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: 1062/2017/LĐ-PT
Ngày 29-11-2017
V/v Tranh chấp 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 Bùi Liên Minh

Các Thẩm phán: Ông Trương Văn Hiền

Bà Lê Thanh Huyền

- Thư ký phiên tòa: Bà Hà Hoa Thiên

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Én - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 15 và 29 tháng 11 năm 2017 tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 54/2017/TLPT-LĐ ngày 13 tháng 9 năm 2017 về tranh chấp về Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Do bản án lao động sơ thẩm số 119/2017/LĐ-ST ngày 01 tháng 8 năm 2017 của Tòa án nhân dân quận Thủ Đức bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2137/2017/QĐ-PT ngày 28 tháng 9 năm 2017, Quyết định hoãn phiên tòa số 2690/2017/QĐ-PT ngày 25/10/2017 và Quyết định tạm dừng phiên tòa số 6162/2017/QĐ-PT ngày 15/11/2017 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Bà Lê Huỳnh N, sinh năm: 1986

Cư trú tại: số nhà 42/3/6 đường H, Khu phố 6, phường H, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

- *Bị đơn*: Công ty TNHH S

Trụ sở chính: Cảng quốc tế SP-SPAM KCN Phú Mỹ 1, thị trấn P, huyện T, tỉnh Bà Rịa, Vũng Tàu.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Nguyễn Thị Kim T, sinh năm 1987, theo giấy ủy quyền số 1411/2017/SPAM-GUQ ngày 14/11/2017(có mặt).

Địa chỉ: 26 đường M, khu phố Phú Mỹ Hưng, phường T, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Người kháng cáo: Nguyên đơn - Bà Lê Huỳnh N.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện và trong quá trình tố tụng nguyên đơn là bà Lê Huỳnh N trình bày:

Giữa nguyên đơn và bị đơn là Công ty trách nhiệm hữu hạn S (sau đây gọi tắt là bị đơn) có ký hợp đồng lao động số 0305/2014/SP-SPAM-HĐLĐ ngày 03/5/2014, theo hợp đồng này thì nguyên đơn làm việc cho bị đơn với thời hạn 12 tháng, chức danh là nhân viên pháp lý, mức lương tháng 3.510.000 đồng, phụ cấp gồm: Phụ cấp kinh nghiệm, bằng cấp 4.143.450 đồng; Tiền ăn 680.000 đồng. Sau khi hết hạn hợp đồng nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc và được xét tăng lương 1.000.000 đồng/tháng. Ngày 24/7/2015 bị đơn ban hành quyết định số 2407/2015/QĐ/SPSPAM và giao quyết định cho nguyên đơn, nội dung quyết định là chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn từ ngày 25/7/2015, sau khi nhận quyết định nguyên đơn đã nghỉ việc vào ngày 25/7/2015. Ngày 15/8/2015 nguyên đơn gửi văn bản đề nghị bị đơn thu hồi quyết định số 2407/2015/QĐ/SPSPAM và nhận nguyên đơn trở lại làm việc, ngày 05/10/2015 bị đơn ban hành văn bản số 0210/2015/QĐ/SPAM với nội dung thu hồi hủy bỏ quyết định số 2407/2015/QĐ/SPSPAM và mời nguyên đơn trở lại làm việc. Do không đồng ý với hình thức và nội dung của văn bản này nên nguyên đơn chưa trở lại làm việc và có văn bản gởi cho bị đơn vào ngày 15/10/2015 yêu cầu bị đơn phải ban hành văn bản cho đúng quy định nhưng bị đơn không thực hiện nên nguyên đơn không trở lại làm việc và nay nguyên đơn khởi kiện với yêu cầu cụ thể như sau: Hủy Quyết định Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và yêu cầu nhận nguyên đơn trở lại làm việc; Thanh toán tiền lương từ ngày 25/7/2014 cho đến khi được nhận trở lại làm việc theo mức lương 8.333.450 đồng là 133.335.200 đồng; Bồi thường tiền vi phạm cho những ngày không báo trước tương đương 02 tháng là 16.666.900 đồng; Bồi thường thiệt hại 10 tháng tiền lương là 83.334.500 đồng; Tổng cộng 233.336.600 đồng; Đóng các khoản tiền bảo hiểm bắt buộc theo quy định của pháp luật.

