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: **1121**/2018/LĐ-PT
Ngày: 27/11/2018
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: Bà **Phan Thị Liên**

Các Thẩm phán: Bà **Nguyễn Thị Thanh Mai**

Ông **Nguyễn Ngọc Tài**

- ***Thư ký phiên tòa:*** Bà **Nguyễn Thị Thanh Nga** - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- ***Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh:*** Ông **Trần Hồng Long** - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 27 tháng 11 năm 2018 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, số 131 Nam Kỳ Khởi Nghĩa, phường Bến Thành, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 45/2018/TLPT-LĐ ngày 13/9/2018 về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 20/2018/LĐ-ST ngày 01/8/2018 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 5074/2018/QĐPT-LĐ ngày 26/10/2018 và Quyết định hoãn phiên tòa số 9434/QĐPT-LĐ ngày 14/11/2018, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà **Phạm Thị Ngọc H**, sinh năm 1982
Địa chỉ: Đường A, phường B, quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn:* **Công ty TNHH Xây dựng Thương mại Dịch vụ Sản xuất T**
Trụ sở: Đường D, phường E, quận F, Thành phố Hồ Chí Minh.
Địa chỉ liên hệ: Đường N, phường O, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông **Ngô Triều V**, sinh năm 1966; chức danh: Chủ tịch Hội đồng thành viên.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông **Hoàng D**, sinh năm 1982; địa chỉ liên hệ: Đường N, phường O, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh; là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền số 40/2018/GUQ-ĐT ngày 24/10/2018 của Chủ tịch Hội đồng thành viên).

Người kháng cáo: Công ty TNHH Xây dựng Thương mại Dịch vụ Sản xuất T có người đại diện theo pháp luật Ông Ngô Triều V.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

*** Theo đơn khởi kiện ngày 08/11/2016, bản tự khai, và biên bản làm việc, nguyên đơn - bà Phạm Thị Ngọc H trình bày:**

Ngày 28/03/2016 bà được nhận vào làm việc tại Phòng kế toán của Công ty Trách nhiệm hữu hạn Xây dựng Thương mại Dịch vụ Sản xuất T (sau đây gọi tắt là Công ty T). Theo thư mời nhận việc số 02/2016/TB-ĐT ngày 26/3/2017 thì vị trí thử việc là kế toán trưởng, ngày nhận việc: 28/3/2016, địa điểm làm việc: Đường N, phường O, quận P, TPHCM; lương chính thức: 30.000.000 đồng/ tháng, lương thử việc: 25.500.000 đồng/ tháng, thời gian thử việc: 02 tháng, các chế độ khác: theo quy định của Công ty và được thỏa thuận sau khi bà H hết thời gian thử việc. Ngày 01/4/2016 Công ty ra Quyết định bổ nhiệm số 05/2016/QĐ-ĐT bổ nhiệm bà làm chức vụ Trưởng phòng Tài chính Kế toán.

Sau khi hết thời gian thử việc bà vẫn tiếp tục làm việc cho Công ty đến ngày 01/6/2016 bất ngờ giám đốc Công ty yêu cầu bà bàn giao công việc và cho bà nghỉ việc. Bà có tiếp tục đi làm nhưng Giám đốc Công ty đã không cho bà làm việc, có UBND phường O, quận P xác nhận sự việc này.

Ngày 04/6/2016 Công ty đã gửi thông báo cho thôi việc số 11/2016/TB-ĐT ngày 01/6/2016 cho bà qua thư điện tử với lý do "*không hoàn thành công việc được giao"*.

Trong thời gian làm việc tại Công ty bà luôn luôn hoàn thành công việc đúng thời hạn. Bà cho rằng Công ty T đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không đúng quy định của pháp luật nên bà khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc Công ty T bồi thường các khoản như sau:

1. Nhận bà trở lại làm việc do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật.

2. Thực hiện ký kết hợp đồng lao động với bà theo quy định pháp luật.

3. Bồi thường 02 tháng tiền lương: 30.000.000 đồng x 02 tháng = 60.000.000 đồng.

4. Trả tiền lương những ngày bà không được làm việc tạm tính từ ngày 01/6/2016 đến ngày 31/10/2016 là 30.000.000 đồng x 05 tháng = 150.000.000 đồng.

