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: **852**/2020/LĐ-PT
Ngày 07/9/2020
V/v tranh chấp 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 Lê Thị Thúy Hoa.

Các Thẩm phán: Bà Lê Thị Hoàng Hoa.

Ông Nguyễn Ngọc Tài.

- Thư ký phiên tòa: Bà Đào Thị Lành, 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 toà.

Trong ngày 07 tháng 9 năm 2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 38/2020/TLPT-LĐ ngày 03 tháng 8 năm 2020 về: "Tranh chấp hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 06/2020/LĐ-ST ngày 04 tháng 6 năm 2020 của Toà án nhân dân Quận M.H, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo và kháng nghị.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 4370/2020/QĐPT-LĐ ngày 20 tháng 8 năm 2020, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông Trần Nguyễn Hoàng C, sinh năm: 1992;

Địa chỉ: Số 36 Đường số T, phường AL, quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:

Ông Hồ Trần H, sinh năm: 1993;

Địa chỉ: 96/45 đường T, tổ T, khu phố N, phường T, Quận M.H, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Là người đại diện theo ủy quyền – Văn bản ủy quyền ngày 21/3/2020)

Bị đơn: Công ty TNHH GLV;

Địa chỉ trụ sở: 9A Đường TT, khu phố N, phường TTN, Quận M.H, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện theo pháp luật: Ông CJ – Giám đốc

Đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Trương Thị Uyên P, sinh năm 1979.

Địa chỉ: 280/120/1 đường N, Phường H, quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Là người đại diện theo ủy quyền – Văn bản ủy quyền ngày 01/9/2020)

Người kháng cáo: Bị đơn - Công ty TNHH GLV;

Người kháng nghị: Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Quận M.H, Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại đơn khởi kiện ngày 10/12/2019 cùng các lời khai trong hồ sơ vụ án và tại phiên tòa, nguyên đơn – ông Trần Nguyễn Hoàng C có ông Hồ Trần H là người đại diện hợp pháp trình bày:

Ông Trần Nguyễn Hoàng C đã ký hợp đồng thử việc và làm việc tại Công ty TNHH GLV (Sau đây gọi tắt là công ty) từ ngày 01/8/2019, sau đó mới được ký hợp đồng lao động xác định thời hạn số HD1_8005/HĐLĐ từ ngày 01/10/2019 đến ngày 30/12/2019. Công việc khi thử việc và khi ký hợp đồng đều là nhân viên kinh doanh và quyền lợi vật chất được ghi tại Điều 3 trong hợp đồng: Mức lương chính là 7.000.000 đồng (bảy triệu); Tiền thưởng: Dựa trên các điều khoản của Luật lao động hiện hành; Chế độ nâng lương theo chính sách Công ty.

Ngày 25/10/2019, Công ty đưa Biên bản thanh lý hợp đồng lao động số TLHD1_8005 ngày 25/10/2019 đã có sẵn chữ ký của giám đốc được đóng dấu và đề nghị ông C nghỉ việc với lý do cắt giảm biên chế, yêu cầu ông C không được vào Công ty kể từ ngày 25/10/2019. Đồng thời, Công ty sẽ bồi thường cho ông C 02 tháng tiền lương theo mức lương thỏa thuận trong hợp đồng. Mặc dù lương thực nhận của ông C được trả dưới hình thức chuyển khoản ngân hàng: Tháng 8/2019 là 15.448.046 đồng; Tháng 9/2019 là 13.415.520 đồng; Tháng 10/2019 là 15.050.000 đồng. Do đó, ông C không đồng ý ký Biên bản thanh lý hợp đồng mà chỉ ký Biên bản bàn giao trang thiết bị làm việc ngày 25/10/2019 và Công ty cũng không cho ông C tiếp tục vào làm việc kể từ ngày 25/10/2019.

Ngày 29/10/2019, ông C có đến Công ty đề nghị được tiếp tục làm việc hoặc phải có văn bản chấm dứt hợp đồng lao động đúng theo quy định pháp luật nhưng Công ty từ chối không cung cấp.

