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: 61/2018/LĐ - PT
Ngày: 16/01/2018
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 Nguyễn Thị Thoa.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Văn Xuân

Ông Hồ Minh Cường.

- Thư ký phiên tòa: Bà Mai Thị Công Hoa – Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Ông Tôn Mạnh Hùng – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 27 tháng 12 năm 2017 và ngày 16 tháng 01 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 91/2017/TLPT-LĐ ngày 09 tháng 11 năm 2017 về việc "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 898/2017/LĐ - ST ngày 15 tháng 9 năm 2017 của Tòa án nhân dân quận P, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2798/2017/QĐ - PT ngày 29 tháng 11 năm 2017, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Kỷ Phi K; sinh năm: 1979; địa chỉ: 241 đường C, Phường B, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ liên lạc: 222/12 đường V, Phường M, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh, vắng mặt;

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Mai Văn V; sinh năm: 1985, địa chỉ: xã X, huyện X, Nam Định; địa chỉ liên lạc: 466 đường L, phường T, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền lập ngày 17/5/2017), có mặt;

2. Bị đơn: Công ty TNHH Xây dựng V; địa chỉ: 237 đường P, Phường H, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông Võ Văn L, chức vụ: Chủ tịch Hội đồng thành viên; địa chỉ: 88/19A đường P, Phường H, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh, vắng mặt;

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông Lê Dũng C - giám đốc điều hành và ông Nguyễn Lê Đình H - Chuyên viên pháp lý (Giấy ủy quyền số 13/2017/GUQ/VĐ ngày 22/12/2017), có mặt;

3. Người kháng cáo: Công ty TNHH Xây dựng V, là bị đơn, có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện ngày 24/5/2017 và các lời khai tại phiên tòa, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Mai Văn V trình bày:*

Ngày 01/10/2016 ông Kha vào làm việc tại Công ty TNHH Xây dựng V, với chức danh kỹ sư xây dựng (chỉ huy trưởng công trình). Hợp đồng lao động số 19/2016/HĐLĐ-VĐTT, thời hạn 01 năm (01/10/2016 - 01/10/2017), mức lương 25.000.000 đồng/tháng.

Ngày 18/11/2016 ông K được điều động sang làm việc tại Phòng Kế hoạch với chức danh chuyên viên phòng kế hoạch. Ông K đã chấp hành và thực hiện đúng lệnh điều động của Công ty TNHH Xây dựng V.

Ngày 08/12/2016 ông K nhận được thông báo về việc sẽ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ phía Công ty TNHH Xây dựng V từ ngày 25/01/2017. Sau đó ông K có gửi ý kiến phản đối nhưng không được đáp ứng.

Ngày 23/12/2016 ông K nhận được Quyết định cho thôi việc số 30/2016/QĐ-CTy của Công ty TNHH Xây dựng V mà không nêu lý do.

Ngày 28/12/2016 ông K có đơn phản đối nhưng Công ty TNHH Xây dựng V vẫn giữ nguyên Quyết định.

Ngày 16/01/2017 ông K đã gởi đơn đến Phòng Lao động Thương binh Xã hội quận P để được giải quyết nhưng không kết quả. Ông K cũng có văn bản đề nghị thương lượng giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động và gửi trực tiếp đến Công ty nhưng Công ty không hợp tác.

Ông Kha yêu cầu Tòa án giải quyết:

- Hủy bỏ Quyết định số 30/2016/QĐ-CTy ngày 23/12/2016 của Công ty TNHH Xây dựng V.

- Công ty V phải nhận ông K trở lại làm việc và bồi thường cho ông K các khoản sau:

+ Tiền lương những ngày không làm việc (tháng 2/2017- 4/2017).

+Tiền Bảo hiểm xã hội và Bảo hiểm y tế trong 3 tháng (2-3-4/2017) 4.790.000 đồng x 3 x 21%/tháng = 3.017.700 đồng.

