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: 530/2023/LĐ-PT
Ngày: 28/4/2023
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 Lê Thị Quỳnh Anh

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Tiến Dũng

Ông Nguyễn Ngọc Tài

 Thư ký phiên tòa: Bà Hà Hoa Thiên - 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 Thu Hà - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 12 tháng 4 năm 2023 và ngày 28 tháng 4 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, số 131 đường Nam Kỳ Khởi Nghĩa, phường Bến Thành, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 18/LĐ-PT ngày 21/02/2023 về việc "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 33/2022/LĐ-ST ngày 28/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 1156/2023/QĐPT-LĐ ngày 17/3/2023 và Quyết định tạm ngừng số 1987/QĐ-PT ngày 12/4/2023 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông NQHC, sinh năm 1972; địa chỉ: số 345/17/1 PHI, P.MB, q.VG, Thành phố Hồ Chí Minh;

Bị đơn: Cty TNHH DTD; địa chỉ: A4.4 KDC E3, PT, q.TP, Q.B, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người đại diện hợp pháp: Bà NTNG, sinh năm 1980; địa chỉ: 53/3 THD, P.M, q.GV, Thành phố Hồ Chí Minh; là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền số 02/2022/UQ-TĐ ngày 19/4/2022);

3. Người làm chứng: Ông CTG, sinh năm 1963; địa chỉ: A4.4 KDC E 3, PT, p.TP, Q.B, Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN

1. Tại đơn khởi kiện ngày 05/01/2022, ngày 17/02/2022 và các bản tự khai trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông NQHC trình bày:

Năm 2018, ông bắt đầu làm việc tại Cty TNHH DTD (sau đây viết tắt là Cty DTD) theo "Hợp đồng lao động" số 201801- HĐLĐ ngày 20/3/2018; loại hợp đồng xác định thời hạn một năm, bắt đầu từ ngày 20/5/2018 đến ngày 19/5/2019. Sau ngày 19/5/2019, ông vẫn tiếp tục làm việc tại Cty DTD nhưng hai bên không ký kết lại hợp đồng lao động. Theo quy định tại khoản 2 Điều 22 của Bộ luật Lao động năm 2012 thì hợp đồng lao động mà ông đã ký kết với công ty trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Trong quá trình làm việc, vào ngày 11/10/2021, ông TDT – Giám đốc Cty DTD (đang ở nước ngoài) đã gửi thư điện tử thông báo đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông kể từ ngày 01/12/2021 vì lý do công ty không thể tiếp tục duy trì công việc với ông.

Ngày 19/10/2021, ông có gửi "Đơn khiếu nại" qua hộp thư điện tử và ngày 21/10/2021 ông trực tiếp gửi "Đơn khiếu nại" đến Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội Quận 7. Từ đó đến nay, ông chưa nhận được phản hồi từ Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội Quận 7 cũng như từ Cty DTD.

Ngày 21/10/2021, ông T thay đổi mật khẩu truy cập hộp thư điện tử do công ty cấp cho ông nên ông không liên hệ được với ông T qua hộp thư điện tử này và công ty cũng không liên lạc lại với ông.

Ngày 25/11/2021, ông có gửi "Đơn khiếu nại" đến Cty DTD.

Ngày 20/12/2021, Cty DTD có gửi cho ông Thông báo số 01.12/TB-TĐ do ba2 VTMH ký với nội dung là không thấy ông đến công ty để làm việc từ đầu tháng 12/2021. Đến ngày 24/12/2021, ông và luật sư của Cty DTD có buổi làm việc theo Thông báo trên nhưng Cty DTD vẫn chưa trả lời cho ông biết việc công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông kể từ ngày 01/12/2021 có đúng pháp luật hay không.

Ngày 22/11/2021 và ngày 27/12/2021, ông có gửi đơn khiếu nại đến Chánh Thanh tra Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh; sau đó ông rút đơn khiếu nại vào ngày 04/01/2022 để thực hiện việc khởi kiện tại Tòa án.

