

Bản án số: 211/2019/LĐ-PT
Ngày: 22/3/2019
V/v tranh chấp về đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Ngọc Tài
Các Thẩm phán: Ông Đỗ Giang
Bà Võ Thị Kim Thương

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

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Trần Thuý Ái – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 22 tháng 3 năm 2019 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 81/2018/TLPT - LĐ ngày 20 tháng 12 năm 2018 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 335/2018/LĐ-ST ngày 15 tháng 11 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 612/2019/QĐ-PT ngày 25 tháng 02 năm 2019 giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông V, sinh năm: 1984. Nơi cư trú: 318/101 H, Phường N, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh. Địa chỉ liên hệ: Số 39 L, Phường M2, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. *Bị đơn:* Công ty F. Trụ sở: Lầu 2, 3 số 28-30-32 N, phường Bến Thành, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà H, sinh năm 1980. Địa chỉ: 118/888B K, Phường B, quận V, Thành phố Hồ Chí Minh. Là người đại diện theo ủy quyền (Theo giấy ủy quyền số 01/2019/UQ-CTHĐQT-FNS ngày 18/3/2019).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư H, luật sư của Văn phòng Luật sư H thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

3. *Người kháng cáo:* Công ty F – Bị đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN

Trong đơn khởi kiện đề ngày 27/6/2018 và trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn Ông V trình bày:

Ngày 01/3/2018, nguyên đơn và bị đơn ký hợp đồng lao động số: 04/2018/HĐLĐ, thời hạn là 01 năm (từ ngày 01/3/2018 đến ngày 28/02/2019), với chức danh chuyên viên quản trị rủi ro, công việc phải làm theo sự phân công của ban tổng giám đốc và trưởng đơn vị, với mức lương 8.860.000 đồng, phụ cấp, tiền thưởng và các chế độ khác theo quy định của công ty, nhưng lương thực tế là 18.300.000 đồng/tháng (gồm: 8.860.000 đồng tiền lương, 450.000 đồng tiền phụ cấp, các khoản bổ sung còn lại 8.990.000 đồng), sau khi trừ các khoản khác lương thực lãnh 15.996.235 đồng/tháng. Trong quá trình làm việc, nguyên đơn luôn hoàn thành tốt công việc được giao và không có bất kỳ sai phạm nào. Ngày 11/6/2018, nguyên đơn nhận quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số: 18/2018/QĐNV-FNS ngày 8/6/2018 của bị đơn, sau khi nhận quyết định nguyên đơn đã khiếu nại. Ngày 12/6/2018, bị đơn tổ chức cuộc họp nhưng không xem xét, giải quyết khiếu nại của nguyên đơn, cùng ngày yêu cầu nguyên đơn bàn giao công việc và nguyên đơn nghỉ việc từ ngày 13/6/2018.

Tại đơn khởi kiện ngày 27/6/2018, nguyên đơn yêu cầu bị đơn trả tiền lương 09 tháng còn lại của hợp đồng (từ tháng 06/2018 đến tháng 02/2019) là 164.700.000 đồng ($9 \text{ tháng} \times 18.300.000 \text{ đồng} = 164.700.000 \text{ đồng}$) và trả tiền lương bổ sung tháng 05/2018 là 7.660.000 đồng, do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, vi phạm thời gian báo trước. Tại đơn sửa đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện ngày 18/10/2018 nguyên đơn xác định lại yêu cầu khởi kiện: Rút lại yêu cầu trả tiền lương bổ sung tháng 05/2018 là 7.660.000 đồng; Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc từ tháng 6/2018 đến tháng 02/2019 theo hợp đồng lao động là $8.860.000 \text{ đồng/tháng} \times 9 \text{ tháng} = 79.400.000 \text{ đồng}$; Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là $8.860.000 \text{ đồng/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 17.720.000 \text{ đồng}$; Bồi thường 02 tháng tiền lương do không muốn quay trở lại làm là $8.860.000 \text{ đồng/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 17.720.000 \text{ đồng}$; Trợ cấp thôi việc với thời gian làm việc 01 năm là $1/2 \text{ tháng} \times 8.860.000 \text{ đồng/tháng} = 4.430.000 \text{ đồng}$. Tại phiên họp về kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ ngày 26/10/2018, nguyên đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện: Bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương do không được báo trước 30 ngày là 8.860.000 đồng; Tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc theo quy định từ tháng 6/2018 đến tháng 02/2019; Tổng số tiền là 128.470.000 đồng.