5. Tham gia các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 06/2016 đến tháng 10/2016 cho bà theo quy định.

Tổng số tiền bà H yêu cầu Công ty T phải bồi thường số tiền là 210.000.000 đồng.

* **Người đại diện hợp pháp của bị đơn - ông Đặng Thành Q trình bày:**

Công ty Đại Thành xác nhận bà Phạm Thị Ngọc H có thử việc tại Công ty từ ngày 28/3/2016, thời gian thử việc 02 tháng, mức lương thử việc là 25.500.000 đồng, mức lương sau thời gian thử việc là 30.000.000 đồng, các chế độ khác theo quy định của Công ty và được thỏa thuận khi hết thời gian thử việc. Tuy nhiên trong thời gian thử việc Công ty nhận thấy bà H không hoàn thành nhiệm vụ, chậm trễ tiến độ công việc, vi phạm nội quy Công ty nên ngày 01/6/2016 Công ty đã ban hành Thông báo số 11/2016/TB-ĐT về việc cho thôi việc đối với bà H.

Do bà H không hoàn thành công việc như trong Thông báo thôi việc nên Công ty không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà H.

* **Tại phiên tòa sơ thẩm:**

- *Bà Phạm Thị Ngọc H trình bày:*

Giữa bà và Công ty T không thỏa thuận loại hợp đồng sẽ ký kết sau khi kết thúc thời gian thử việc. Tuy nhiên sau khi kết thúc thời gian thử việc bà vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty nên cần xác định loại hợp đồng được ký kết giữa bà và Công ty T phải là hợp đồng lao động xác định thời hạn 24 tháng tính từ ngày 01/6/2016 đến 31/5/2018. Do Công ty T đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên bà yêu cầu Hội đồng xét xử giải quyết như sau:

1. Buộc Công ty T nhận bà trở lại làm việc và thực hiện ký kết hợp đồng lao động với bà theo quy định pháp luật.

2. Bồi thường 02 tháng tiền lương: 30.000.000 đồng/tháng x 02 tháng = 60.000.000 đồng.

3. Trả lương những ngày không được làm việc tạm tính từ 01/6/2016 đến 31/5/2018 theo mức lương 30.000.000 đồng/tháng, với số tiền là: 30.000.000 đồng/tháng x 24 tháng = 720.000.000 đồng.

4. Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/6/2016 đến 31/5/2018 với số tiền là 127.776.000 đồng.

5. Nếu Công ty T không nhận bà trở lại làm việc thì phải bồi thường 02 tháng tiền lương là: 30.000.000 đồng/tháng x 02 tháng = 60.000.000 đồng.

Tổng số tiền bà yêu cầu Công ty T phải bồi thường là: 967.776.000 đồng (Chín trăm sáu mươi bảy triệu bảy trăm bảy mươi sáu ngàn đồng). Yêu cầu trả một lần ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

- *Người đại diện hợp pháp của Công ty T - ông Đặng Thành Q trình bày:*

Giữa Công ty và bà H không có thỏa thuận thử việc như bà H trình bày. Vào ngày 28/3/2016 bà H được Công ty mời vào làm việc với hình thức là hợp đồng hợp tác để thực hiện một số công việc liên quan đến kế toán tạm thời theo yêu cầu của Công ty. Giữa hai bên chỉ có thỏa thuận miệng trong thời hạn 02 tháng nếu bà H thử việc tốt thì sẽ ký hợp đồng hợp tác, nếu sau 02 tháng Công ty không ký hợp đồng thì coi như hai bên chấm dứt. Trong thời gian làm việc, Công ty có ký quyết định bổ nhiệm bà H làm Trưởng phòng Tài chính Kế toán, tuy nhiên quyết định này chỉ để đáp ứng yêu cầu của Ngân hàng trong các giao dịch để bà H ký các chứng từ giao dịch ngoài ra không còn mục đích gì khác.