+ Bồi thường hai tháng lương 50.000.000 đồng.

+ Trả tiền lương chênh lệch do thử việc 2 tháng 12.600.000 đồng.

+ Trả tiền thuê tư vấn đại diện giải quyết tranh chấp 5.000.000 đồng.

Ông K yêu cầu Công ty TNHH Xây dựng V phải bồi thường cho ông số tiền 95.617.700 đồng, trường hợp không nhận ông K trở lại làm việc thì phải bồi thường thêm 50.000.000 đồng. Tổng cộng: 145.617.700 đồng.

Tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn thay đổi nội dung yêu cầu khởi kiện và xác định lại các yêu cầu như sau: Yêu cầu Công ty TNHH Xây dựng V hủy bỏ Quyết định số 30/2016/QĐ-Cty ngày 23/12/2016 vì quyết định cho ông K thôi việc là trái pháp luật, người ký ban hành Quyết định sai thẩm quyền và bồi thường tiền lương những ngày không làm việc. Cụ thể:

- Tiền lương những ngày không được làm việc theo hợp đồng 8 tháng (từ tháng 2- 9/2017) x 25.000.000 đồng = 200.000.000 đồng.

- Hai tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật 25.000.000 đồng x 2 = 50.000.000 đồng.

Ông K không yêu cầu Công ty TNHH Xây dựng V nhận ông trở lại làm việc do thời hạn hợp đồng lao động sắp hết. Không yêu cầu Công ty TNHH Xây dựng V phải bồi thường hai tháng lương trong trường hợp không nhận ông K trở lại làm việc, trả tiền lương chênh lệch do thử việc, trả tiền Bảo hiểm xã hội và Bảo hiểm y tế trong 3 tháng, trả tiền thuê tư vấn đại diện giải quyết tranh chấp.

** Đại diện theo ủy quyền của bị đơn bà Nguyễn Thị Tuyết P, ông Lê Dũng C và ông Nguyễn Lê Đình H cùng trình bày:*

Công ty V thừa nhận có ký kết hợp đồng lao động với ông K. Theo nội dung của hợp đồng thì ông K giữ vị trí Chỉ huy trưởng công trình Khu chung cư và Dịch vụ Thương mại T, mức lương chính 4.600.000 đồng, tổng cộng lương và phụ cấp lương 25.000.000 đồng/tháng.

Trong quá trình làm việc, qua phản ánh của nhân viên và Ban giám sát công trình thì ông K không hoàn thành công việc như: Không lập được tiến độ hàng tuần, không điều phối được công trình, chưa quản lý và phân công được công việc cho các nhân sự trong ban chỉ huy… dẫn đến thi công chậm tiến độ trầm trọng. Công ty buộc phải chuyển ông K làm công việc khác. Đây cũng là dịp để ông K xem lại trình độ, năng lực làm việc. Tuy nhiên ông K có những lời lẽ xúc phạm đồng nghiệp, thái độ chống đối cấp trên, chơi game trong giờ làm việc. Công ty TNHH Xây dựng V đã làm việc với ông K về các vấn đề trên. Tuy nhiên, trong cuộc họp ông K không hợp tác, bỏ về giữa cuộc họp.

Theo Luật lao động nếu ông K không đáp ứng yêu cầu của công việc, Công ty TNHH Xây dựng V có quyền cho thôi việc đối với ông K. Công ty cũng đã thông báo trước cho ông K, chi trả lương và hoàn tất thủ tục bảo hiểm xã hội. Ngoài ra Công ty cũng đã đề nghị hỗ trợ thêm 01 tháng tiền lương cho ông K nhưng ông K không đồng ý.

