ tranh chấp lao động giữa ông Trần Công D với Công ty T2, do Cấp sơ thẩm đã chấp nhận yêu cầu áp dụng thời hiệu của Công ty T2 nhưng vẫn xem xét giải quyết và chấp nhận một phần yêu cầu buộc Công ty T2 truy đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN của ông D là không đúng quy định nên đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm xem xét đình chỉ giải quyết phần yêu cầu này đã được cấp sơ thẩm chấp nhận.

Đối với quan hệ tranh chấp lao động giữa ông Trần Công D với Công ty T3, Cấp sơ thẩm xác định hợp đồng lao động giữa hai bên là loại hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng là phù hợp, xác định Công ty T3 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và buộc bồi thường do đơn phương trái là đúng quy định tại khoản 1 Điều 42. Đề nghị không chấp nhận kháng cáo của các đương sự ở nội dung này.

Do sửa một phần nội dung về việc đình chỉ giải quyết yêu cầu buộc Công ty T2 truy đóng tiền BHXH, BHYT, NHTN của ông Trần Công D, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn và các bị đơn Công ty T3, Công ty T2, sửa một phần bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Kháng cáo của nguyên đơn và các bị đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[1.2] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Cấp sơ thẩm xác định nguyên đơn khởi kiện về đòi tiền lương, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Công ty T2 và Công ty T3, theo điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 là tranh chấp về lao động nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án và xác định do Công ty T2 và Công ty T3 có địa chỉ tại thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh nên căn cứ điểm a khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 thì vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh là đúng quy định.

[1.3] Về phạm vi khởi kiện:

Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 188 Bộ luật tố tụng dân sự thì *"1. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thể khởi kiện một hoặc nhiều cơ quan, tổ chức, cá nhân khác về một quan hệ pháp luật hoặc nhiều quan hệ pháp luật có liên quan với nhau để giải quyết trong cùng một vụ án".*

Trong vụ kiện này nguyên đơn ông Trần Công D khởi kiện đối với hai bị đơn là Công ty T2 và Công ty T3 là hai pháp nhân độc lập, trên cơ sở hai quan hệ lao động khác nhau, không có liên quan với nhau. Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức thụ lý vụ án trên cơ sở đơn khởi kiện của nguyên đơn đối với hai bị đơn độc lập trên hai quan hệ pháp luật lao động không có liên quan là không đúng quy định về tố tụng. Tuy có vi phạm về thủ tục tố tụng nhưng không ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của các đương sự, nên không thuộc trường hợp phải hủy án theo quy định tại khoản 3 Điều 308, khoản 2 Điều 310. Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức cần rút kinh nghiệm về việc thụ lý vụ án trong các trường hợp tương tự nhằm đảm bảo thực hiện đúng các quy định về thủ tục tố tụng dân sự.

[1.4] Về thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết: Đối với yêu cầu khởi kiện buộc của nguyên đơn về việc yêu cầu Công ty T2 hoàn trả tiền lương từ kỳ lương tháng 3/2020 cho đến tháng 9/2020, C sơ thẩm căn cứ theo Điều 201 Bộ luật Lao động 2012 xác định yêu cầu này phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết, tuy nhiên các bên không thực hiện. Trong quá trình giải quyết vụ án, ngày 14/7/2023, ông Trần Công D có đơn đề nghị hòa giải tranh chấp lao động tại Phòng Lao động Thương binh và Xã hội thành phố T. Cùng ngày Phòng Lao động Thương binh và Xã hội thành phố T ban hành Công văn 813/LĐTBXH, với nội dung yêu cầu hòa giải của ông D đã hết thời hiệu yêu cầu hòa giải theo quy định. Cấp sơ thẩm xác định yêu cầu của ông D về tranh chấp tiền lương thuộc trường hợp không thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu tòa án giải quyết được do hết thời hiệu yêu cầu hòa giải là phù hợp.