Do trong quá trình làm việc bà H không đáp ứng yêu cầu công việc, không có năng lực nên vào ngày 01/6/2016 hai bên đã tiến hành bàn giao công việc và chấm dứt thỏa thuận hợp tác. Việc bà H khởi kiện Công ty T là không có căn cứ. Bởi lẽ giữa Công ty và bà H chưa hề giao kết hợp đồng lao động. Công ty chỉ trả lương trực tiếp cho bà H theo từng công việc cụ thể nên không có lập bảng lương. Công ty có ban hành thông báo về việc cho thôi việc đối với bà H nhưng không phát hành và cũng không gửi cho bà H qua thư điện tử như bà H đã trình bày. Phía Công ty không đồng ý yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

- *Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận F phát biểu:*

Quá trình giải quyết vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án, Tòa án nhân dân quận F tuân theo đúng quy định pháp luật về tố tụng. Về nội dung, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn, buộc bị đơn trả tiền lương cho những ngày không được làm việc từ 01/6/2016 đến 01/10/2016 là 04 tháng x 30.000.000 đồng/ tháng = 120.000.000 đồng và bồi thường 02 tháng tiền lương là 60.000.000 đồng. Tổng số tiền buộc bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn là 180.000.000 đồng. Nguyên đơn và bị đơn có trách nhiệm đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 6/2016 đến hết tháng 9/2016 trên mức lương 30.000.000 đồng/tháng theo quy định. Không chấp nhận yêu cầu buộc Công ty nhận bà H trở lại làm việc và bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận trở lại làm việc.

* Ngày 13/8/2018 bị đơn Công ty T nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Bà H không kháng cáo bản án sơ thẩm.

* **Tại phiên tòa phúc thẩm:**

- *Ông Hoàng D đại diện cho Công ty T trình bày:*

Công ty có thỏa thuận thử việc với bà H với thời gian 2 tháng, sau đó bà H có tiếp tục làm việc tại Công ty được 4 ngày, đến ngày kết thúc thời gian thử

việc của bà H do giám đốc bận công tác đột xuất nên không thực hiện việc kết thúc hợp đồng thử việc với bà H được. Ngày 01/6/2016 giám đốc Công ty mới ra quyết định cho bà H thôi việc, kết thúc thời gian thử việc. Vì Công ty chấm dứt hợp đồng thử việc chứ không phải hợp đồng lao động nên các yêu cầu của bà H đòi Công ty bồi thường Công ty không đồng ý. Yêu cầu sửa án sơ thẩm là không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn.

- *Bà Phạm Thị Ngọc H trình bày:*

Công ty có ra quyết định bổ nhiệm bà giữ chức vụ kế toán trưởng ngày 01/4/2018 và giám đốc ký giấy ủy quyền cho bà được thay giám đốc trực tiếp ký các giấy tờ chứng từ kế toán của Công ty ngày 02/4/2018, bà cho là hợp đồng thử việc của bà đã chuyển sang hợp đồng lao động thức có thời hạn xác định là 24 tháng. Bà yêu cầu Công ty phải bồi thường cho bà tiền lương không được làm việc đến ngày xét xử phúc thẩm, bồi thường 2 tháng tiền lương, bồi thường 30 ngày lương do Công ty vi phạm thời gian báo trước, Công ty phải nhận bà trở lại làm việc nếu không nhận lại phải bồi thường thêm 2 tháng lương. Công ty và bà cùng đóng các khoản bảo hiểm cho đến nay.

- *Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu:*

Quá trình giải quyết vụ án tại giai đoạn phúc thẩm, Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký và những người tham gia tố tụng đã tuân thủ đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

Về hình thức: Đơn kháng cáo của bị đơn nộp đúng hạn luật định nên hợp lệ.