Đối với yêu cầu của ông Kha, đại diện bị đơn không đồng ý hủy quyết định thôi việc, chỉ đồng ý hỗ trợ 30.000.000 đồng và không đồng ý nhận ông K trở lại làm việc.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 898/2017/LĐ-ST ngày 15 tháng 9 năm 2017 của Tòa án nhân dân quận P, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

- Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 244, Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 38, khoản 1 Điều 42 và Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012;

- Căn cứ khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 326/NQ-UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn giảm, thu nộp, quản lý, sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

- Căn cứ Luật thi hành án dân sự năm 2008.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu của ông Kỷ Phi K:

1.1- Hủy bỏ Quyết định số: 30/2016/QĐ-Cty ngày 23/12/2016 của Công ty TNHH Xây dựng V. Công ty TNHH Xây dựng V phải bồi thường cho ông K số tiền 250.000.000 đồng (hai trăm năm mươi triệu đồng). Thi hành ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

1.2 - Đình chỉ các yêu cầu khởi kiện của ông Kỷ Phi K về việc yêu cầu Công ty TNHH Xây dựng V nhận ông Kỷ Phi K trở lại làm việc. Bồi thường hai tháng lương trường hợp không nhận ông K làm việc. Trả tiền lương chênh lệch do thử việc. Trả tiền Bảo hiểm xã hội và Bảo hiểm y tế trong 3 tháng. Trả tiền thuê tư vấn đại diện giải quyết tranh chấp.

2. Án phí lao động sơ thẩm: Công TNHH Xây dựng V phải chịu án phí Lao động sơ thẩm là 7.500.000 đồng (bảy triệu năm trăm ngàn đồng).

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo và quy định về thi hành án.

Ngày 29 tháng 9 năm 2017, bị đơn – Công ty TNHH Xây dựng V nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm số 91/2017/TLPT-LĐ ngày 09 tháng 11 năm 2017 của Tòa án nhân dân quận P, Thành phố Hồ Chí Minh vì bản án sơ thẩm đã tuyên chưa khách quan, không đảm bảo quyền lợi hợp pháp của Công ty. Yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xét xử lại vụ án theo hướng công nhận Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông K là đúng pháp luật và không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Yêu cầu Tòa cấp phúc thẩm xem xét lại mức lương làm căn cứ bồi thường thiệt hại khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án. Nguyên đơn không rút yêu cầu khởi kiện, bị đơn không rút đơn kháng cáo.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn - Ông Lê Dũng C, ông Nguyễn Lê Đình H trình bày: Trong quá trình làm việc, ngoài việc ông K không hoàn thành công việc được giao thì ông K còn vi phạm nội quy lao động của Công ty, cụ thể ông K thường xuyên ra ngoài mà không xin phép, chơi đánh bạc online trong

giờ làm việc, có thái độ vô lễ với cấp trên, gây mất đoàn kết nội bộ…Khi cho ông K thôi việc Công ty không nêu các lý do trên là để tạo điều kiện cho ông K dễ dàng tìm công việc khác. Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông K là đúng quy định pháp luật nên không đồng ý bồi thường theo yêu cầu của ông K.

