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: 597/2023/LĐ-PT
Ngày: 22-5-2023
V/v Tranh chấp về đòi tiền lương và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Ngọc Tài

Các Thẩm phán: Bà Lê Thị Quỳnh Anh

Bà Lê Thị Hoàng Hoa

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

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Ông Nguyễn Văn Lân – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 22 tháng 5 năm 2023 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 05/2023/TLPT-LĐ ngày 16 tháng 01 năm 2023 về việc "Tranh chấp đòi tiền lương, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 18/2022/LĐ-ST ngày 28 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1268/2022/QĐ-PT ngày 24 tháng 3 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 4898/2023/QĐ-PT ngày 24 tháng 4 năm 2023 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông Lê Trung T, sinh năm: 1970, địa chỉ: 1 L, Phường D, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nông Văn N, trú tại: 5 Q, Phường A, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn (Văn bản ủy quyền số: 001502 ngày 05 tháng 3 năm 2021). (Có mặt).

Bị đơn: Công ty TNHH T2, địa chỉ trụ sở: C T, phường V, thành phố N, tỉnh Khánh Hòa (có đơn đề nghị xét xử vắng mặt)

Người kháng cáo: ông Lê Trung T – Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn – ông Lê Trung T, có người đại diện theo uỷ quyền là ông Nông Văn N trình bày:

Vào ngày 11/02/2020, giữa ông T và Công ty TNHH T2 (Sau đây gọi tắt là Công ty) có thỏa thuận ông T được tuyển dụng vào làm việc theo dạng hợp đồng không xác định thời hạn tại Công ty với vị trí tư vấn giám sát công trình xây dựng với mức lương 23.000.000 đồng/tháng và phụ cấp chi phí đi lại công tác, trả vào ngày 10 tây hàng tháng. Ngày 26/02/2020, ông T chính thức bắt đầu làm việc tại Công ty nhưng không ký hợp đồng lao động với lý do Công ty đưa ra là do đang chờ soạn thảo hợp đồng. Theo chỉ đạo của người đại theo pháp luật của Công ty là ông Nguyễn Công S thì ông T làm việc tại Văn phòng Đ sau đó thay đổi tên thành Chi nhánh T3. Ngày 01/4/2020, Công ty ban hành Quyết định bổ nhiệm ông T làm quyền giám đốc Công ty TNHH T2 – Chi nhánh T3. Do ông T thắc mắc sao chưa ký hợp đồng lao động mà lại Quyết định bổ nhiệm nhân sự thì được ông S trả lời đã bổ nhiệm rồi nên không cần thiết ký hợp đồng lao động nữa. Ngày 06/6/2020, ông S bất ngờ thông báo yêu cầu ông T phải bàn giao lại toàn bộ công việc và cho ông T nghỉ việc vì tự ý in danh thiếp và nói chuyện lung tung. Vào các ngày 12-13/6/2020, các bên đã tiến hành lập biên bản theo đó ông T đã bàn giao lại toàn bộ công việc của Chi nhánh T3 cho Thư ký theo sự chỉ đạo của ông S. Giữa ông T và Công ty đã phát sinh quan hệ lao động. Theo đó quan hệ lao động giữa ông T và Công ty là hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên ông T khởi kiện yêu cầu Công ty phải có nghĩa vụ trả cho nguyên đơn các khoản sau: Thanh toán tiền lương và phụ cấp 53.307.692 đồng; tiền lương những ngày không được làm việc tính từ ngày 13/6/2020 đến ngày 18/8/2022 là 23.000.000 x 26 = 598.000.000 đồng; trả thêm khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương là 46.000.000 đồng; tổng cộng là 697.307.692 đồng. Đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng tinh thần, đường lối xét xử của Án lệ số: 20/2018/AL ngày 17/10/2018 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân Tối cao để giải quyết vụ án.