Về nội dung: Hợp đồng thử việc của bà H ký với Công ty T đã chuyển thành hợp đồng chính thức có thời hạn. Sau khi xử sơ thẩm bà H không kháng cáo, chỉ có bên Công ty T kháng cáo yêu cầu không bồi thường vì chỉ mới là thỏa thuận thử việc. Xét thấy, việc kháng cáo của Công ty T không có căn cứ nên không chấp nhận, yêu cầu Hội đồng xét xử phúc thẩm xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên 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 T do ông Ngô Triều V người đại diện theo pháp luật của bị đơn nộp đơn kháng cáo và nộp tạm ứng án phí trong thời hạn luật định, thực hiện theo đúng quy định tại Điều 272, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ.

[2] Về nội dung: Theo yêu cầu kháng cáo của Công ty T kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy:

Người đại diện theo ủy quyền của Công ty T không thừa nhận giữa Công ty T và bà H có thỏa thuận hợp đồng thử việc như bà H trình bày mà Công ty cho chỉ là thỏa thuận hợp tác để giải quyết công việc tạm thời liên quan đến công tác kế toán. Tuy nhiên, Công ty thừa nhận bà H có làm việc ở Công ty T từ ngày 28/3/2016 đến ngày 01/6/2016 thì Công ty cho bà H nghỉ việc. Công ty thừa nhận vào ngày 01/4/2016 Công ty có ban hành Quyết định bổ nhiệm số 05/2016/QĐ-ĐT bổ nhiệm bà H giữ chức vụ Trưởng phòng Tài chính Kế toán và khi cho bà H nghỉ việc Công ty có dự định ban hành Thông báo thôi việc nhưng sau đó quyết định không phát hành và nội dung của dự thảo thông báo này giống nội dung Thông báo số 11/2016/TB-ĐT ngày 01/6/2016 mà bà H đã cung cấp cho Tòa án.

[3] Xét nội dung Thông báo số 11/2016/TB-ĐT ngày 01/6/2016 về việc cho thôi việc đối với bà H có ghi: "*Trong thời gian thử việc từ ngày 28/3/2016 đến ngày 27/5/2016 Ban Giám đốc Công ty nhận thấy Bà Phạm Thị Ngọc H không hoàn thành nhiệm vụ được giao, chậm trễ tiến độ công việc cụ thể... Nay Công ty thông báo đến: Bà Phạm Thị Ngọc H - Chức vụ: Kế toán trưởng; Bộ phận: Tài chính - Kế toán chính thức chấm dứt thử việc tại Công ty từ ngày 01/6/2016...".* Như vậy, nội dung thông báo có ghi nhận việc bà H có tham gia thử việc tại Công ty T như lời trình bày của bà H và phù hợp với bản tự khai ngày 16/02/2017 của người đại diện Công ty; biên bản ghi nhận ngày 23/02/2017 và biên bản kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ đồng thời phù hợp với các tài liệu chứng cứ mà các bên đã cung cấp trong suốt quá trình Tòa án cấp sơ thẩm giải quyết vụ án. Tại phiên tòa sơ thẩm và phúc thẩm đại diện Công ty không xuất trình được chứng cứ thể hiện là quan hệ hợp tác nên xác định như án sơ thẩm là quan hệ thỏa thuận thử việc giữa Công ty và bà H.

[4] Căn cứ vào Thông báo số 11/2016/TB-ĐT ngày 01/6/2016 về việc cho thôi việc đối với bà H; Danh sách nhận lương tiền mặt tháng 3/2016, tháng 4/2016 (do bà H cung cấp) và danh sách nhận lương tiền mặt tháng 5/2016 (do Công ty cung cấp); Biên bản bàn giao ngày 01/6/2016; Bản tự khai ngày 16/02/2017 của Công ty và biên bản ghi nhận làm việc tại Tòa án ngày 23/02/2017 và các tài liệu chứng cứ khác có trong hồ sơ, Hội đồng xét xử sơ thẩm xác định bà H có thử việc tại Công ty T với thời gian là 02 tháng tính từ ngày 28/3/2016 ngày kết thúc thời gian thử việc là ngày 27/5/2016. Đến ngày 01/6/2016 Công ty T cho bà H nghỉ việc. Như vậy, sau khi kết thúc thời gian thử việc 02 tháng, Công ty chưa thông báo về kết quả thử việc cho bà H và bà H vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty cho đến ngày 01/6/2016 thì Công ty cho bà nghỉ việc.