Trong quá trình tố tụng người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty trách nhiệm hữu hạn S là bà Nguyễn Thị Kim T trình bày:

Bị đơn thừa nhận quá trình làm việc, thu nhập, các quyết định của bị đơn và các văn bản mà nguyên đơn đã trình bày là đúng. Tuy nhiên do vào tháng 6 năm 2014 bị đơn có ban hành nội quy lao động mới, phía nguyên đơn không đồng ý và có trình bày nguyện vọng với ban lãnh đạo công ty được nghỉ việc mà không làm đơn đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn, chính vì có sự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động giữa đôi bên nên bị đơn đã ban hành quyết định số 2407/2015/QĐ/SPSPAM ngày 24/7/2015 chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, sau khi nhận được văn bản của nguyên đơn yêu cầu hủy bỏ quyết định 2407/2015/QĐ/SPSPAM và đề nghị trở lại làm việc, bị đơn đã ban hành quyết định số 0210/2015/QĐ/SPAM ngày 05/10/2015 với nội dung thu hồi hủy bỏ quyết định số 2407/2015/QĐ/SPSPAM và mời nguyên đơn trở lại làm việc, tuy nhiên nguyên đơn không thừa nhận quyết định này và không trở lại làm việc. Nay đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bị đơn chỉ đồng ý nhận

nguyên đơn trở lại làm việc và đóng các khoản bảo hiểm cho nguyên đơn theo quy định của pháp luật.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 119/2017/LĐ-ST ngày 01/8/2017 của Tòa án nhân dân quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh quyết định:

Căn cứ điểm a, khoản 1 Điều 32; điểm c, khoản 1, Điều 35; điểm b, khoản 1, Điều 39; khoản 1 Điều 147; khoản 1, khoản 2 Điều 269; Điều 271 và khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ khoản 1, khoản 2 Điều 22; Điều 41; Điều 42; Điều 90; Điều 96 Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ Điều 91; Điều 92 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006;

Căn cứ Pháp lệnh số 10/2009/PL-UBTVQH12 ngày 27/02/2009 của Ủy ban thường vụ Quốc hội qui định về án phí, lệ phí Tòa án;

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự năm 2008.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Lê Huỳnh N:

Công ty TNHH S có trách nhiệm trả cho bà Lê Huỳnh N số tiền lương 24.370.638 (hai mươi bốn triệu ba trăm bảy mươi ngàn sáu trăm ba mươi tám) đồng ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Công ty TNHH S có trách nhiệm nộp tiền bảo hiểm xã hội cho bà Như từ ngày 25/7/2015 đến ngày 15/10/2015 theo quy định.

2. Ghi nhận sự thoả thuận của các đương sự về việc Công ty TNHH S nhận bà Lê Huỳnh N trở lại làm việc theo hợp đồng lao động số 0305/2014/SP-SPAM-HĐLĐ ngày 03 tháng 5 năm 2014.

3. Không chấp nhận một phần yêu cầu của bà Lê Huỳnh Như về việc buộc Công ty Spam phải trả tiền lương từ ngày 16/10/2015 cho đến ngày bà Như trở lại làm việc và bồi thường thiệt hại.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án không thi hành án, thì hàng tháng còn phải chịu tiền lãi bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước công bố tại thời điểm thi hành.