Bản án lao động sơ thẩm số 18/2022/LĐ-ST ngày 28 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

Căn cứ vào Điều 5, Điều 21, điểm a, b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm đ khoản 1 Điều 40, Điều 147, điểm b khoản 2 Điều 227, khoản 3 Điều 228, Điều 266, Điều 271, khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; khoản 1 Điều 194, điểm b khoản 2 Điều 196 Bộ Luật lao động năm 2012; khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015; Luật thi hành án dân sự năm 2008 được sửa đổi, bổ sung năm 2014; 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. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, ông Lê Trung T: Buộc Công ty TNHH T2 có trách nhiệm phải thanh toán cho ông Lê Trung T số tiền lương và phụ cấp là 53.307.692 đồng, trả một lần sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Ông Lê Trung T về việc buộc Công ty TNHH T2 phải thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 13/6/2020 đến ngày 18/8/2022 là 23.000.000 x 26 = 598.000.000 đồng; trả thêm khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương là 46.000.000 đồng.

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

Ngày 07/10/2022 nguyên đơn nộp đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm đối với phần nội dung các yêu cầu khởi kiện không được Cấp sơ thẩm chấp nhận, đề nghị Cấp phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo, nguyên đơn ông Lê Trung T có ông Nông Văn N đại diện theo ủy quyền trình bày:

Bản án cấp sơ thẩm không chấp chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc Công ty T2 phải thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc tính từ ngày 13/6/2020 đến ngày 18/8/2022 là 598.000.000 đồng và khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương là 46.000.000 là đánh giá, nhận định chưa đúng các chứng cứ tài liệu có trong hồ sơ vụ án và áp dụng chưa đúng quy định của pháp luật dẫn đến giải quyết vụ án không khách quan, ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động. Cụ thể là:

Thứ nhất, Cấp sơ thẩm căn cứ vào biên biên bản hòa giải ngày 29/9/2020, cho rằng ông T và công ty T2 thương lượng với nhau để giải quyết quan hệ lao động để từ đó áp dụng quy định tại khoản 1 Điều 194 Bộ Luật lao động năm 2012 là không có cơ sở và áp dụng chưa đúng Điều 194 Bộ Luật lao động năm 2012. Bởi lẽ: Biên bản hòa giải tranh chấp lao động ngày 29/09/2020 chỉ thể hiện giữa công ty T2 và ông T thỏa thuận về việc công ty phải thanh toán tiền lương và phụ cấp cho ông T 53.307.692 đồng. Trong biên bản này cả hai bên chưa đề cập đến việc bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó không thể căn cứ vào biên bản này để cho rằng ông T và công ty đã thỏa thuận giải quyết quan hệ lao động được. Đối với tranh chấp đòi tiền lương, các bên đã hòa giải thành vào ngày 29/9/2020 tại Phòng Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố B, Cấp sơ thẩm áp dụng khoản 1 Điều 194 Bộ Luật lao động năm 2012 là chính xác. Đối với tranh chấp yêu cầu bồi thường thiệt hại do đơn phương chấp dứt lao động không có yêu cầu phải qua thủ tục hòa giải, nên Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng khoản 1 Điều 194 Bộ Luật lao động năm 2012 vào quan hệ tranh chấp này là chưa chính xác. Thứ hai, Cấp sơ thẩm nhận định: “theo kết quả xác minh ngày 06/9/2022 của Bảo hiểm Xã hội Thành phố H để cho rằng thực tế ông T đã xác lập quan hệ lao động khác" từ đó bổ sung cho nhận định là ông T đã đồng ý thỏa thuận chấm dứt quan hệ lao động với Công ty là không đúng.