Ngày 30/10/2019, ông C đã nộp đơn hòa giải tại Phòng lao động Thương binh và Xã hội Quận M.H đồng thời đề nghị Công ty cung cấp Phiếu lương để có được số liệu chính xác mức lương thực nhận nhưng Công ty từ chối.

Ngày 01/11/2019, Công ty đã tự ý ban hành Quyết định thôi việc số 8005/QĐTV đối với ông C với lý do có đơn xin thôi việc mặc dù ông C không có đơn xin thôi việc. Mặt khác, ông C cho rằng Biên bản thanh lý hợp đồng lao động ngày 25/10/2020 là việc Công ty đề nghị một sự kiện pháp lý nhằm chấm dứt hợp đồng lao động theo thỏa thuận nếu người lao động đồng ý ký vào biên bản. Do đó, việc Công ty cho rằng khi đề nghị ông C ký Biên bản thanh lý hợp

đồng lao động tức đã thực hiện đúng nghĩa vụ thông báo chấm dứt hợp đồng lao động nhiều hơn thời hạn luật định là không có cơ sở.

Ngày 18/5/2020 (trong buổi hòa giải) cũng như tại phiên tòa, Công ty có đề nghị nhận người lao động trở lại làm việc nhưng ông C từ chối vì cho rằng Công ty đã thể hiện ý chí chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật kể từ ngày 25/10/2019 thể hiện qua những chứng cứ sau:

+ Buộc người lao động ký bàn giao các trang thiết bị lao động ngày 25/10/2019 và không cho ông C vào làm việc.

+ Kể từ ngày 02/11/2019 Công ty đã chuyển khoản lương cho thôi việc tháng 11, 12/2019.

+ Tại mục 6.2 Biên bản hòa giải tranh chấp lao động ngày 04/11/2019, Công ty đã khẳng định: "Công ty quyết định thanh lý hợp đồng với người lao động" nên việc đưa ra đề nghị nhận người lao động trở lại làm việc khi có tranh chấp tại tòa là không thiện chí trung thực.

Ông C xác định tại kỳ trả lương tháng 10/2019, ông C có nhận số tiền: 1.750.000 đồng từ Công ty nhưng Công ty không có diễn giải nên ông C hiểu rằng đây là số tiền thuộc tiền lương được chuyển khoản ghi nhận trong bảng sao kê ngân hàng. Thời điểm nhận vào ngày 02/11/2019 tại kỳ trả lương tháng 10/2019 (tức 1.750.000 đồng là trong tổng số tiền trả 32.351.539 đồng).

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn ông C xác định lại yêu cầu khởi kiện:

1. Thanh toán tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 30/12/2019: 15.628.846 đồng x 02 tháng = 31.257.692 đồng (căn cứ vào cột mức lương ngày công của bảng lương tháng 10/2019).

Tuy nhiên, nguyên đơn đã nhận được số tiền 14.000.000 đồng là lương cơ bản của tháng 11, 12/2019. Do đó, nguyên đơn xác định lại chỉ yêu cầu Công ty trả thêm số tiền lương của tháng 11, 12/2019 là 17.257.692 đồng (31.257.692 đồng – 14.000.000 đồng).

2. Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 15.628.846 đồng x 02 tháng = 31.257.692 đồng.

3. Rút yêu cầu trả trợ cấp thôi việc: 3.659.463 đồng.

4. Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 30/12/2019 theo mức lương 15.628.846 đồng.

Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội đến hết ngày 31/10/2019 và đã trả sổ bảo hiểm cho ông C, mã số 7913200284 do Bảo hiểm xã hội quận Bình Tân cấp ngày 16/8/2019.

5. Bồi thường 01 tháng tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước: 15.628.846 đồng vì theo luật định thì hợp đồng có thời hạn sẽ có thời gian báo trước chấm dứt hợp đồng lao động là 30 ngày.