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

Ngày 14/8/2017 nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với lý do nội dung bản án sơ thẩm không thỏa đáng làm thiệt hại tới quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn trình bày yêu cầu kháng cáo:

Hợp đồng lao động số 0305/2014/SP- SPAM-HĐLĐ ngày 03 tháng 5 năm 2014 giữa nguyên đơn và bị đơn đã hết hạn vào ngày 03/5/2014 đôi bên đã

không ký tiếp hợp đồng lao động mới do đó hợp đồng lao động giữa đôi bên trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn, theo khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động. Ngày 24/7/2015 bị đơn đã đột ngột chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn mà không có sự thỏa thuận, trong khi nguyên đơn đang mang thai 19 tuần ảnh hưởng xấu tới nguyên đơn cả về vật chất và tinh thần. Khi bị đơn ban hành công văn số 0210/2015/QĐ/SPAM ngày 05/10/2015 với nội dung thu hồi hủy bỏ quyết định số 2407/2015/QĐ/SPSPAM và mời nguyên đơn trở lại làm việc, thì lại do bà Nguyễn Thị Kim T tự ý làm thể hiện ở nội dung giải trình việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa đôi bên là do yêu cầu của nguyên đơn là không đúng với bản chất của sự việc, sự xúc phạm đối với nguyên đơn, về hình thức công văn cũng không ban hành theo đúng quy định về một quyết định bởi lẽ không có chữ ký của người ban hành công văn (bà Nguyễn Thị Kim T). Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký nhưng không có ngày ký nên không biết ngày nào nguyên đơn có thể trở lại làm việc, đồng thời quyết định lại lồng vào công văn nên không phải là một văn bản hành chính, quyết định trên không có giá trị pháp lý. Tòa án cấp sơ thẩm chưa xem xét các tình tiết này mà chỉ chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là chưa đầy đủ, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Bị đơn trình bày về yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn:

Việc bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là theo sự thỏa thuận bằng lời nói giữa đôi bên, bên bị đơn không có chứng cứ để chứng minh có sự thỏa thuận này do đó bị đơn đề nghị Tòa án giữ nguyên bản án sơ thẩm. Đối với quyết định số 0210/2015/QĐ/SPAM ngày 05/10/2015 với nội dung thu hồi hủy bỏ quyết định số 2407/2015/QĐ/SPSPAM và mời nguyên đơn trở lại làm việc thì Công ty chúng tôi đã làm đúng yêu cầu của nguyên đơn và do chính người sử dụng lao động ký tên và đóng dấu, việc nguyên đơn cố tình không trở lại làm việc là vi phạm kỷ luật lao động đề nghị Tòa án không chấp nhận các yêu cầu khác với bản án sơ thẩm 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 hình thức: Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Khi hợp đồng lao động số 0305/2014/SP- SPAM-HĐLĐ ngày 03 tháng 5 năm 2014 giữa nguyên đơn và bị đơn đã hết hạn đôi bên đã không giao kết hợp đồng lao động mới do đó hợp đồng lao động giữa đôi bên trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Ngày 24/7/2015 bị đơn đã ban hành quyết định số 2407/2015/QĐ/SPSPAM về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn mà không có sự thỏa thuận, không có thời gian báo trước do đó Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của bị đơn là vi phạm các quy định tại khoản 3 Điều 36, điểm a khoản 2 Điều 38, Bộ luật Lao động do đó

quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trên là trái pháp luật, ngày 25/7/2015 nguyên đơn đã phải nghỉ việc gây thiệt hại cho nguyên đơn. Chính vì vậy đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn theo đúng quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động bao gồm: Bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc, tính kể từ ngày 25/7/2015 đến ngày 15/10/2015 là ngày nguyên đơn nhận quyết định số 0210/2015/QĐ/SPAM ngày 05/10/2015. Bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước. Ghi nhận sự thỏa thuận của các đương sự về việc bị đơn nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo hợp đồng lao động số 0305/2014/SP-SPAM-HĐLĐ ngày 03 tháng 5 năm 2014. Bị đơn có trách nhiệm trích một phần khoản tiền bồi thường cho nguyên đơn và nộp tiền bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn theo quy định từ tháng 8 năm 2015 đến tháng 10 năm 2015.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

Đơn kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định nên hợp lệ.

[2] Về nội dung kháng cáo hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 2407/2015/QĐ/SPSPAM ngày 24/7/2015.