Thứ ba, diễn biến ông T thỏa thuận và thực hiện làm việc tại Công ty, qua các tài liệu chứng cứ đã được ông T cung cấp cho Tòa án thể hiện quan hệ lao động giữa ông T và Công ty T2 đã phát sinh theo khoản 1 Điều 7 Bộ luật lao

động năm 2012. Qua nội dung trao đổi tại buổi phỏng vấn do ông Nguyễn Công S trực tiếp phỏng vấn thì hai bên đều thống nhất ông T làm việc theo dạng hợp đồng không xác định thời hạn. Thực tế ông T đã làm việc, hưởng lương từ ngày 26/02/2020 – 06/06/2020.

Thứ tư, Công ty T2 chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T ngày 06/6/2020 với lý do chấm dứt hợp đồng lao động là " ông T tự ý in danh thiếp mà không xin phép ông S và ông T nói chuyện lung tung", lý do này cũng được ông Nguyễn Công S đại diện của công ty T2 thừa nhận tại buổi hòa giải ngày 29/09/2020. Căn cứ vào Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 thì lý do chấm dứt hợp đồng lao động nêu trên không thuộc trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Căn cứ vào Điều 41 Bộ luật lao động năm 2012 thì Công ty T2 đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông T. Do công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên Công ty phải có nghĩa vụ bồi thường cho ông T theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012.

Việc không ký kết hợp động lao động với người lao động của Công ty T2 là hành vi vi phạm pháp luật về lao động. Án lệ số 20/2018/AL ngày ngày 17/10/2018 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thể hiện tuy hai bên không ký hợp đồng lao động nhưng tòa án đã căn cứ vào thư mời nhận việc và thời gian thực tế làm việc của người lao động để xác định quan hệ lao động và loại hợp đồng mà hai bên đã ký kết. Đối với trường hợp của ông T, tuy không có thư mời nhận việc nhưng thay vào đó Công ty T2 đã trực tiếp phỏng vấn và nhận ông T vào làm việc. Vì vậy, đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng tinh thần, đường lối xét xử của án lệ 20/2018/AL để giải quyết vụ án, chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm số: 18/2022/LĐ-ST ngày 28/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận Gò Vấp theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tòa án công bố nội dung văn bản "Công văn phúc đáp và giải trình" đề ngày 12/5/2023 của Bị đơn Công ty TNHH T2: bị đơn xin được vắng mặt tại các phiên xét xử của Tòa án, không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về những khoản phát sinh tăng lên đến 598.000.000 đồng và hai tháng tiền lương 46.000.000 đồng, tổng cộng là 644.000.000 đồng do không có cơ sở để chi trả. Hai bên sẽ cùng nhau giải quyết theo quyết định của Tòa án nhân dân quận Gò Vấp và Phòng Lao động Thương binh Xã hội Thành phố B.

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

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

Về nội dung, sau khi phân tích đánh giá các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, nhận định về những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật lao động, xét thấy: cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc đòi tiền lương và trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động

theo Biên bản hòa giải ngày 29/9/2020 tại Phòng lao động Thương binh Xã hội Thành phố B và không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ và đúng quy định của pháp luật. Xét đề nghị của người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn về việc áp dụng Án lệ số 20/2018/AL để giải quyết vụ án, nhận thấy ông T làm việc tại Công ty T2 không thông qua thử việc nên không thuộc trường hợp áp dụng Án lệ này. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

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

Cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật tố tụng dân sự xác định quan hệ pháp luật tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và xác định vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh là đúng quy định.

Cấp sơ thẩm đã thực hiện đúng các thủ tục tố tụng khi xét xử vắng mặt đối với bị đơn là Công ty TNHH T2.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Lê Trung T, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy:

[2.1] Về quan hệ lao động và thoả thuận chấm dứt quan hệ lao động:

Cấp sơ thẩm căn cứ các tài liệu chứng cứ và lời trình bày của đương sự đã xác định đúng quan hệ lao động giữa các bên: ông Lê Trung T chính thức bắt đầu làm việc tại Công ty vào ngày 26/02/2020. Ông T và Công ty chưa tiến hành ký kết hợp đồng lao động thì đến ngày 12-13/6/2020 giữa các bên đã tiến hành lập biên bản theo đó ông T đã bàn giao lại toàn bộ công việc của Chi nhánh T3 cho Công ty.