Việc Cty DTD lần lượt thông báo cho ông bằng thư điện tử vào ngày 11/10/2021 (do Giám đốc TDT gửi) và bằng văn bản số 01.12/TB-TĐ ngày 20/12/2021 (do bà VTMH thừa ủy quyền ký) dẫn đến việc ông bị mất việc làm.

Do vậy, ông khởi yêu cầu Tòa án giải quyết như sau:

1. Hủy Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động qua thư điện tử ngày 11/1/2021 do ông TDT gửi.

2. Hủy Thông báo số 01.12/TB-TĐ ngày 20/12/2021 do bà VTMH thừa ủy quyền ký.

3. Buộc Cty DTD nhận ông trở lại làm việc và khôi phục tất cả quyền lợi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp… chức vụ mà ông đã đảm nhiệm tại Cty DTD.

4. Buộc Cty DTD có nghĩa vụ bồi thường cho ông các khoản sau :

4.1. Tiền bồi thường 02 tháng tiền lương theo luật lao động 2019: 02 tháng x 20.00.000 = 40.000.000 đồng.

4.2. Tiền lương tính từ tháng 12/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm (tháng 02/2022) là 03 tháng x 20.000.000 đồng = 60.000.000 đồng.

4.3 Tiền lương tháng 13 của năm 2021 là 20.000 000 đồng.

4.4 Tiền thiệt hại danh dự cá nhân tương đương nửa tháng lương là 10.000.000 đồng.

4.5. Bồi thường 02 tháng tiền lương nếu công ty không đồng ý nhận ông trở lại làm việc là 02 tháng x 20.000.000 đồng = 40.000.000 đồng.

2. Tại bản tự khai và trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn là Cty TNHH DTD do Bà NTNG là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Cty DTD xác nhận có giao kết "Hợp đồng lao động" lần đầu số 201801-HĐLĐ ngày 20/3/2018 (lần 1) với ông NQHC; loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng, tính từ ngày 20/5/2018 đến ngày 19/5/2019; mức lương gộp là 20.000.000 đồng/tháng, Cty DTD đóng bảo hiểm xã hội cho ông C trên mức lương cơ bản là 7.000.000 đồng/tháng.

Đến ngày 15/5/2019, hai bên tiếp tục ký kết "Hợp đồng lao động" số 04-2019/HĐLĐ (lần 2) có thời hạn 12 tháng, hiệu lực tính từ ngày 20/5/2019 đến ngày 19/5/2020; hai bên thỏa thuận mức lương là 7.000.000 đồng/tháng, phụ cấp ăn trưa 730.000 đồng/tháng, phụ cấp trang phục là 270.000 đồng/tháng, phụ cấp điện thoại là 500.000 đồng/tháng, công ty tiếp tục đóng bảo hiểm cho ông C trên mức lương cơ bản là 7.000.000 đồng/tháng. Khi hết hạn hợp đồng lao động, do Cty DTD không có người đại diện hợp pháp tại Việt Nam nên không thể chấm dứt hợp đồng lao động với ông C và đồng ý cho ông C tiếp tục làm việc đến ngày 30/11/2021. Cty DTD xác nhận hợp đồng lao động được ký kết lần 2 với ông C trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Mức lương và phụ cấp của ông C theo hợp đồng lao động là 9.000.000 đồng/tháng, sau khi trừ khoản tiền bảo hiểm mà người lao động phải nộp thì Cty DTD trả cho ông C mỗi tháng là 8.265.000 đồng. Đến tháng 01/2021, Cty DTD trả cho ông C khoản tiền phụ cấp trách nhiệm là 2.000.000 đồng/tháng, tăng tiền phụ cấp trang phục là 500.000 đồng, giảm tiền phụ cấp ăn trưa còn lại là 395.000 đồng/tháng, giữ nguyên tiền phụ cấp xăng là 500.000 đồng/tháng, bỏ khoản tiền phụ cấp điện thoại; các thay đổi tiền phụ cấp này hai bên không lập thành văn bản.