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Đại diện bị đơn nhất trí nội dung trình bày của nguyên đơn về việc ký hợp đồng lao động, nội dung hợp đồng và quá trình thực hiện hợp đồng, phía bị đơn không đồng ý khi nguyên đơn cho rằng bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn, do nguyên đơn không đáp ứng được yêu cầu công việc nên bị đơn có quyết định chuyển nguyên đơn qua bộ

phận khác thì nguyên đơn có thái độ bất hợp tác, xúc phạm ban lãnh đạo, vi phạm nội quy lao động thể hiện qua biên bản ghi nhận sự việc ngày 28/5/2018, ngày 01/6/2018, ngày 04/6/2018, ngày 07/6/2018 và ngày 11/6/2018. Khi chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, bị đơn đã đóng bảo hiểm cho nguyên đơn đến tháng 5/2018 và thực tế nguyên đơn đã nhận lại sổ bảo hiểm từ cơ quan bảo hiểm. Đối với tiền lương bổ sung tháng 05/2018 là 7.660.000 đồng bị đơn đã chuyển cho nguyên đơn theo phiếu chuyển tiền ngày 15/8/2018 tại Ngân hàng thương mại cổ phần Sài Gòn Thương tín – Chi nhánh Bến Thành. Từ những lý do trên, đề nghị Tòa án bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và đề tạo điều kiện cho nguyên đơn, bị đơn đồng ý hỗ trợ cho nguyên đơn 1,5 tháng tiền lương, với số tiền 8.860.000 đồng/tháng trong trường hợp nguyên đơn đồng ý giải quyết vụ án.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

Nguyên đơn có ý kiến bổ sung và xác định lại yêu cầu khởi kiện là xin rút lại yêu cầu đòi trợ cấp thôi việc với thời gian làm việc 01 năm là $1/2$ tháng $\times$ 8.860.000 đồng/tháng = 4.430.000 đồng, xác định thời gian đòi bị đơn trả tiền lương trong những ngày không được làm việc 05 tháng 15 ngày (từ ngày 13/6/2018 đến ngày 15/11/2018) là 8.860.000 đồng/tháng $\times$ 5 tháng, 15 ngày = 48.730.000 đồng và bị đơn phải tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội theo quy định cho đến khi kết thúc hợp đồng lao động, còn các yêu cầu khác nguyên đơn giữ nguyên ý kiến, tổng số tiền là 93.300.000 đồng.

Đại diện bị đơn có ý kiến bổ sung, bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là đúng quy định, do trong quá trình làm việc nguyên đơn không hoàn thành công việc được giao, vi phạm nội quy nhưng bị đơn vẫn tạo điều kiện cho nguyên đơn làm việc, ngày 25/5/2018 lãnh đạo phòng đề xuất chuyển nguyên đơn về phòng hành chính nhân sự, trong thời gian này nguyên đơn thường xuyên lớn tiếng, nói năng hung hổ, gây mất trật tự. Ngày 30/5/2018, phòng hành chính nhân sự có buổi họp điều nguyên đơn về làm việc tại chi nhánh Sài Gòn kể từ ngày 01/6/2018 nhưng đến ngày 04/6/2018 nguyên đơn mới đến nhận việc và lớn tiếng, gây mất trật tự, vi phạm nội quy nên bị đơn đã giữ lại thu nhập hiệu quả công việc tháng 05/2018 của nguyên đơn. Ngày 06/6/2018, nguyên đơn tự ý nghỉ việc chưa được sự đồng ý của bị đơn. Tuy nhiên, bị đơn thừa nhận khi chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn bị đơn đã vi phạm thời hạn báo trước nên bị đơn chấp nhận trả tiền tương ứng với tiền lương do không được báo trước, hỗ trợ cho nguyên đơn $\frac{1}{2}$ tháng tiền lương và tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội cho đến ngày kết thúc hợp đồng lao động.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 335/2018/LĐ-ST ngày 15/11/2018 Tòa án nhân dân Quận M đã tuyên xử:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 271, Điều 273, khoản 1 Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự; Căn cứ khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015; Căn cứ Điều 36, Điều 38, Điều 41, Điều 42, khoản 1 Điều 201, khoản 2 Điều 202, Điều 123, Điều 124, Điều 125 Bộ luật Lao động; Căn cứ Điều 12, Điều 30 Nghị định số