Mức lương của ông K tại thời điểm nghỉ việc là 25.000.000 đồng/tháng. Đây là mức lương cố định mỗi tháng ông K được nhận bao gồm các khoản sau: Mức lương cơ bản: 4.790.000 đồng, tiền cơm trưa: 720.000 đồng, điện thoại: 800.000 đồng, xăng xe: 540.000 đồng, đồng phục: 420.000 đồng, hỗ trợ đi lại và những khoản liên quan đến công việc khác: 17.730.000 đồng. Hàng tháng Công ty có đưa bảng lương cho ông K nhưng không liệt kê cụ thể các khoản hỗ trợ thêm, tuy nhiên Công ty có lập bảng thanh toán tiền lương nhân viên và lưu vào hồ sơ kế toán Công ty. Tòa cấp sơ thẩm căn cứ mức lương 25.000.000 đồng/tháng làm cơ sở bồi thường là không đúng vì lương 25.000.000 đồng/tháng chỉ áp dụng với chức danh là chỉ huy trưởng. Tháng 11/2016, ông K đã bị điều chuyển từ chỉ huy trưởng công trình sang làm nhân viên phòng kế hoạch, ông K đã chấp nhận việc điều chuyển nên mức lương của ông K không phải là 25.000.000 đồng/tháng mà thấp hơn rất nhiều. Sở dĩ Công ty chưa điều chỉnh lại mức lương cho ông K là do cuối năm Công ty quá nhiều công việc. Trường hợp xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì đề nghị cấp phúc thẩm áp dụng mức lương 4.790.000 đồng đề làm cơ sở bồi thường cho ông K.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn - Ông Mai Văn V trình bày: Công ty TNHH Xây dựng V ra quyết định cho thôi việc đối với ông K là trái pháp luật, Công ty không nêu được căn cứ để đơn phương cũng như người ký quyết định buộc thôi việc không có thẩm quyền. Mức lương của ông K tại thời điểm nghỉ việc là 25.000.000 đồng/tháng. Đây là mức lương cố định mỗi tháng ông K được nhận. Hàng tháng Công ty có đưa cho ông K bảng lương tháng bao gồm lương cơ bản là 4.790.000 đồng và chi phí hỗ trợ là 20.210.000 đồng (không liệt kê cụ thể là khoản tiền gì). Trong hợp đồng lao động có quy định các khoản hỗ trợ có khoản cơm trưa nhưng ông K không biết là bao nhiêu. Khi chuyển ông K từ chỉ huy trưởng công trình sang nhận viên kế hoạch thì lương ông K vẫn không thay đổi, ông K vẫn nhận lương hàng tháng là 25.000.000 đồng/tháng. Đề nghị cấp phúc thẩm bác kháng cáo của bị đơn, chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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

- Về việc chấp hành pháp luật tố tụng:

+ Việc tuân theo pháp luật của thẩm phán và hội đồng xét xử: Thẩm phán đã thực hiện đúng nhiệm vụ, quyền hạn được quy định tại Điều 48 và chấp hành đúng các quy định tại Điều 270, 285, 286 và Điều 292 Bộ luật tố tụng dân sự như: Thụ lý vụ án đúng thẩm quyền và ra thông báo thụ lý phúc thẩm, ra quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm còn trong thời hạn chuẩn bị xét xử và chuyển hồ sơ cho Viện kiểm sát cùng cấp nghiên cứu. Tại phiên tòa phúc thẩm,

Hội đồng xét xử đúng thành phần và phạm vi xét xử phúc thẩm theo quy định tại Điều 64, Điều 293 Bộ luật tố tụng dân sự. Trình tự thủ tục xét hỏi tại phiên tòa tuân thủ đúng trình tự, thủ tục theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

+ Việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng: Những người tham gia tố tụng đã chấp hành đúng quy định tại các Điều 70, 71, 234 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 và thực hiện việc ủy quyền tham gia tố tụng phù hợp quy định tại Điều 85, Điều 86 của Bộ luật tố tụng dân sự.

- Về nội dung kháng cáo:

Công ty TNHH Xây dựng V không đưa ra được các chứng cứ để chứng minh ông K không đáp ứng được yêu cầu công việc cũng như việc ông K vi phạm nội quy lao động của Công ty. Do vậy, việc Công ty TNHH Xây dựng V ban hành Quyết định số 30/2016/QĐ-Cty cho ông K thôi việc kể từ ngày 25/01/2017 là đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật đối với ông K. Tòa án quận P chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn hủy bỏ Quyết định số 30/2016/QĐ-Cty ngày 23/12/2016 và buộc Công ty TNHH Xây dựng V bồi thường thiệt hại cho ông K là có căn cứ.