Quá trình làm việc, ông C đã vi phạm nhiều lỗi gây ảnh hưởng không tốt cho uy tín của Cty DTD. Đến ngày 17/10/2021, ông C đã dọn toàn bộ đồ đạc cá nhân ra khỏi Văn phòng Cty DTD và sau đó không đến làm việc kể từ ngày 18/10/2021. Cty DTD vẫn trả lương và đóng bảo hiểm cho ông C đến hết ngày

30/11/2021 nhưng chưa chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông C. Sau đó, Cty DTD đã ban hành Quyết định thôi việc số 042021/QĐ ngày 01/12/2021.

Đối với các yêu cầu của ông C, Cty DTD không đồng ý vì công ty không ban hành bất kỳ thông báo nào chấm dứt hợp đồng lao động với ông C nên không chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông C mà do ông C tự ý bỏ việc. Ông C không đến công ty làm việc kể từ ngày 18/10/2021 và Cty DTD cũng không có bất kỳ văn bản hay thông báo đồng ý cho ông C làm việc tại nhà.

Ngoài ra, trong quá trình làm việc, ông C cũng nhiều lần đề nghị thôi việc khi không hoàn thành các công việc được công ty giao.

Cty DTD không đồng ý nhận ông C trở lại làm việc vì ông C đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật kể từ ngày 18/10/2021.

3. Người làm chứng: Ông CTG trình bày:

Ông là bảo vệ của Cty DTD, ông làm việc và ở tại Cty DTD. Ngày 17/10/2021 là ngày chủ nhật, ông có chứng kiến việc ông C vào công ty dọn hết vật dụng cá nhân và máy vi tính của ông C ra khỏi công ty. Khi đó, ông C có nói là ông C đã nghỉ việc tại Cty DTD và sẽ không vào công ty nữa. Kể từ ngày 18/10/2021, ông không thấy ông C trở lại Cty DTD.

4. Tại bản án lao động sơ thẩm số 33/2022/LĐ-ST ngày 28/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên:

4.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, cụ thể:

- Tuyên bố Cty TNHH DTD đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông NQHC.

- Buộc Cty TNHH DTD phải thanh toán cho ông NQHC số tiền 129.681.818 đồng.

Kể từ ngày ông NQHC có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong các khoản tiền nói trên, hàng tháng Cty DTD còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

- Buộc Cty DTD phải tiếp tục BHXH, BHYT, BHTN cho ông C từ tháng 12/2021 cho đến ngày xét xử sơ thẩm là ngày 19/9/2022 trên cơ sở mức lương 9.000.000 đồng, tỷ lệ đóng BHXH, BHYT, BHTN theo quy định của pháp luật. Ngoài ra, buộc Công ty có trách nhiệm đóng bổ sung BHXH, BHYT, BHTN trên mức lương 9.000.000 đồng của tháng 1/2021 đến tháng 11/2021. Công ty TNHH Dược Tâm Đan và ông NQHC chịu trách nhiệm liên hệ với cơ quan bảo hiểm xã hội để thực hiện thủ tục đóng bảo hiểm theo quy định pháp luật.

4.2 Đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc : Hủy Thông báo số 01.12/TB-TĐ ngày 20/12/2021; yêu cầu bồi thường danh dự cá nhân là nửa tháng tiền lương.

Ngoài ra bản án còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của các đương sự.

5. Ngày 11/10/2022, ông NQHC kháng cáo bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xem xét sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Nội dung kháng cáo như sau: Yêu cầu hủy Thông báo số 01.12/TB-TĐ ngày 20/12/2021; xác định "Hợp đồng lao động" số 04-2019/HĐLĐ ký kết ngày 15/5/2019 là vô hiệu do bị ép buộc; yêu cầu Cty DTD truy đóng bảo hiểm bổ sung trên mức lương 20.000.000 đồng/tháng tính từ ngày 01/6/2018 đến ngày 30/11/2021; từ ngày 01/12/2021đến ngày nhận ông C trở lại làm việc với mức lương 20.765.000 đồng/tháng.

6. Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn giữ nguyên kháng cáo. Bị đơn không đồng ý nội dung kháng cáo của nguyên đơn và đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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

Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng. Các đương sự thực hiện quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định pháp luật. Đơn kháng cáo của đương sự trong thời hạn luật định nên hợp lệ.

Về nội dung: Nguyên đơn ông NQHC và Cty DTD giao kết hợp đồng lao động trên cơ sở tự nguyện nên mức lương để đóng tiền bảo hiểm là căn cứ trên hợp đồng lao động đã ký kết. Hợp đồng lao động số 04-2019/HĐLĐ ký kết ngày 15/5/2019 hết hạn vào ngày 19/5/2020 nhưng sau đó hai bên vẫn tiếp tục quan hệ lao động nên hợp đồng lao động này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Mức lương cơ bản theo hợp đồng lao động này là 7.000.000 đồng/tháng, nên đây là căn cứ để Cty DTD đóng bảo hiểm cho ông C. Từ tháng 01/2021, ông C được hưởng thêm khoản tiền phụ cấp trách nhiệm là 2.000.000 đồng/tháng nhưng Cty DTD chưa điều chỉnh mức đóng bảo hiểm cho ông C trên khoản tiền lương và phụ cấp được tang nên cần buộc Cty DTD truy đóng bảo hiểm cho ông C để đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông C là phù hợp với quy định của pháp luật. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của ông C, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên toà và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về hình thức: Bản án sơ thẩm số 33/2022/LĐ-ST của Toà án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh được tuyên vào ngày 28/9/2022. Ngày 11/10/2022, nguyên đơn kháng cáo với yêu cầu sửa một phần bản án sơ thẩm. Vì vậy, kháng cáo của nguyên đơn trong thời hạn luật định nên được chấp nhận về thời hạn.

[2] Về nội dung:

[2.1] Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của ông NQHC: Tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Cty DTD là trái pháp luật ; Hủy Thông báo số 01.12/TB-TĐ ngày 20/12/2021 của Cty DTD.

[2.1.1] Về việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

Căn cứ vào sự thừa nhận của các bên đương sự, có cơ sở để xác định giữa Cty DTD và ông NQHC có xác lập quan hệ lao động thông qua các "Hợp đồng lao động" số 201801- HĐLĐ ký kết ngày 20/3/2018 và "Hợp đồng lao động" số 04-2019/HĐLĐ ngày 15/5/2019, loại hợp đồng xác định thời hạn là 12 tháng lần lượt có thời hạn từ ngày 20/5/2018 đến ngày 19/5/2019 và từ ngày 20/5/2019 đến ngày 19/5/2020.

Đối với "Hợp đồng lao động" số 201801- HĐLĐ ký kết ngày 20/3/2018, mức lương các bên thỏa thuận là lương gộp 20.000.000 đồng/tháng và đã hết hạn vào ngày 19/5/2019. Đối với "Hợp đồng lao động" số 04-2019/HĐLĐ ký kết ngày 15/5/2019, mức lương là 7.000.000 đồng và các khoản phụ cấp khác, từ tháng 01/2021 ông C được trả thêm khoản phụ cấp trách nhiệm là 2.000.000 đồng; hợp đồng lao động hết hạn vào ngày 19/5/2020, tuy nhiên sau đó ông C vẫn tiếp tục làm việc tại Cty DTD đến ngày 30/11/2021 và các bên không ký kết lại hợp đồng lao động mới nên hợp đồng đã giao kết trên trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn theo quy định tại khoản 2 Điều 22 của Bộ luật Lao động năm 2012. Hợp đồng lao động được giao kết trên cơ sở thỏa thuận của các bên, phù hợp với pháp luật lao động nên có hiệu lực, ràng buộc các bên có nghĩa vụ thực hiện và được pháp luật bảo vệ.