[1.5] Về yêu cầu áp dụng thời hiệu khởi kiện của bị đơn Công ty T2 đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn trước khi Tòa án cấp sơ thẩm ra bản án giải quyết vụ việc, Hội đồng xét xử nhận thấy:

Quan hệ lao động giữa ông D với Công ty T2 và quan hệ lao động giữa ông D với Công ty T3 là hai quan hệ độc lập. Do đó, việc xác định thời điểm bắt đầu tính thời hiệu khởi kiện theo yêu cầu áp dụng thời hiệu căn cứ trên quá trình giao kết, thực hiện, chấm dứt quan hệ hợp đồng lao động giữa hai bên là ông D với Công ty T2. Theo quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động 2012, các bên đương sự có quyền thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Quy định này không bắt buộc việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động phải lập bằng văn bản. Theo quy định tại: khoản 6 Điều 3 Bộ luật lao động 2012 thì "quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động"; khoản 1 Điều 90 Bộ luật lao động 2012 thì "tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận"; Điều 21 Bộ luật lao động 2012 thì 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. Nguyên đơn không chứng minh được kể từ ngày 01/3/2020 đến 30/9/2020, khi nguyên đơn làm việc cho Công ty T3 thì nguyên đơn vẫn làm việc cho Công ty T2. Việc ông D trình bày "từ tháng 03/2020, Công ty T2 thông báo với ông D vì tình hình dịch bệnh covid gặp nhiều khó khăn nên thời gian Công ty sẽ thanh toán lương chậm hơn so với thỏa thuận trong hợp đồng" nhưng không cung cấp được tài liệu chứng minh Công ty T2 có thông báo chậm trả lương nên không thuyết phục và không được Hội đồng xét xử chấp nhận. Theo thỏa thuận tại Điều 3 (khoản 3.1) Hợp đồng lao động số 40/2019/HĐLĐ/BHV về ngày trả lương được thực hiện ngày 5 hàng tháng, trong trường hợp ông D có làm việc tháng 3/2020 thì ngày trả lương là ngày 05/4/2020, nếu Công ty T2 không thực hiện trả lương đúng thời hạn thỏa thuận, khi đó quyền, lợi ích hợp pháp của ông D mới bị xâm phạm. Khi giao kết hợp đồng lao động, người lao động đã biết và

phải biết quyền lợi này của mình. Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 154 Bộ luật dân sự 2015 thì "*Thời hiệu khởi kiện vụ án dân sự được tính từ ngày người có quyền yêu cầu biết hoặc phải biết quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác",* do đó thời điểm bắt đầu tính thời hiệu đối với yêu cầu về tiền lương được xác định là ngày 06/4/2020. Cấp sơ thẩm căn cứ theo khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động 2012 xác định yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc Công ty T2 hoàn trả tiền lương từ kỳ lương tháng 3/2020 cho đến tháng 9/2020 đã hết thời hiệu khởi kiện là đúng quy định tại khoản 2 Điều 184 Bộ luật tố tụng dân sự.

[1.6] Theo Bản tự khai của Công ty T2 (không ghi ngày tháng của năm 2022, Công ty T2 yêu cầu áp dụng thời hiệu đối với các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với Công ty T2. Cấp sơ thẩm chỉ xét áp dụng thời hiệu đối với yêu cầu về tiền lương là có thiếu sót. Đối với yêu cầu Công ty T2 phải phải truy đóng hoặc trả các khoản BHXH, BHYT và BHTN trong suốt thời gian Hợp đồng lao động số 40/2019/HĐLĐ BHV có hiệu lực (từ ngày 01/10/2019 đến ngày 30/9/2020) là 12 tháng tính theo mức lương là 9.200.000 VNĐ/tháng và mức đóng thuộc nghĩa vụ của người sử dụng lao động là 21,5%/tháng với số tiền là: 9.200.000 VNĐ/tháng x 21,5%/tháng x 12 tháng - 23.736.000 VND, Hội đồng xét xử nhận thấy:

Theo thỏa thuận về BHXH, BHYT, BHTN tại Điều 3 (khoản 3.1) Hợp đồng lao động số 40/2019/HĐLĐ/BHV thì: Người sử dụng lao động đóng 22% và người lao động đóng 10,5% trên mức lương chính. Mức đồng này được thay đổi theo quy định của Nhà nước. Theo các chứng từ thanh toán lương, sao kê ngân hàng của người lao động thì Công ty T2 không trừ khoản tiền BHXH, BHYT, BHTN mà người lao động phải nộp cho cơ quan BHXH khi thanh toán tiền lương, không kê khai đăng ký BHXH tại cơ quan BHXH theo quy định. Thời điểm người lao động phải biết quyền lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm là ngay từ khi thanh toán tháng lương đầu tiên (tháng 10/2019) theo hợp đồng lao động. Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 154 Bộ luật dân sự 2015 xác định thời điểm bắt đầu tính thời hiệu đối với yêu cầu về truy nộp BHXH được xác định là ngày 06/11/2019.