Tuy nhiên căn cứ Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012, khoản 1 Điều 21 Nghị định số 05/2015 thì tiền ăn giữa ca không được xem là tiền lương làm căn cứ để tính bồi thường. Hợp đồng lao động số 19/2016/HĐLĐ-VĐTT có thỏa thuận tiền cơm trưa trong số tiền lương của ông K. Do đó khi tính lương làm căn cứ bồi thường đề nghị Hội đồng xét xử trừ khoản tiền cơm trưa 720.000 đồng vào tiền lương của ông K, chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của Công ty TNHH Xây dựng V, sửa một phần bản án sơ thẩm về yêu cầu bồi thường khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông K, cụ thể xác định lại mức lương làm căn cứ bồi thường cho ông K là 24.280.000 đồng/tháng.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của Công ty TNHH Xây dựng V trong hạn luật định nên được chấp nhận.

[2] Về nội dung:

Nguyên đơn khởi kiện Quyết định số 30/2016/QĐ-CTy ngày 23/12/2016 về việc cho ông K thôi việc của Công ty TNHH Xây dựng V là trái pháp luật và yêu cầu Công ty TNHH Xây dựng V bồi thường thiệt hại. Tòa sơ thẩm xác định quan hệ tranh chấp là đơn phương chấp dứt hợp đồng lao động là có cơ sở, đúng pháp luật.

- Xét yêu cầu kháng cáo của Công ty TNHH Xây dựng V:

+ Về Quyết định số 30/2016/QĐ-Cty ngày 23/12/2016 cho thôi việc đối với ông Kỷ Phi K.

Ngày 01/10/2016, ông K và Công ty TNHH Xây dựng V có ký hợp đồng lao động số 19/2016/HĐLĐ-VĐTT, thời hạn hợp đồng là một năm từ ngày 01/10/2016 đến ngày 01/10/2017. Ngày 18/11/2016, Công ty TNHH Xây dựng V có Phiếu điều động nhân sự với nội dung điều động ông K từ vị trí chỉ huy trưởng công trình T chuyển sang làm việc tại Phòng Kế hoạch với công việc chuyên viên kế hoạch với lý do bổ sung lực lượng chuyên trách có kinh nghiệm và năng lực để phục vụ cho công tác đấu thầu. Ngày 08/12/2016, do tình hình nhân sự và tính chất công việc, Công ty TNHH Xây dựng V ra văn bản thông báo về việc sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với ông K kể từ ngày 25/01/2017. Ngày 23/12/2016, Công ty TNHH Xây dựng V ban hành Quyết định số 30/2016/QĐ-Cty với nội dung cho thôi việc đối với ông K kể từ ngày 25/01/2017 căn cứ vào thông báo ngày 08/12/2016 mà không nêu căn cứ pháp luật cũng như lý do cho thôi việc. Theo trình bày của Công ty TNHH Xây dựng V tại phiên tòa sơ thẩm và phiên tòa phúc thẩm thì lý do cho ông K thôi việc là do ông K không hoàn thành công việc như: không lập được tiến độ hàng tuần, không điều phối được công trình, chưa quản lý và phân công được công việc cho các nhân sự trong ban chỉ huy… dẫn đến thi công chậm tiến độ trầm trọng. Ngoài ra, ông K còn vi phạm nội quy lao động của Công ty, cụ thể ông K thường xuyên ra ngoài mà không xin phép, chơi đánh bạc online trong giờ làm việc, có thái độ vô lễ với cấp trên, gây mất đoàn kết nội bộ, tuy nhiên Công ty không lập biên bản về việc vi phạm của ông K hay có bất kỳ chứng cứ nào về việc ông K không hoàn thành nhiệm vụ hay vi phạm kỷ luật lao động của Công ty. Biên bản họp ngày 08/12/2016 của Công ty TNHH Xây dựng V có nội dung họp thỏa thuận về đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động của ông K không ghi các vi phạm của ông K và không có chữ ký của ông K trong biên bản cuộc họp. Do đó Công ty TNHH Xây dựng V đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông K theo Quyết định số 30/2016/QĐ-Cty ngày 23/12/2016 là trái quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 như nhận định của Tòa cấp sơ thẩm là có căn cứ.