05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án; Căn cứ Luật thi hành án dân sự 2008.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu của Ông V:

1.1. Xác định quyết định số: 18/2018/QĐNV-FNS ngày 8/6/2018 của Công ty F về việc chấm dứt hợp đồng lao động số: 04/2018/HĐLĐ ngày 01/3/2018 đối với Ông V là quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

1.2. Buộc Công ty F phải trả cho Ông V tiền lương trong những ngày không được làm việc 05 tháng 15 ngày (từ ngày 13/6/2018 đến ngày 15/11/2018) là 8.860.000 đồng/tháng $\times$ 5 tháng, 15 ngày = 48.730.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 8.860.000 đồng/tháng $\times$ 02 tháng = 17.720.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do không muốn quay trở lại làm việc là 8.860.000 đồng/tháng $\times$ 02 tháng = 17.720.000 đồng; bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương do không được báo trước 30 ngày là 8.860.000 đồng, tổng số tiền 93.300.000 đồng (chín mươi ba triệu ba trăm nghìn đồng).

Thi hành ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật, tại Chi cục thi hành án dân sự có thẩm quyền.

1.3. Buộc Công ty F có trách nhiệm tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội cho Ông V theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội cho đến khi kết thúc hợp đồng lao động (ngày 15/11/2018).

1.4. Đình chỉ yêu cầu của Ông V yêu cầu Công ty F trả tiền lương bổ sung tháng 05/2018 là 7.660.000 đồng và trả trợ cấp thôi việc với thời gian làm việc 01 năm là $\frac{1}{2}$ tháng $\times$ 8.860.000 đồng/tháng = 4.430.000 đồng.

1.5. Quan hệ lao động giữa Ông V và Công ty F chấm dứt kể từ ngày 15/11/2018.

2. Về án phí: Công ty F phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 2.799.000 đồng (hai triệu bảy trăm chín mươi chín nghìn đồng). Ông V không phải chịu án phí.

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

Ngày 29/11/2018, bị đơn nộp đơn kháng cáo, với nội dung: Kháng cáo toàn bộ nội dung bản án sơ thẩm số 335/2018/LĐ-St ngày 15/11/2018 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh do Tòa án cấp sơ thẩm không xem xét hết tất cả các tình tiết khách quan của vụ án nhưng lại tuyên buộc bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn tổng số tiền là 93.300.000 đồng là chưa

đúng, gây thiệt thòi cho quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn. Đề nghị Toà án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn trình bày: Do Ông V không đáp ứng được yêu cầu chuyên môn nghiệp vụ, có thái độ chống đối lãnh đạo công ty, viết thư tay chửi bới lãnh đạo, viết thư tố cáo lãnh đạo, vi phạm nghiêm trọng nội quy lao động và khi Công ty điều chuyển công việc khác thì ông Việt không đến nhận nhiệm sở nên Công ty buộc phải chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn với ông Việt. Công ty thừa nhận việc xử lý kỷ luật của Công ty là không đúng. Công ty là doanh nghiệp đầu tư nước ngoài, bỏ vốn kinh doanh để mong muốn có được lợi nhuận, đồng thời thúc đẩy nền kinh tế đất nước phát triển, tạo công ăn việc làm cho người dân, Công ty trả cho ông Việt mức lương cao là 18.300.000 đồng thì ông Việt cũng phải bỏ công sức lao động, đáp ứng nhu cầu công việc của Công ty. Do Ông V không đáp ứng được yêu cầu công việc nên việc Công ty buộc phải chấm dứt hợp đồng lao động với ông Việt trước thời hạn là có cơ sở. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa án sơ thẩm, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người kháng cáo (bị đơn), trình bày: Thống nhất ý kiến với Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa án sơ thẩm, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Nguyên đơn trình bày: Do không am hiểu pháp luật nên tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn chỉ yêu cầu bồi thường theo mức lương cơ bản là 8.860.000 đồng và không kháng cáo do nghĩ rằng mình có thể trình bày kháng cáo tại phiên tòa phúc thẩm theo mức lương thực tế mà Công ty đã đóng BHXH cho ông, điều này đã rất thiệt hại cho nguyên đơn. Nguyên đơn hoàn thành tốt công việc nên mới được hưởng phụ cấp hiệu quả công việc, không có thái độ chống đối theo như bị đơn trình bày. Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty F là trái pháp luật. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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

Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên 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 Công ty F đơn phương chấm dứt hợp đồng lao

động với Ông V là trái pháp luật, cấp sơ thẩm giải quyết bồi thường cho người lao động theo đúng quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng: Kháng cáo của 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.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn, nhận thấy:

[2.1] Về quan hệ lao động và việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, các tài liệu chứng cứ và lời trình bày của các bên đương sự thể hiện:

Ngày 07/3/2018, Công ty F và Ông V thỏa thuận và đồng ý ký kết Hợp đồng lao động số 04/2018/HĐLD với nội dung: Đây là loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng (tính từ ngày 01/3/2018 đến ngày 28/02/2019), với chức danh người lao động đảm nhiệm là chuyên viên quản trị rủi ro, công việc phải làm theo sự phân công của ban tổng giám đốc và trưởng đơn vị, với mức lương chính là 8.860.000 đồng, phụ cấp, tiền thưởng và các chế độ khác theo quy định của công ty. Thực tế thu nhập hàng tháng được xác định theo Thư nhận việc số 06/218/TNV-HCSN ngày 07/3/2018 là 18.300.000 đồng/tháng (gồm: 8.860.000 đồng tiền lương cơ bản, 450.000 đồng tiền phụ cấp, các khoản bổ sung còn lại 8.990.000 đồng).

Ngày 01/6/2018, Công ty F đã ban hành Quyết định về việc điều động nhân sự Nguyễn Văn Việt số 06/2018/QĐ-HĐQT điều động Ông V (chuyên viên quản trị rủi ro) đến nhận công việc mới tại Chi nhánh Sài Gòn với chức danh công việc là Trưởng phòng Môi giới kể từ ngày 01/6/2018. Tổng thu nhập hàng tháng được xác định theo Phiếu thu nhập số 82/2018/PTN-HCSN ngày 01/6/2018 là 12.800.000 đồng (gồm lương cơ bản là 7.370.000 đồng; các khoản bổ sung có: chi phí đi lại 500.000 đồng, phụ cấp tiền cơm 730.000 đồng, hiệu quả công việc là 4.200.000 đồng). Việc chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động đã vi phạm các quy định tại Điều 31 Bộ luật lao động: Vi phạm về điều kiện áp dụng việc chuyển làm công việc khác, về không quy định thời gian làm công việc khác không được quá 60 ngày làm việc, không được sự đồng ý của người lao động; Vi phạm về việc báo trước cho người lao động ít nhất 3 ngày làm việc; Vi phạm về việc áp dụng mức tiền lương mới thấp hơn 85% so với mức lương thực tế thỏa thuận theo Hợp đồng lao động cũng như theo Phiếu thu nhập, vi phạm về việc không quy định thời hạn áp dụng mức tiền lương cũ.

Ngày 08/6/2018, Công ty F đã ban hành Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông V số 18/2018/QĐNV-FNS từ ngày 08/6/2018. Đây là trường hợp “Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo quy định tại khoản 10 Điều 36 và Điều 38 của Bộ luật lao động. Tuy nhiên người sử dụng lao động không đưa ra được các tài liệu chứng cứ nào thể hiện việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động này thuộc một trong những

trường hợp được quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động, vi phạm quy định về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động.

Do đó, Toà án cấp sơ thẩm xác định đây là việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động là có căn cứ.

[2.2] Do Công ty F đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên Công ty F phải có các nghĩa vụ bồi thường theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động.

Theo thoả thuận tại Hợp đồng lao động thì thời hạn hợp đồng là 12 tháng từ ngày 01/3/2018 đến 28/02/2019, theo quy định thì người lao động có quyền yêu cầu bồi thường những ngày không được làm việc theo hợp đồng lao động đến khi chấm dứt là ngày 28/02/2019. Tuy nhiên người lao động chỉ yêu cầu bồi thường đến ngày xét xử sơ thẩm 15/11/2018 và kết thúc hợp đồng lao động vào ngày 15/11/2018 là có lợi cho người sử dụng lao động.