Ngày 29/9/2020, tại Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội - Thành phố B có lập biên bản hòa giải thành tranh chấp về lao động ghi nhận Công ty sẽ thanh toán tiền lương và các khoản chi phí khác cho ông T với số tiền 53.307.692 đồng.

Như vậy giữa người lao động và người sử dụng lao động đã phát sinh quan hệ lao động thông qua việc sử dụng lao động có trả lương, nhưng không giao kết hợp đồng lao động. Các tài liệu chứng cứ do nguyên đơn cung cấp và lời trình bày của nguyên đơn cho rằng thông qua nội dung buổi phỏng vấn giữa hai bên nhưng không cung cấp được tài liệu chứng cứ chứng minh nên không có căn cứ xác định quan hệ lao động được xác lập giữa hai bên là hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Khi xác lập và thực hiện quan hệ lao động này, giữa hai bên không có thỏa thuận về thử việc nên không thuộc trường hợp được quy định tại Án lệ số 20/2018/AL ngày 17/10/2018 của được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân

tối cao nên Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận đề nghị áp dụng Án lệ số 20/2018/AL của nguyên đơn.

[2.2] Xét các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

Căn cứ tài liệu chứng cứ do nguyên đơn nộp tại Cấp phúc thẩm ngày 23/3/2023 là tin nhắn ngày 06/6/2020 của ông S giám đốc Công ty T2 với các thành viên trong group BGĐ-VR có nội dung: *"Tôi nói trước, tôi luôn tôn trọng quý vị nhưng khi đã phương hại cty tôi không hợp tác. 1. Lê Trung T, 2. Trần Đức T1. Cho dù GĐ. Chí hay A. Bính có nói tôi vẫn giữ quan điểm. Tôi trả 25 tr/tháng, lo cho cty B..../tháng. Giờ đây bị trừ tiền 40 tr/tháng thì có xứng đáng làm nữa hay không? Tôi công bằng nhiều rồi! Kế toán cho trừ lương và tôi cũng phải thay thế nhân sự. Chào!"*

Nội dung tin nhắn này không đủ căn cứ để xác định Công ty T2 đơn phương thông báo cho ông Lê Trung T nghỉ việc, chấm dứt hợp đồng lao động. Tin nhắn này không đúng với trình bày của nguyên đơn về việc "Ngày 06/6/2020, ông S bất ngờ thông báo yêu cầu ông T phải bàn giao lại toàn bộ công việc và cho ông T nghỉ việc vì tự ý in danh thiếp và nói chuyện lung tung". Tài liệu Biên bản bàn giao ngày 13/6/2020 không thể hiện nội dung hai bên chấm dứt hợp đồng lao động như thế nào. Như vậy không đủ căn cứ để xác định việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa hai bên là do một bên đơn phương hay do hai bên thỏa thuận chấm dứt.

Tài liệu Biên bản hòa giải thành lập ngày 29/9/2020 tại Phòng Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố B chỉ ghi nhận Công ty sẽ thanh toán tiền lương và các khoản chi phí khác cho ông T với số tiền 53.307.692 đồng. Trong biên bản hòa giải thành nêu trên, ông T không yêu cầu được trở lại làm việc hay giải quyết bất cứ vấn đề gì có liên quan đến quan hệ lao động giữa ông T và Công ty. Cấp sơ thẩm nhận định thoả thuận này đã chấm dứt quan hệ lao động giữa hai bên và việc nguyên đơn cho rằng bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không có căn cứ là đúng quy định.