Căn cứ Giấy ủy quyền số 06/2016/GUQ-VĐ ngày 02/11/2016, ông Lê Dũng C ký quyết định cho thôi việc đối với ông K không sai thẩm quyền như nhận định của Tòa cấp sơ thẩm là có cơ sở.

Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty TNHH Xây dựng V về việc không đồng ý bồi thường cho ông Kha với lý do Công ty TNHH Xây dựng V không chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông K.

- Về yêu cầu bồi thường của ông K do Công ty TNHH Xây dựng V đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Theo hợp đồng lao động số 19/2016/HĐLĐ-VĐTT ngày 01/10/2016 lương của ông K bao gồm: Lương chính: 4.600.000 đồng, các khoản trợ cấp (xăng xe, cơm trưa, điện thoại….) là 20.400.000 đồng. Tại phiên tòa phúc thẩm Công ty TNHH Xây dựng V đã nộp bảng lương tháng có liệt kê các khoản trợ cấp bao gồm các khoản tiền sau: Tiền cơm trưa: 720.000 đồng, điện thoại: 800.000 đồng, xăng xe: 540.000 đồng, đồng phục: 420.000 đồng, hỗ trợ đi lại và

những khoản liên quan đến công việc khác: 17.730.000 đồng. Người đại diện hợp pháp của ông K xác nhận hàng tháng ông K có nhận được bảng lương tháng bao gồm lương cơ bản là 4.790.000 đồng và chi phí hỗ trợ là 20.210.000 đồng (không liệt kê cụ thể là khoản tiền gì). Trong hợp đồng lao động có thỏa thuận khoản tiền cơm trưa nhưng không nêu rõ cụ thể là bao nhiêu. Bị đơn cho rằng trong các khoản trợ cấp lương có tiền cơm trưa là 720.000 đồng, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn cho rằng khoản tiền cơm trưa của ông K là 720.000 đồng là hợp lý tại thời điểm trả lương, tuy nhiên ông K không đồng ý trừ tiền cơm trưa vào tiền lương 25.000.000 đồng để làm căn cứ bồi thường vì không đúng quy định pháp luật.

Theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 1 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động năm 2012; điểm c khoản 1 Điều 3 Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 thì tiền cơm trưa (tiền ăn giữa ca) không phải là tiền lương, do đó mức lương áp dụng làm cơ sở bồi thường cho ông K không có khoản cơm trưa. Tòa án cấp phúc thẩm xác định mức lương 25.000.000 đồng làm cơ sở bồi thường thiệt hại cho ông K là chưa chính xác.

Người đại diện hợp pháp của Công ty TNHH Xây dựng V cho rằng Tòa cấp sơ thẩm căn cứ mức lương ông K 25.000.000 đồng/tháng làm cơ sở bồi thường là không đúng vì lương 25.000.000 đồng/tháng chỉ áp dụng với chức danh là chỉ huy trưởng công trình. Tháng 11/2016, ông K đã bị điều chuyển từ chỉ huy trưởng công trình sang làm nhân viên phòng kế hoạch, ông K đã chấp nhận việc điều chuyển nên không K chỉ được hưởng lương nhân viên phòng kế hoạch. Hội đồng xét xử nhận thấy quyết định điều chuyển công tác từ chỉ huy trưởng công trình sang vị trí nhân viên Phòng kế hoạch, Công ty TNHH Xây dựng V không điều chỉnh mức lương của ông K và kể từ ngày điều chuyển công tác 18/11/2016 đến hết tháng 01/2017, Công ty TNHH Xây dựng V vẫn trả cho ông K theo theo mức lương cũ là 25.000.000 đồng/tháng nên lời trình bày của bị đơn không có cơ sở xem xét.