[1.7] Căn cứ khoản 3 Điều 150 Bộ luật dân sự năm 2015 thì "*3. Thời hiệu khởi kiện là thời hạn mà chủ thể được quyền khởi kiện để yêu cầu Tòa án giải quyết vụ án dân sự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp bị xâm phạm; nếu thời hạn đó kết thúc thì mất quyền khởi kiện";* Điều 155 Bộ luật dân sự năm 2015 về các trường hợp không áp dụng thời hiệu và quy định tại khoản 2 Điều 184 Bộ luật tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử nhận thấy:

Cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu áp dụng thời hiệu của bị đơn Công ty T2 yêu cầu này của ông D đã hết thời hiệu khởi kiện, ông D mất quyền khởi kiện nên xét đình chỉ yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty T2 phải trả khoản tiền lương còn nợ chưa thanh toán kể từ kỳ lương tháng 3/2020 cho đến tháng 9/2020 là đúng quy định. Tuy nhiên Cấp sơ thẩm vẫn giải quyết một phần yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc Công ty T2 phải truy đóng hoặc trả các khoản

bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp trong suốt thời gian Hợp đồng lao động số 40/2019/HĐLĐ/BHV có hiệu lực (từ ngày 01/10/2019 đến hết tháng 02/2020) là không đúng quy định về áp dụng thời hiệu và Tòa án không giải quyết đối với các yêu cầu nguyên đơn do nguyên đơn mất quyền khởi kiện khi áp dụng quy định về thời hiệu. Cấp sơ thẩm cần lưu ý, áp dụng quy định về thời hiệu là thuộc trường hợp xem xét về quy định tố tụng, nếu chấp nhận thì Tòa án đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện của đương sự do đương sự mất quyền khởi kiện. Cấp sơ thẩm không cần thiết xem xét giải quyết yêu cầu của đương sự tại phần nhận định về nội dung của bản án sơ thẩm.

Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn Công ty T2, cần sửa án sơ thẩm ở nội dung này và đình chỉ giải quyết của nguyên đơn về việc buộc Công ty T2 phải truy đóng hoặc trả các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp trong suốt thời gian Hợp đồng lao động số 40/2019/HĐLĐ/BHV có hiệu lực (từ ngày 01/10/2019 đến ngày 30/9/2020).

[2] Về các quan hệ lao động bị tranh chấp:

[2.1] Do nguyên đơn bị mất quyền khởi kiện đối với bị đơn là Công ty T2 nên Hội đồng xét xử không xem xét quan hệ lao động giữa nguyên đơn ông Trần Công D và bị đơn Công ty T2 và các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với bị đơn là Công ty T2.

[2.2] Về quan hệ lao động giữa nguyên đơn ông Trần Công D và bị đơn Công ty T3, các đương sự ông Trần Công D và Công ty T3 xác nhận: Hai bên không ký kết hợp đồng lao động; Bắt đầu thực hiện quan hệ lao động từ ngày 01/3/2020 đến ngày 20/5/2020; Ngày 21/4/2020, Công ty T3 ban hành Thông báo số 02/2020/QĐ/NK về việc chấm dứt hợp đồng lao động, trong đó Công ty thông báo sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với ông D kể từ ngày 21/5/2020, với lý do "Theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động". Ngày 20/5/2020, Công ty T3 ban hành Quyết định số 02/2020/QĐ/NK về việc chấm dứt Hợp đồng lao động, trong đó Công ty T3 quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động với ông D kể từ ngày 21/5/2020, với lý do "Theo thông báo thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ với anh Trần Công D".

[3] Xét kháng cáo của nguyên đơn và kháng cáo của bị đơn Công ty T3 về quan hệ lao động giữa nguyên đơn ông Trần Công D và bị đơn Công ty T3:

[3.1] Cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại khoản 6 Điều 3 Bộ luật Lao động 2012 xác định ông D làm việc tại Công ty T3, các bên không ký hợp đồng lao động nhưng thực tế đã phát sinh quan hệ lao động là đúng quy định.

[3.2] Về hợp đồng thử việc: Các bên đương sự xác định giữa hai bên không có giao kết hợp đồng lao động, hợp đồng thử việc và không có bên nào trong quan hệ lao động tranh chấp về hợp đồng thử việc. Tuy nhiên Cấp sơ thẩm đã chủ quan khi nhận định có cơ sở xác định giữa ông D với Công ty T3 không ký hợp đồng thử việc nhưng thực tế các bên đã xác lập quan hệ lao động. Nhận định này là không cần thiết.