Người lao động chỉ yêu cầu bồi thường theo mức tiền lương cơ bản là 8.860.000 đồng được thoả thuận tại hợp đồng lao động, không yêu cầu bồi thường luôn cả phụ cấp lương theo quy định của pháp luật là có lợi cho người sử dụng lao động.

Cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu của người lao động, buộc người sử dụng lao động phải trả cho Ông V tiền lương trong những ngày không được làm việc 05 tháng 15 ngày là 48.730.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 17.720.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do không muốn quay trở lại làm việc là 17.720.000 đồng; bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương do không được báo trước 30 ngày là 8.860.000 đồng với tổng số tiền 93.300.000 đồng là đúng quy định của pháp luật.

Cấp sơ thẩm đình chỉ giải quyết yêu cầu của Ông V về việc buộc Công ty F trả tiền lương bổ sung tháng 05/2018 là 7.660.000 đồng và trả trợ cấp thôi việc với thời gian làm việc 01 năm là 1/2 tháng X 8.860.000 đồng/tháng = 4.430.000 đồng do nguyên đơn rút yêu cầu là phù hợp với quy định của pháp luật.

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, không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/NQ ngày 30 tháng 12 năm 2016

[4] Về án phí lao động phúc thẩm: Do Hội đồng phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm nên Công ty F phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/NQ ngày 30 tháng 12 năm 2016.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

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

- Về hình thức: Chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ của bị đơn Công ty F.

- Về nội dung: Không chấp nhận kháng cáo của bị đơn Công ty F, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 271, Điều 273, khoản 1 Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự; Căn cứ khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015; Căn cứ Điều 36, Điều 38, Điều 41, Điều 42, khoản 1 Điều 201, khoản 2 Điều 202, Điều 123, Điều 124, Điều 125 Bộ luật Lao động; Căn cứ Điều 12, Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án; Căn cứ Luật thi hành án dân sự 2008.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu của Ông V:

1.1. Xác định quyết định số: 18/2018/QĐNV-FNS ngày 8/6/2018 của Công ty F về việc chấm dứt hợp đồng lao động số: 04/2018/HĐLĐ ngày 01/3/2018 đối với Ông V là quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

1.2. Buộc Công ty F phải trả cho Ông V tiền lương trong những ngày không được làm việc 05 tháng 15 ngày (từ ngày 13/6/2018 đến ngày 15/11/2018) là 8.860.000 đồng/tháng x 5 tháng, 15 ngày = 48.730.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 8.860.000 đồng/tháng x 02 tháng = 17.720.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do không muốn quay trở lại làm việc là 8.860.000 đồng/tháng x 02 tháng = 17.720.000 đồng; bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương do không được báo trước 30 ngày là 8.860.000 đồng, tổng số tiền 93.300.000 đồng (chín mươi ba triệu ba trăm nghìn đồng).

Thi hành ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật, tại Chi cục thi hành án dân sự có thẩm quyền.

1.3. Buộc Công ty F có trách nhiệm tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội cho Ông V theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội cho đến khi kết thúc hợp đồng lao động (ngày 15/11/2018).

1.4. Đình chỉ yêu cầu của Ông V yêu cầu Công ty F trả tiền lương bổ sung tháng 05/2018 là 7.660.000 đồng và trả trợ cấp thôi việc với thời gian làm việc 01 năm là 1/2 tháng X 8.860.000 đồng/tháng = 4.430.000 đồng.

1.5. Quan hệ lao động giữa Ông V và Công ty F chấm dứt kể từ ngày 15/11/2018.

2. Về án phí:

2.1. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty F phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 2.799.000 đồng. Ông V không phải chịu án phí.

2.2. Án phí lao động phúc thẩm: Công ty F phải chịu án phí lao động phúc thẩm là 300.000 đồng được trừ số tiền 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) do Công ty F đã nộp theo biên lai thu tạm ứng án phí số AA/2017/0023770 ngày 30/11/2018 của Chi cục thi hành án dân sự Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh thành án phí lao động phúc thẩm.

3. Về nghĩa vụ thi hành án:

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015

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

4. 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 M;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận M;
- 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