Từ những phân tích nêu trên, Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty TNHH Xây dựng V, sửa một phần bản án sơ thẩm, buộc Công ty TNHH Xây dựng V bồi thường cho ông K số tiền 242.800.000 đồng bao gồm:

+ Bồi thường tiền lương những ngày ông K không được làm việc từ ngày 01/02/2017 đến ngày 30/9/2017 là: 24.280.000 đồng x 8 tháng = 194.240.000 đồng.

+ Bồi thường 2 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật: 24.280.000 đồng x 2 tháng = 48.560.000 đồng.

[3] Về án phí:

Án phí lao động sơ thẩm: Do chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty TNHH Xây dựng V nên sửa một phần án phí lao động sơ thẩm. Công ty TNHH

Xây dựng V phải chịu án phí lao động sơ thẩm trên số tiền phải trả cho ông K là 242.800.000 đồng x 3% = 7.248.000 đồng.

Án phí lao động phúc thẩm: Công ty TNHH Xây dựng V không phải chịu án phí phúc thẩm do một phần kháng cáo của Công ty TNHH Xây dựng V được chấp nhận.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 3 Điều 296, khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự;

Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 38, khoản 1 Điều 42, Điều 90 của Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ vào điểm c khoản 1 Điều 3 Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 của Bộ trưởng – Bộ Thương binh và Xã hội hướng dẫn một số điều về tiền lương;

Căn cứ vào khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 326/NQ-UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn giảm, thu nộp, quản lý, sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Căn cứ vào điểm c khoản 1 Điều 21 Nghị định số 05/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động;

Căn cứ vào Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án;

Căn cứ Luật thi hành án dân sự;

Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của Công ty TNHH Xây dựng V, sửa một phần bản án lao động sơ thẩm số 898/2017/LĐ – ST ngày 15/9/2017 của Tòa án nhân dân quận P, Thành phố Hồ Chí Minh;

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Kỷ Phi K

- Hủy bỏ Quyết định số: 30/2016/QĐ-Cty ngày 23/12/2016 của Công ty TNHH Xây dựng V.

- Buộc Công ty TNHH Xây dựng V có nghĩa vụ bồi thường cho ông Kỷ Phi K số tiền 242.800.000đ (hai trăm bốn mươi hai triệu tám trăm nghìn đồng) bao gồm:

+ Tiền lương những ngày ông K không được làm việc từ ngày 01/02/2017 đến ngày 30/9/2017 là: 24.280.000 đồng x 8 tháng = 194.240.000 đồng.

+ Hai tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật: 24.280.000 đồng x 2 tháng = 48.560.000 đồng.

Trường hợp Công ty TNHH Xây dựng V chậm thực hiện nghĩa vụ nêu trên thì Công ty TNHH Xây dựng V còn phải chịu tiền lãi của số tiền còn phải thi

hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

2. Đình chỉ xét xử đối với các yêu cầu khởi kiện của ông Kỷ Phi K về việc yêu cầu Công ty TNHH Xây dựng V nhận ông Kỷ Phi K trở lại làm việc; bồi thường hai tháng lương trường hợp không nhận ông K làm việc; trả tiền lương chênh lệch do thử việc; trả tiền Bảo hiểm xã hội và Bảo hiểm y tế trong 3 tháng; trả tiền thuê tư vấn đại diện giải quyết tranh chấp.

3. Về án phí:

- Án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH Xây dựng V phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 7.248.000đ (bảy triệu hai trăm bốn mươi tám nghìn đồng).

- Án phí lao động phúc thẩm: Công ty TNHH Xây dựng V không phải chịu án phí lao động phúc. Trả lại cho Công ty TNHH Xây dựng V số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp là 300.000đ (ba trăm nghìn đồng) theo Biên lai thu tiền án phí, lệ phí Tòa án số số AC/2012/08890 ngày 16/10/2017 của Chi cục Thi hành án dân sự quận P Thành phố Hồ Chí Minh.

4. Các đương sự thực hiện tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

5. 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 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.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực 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 Phú Nhuận, TP.HCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự quận Phú Nhuận;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Thị Thoa