Các bên thừa nhận thư điện tử từ địa chỉ jt@t.a vào ngày 11/10/2021 là của ông TDT – Giám đốc Cty DTD. Thư điện tử có nội dung đồng ý cho ông C không đến công ty làm việc đến ngày 30/11/2021. Do đó, việc Cty DTD cho rằng ông C không đến công ty làm việc kể từ ngày 18/10/2021 là không có cơ sở.

Như vậy, Cty DTD ban hành Quyết định 042021/QĐ ngày 01/12/2021 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông C vào ngày 01/12/2021 là trái pháp luật nên Cty DTD phải thực hiện nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động 2019.

Tại a.

[2.1.2] Về yêu cầu hủy Thông báo số 01.12/TB-TĐ ngày 20/12/2021 của Cty DTD :

Tại bản án sơ thẩm đã tuyên đình chỉ giải quyết yêu cầu hủy Thông báo số 01.12/TB-TĐ ngày 20/12/2021 của Cty DTD do ông C rút yêu cầu tại phiên tòa. Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu này của ông C là đúng theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 217 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, do đó Hội đồng xét xử không chấp nhận phần kháng cáo này của ông C.

[2.2] Xét nội dung kháng cáo yêu cầu xác định "Hợp đồng lao động" số 04-2019/HĐLĐ ngày 15/5/2019 là vô hiệu:

Ông C cho rằng ông ký kết Hợp đồng lao động số 04-2019/HĐLĐ ngày 15/5/2019 với mức lương cơ bản là 7.000.000 đồng/tháng là do bị Cty DTD ép buộc vì thực tế mức lương thực lãnh là 20.000.000 đồng/tháng và hợp đồng lao động lần đầu (Hợp đồng lao động số 201801/HĐLĐ ngày 20/3/2018) cũng ghi là lương gộp 20.000.000 đồng/tháng. Vì vậy, ông C yêu cầu Tòa án xác định "Hợp đồng lao động" số 04-2019/HĐLĐ ngày 15/5/2019 là vô hiệu do bị ép buộc.

Xét, tại đơn khởi kiện vào các ngày 05/01/2022, 17/02/2022 và trong quá trình giải quyết tại cấp sơ thẩm, ông C không yêu cầu Tòa án giải quyết xác định "Hợp đồng lao động" số 04-2019/HĐLĐ ngày 15/5/2019 là vô hiệu nên Hội đồng xét xử xác định đây là yêu cầu mới của ông C phát sinh tại cấp phúc thẩm. Việc xem xét yêu cầu này của ông C tại cấp phúc thẩm là vượt quá phạm vi xét xử phúc thẩm theo quy định tại Điều 293 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 và không đảm bảo hai cấp xét xử theo quy định tại Điều 17 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Do đó, Hội đồng xét xử không xem xét giải quyết đối với yêu cầu này của ông C.

[2.3] Xét yêu cầu truy đóng bổ sung các khoản tiền bảo hiểm theo mức lương thỏa thuận:

[2.3.1] Tại phiên tòa phúc thẩm, ông C và Cty DTD cùng xác nhận Hợp đồng lao động số 201801/HĐLĐ ngày 20/3/2018 đã hết hạn kể từ ngày 19/5/2019 và sau đó các bên đã tiếp tục ký kết hợp đồng lao động mới. Đồng thời, ông C cũng xác nhận ông nhận tiền lương hàng tháng cố định từ tài khoản Cty DTD số tiền là 8.265.000 đồng, khoản tiền còn lại 11.000.000 đồng thì ông nhận được từ tài khoản của ông TDT (Giám đốc Cty DTD) và một số tài khoản khác và cho rằng các tài khoản này đều là tài khoản trả lương của Cty DTD. Tuy nhiên, Cty DTD không thừa nhận khoản tiền 11.000.000 đồng hàng tháng ông C nhận từ các tài khoản khác là tiền lương do Cty DTD trả mà cho rằng đây là khoản tiền thưởng do ông T chuyển riêng cho ông C và không liên quan đến nội dung trong hợp đồng lao động đã ký kết. Ngoài bảng chi tiết sao kê của ngân hàng và tin nhắn đã nộp, ông C không cung cấp được tài liệu, chứng cứ nào khác để chứng minh hai bên có thỏa thuận mức lương và phụ cấp là 20.000.000 đồng/tháng.