Theo thừa nhận của nguyên đơn và bị đơn thì giữa đôi bên có giao kết hợp đồng lao động số 0305/2014/SP-SPAM-HĐLĐ ngày 03/5/2014, thời hạn 12 tháng, hiệu lực từ ngày ký hợp đồng, sau khi hết hạn hợp đồng lao động đôi bên không giao kết hợp đồng lao động mới nhưng nguyên đơn vẫn tiếp tục làn việc cho người sử dụng lao động do đó Hợp đồng lao động giữa đôi bên trở thành hợp đồng không xác định thời hạn theo khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động.

Ngày 25/7/2015 nguyên đơn nghỉ việc theo quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 2407/QĐ/SPSPAM ngày 24/07/2015, theo quyết định này thì căn cứ của việc chấm dứt hợp đồng lao động là theo nhu cầu làm việc của đôi bên. Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn cho rằng quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là dựa trên sự thỏa thuận giữa đôi bên, tuy nhiên bị đơn không đưa ra được chứng cứ chứng minh có sự thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động, phía nguyên đơn không thừa nhận có sự thỏa thuận này, như vậy bị đơn là người sử dụng lao động không chứng minh được việc chấm dứt hợp đồng lao động là dựa trên cơ sở thỏa thuận, phù hợp với khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2012. Mặt khác theo kết quả siêu âm ngày 10/7/2015 và giấy chứng sinh ngày 11/12/2015 thì vào tháng 7 năm 2012 nguyên đơn đang trong thời kỳ mang thai, bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn tại thời điểm này vi phạm vào điều cấm của Bộ luật Lao động được quy định tại khoản 3 Điều 39 Bộ luật Lao động về trường hợp hạn chế việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động là phụ nữ đang mang thai.

Chính vì quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 2407/QĐ/SPSPAM ngày 24/07/2015 của bị đơn là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo điều 41 Bộ luật Lao động. Quyết định này đã được ban hành và

người lao động đã phải nghỉ việc, sự kiện pháp lý đã xảy ra do đó đã làm phát sinh toàn bộ nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo Điều 42 Bộ luật Lao động.

Tuy nhiên theo sự thừa nhận của đôi bên thì vào 15/8/2015 nguyên đơn đã có đơn đề nghị bị đơn hủy bỏ quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, và đề nghị được tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động số 0305/2014/SP-SPAM-HĐLĐ ngày 03/5/2014. Ngày 05/10/2015 bị đơn đã ban hành văn bản số 0210/2015/QĐ/SPAM với nội dung chính mời nguyên đơn trở lại làm việc, thu hồi hủy bỏ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 2407/QĐ/SPSPAM ngày 24/07/2015 và quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký. Phía nguyên đơn không thừa nhận quyết định này có hiệu lực pháp luật nên không chấp nhận trở lại công ty làm việc và có yêu cầu hủy quyết định 2407/QĐ/SPSPAM do đó cần phải xem xét nội dung và hình thức của quyết định 0210/2015/QĐ/SPAM của bị đơn. Qua xem xét nội dung quyết định thì phần đầu có nội dung bà Nguyễn Thị Kim T trình bày về quá trình ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và bà T đã*"thành thật nhận lỗi sai về mình và thành thật xin lỗi bà"* không có nội dung nào xúc phạm đến nguyên đơn. Phần quyết định ngoài các căn cứ pháp luật, quyết định còn dựa vào đã dựa vào việc thừa nhận sai sót của bà T ra Quyết định như nêu trên, phần cuối người sử dụng lao động đã ký tên và đóng dấu, về thời gian có hiệu lực được quy định là kể từ ngày ký, và ngày ký đã được thể hiện tại phần đầu quyết định. Như vậy việc nguyên đơn cho rằng quyết định 0210/2015/QĐ/SPAM ngày 05/10/2015, đã xúc phạm đến nguyên đơn, không có chữ ký của người ban hành quyết định, không có thời gian có hiệu lực, hình thức quyết định sai nên quyết định này không có hiệu lực pháp luật để hủy bỏ quyết định 2407/2015/QĐ/SPSPAM là không có cơ sở, do đó yêu cầu của nguyên đơn về hủy bỏ quyết định 2407/2015/QĐ/SPSPAM không có cơ sở xem xét. Tòa án cấp sơ thẩm nhận định phía bị đơn đã thu hồi hủy bỏ quyết định số 2407/2015/QĐ/SPSPAM nên không có cơ sở xem xét là đúng. Tuy nhiên tại phần Quyết định của bản án, Tòa cấp sơ thẩm không đề cập nội dung yêu cầu này của nguyên đơn nên có thiếu sót cần rút kinh nghiệm.