Cấp sơ thẩm nhận định ông T và Công ty T4 thương lượng với nhau để giải quyết quan hệ lao động giữa các bên nên các bên phải chấp hành sự thỏa thuận đã đạt được và sự thỏa thuận này phải được tôn trọng nên chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc đòi tiền lương và phụ cấp là phù hợp với nội dung các bên đã thoả thuận tại Biên bản hòa giải thành lập ngày 29/9/2020 tại Phòng Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố B và đúng quy định tại khoản 1 Điều 194 Bộ Luật lao động năm 2012;

Cấp sơ thẩm xác định yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc Công ty phải trả số tiền tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 13/6/2020 đến ngày 18/8/2022 là 23.000.000 x 26 = 598.000.000 đồng; trả thêm khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương là 46.000.000 đồng là không có cơ sở và không chấp nhận các yêu cầu này của nguyên đơn là đúng quy định.

Cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm khi nhận định dựa trên kết quả trả lời xác minh ngày 06/9/2022 của Bảo hiểm Xã hội Thành phố H về việc người lao động đã xác lập quan hệ lao động khác sau khi chấm dứt quan hệ lao động khi giải quyết vụ án nếu không có liên quan đến quan hệ lao động đang tranh chấp. Bởi

đây là quyền lợi của người lao động được quy định tại Điều 21 Bộ luật lao động năm 2012, người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động nếu bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết.

Đối với quy định về thi hành án sau khi bản án có hiệu lực thi hành, Cấp sơ thẩm tuyên "Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của 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 Bộ luật Dân sự năm 2015" là chưa chính xác. Cần áp dụng quy định về lãi suất tại Điều 96 Bộ luật lao động năm 2012 (nay là khoản 4 Điều 97 Bộ luật lao động năm 2019) để buộc người sử dụng lao động phải chịu tiền lãi do chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền lương cho người lao động. Khoản 4 Điều 97 Bộ luật lao động năm 2019 quy định: "*nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương."* Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng cần điều chỉnh để áp dụng đúng quy định của pháp luật, không ảnh hưởng đến nội dung đã được Cấp sơ thẩm tuyên tại phần quyết định của bản án sơ thẩm.

[3] Án phí lao động sơ thẩm: Cấp sơ thẩm xác định nguyên đơn được miễn nộp tiền án phí và bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm với số tiền là 1.599.231 đồng là đúng quy định

[4] 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 nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo không phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại Điều 12, khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông Lê Trung T, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 18/2022/LĐ-ST ngày 28 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh.

Căn cứ vào Điều 5, Điều 21, điểm a, b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm đ khoản 1 Điều 40, Điều 147, điểm b khoản 2 Điều 227, khoản 3 Điều 228, Điều 266, Điều 271, khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; Khoản 1 Điều 194, điểm b khoản 2 Điều 196 Bộ Luật lao động năm 2012; Luật thi hành án dân sự; 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. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, ông Lê Trung T: Buộc Công ty TNHH T2 có trách nhiệm phải thanh toán cho ông Lê Trung T

số tiền lương và phụ cấp là 53.307.692 (Năm mươi ba triệu ba trăm lẻ bảy ngàn sáu trăm chín mươi hai) đồng, trả một lần sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của 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 huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm thanh toán theo quy định tại khoản 4 Điều 97 Bộ luật Lao động năm 2019.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Ông Lê Trung T về việc buộc Công ty TNHH T2 phải thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 13/6/2020 đến ngày 18/8/2022 là 598.000.000 (Năm trăm chín mươi tám triệu) đồng; trả thêm khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương là 46.000.000 (Bốn mươi sáu triệu) đồng.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông Lê Trung T không phải chịu án phí sơ thẩm do được miễn án phí. Công ty TNHH T2 phải chịu là 1.599.231 (Một triệu năm trăm chín mươi chín ngàn hai trăm ba mươi mốt) đồng.

4. Án phí lao động phúc thẩm: Ông Lê Trung T không phải chịu án phí lao động phúc thẩm do được miễn án phí.

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

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

5. 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 Gò Vấp, TPHCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự quận Gò Vấp, TPHCM;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Ngọc Tài