[2.3.2] Theo văn bản số 302/BHXH-TST ngày 18/4/2023 của Bảo hiểm xã hội Quận 7 cung cấp thông tin với nội dung: *"Ông NQHC, mã 7411109721 tham gia từ tháng 06/2018 đến tháng 11/2021, với mức lương tham gia 7.000.000 đồng, chức danh Quản lý sản phẩm."*

[2.3.3] Mức đóng bảo hiểm của ông C hàng tháng theo quy tại Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam như sau: đối với bảo hiểm xã hội là 8%, bảo hiểm thất nghiệp là 1,5% và bảo hiểm y tế là 1%; tổng cộng là 10,5%. Cty DTD đã khấu trừ số tiền 735.000 đồng/tháng (tương đương 10,5% trên mức lương 7.000.000 đồng/tháng) từ tiền lương hàng tháng của ông C để nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế trong suốt quá trình ông C làm việc tại Cty DTD.

[2.3.4] Căn cứ "Hợp đồng lao động" số 04-2019/HĐLĐ ngày 15/5/2019 với mức lương cơ bản là 7.000.000 đồng/tháng và Văn bản số 302/BHXH-TST ngày 18/4/2023 của Bảo hiểm xã hội Quận 7 thì Cty DTD tham gia bảo hiểm cho ông C trên mức lương 7.000.000 đồng/tháng là đúng quy định của pháp luật.

[2.3.5] Mặt khác, ông C xác nhận hàng tháng Cty DTD khấu trừ tiền lương để đóng bảo hiểm cho ông số tiền là 735.000 đồng/tháng. Như vậy, ông C đã biết mức tham gia bảo hiểm của ông là trên mức lương 7.000.000 đồng/tháng kể từ thời điểm ký kết hợp đồng lao động lần đầu cho đến khi ông bị cho thôi việc tại Cty DTD vào ngày 01/12/2021. Việc ông C yêu cầu Cty DTD truy đóng bảo hiểm cho ông trên mức lương gộp 20.000.000 đồng/tháng theo hợp đồng lao động đã hết hạn là không phù hợp với quy định của pháp luật, mâu thuẫn với lời khai của chính ông và các chứng cứ có trong hồ sơ vụ án.

[2.3.6] Tuy nhiên, căn cứ vào sự thừa nhận của các bên thì từ tháng 01/2021 ông C đã được Cty DTD trả khoản phụ cấp trách nhiệm là 2.000.000 đồng/tháng, như vậy mức lương cơ bản và phụ cấp của ông C được thay đổi từ tháng 01/2021 là 9.000.000 đồng/tháng. Cty DTD không thực hiện thay đổi mức đóng bảo hiểm cho ông C kể từ tháng 01/2021 là chưa đảm bảo quyền lợi cho ông C. Cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện này của ông C và tuyên buộc Cty DTD có nghĩa vụ truy đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông C trên mức lương 9.000.000 đồng/tháng tính từ tháng 01/2021 là có căn cứ nên nội dung kháng cáo này của ông C không được Hội đồng xét xử chấp nhận.

[2.4] Đối với yêu cầu thanh toán tiền lương tháng 13 của năm 2021 :

Xét tiền lương tháng 13 là khoản tiền thưởng cuối năm về hiệu quả công việc là do các bên thỏa thuận. Tại phiên tòa, các bên thừa nhận không thỏa thuận mức tiền thưởng này và tại hợp đồng lao động không ghi nhận thỏa thuận này nên yêu cầu về tiền thưởng của ông C là không có cơ sở để chấp nhận.