[3] Về nội dung kháng cáo liên quan đến các yêu cầu bồi thường, được trở lại làm việc và bảo hiểm.

Theo đoạn [2] phần nhận định của bản án này thì quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 2407/QĐ/SPSPAM ngày 24/07/2015 của bị đơn là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, Bị đơn phải thực hiện toàn bộ nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo Điều 42 Bộ luật Lao động bao gồm:

- Về yêu cầu nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết: Tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn đồng ý tiếp nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo hợp đồng lao động số 0305/2014/SP-SPAM-HĐLĐ ngày 03/5/2014. Nguyên đơn đồng ý và cam kết trở lại công ty làm việc vào ngày 01 tháng 12 năm 2017. Thỏa thuận của đôi bên không trái pháp luật, nên Tòa án ghi nhận.

- Về yêu cầu trả tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc: Quyết định số 0210/2015/QĐ/SPAM ngày 05/10/2015 với nội dung

thu hồi hủy bỏ quyết định số 2407/2015/QĐ/SPSPAM và mời nguyên đơn trở lại làm việc được ban hành theo yêu cầu của nguyên đơn và không trái pháp luật, do đó kể từ ngày nhận được quyết định, nguyên đơn được trở lại làm việc và *"Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động"* (Điểm b khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động); Việc nguyên đơn không trở lại làm việc không do lỗi của bị đơn, nên sau khi nguyên đơn nhận quyết định thì bị đơn không phải bồi thường tiền lương trong những ngày nguyên đơn không trở lại làm việc. Do nguyên đơn không nhớ ngày nhận được quyết định số 0210/2015/QĐ/SPAM ngày 05/10/2015 do đó Tòa án ghi nhận ngày mà nguyên đơn nhận quyết định là ngày nguyên đơn làm văn bản phản đối quyết định 15/10/2015. Tòa cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn đòi bị đơn phải bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 15/10/2015 cho đến ngày nguyên đơn trở lại làm việc là đúng, do đó Tòa phúc thẩm giữ nguyên phần quyết định này.

Số tiền người sử dụng chỉ phải thanh toán tiền lương từ ngày người lao động nghỉ việc 25/7/2015 đến ngày 15/10/2015 là 2 tháng 20 ngày. Về mức lương làm căn cứ bồi thường được tính theo Điều 90 Bộ luật Lao động và Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12/01/2015 về Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động, theo bản sao kê tài khoản của nguyên đơn, phù hợp với thừa nhận của bị đơn tại phiên tòa là 9.333.450 đồng/tháng. Số tiền bị đơn phải trả cho nguyên đơn là: 9.333.450 đồng /tháng x (2 tháng + 20 ngày) = 25.846.477 đồng (hai mươi lăm triệu tám trăm bốn mươi sáu ngàn bốn trăm bảy mươi bảy đồng). Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn số tiền này là đúng nên tòa phúc thẩm giữ nguyên phần này của bản án sơ thẩm.