Căn cứ vào quy định tại Điều 27, Điều 29 Bộ luật lao động và Điều 7 Nghị định số 05/2015/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 quy định: "*Trong thời hạn 03 ngày trước khi kết thúc thời gian thử việc đối với người lao động làm công việc có thời gian thử việc quy định tại khoản 1 và 2 Điều 27 của Bộ luật lao động, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động kết quả công việc người lao động đã làm thử; trường hợp công việc làm thử đạt yêu cầu thì khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải giao kết ngay hợp đồng lao động với người lao động".*

Bà H xác định bà H bắt đầu làm việc vào ngày 28/3/2016 và bị Công ty cho nghỉ việc từ ngày 01/6/2016. Như vậy ngày bà H nhận thông báo nghỉ việc là đã qua thời gian thử việc 60 ngày. Sau khi kết thúc thời gian thử việc bà H vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty được 5 ngày do đó Công ty phải giao kết ngay hợp đồng lao động với người lao động. Do giữa hai bên không thỏa thuận loại hợp đồng sẽ ký kết sau khi kết thúc thời gian thử việc, xét công việc bà H được giao là Trưởng phòng Tài chính Kế toán công việc này cần có tính chất chuyên môn, thực hiện công việc thường xuyên và liên tục cho nên căn cứ vào Điều 22 Bộ luật lao động cần xác định loại hợp đồng lao động trong trường hợp này là hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng, kể từ ngày 28/5/2016, kết thúc vào 28/5/2017.

[5] Công ty khi đơn pH chấm dứt hợp đồng lao động với bà H, Công ty phải thực hiện đúng quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động. Công ty cho rằng do bà H không hoàn thành công việc nhưng không cung cấp được chứng cứ chứng minh lỗi của bà H như văn bản nhắc nhở ba lần liên tiếp trong một tháng thể hiện bà H không hoàn thành công việc được giao hoặc Công ty phải tiến hành xử lý kỷ luật người lao động theo đúng trình tự xử lý kỷ luật lao động xong Công ty mới được ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty đã không thực hiện đúng quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động trong quyết định cho thôi việc Công ty nêu nhưng chưa có biên bản nhắc nhở, chưa tiến hành xử lý kỷ luật mà đã cho bà H nghỉ việc, bà H phản ứng bà đến cổng Công ty để vào làm việc, Công ty yêu cầu bảo vệ ngăn không cho bà vào, bà H phải mời đại diện Ủy ban nhân dân phường xuống chứng kiến lập biên bản.

[6] Ngoài ra, khi Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà H đã không thực hiện việc báo trước cho bà H theo quy định tại khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động là thông báo 30 ngày đối với hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng, nên việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty đối với bà H là đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

[7] Về mức tiền lương làm căn cứ bồi thường:

Người đại diện Công ty khai chỉ trả lương theo từng công việc cho bà H, không có mức lương cố định và khi trả lương hai bên không có ký nhận, danh

sách nhận lương tiền mặt tháng 5/2016 mà Công ty đã cung cấp cho Tòa án là không đúng.

Bà H xác định mức lương chính thức theo thỏa thuận ban đầu là 30.000.000 đồng/tháng, mức lương thử việc là 85% lương chính thức là 25.500.000 đồng/tháng, tháng 3/2016 bà nhận 3.800.000 đồng (do làm thử việc có 3 ngày trong tháng 3/2016), tháng 4/2016 nhận 25.377.000 đồng và tháng 5/2016 nhận 24.887.000 đồng, bà nhận lương trực tiếp bằng tiền mặt, có ký nhận, số tiền lương thực nhận ít hơn 25.500.000 đồng là do Công ty có trích lại một phần để làm Quỹ thăm hỏi khi có nhân viên đau ốm.