[3.3] Về lý do để bị đơn Công ty T3 chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án thể hiện: Ngày 21/4/2020, Công ty T3 ban hành Thông báo số 02/2020/QĐ- NK ngày 21/04/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động, với lý do là: "Theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động"; Ngày 20/5/2020, Công ty T3 ban hành Quyết định số 02/2020/QĐ/NK về việc chấm dứt Hợp đồng lao động, trong đó Công ty T3 quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động với ông D kể từ ngày 21/5/2020, với lý do "Theo thông báo thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ với anh Trần Công D". Bị đơn Công ty T3 không cung cấp được tài liệu chứng cứ thể hiện giữa Công ty T3 với ông D có sự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Nguyên đơn ông D cũng xác định giữa ông và Công ty T3 không có bất kỳ thỏa thuận nào liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động. Đủ cơ sở xác định bị đơn Công ty T3 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, không đúng với quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động 2012 về các trương hợp chấm dứt hợp đồng lao động. Trong vụ kiện này, Cấp sơ thẩm áp dụng quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 để xác định người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đòng lao động trái pháp luật là chưa chính xác.

[3.4] Cấp sơ thẩm xác định việc Công ty T3 ban hành Quyết định số 02/2020/QĐ/NK là không đúng quy định của pháp luật là có căn cứ. Tuy nhiên Cấp sơ thẩm tuyên hủy Quyết định số 02/2020/QĐ/NK ngày 20/5/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao đông đối với ông Trần Công D trong khi nguyên đơn không có yêu cầu khởi kiện là không đúng quy định. Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 5 Bộ luật tố tụng dân sự, Tòa án chỉ giải quyết trong phạm vi đơn khởi kiện của đương sự, Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng cần sửa án sơ thẩm ở nội dung này, không tuyên hủy Quyết định số 02/2020/QĐ/NK ngày 20/5/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao đông đối với ông Trần Công D.

[3.5] Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 16 Bộ luật lao động 2012 thì hợp đồng lao động phải được lập thành văn bản. Các bên tham gia quan hệ lao động không thực hiện đúng quy định tại Điều 18 Bộ luật lao động 2012 về nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động. Do hai bên không có giao kết hợp đồng lao động để làm căn cứ xác định thời hạn hợp đồng, cũng như loại hợp đồng có thời hạn hay hợp đồng không có thời hạn. Việc không giao kết hợp đồng lao động theo đúng quy định là lỗi của cả hai bên. Căn cứ việc hai bên xác lập quan hệ lao động lần đầu tiên, tính chất công việc được các bên thỏa thuận trong quan hệ lao động, do đó Cấp sơ thẩm căn cứ vào điểm b khoản 1 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012 xác định hợp đồng lao động giữa ông D với Công ty T3 là hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng là đúng quy định. Thời điểm bắt đầu tính thời hạn của hợp đồng lao động tính từ ngày 01/3/2020 đến ngày 01/03/2021 là phù hợp. Bị đơn cho rằng đây là hợp đồng lao động không xác định thời hạn là không có căn cứ.

[3.6] Về xử lý hậu quả do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

- Do xác định Hợp đồng lao động giữa ông D với Công ty T3 đã chấm dứt kể từ ngày 01/3/2021, trước thời điểm xét xử sơ thẩm nên Cấp sơ thẩm xác định

Công ty T3 không phải nhận ông D trở lại làm việc là phù hợp. Cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty T3 phải nhận ông D trở lại làm việc theo công việc lúc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là đúng quy định.

- Đối với việc phải trả lương trong những ngày người lao động không được làm việc, xét: Cấp sơ thẩm xác định mức lương ông D được thực nhận là 10.000.000 đồng/tháng là đúng với sự thừa nhận và các thực tiễn thanh toán tiền lương giữa hai bên, ông D đã nhận lương đến 21/5/2020. Cấp sơ thẩm xác định Công ty T3 còn phải trả lương cho ông Danh từ ngày 22/5/2020 đến 01/3/2021 là 9 tháng 9 ngày trên mức lương 10.000.000 đồng, cụ thể: (9 tháng 9 ngày x 10.000.000 đồng) = 93.000.000 đồng là đúng quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2012.

- Do xác định Hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn Công ty T3 là loại hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng, Cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn Công ty T3 phải trả số tiền lương trong những ngày không được làm việc từ 01/5/2021 đến 28/9/2023 là (400.000.000 - 93.000.000) = 307.000.000 đồng là có căn cứ.

- Cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc Công ty T3 còn phải bồi thường cho ông D 2 tháng tiền lương là 20.0000.000 đồng là đúng quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2012.

- Tổng cộng số tiền Công ty T3 phải trả cho ông D là 113.000.000 đồng.