- Về yêu cầu trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc: theo hợp đồng lao động số hợp đồng lao động số 0305/2014/SP-SPAM-HĐLĐ ngày 03/5/2014 thì mức lương của nguyên đơn là 3.510.000 đồng, theo sổ bảo hiểm xã hội số 7913011420 của nguyên đơn thì mức đóng bảo hiểm của nguyên đơn là theo mức lương này. Mức đóng phù hợp với khoản 2 Điều 94 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006, khoản 2 Điều 14 Luật Bảo hiểm y tế năm 2008, khoản 2 Điều 41 Luật Việc làm năm 2013 nên được Tòa án ghi nhận. Về tỷ lệ đóng theo quy định tại Điều 92, 100 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006, điểm a khoản 1 Điều 13 Luật Bảo hiểm y tế năm 2008, điểm a, b khoản 1 Điều 57 Luật Việc làm năm 2013 thì người sử dụng lao động đóng 22% và người lao động đóng 10,5% trên mức tiền lương theo hợp đồng lao động. Về phương thức đóng theo các quy định trên và khoản 4 Điều 6 quyết định 1111/QĐ-BHXH ngày 25/10/2011 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam về việc ban hành quy định quản lý thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế thì phương thức đóng là hàng tháng. Theo khoản 2 Điều 11 Pháp lệnh án phí và lệ phí Tòa án thì người sử dụng lao động không thuộc diện được miễn nộp án phí trong việc giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội. Từ những quy định trên việc cấp sơ thẩm không tính cụ thể số tiền bảo hiểm mà các bên phải nộp, phương thức đóng theo ngày (từ ngày 25/7/2015 đến ngày 15/10/2015) và không tính án phí phần đóng bảo

hiểm là có thiếu sót. Cấp phúc thẩm sửa lại phần đóng bảo hiểm như sau: bị đơn phải có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động trong các tháng 8, 9 và 10 năm 2015 là 2.316.600 đồng (3.510.000 đồng x 22%/tháng x 3 tháng). Nguyên đơn phải trích nộp bảo hiểm là 1.105.650 đồng (3.510.000 đồng x 10,5%/tháng x 3 tháng).

- Về yêu cầu bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: Theo đơn khởi kiện và quá trình giải quyết vụ án nguyên đơn có yêu cầu bị đơn phải bồi thường 10 tháng tiền lương, tuy nhiên nguyên đơn không chứng minh được thiệt hại của mình trong những tháng không được làm việc do đó Tòa án chỉ có thể buộc bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương. Về mức lương làm căn cứ bồi thường được tính như đã nhận định trên là 9.333.450 đồng, như vậy bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn số tiền 18.666.900 đồng (9.333.450 đồng x 2 tháng). Án sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ số tiền mà bị đơn phải bồi thường theo quy định là chưa đúng do đó cấp phúc thẩm sửa lại phần này.

- Về yêu cầu bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước. Theo khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động thì *"Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước".* Theo nhận định tại đoạn [2] phần này thì hợp đồng lao động của nguyên đơn được xác định là hợp đồng không xác định thời hạn nên theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động thì thời hạn báo trước phải là ít nhất 45 ngày tuy nhiên trong quyết định chấm dứt hợp đồng lao động bị đơn không đề cập thời hạn báo trước, do đó bị đơn phải bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước với số tiền là 16.154.045 đồng (9.333.450 đồng : 26ngày x 45ngày). Án sơ thẩm không chấp nhận số tiền mà bị đơn phải bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là chưa đúng do đó cấp phúc thẩm sửa lại phần này.

[4] Về án phí:

Nguyên đơn không phải chịu án phí sơ thẩm và phúc thẩm.

Bị đơn phải chịu án phí trên số tiền phải thanh toán cho nguyên đơn và tiến đóng bảo hiểm cụ thể: tiền bồi thường trong những ngày không được làm việc 25.846.477 đồng (hai mươi lăm triệu tám trăm bốn mươi sáu ngàn bốn trăm bảy mươi bảy đồng), tiền bảo hiểm 2.316.600 đồng (hai triệu ba trăm mười sáu ngàn sáu trăm đồng), bồi thường 2 tháng tiền lương 18.666.900 đồng (mười tám triệu sáu trăm sáu mươi sáu ngàn chín trăm đồng), tiền bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 16.154.048 đồng (mười sáu triệu một trăm năm mươi bốn ngàn không trăm bốn mươi tám đồng). Tổng cộng 62.983.425 đồng (sáu mươi hai triệu chín trăm tám mươi ba ngàn bốn trăm hai mươi lăm đồng) số tiền án phí bị đơn phải chịu là: 1.889.500 đồng (một triệu tám trăm tám mươi chín ngàn năm trăm đồng) – tính tròn.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng khoản 1, khoản 2 Điều 22; Điều 38, 41; Điều 42; Điều 90; Điều 96 Bộ luật Lao động năm 2012;

Áp dụng Điều 91; Điều 92; khoản 2 Điều 94, Điều 100 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006;

Khoản 2 Điều 14, Điều 13 Luật Bảo hiểm y tế năm 2008.