Căn cứ vào danh sách nhận lương tiền mặt tháng 3/2016, tháng 4/2016 do bà H cung cấp và danh sách nhận lương tiền mặt tháng 5/2016 do Công ty cung cấp có cơ sở xác định Công ty có trả lương theo tháng và thực tế bà H có nhận số tiền lương thử việc là 25.500.000 đồng như bà H trình bày.

Xét bà H đã qua thời gian thử việc nên mức lương chính thức sẽ là 30.000.000 đồng/tháng. Do đó án sơ thẩm xác định mức lương để làm căn cứ Công ty phải bồi thường cho bà H theo Điều 42 Bộ luật lao động là 30.000.000 đồng/tháng là đúng.

[8] Do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, nên yêu cầu của bà H là có căn cứ chấp nhận. Công ty T phải bồi thường cho bà H các khoản sau:

[8.1] Về yêu cầu trả lương trong những ngày không được làm việc: Căn cứ vào Sổ bảo hiểm xã hội của bà H và hợp đồng lao động số 03HĐLĐ/PH/16 được ký kết giữa bà H và Công ty TNHH Thương mại- Sản xuất - Xây dựng P (gọi tắt là Công ty P), Hội đồng xét xử xác định từ tháng 10/2016 bà H đã làm việc tại Công ty P và đã tham gia đóng bảo hiểm xã hội từ tháng 10/2016. Nên thời gian bà H không được làm việc tại Công ty T được tính từ tháng 6/2016 đến hết tháng 9/2016 là 04 tháng x 30.000.000 đồng/ tháng = 120.000.000 đồng.

Án sơ thẩm xử bồi thường 4 tháng lương như trên, nhưng sau đó bà H không kháng cáo bản án sơ thẩm nên hội đồng xét xử phúc thẩm không xét lại phần bồi thường này.

[8.2] Về yêu cầu đòi Công ty bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 30.000.000 đồng/tháng x 02 tháng = 60.000.000 đồng là có cơ sở nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[8.3] Về yêu cầu đòi Công ty phải đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 06/2016 đến tháng 05/2018: Do bà H đã ký hợp đồng lao động và tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tại Công ty Phúc Hậu từ 10/2016 nên chỉ cần buộc Công ty T và bà H có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng

6/2016 đến hết tháng 9/2016 theo quy định của pháp luật trên mức lương 30.000.000 đồng/tháng.

[8.4] Còn về yêu cầu của bà H đòi Công ty T nhận bà trở lại làm việc, nếu Công ty không nhận bà trở lại làm việc thì Công ty phải bồi thường thêm cho bà 2 tháng tiền lương để chấm dứt luôn hợp đồng lao động.

Xét thấy, phía Công ty không đồng ý nhận bà H trở lại làm việc và do hợp đồng lao động giữa bà H và Công ty T đã hết hạn vào ngày 28/5/2017 trong khi đến ngày 13/9/2018 Tòa án cấp sơ thẩm mới đưa vụ án ra xét xử. Vì hợp đồng lao động giữ bà H và Công ty Đại Thành đã hết hạn nên bà H không thể yêu cầu Công ty nhận trở lại làm việc, nếu không nhận trở lại thì bồi thường thêm 2 tháng lương. Yêu cầu này của bà H không đúng quy định của pháp luật lao động nên không chấp nhận.

Như vậy tổng số tiền Công ty T phải bồi thường cho bà H do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 180.000.000 đồng (120.000.000 đồng + 60.000.000 đồng = 180.000.000 đồng).

[9] Về án phí lao động sơ thẩm: Án sơ thẩm tính đúng, Công ty T phải chịu án phí trên số tiền 180.000.000 đồng phải trả cho bà H; án phí Công ty T phải chịu là 5.400.000 đồng.

Về án phí lao động phúc thẩm: Do không được chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty T nên Công ty phải chịu án phí là 300.000 đồng.