- Cấp sơ thẩm xử buộc ông Trần Công D và Công ty T3 cùng có nghĩa vụ thực hiện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định cho ông D tại cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền; mức lương đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp 10.000.000 (mười triệu) đồng; thời gian đóng từ ngày 01/05/2020 đến ngày 30/4/2021 là đúng quy định về bảo hiểm xã hội.

[4] Về án phí lao động sơ thẩm: Cấp sơ thẩm xác định nguyên đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm đối với yêu cầu không được chấp nhận, bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm đối với yêu cầu nguyên đơn được chấp nhận là đúng với quy định tại

[5] Hội đồng xét xử thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa, chấp nhận một phần kháng cáo của đương sự, sửa một phần bản án sơ thẩm.

[6] Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo không phải chịu án phí lao động phúc thẩm do sửa án sơ thẩm theo quy định tại khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308, khoản 1 Điều 309 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn ông Trần Công D, một phần kháng cáo của bị đơn Công ty Cổ phần T2 và một phần kháng cáo của bị đơn Công ty Cổ phần T3, sửa bản án lao động sơ thẩm số 4017/2023/LĐ-ST ngày 28 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

Căn cứ vào: Điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 2 Điều 184, Điều 185, Điều 273 và Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; khoản 1 Điều 16, Điều 18, điểm b khoản 1 Điều 22, khoản 3 Điều 36, Điều 38, Điều 41, khoản 1 Điều 42, Điều 201 và Điều 202 Bộ luật lao động 2012; khoản 3 Điều 150, Điều 155, Điều 468 Bộ luật Dân sự 2015; Nghị quyết 326/2016/UBTV-QH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án; Luật Thi hành án dân sự;

Xử:

1. Đình chỉ yêu cầu của ông Trần Công D về việc:

- Buộc Công ty Cổ phần T2 phải trả khoản tiền lương còn nợ chưa thanh toán kể từ kỷ lương tháng 3/2020 cho đến tháng 9/2020 (khi Hợp đồng lao động số 40/2019/HDLD/BHV hết hạn) là 07 tháng tính theo mức lương của tháng 02 năm 2020 là 9.200.000 đồng/tháng, với số tiền là: 9.200.000 x 7 tháng = 64.400.000 (sáu mươi bốn triệu bốn trăm nghìn) đồng;

- Buộc Công ty Cổ phần T2 có nghĩa vụ thực hiện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định cho ông D tại Cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền, thời gian từ ngày 01/10/2019 đến hết tháng 02/2020.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trần Công D:

- Buộc Công ty Cổ phần T3 trả cho ông Trần Công D số tiền 113.000.000 (một trăm mười ba triệu) đồng, bao gồm: Tiền lương trong những ngày ông D không làm việc là 93.000.000 (chín mươi ba triệu đồng) và bồi thường cho ông D 02 tháng tiền lương là 20.000.000 (hai mươi triệu) đồng. Thanh toán làm một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

- Ông Trần Công D và Công ty Cổ phần T3 cùng có nghĩa vụ thực hiện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định cho ông Trần Công D tại Cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền theo mức lương đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp 10.000.000 (mười triệu) đồng, thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/03/2020 đến ngày 01/03/2021.

3. Không chấp nhận yêu cầu của ông Trần Công D về việc:

- Buộc Công ty Cổ phần T3 phải nhận ông Trần Công D trở lại làm việc theo công việc lúc Công ty Cổ phần T3 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Buộc Công ty Cổ phần T3 thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 01/5/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm 28/9/2023 là số tiền 307.000.000 đồng.

4. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông Trần Công D không phải chịu án phí sơ thẩm do được miễn án phí, Công ty Cổ phần T3 phải chịu là 3.996.780 (ba triệu chín trăm chín mươi sáu nghìn bảy trăm tám mươi) đồng.

5. Án phí lao động phúc thẩm: nguyên đơn ông Trần Công D và các bị đơn Công ty Cổ phần T2 và Công ty Cổ phần T3 không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. H2 lại cho Công ty Cổ phần T2 số tiền 300.000 đồng đã tạm nộp theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí số AA/2023/0005815 ngày 18/10/2023 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố Thủ Đức. H2 lại cho Công ty Cổ phần T3 số tiền 300.000 đồng đã tạm nộp theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí số AA/2023/0005814 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố Thủ Đức.

Thi hành tại Chi cục Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

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, 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 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

Trường hợp bản án 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 thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b 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.

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

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân TP Thủ Đức, TPHCM;
- Cục Thi hành án dân sự TPHCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự TP Thủ Đức, TPHCM;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Ngọc Tài