Khoản 2 Điều 41, Điều 57 Luật Việc làm năm 2013.

Áp dụng Pháp lệnh số 10/2009/PL-UBTVQH12 ngày 27/02/2009 của Ủy ban thường vụ Quốc hội qui định về án phí, lệ phí Tòa án;

Áp dụng Luật Thi hành án dân sự năm 2008 được sửa đổi bổ sung năm 2014.

Tuyên xử:

Sửa một phần bản án sơ thẩm:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Lê Huỳnh N:

a) Xác định hợp đồng lao động số 0305/2014/SP-SPAM-HĐLĐ ngày 03/5/2014 giữa Công ty TNHH S và bà Lê Huỳnh N là hợp đồng không xác định thời hạn.

b) Công ty TNHH S có trách nhiệm trả cho bà Lê Huỳnh N số tiền như sau:

b.1) Tiền lương trong những ngày không được làm việc là 25.846.477 đồng (hai mươi lăm triệu tám trăm bốn mươi sáu ngàn bốn trăm bảy mươi bảy đồng).

b.2) Bồi thường hai tháng tiền lương là 18.666.900 đồng (mười tám triệu sáu trăm sáu mươi sáu ngàn chín trăm đồng).

b.3) Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 16.154.048 đồng (mười sáu triệu một trăm năm mươi bốn ngàn không trăm bốn mươi tám đồng).

Tổng cộng: 60.667.425 đồng (sáu mươi triệu sáu trăm sáu mươi bảy ngàn bốn trăm hai mươi lăm đồng)

b.4) Công ty TNHH S có trách nhiệm nộp 2.316.600 đồng (hai triệu ba trăm mười sáu ngàn sáu trăm đồng) tiền bảo hiểm xã hội cho bà N từ tháng 8 đến tháng 10 năm 2015; bà Lê Huỳnh N có trách nhiệm trích đóng 1.105.650 đồng (một triệu một trăm lẻ năm ngàn sáu trăm năm mươi đồng) tiền bảo hiểm xã hội từ tháng 8 đến tháng 10 năm 2015 cho Công ty TNHH S để đóng cùng một lúc cho Bảo hiểm xã hội nơi Công ty đăng ký.

2. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH S nhận bà Lê Huỳnh N trở lại làm việc theo hợp đồng lao động số 0305/2014/SP- SPAM-HĐLĐ ngày 03 tháng 5 năm 2014. Ghi nhận cam kết của bà Lê Huỳnh N sẽ trở lại Công ty TNHH S làm việc bắt đầu từ ngày 01 tháng 12 năm 2017.

3. Không chấp nhận một phần yêu cầu của bà Lê Huỳnh N gồm:

a) Buộc Công ty TNHH S phải trả tiền lương từ ngày 16/10/2015 cho đến ngày bà N trở lại làm việc.

b) Hủy bỏ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 2407/QĐ/SPSPAM ngày 24/07/2015 do Quyết định này không còn tồn tại.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành 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 do các bên thỏa thuận nhưng không được vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1 Điều 468 Bộ luật dân sự, nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự.

4. Bà Lê Huỳnh N không phải chịu án phí.

Công ty TNHH S phải chịu án phí sơ thẩm là 1.889.500 đồng (một triệu tám trăm tám mươi chín ngàn năm trăm đồng).

4. Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự (đã được sửa đổi bổ sung năm 2014) 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 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 pháp luật kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:
-TAND TC;
-TAND Cấp cao tại Tp. HCM;
-VKSND Tp.HCM;
-TAND quận Thủ Đức;
-THADS quận Thủ Đức;
- Các đương sự;
- Lưu (P/14).

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

Bùi Liên Minh