Bản án sơ thẩm tuyên xử phù hợp quy định của pháp luật nên Hội đồng xét xử phúc thẩm quyết định giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ Khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;
- Căn cứ Điểm b Khoản 1 Điều 22, Điều 27, Điều 29, Điều 38, Điều 42, Điều 186 của Bộ luật Lao động năm 2012;
- Căn cứ Điều 7 Nghị định số 05/2015/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 khoản 2 Điều 27 Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án số 09/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009; điểm b khoản 4 Phần I Danh mục mức án phí, lệ phí Tòa án.
- Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án và Danh mục án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của Công ty Trách nhiệm hữu hạn Xây dựng, Thương mại, Dịch vụ, Sản xuất T.

Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn - bà Phạm Thị Ngọc H;

- Hợp đồng lao động giữa bà Phạm Thị Ngọc H và Công ty Trách nhiệm hữu hạn Xây dựng, Thương mại, Dịch vụ, Sản xuất T chấm dứt kể từ ngày 28/5/2017.

- Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Xây dựng Thương mại Dịch vụ Sản xuất T có trách nhiệm trả tiền bồi thường cho bà Phạm Thị Ngọc H do đơn pH chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, gồm các khoản sau:

+ Tiền lương trong những ngày không được làm việc là 04 tháng x 30.000.000 đồng/tháng = 120.000.000 (Một trăm hai mươi triệu) đồng.

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương: 30.000.000 đồng/tháng x 02 tháng = 60.000.000 (Sáu mươi triệu) đồng.

+ Công ty Trách nhiệm hữu hạn Xây dựng Thương mại Dịch vụ Sản xuất T và bà Phạm Thị Ngọc H có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 6/2016 đến tháng 9/2016 theo quy định của pháp luật trên mức lương 30.000.000 đồng/tháng (Ba mươi triệu đồng trên tháng).

Tổng cộng số tiền Công ty Trách nhiệm hữu hạn Xây dựng Thương mại Dịch vụ Sản xuất T phải trả cho bà Phạm Thị Ngọc H là 180.000.000 đồng (Một trăm tám mươi triệu đồng)**.** Trả một lần ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

2. Không chấp nhận yêu cầu của bà Phạm Thị Ngọc H yêu cầu Công ty Trách nhiệm hữu hạn Xây dựng Thương mại Dịch vụ Sản xuất T nhận bà trở lại làm việc hoặc bồi thường 2 tháng tiền lương số tiền 60.000.000 (Sáu mươi triệu) đồng để chấm dứt luôn hợp đồng lao động.

Kể từ ngày bà Phạm Thị Ngọc H có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty Trách nhiệm hữu hạn Xây dựng Thương mại Dịch vụ Sản xuất T chưa thi hành các khoản nêu trên thì lãi suất phát sinh do chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền được xác định theo thỏa thuận của các bên nhưng không được vượt quá mức lãi suất được quy định tại Khoản 1 Điều 468 của Bộ luật dân sự, nếu không thỏa thuận được thì thực hiện theo quy định tại Khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự.

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

3. Án phí lao động sơ thẩm: Công ty Trách nhiệm hữu hạn Xây dựng Thương mại Dịch vụ Sản xuất T phải nộp là 5.400.000 đồng (Năm triệu bốn trăm ngàn đồng).

Án phí lao động phúc thẩm: Công ty Trách nhiệm hữu hạn Xây dựng Thương mại Dịch vụ Sản xuất T phải nộp 300.000 đồng (Ba trăm ngàn đồng) được trừ vào số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm Công ty đã nộp 300.000 đồng (Ba trăm ngàn đồng) theo biên lai thu số 0008879 ngày 20/8/2018 của Chi cục Thi hành án dân sự quận Tân Bình.

4. Trường hợp bản án được thi hành theo qui 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 qui định tại các Điều 6, 7, 7a,7b và 9 Luật Thi hành án dân sự (đã sửa đổi bổ sung năm 2014); thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự (đã sửa đổi bổ sung năm 2014).

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 TpHCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TpHCM
- Viện kiểm sát nhân dân TpHCM;
- Tòa án nhân dân quận Tân Bình;
- Cục Thi hành án dân sự TpHCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự quận Tân Bình;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Phan Thị Liên