[2. 5] Về yêu cầu trở lại làm việc:

Tại phiên tòa sơ thẩm, phía Cty DTD không đồng ý nhận ông C trở lại làm việc và đồng ý bồi thường 02 tháng tiền lương; Cty DTD không kháng cáo bản án sơ thẩm nên Hội đồng xét xử giữ nguyên phần quyết định này.

Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử nhận thấy cấp sơ thẩm không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ và phù hợp với quy định của pháp luật. Xét đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh là có cơ sở để chấp nhận. Do đó, Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông NQHC, giữ nguyên bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

Commented [TQ1]:

[3] Về án phí:

Án phí lao động sơ thẩm: Do yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông C được chấp nhận một phần nên bị đơn Cty TNHH DTD phải chịu án phí trên phần yêu cầu chấp nhận.

Án phí lao động phúc thẩm: Ông C được miễn án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ vào điểm c khoản 1 Điều 217, khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ vào Điều 22 của Bộ luật Lao động năm 2012;

- Căn cứ vào Điều 39, 41 và 113 của Bộ luật Lao động năm 2019;

- Căn cứ vào Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2019;

- Căn cứ vào khoản 2 Điều 89 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

- Căn cứ vào Điều 3 Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương của Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ;

- Căn cứ vào khoản 2 và khoản 3 Điều 30 của Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định hướng dẫn thực hiện một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc.

- Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông NQHC.

2. Giữ nguyên bản án sơ thẩm số 33/2022/LĐST ngày 28/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

3. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, cụ thể:

3.1 Tuyên bố Cty TNHH DTD đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông NQHC là trái pháp luật.

3.2 Buộc Cty TNHH DTD có nghĩa vụ trả cho ông NQHC số tiền 129.681.818 đồng (một trăm hai mươi chín triệu sáu trăm tám mươi mốt nghìn tám trăm mười tám đồng), gồm: 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 18.000.000 đồng; tiền lương từ ngày 01/12/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm 19/9/2021 là 9 tháng 19 ngày là 86.700.000 đồng; khoản tiền của 12 ngày phép được quy đổi ra lương là 3.600.000 đồng; 02 tháng tiền lương do Cty DTD không đồng ý nhận ông C trở lại làm việc là 18.000.000 đồng.

Kể từ ngày ông NQHC có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong các khoản tiền nói trên, hàng tháng Cty DTD còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

3.3 Buộc Cty DTD và ông NQHC phải tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông C từ tháng 12/2021 cho đến ngày xét xử sơ thẩm là ngày 19/9/2022 trên cơ sở mức lương 9.000.000 đồng/tháng, tỷ lệ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật. Ngoài ra, buộc Cty DTD và ông NQHC có nghĩa vụ đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp trên mức lương 9.000.000 đồng/tháng từ tháng 01/2021 đến tháng 11/2021. Cty TNHH DTD và ông NQHC có nghĩa vụ liên hệ với cơ quan bảo hiểm xã hội để thực hiện thủ tục đóng bảo hiểm theo quy định pháp luật.

4. Đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc : Hủy Thông báo số 01.12/TB-TĐ ngày 20/12/2021; yêu cầu bồi thường danh dự cá nhân là nửa tháng tiền lương.

5. Các quyền và nghĩa vụ về thi hành án của các đương sự được thực hiện tại Cơ quan có thẩm quyền về thi hành án dân sự.

6. Án phí lao động sơ thẩm: Cty DTD phải chịu là 3.890.455 đồng (ba triệu tám trăm chín mươi nghìn bốn trăm năm mươi lăm đồng).

7. Án phí lao động phúc thẩm: Ông NQHC được miễn.

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 Quận 7;
- Cục Thi hành án dân sự Tp.HCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 7;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Lê Thị Quỳnh Anh

HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM

CÁC THẨM PHÁN **THẨM PHÁN - CHỦ TOẠ PHIÊN TÒA**

Lê Thị Quỳnh Anh