6. Bồi thường thêm 02 tháng tiền lương để chấm dứt Hợp đồng lao động: 15.628.846 đồng x 02 tháng = 31.257.692 đồng.

Tổng cộng số tiền mà Công ty phải trả cho ông C là 95.401.922 đồng.

Nguyên đơn không còn yêu cầu nào khác.

Bị đơn Công ty TNHH GLV, ủy quyền cho ông Cao Hoàng A, trình bày:

Công ty xác nhận về quá trình tuyển dụng, ký hợp đồng lao động hợp đồng lao động số HD1_8005/HĐLĐ từ ngày 01/10/2019 đến ngày 30/12/2019 với vị trí công việc đã nêu trong hợp đồng. Tuy nhiên, đây là hợp đồng lao động thời vụ vì thời hạn hợp đồng chỉ có thời hạn 03 tháng.

Ngày 25/10/2019, Công ty đưa Biên bản thanh lý hợp đồng lao động số TLHD1_8005 ngày 25/10/2019 đã có sẵn chữ ký của giám đốc được đóng dấu và đề nghị ông C nghỉ việc với lý do cắt giảm biên chế, yêu cầu ông C không làm việc tại Công ty kể từ ngày 25/10/2019 tuy nhiên ông C vẫn có quyền đến Công ty để làm các giải trình hoặc bàn giao thông tin công việc. Đồng thời, Công ty sẽ bồi thường cho ông C 02 tháng tiền lương theo mức lương thỏa thuận trong hợp đồng nhưng ông C không đồng ý.

Về hình thức trả tiền và mức lương:

Công ty trả tiền cho ông C dưới hình thức chuyển khoản ngân hàng vào mỗi tháng. Mức lương mà công ty trả cho nguyên đơn là 7.000.000 đồng/tháng căn cứ vào hợp đồng lao động, còn lại là các khoản tiền (ví dụ theo bảng liệt kê lương tháng 8, 9, 10 của năm 2019) gồm:

+ Chuyên cần là 300.000 đồng (nếu đi làm đầy đủ)

+ Hỗ trợ thuê nhà ở: 200.000 đồng/tháng.

+ Hỗ trợ xăng xe: 50.000 đồng/tháng.

+ Tiền công ngày thứ 27: (Lương + hỗ trợ công việc) : 26 công. Chỉ được tính khi tháng có ngày 31 (Tháng làm việc được tính 26 ngày công).

+ Tiền hỗ trợ công việc: Tổng lợi nhuận trước thuế chia số lượng phòng ban. Số tiền từng phòng ban được nhận sẽ chia cho từng nhân sự trong mỗi phòng ban. Do đó, số tiền hỗ trợ công việc không cố định.

Công ty thừa nhận đã có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với người lao động. Đồng thời, người lao động cũng không có đơn xin thôi việc như trong Quyết định cho thôi việc số 8005 ngày 01/11/2019 đã nêu. Tuy nhiên, Công ty không vi phạm về thời hạn báo trước cho người lao động trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bởi lẽ khi Công ty đề nghị ông C ký Biên bản thanh lý hợp đồng lao động là đã bao gồm cả việc thực hiện nghĩa vụ thông báo chấm dứt hợp đồng lao động bắt

đầu từ ngày 01/11/2019.

Tại phiên tòa sơ thẩm, Công ty vẫn giữ nguyên đề nghị nhận người lao động trở lại làm việc đồng thời xác định ý kiến phản đối yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn như sau:

1. Chỉ đồng ý thanh toán tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 30/12/2019: 7.000.000 đồng * 02 tháng = 14.000.000 đồng và đã trả xong cho người lao động.

Do đó, Công ty không đồng ý trả thêm số tiền lương của tháng 11, 12/2019 là 17.257.692 đồng (31.257.692 đồng – 14.000.000 đồng) như nguyên đơn yêu cầu.

2. Chỉ đồng ý bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 7.000.000 đồng x 02 tháng = 14.000.000 đồng căn cứ mức lương theo hợp đồng lao động.

3. Không có ý kiến về việc nguyên đơn rút yêu cầu trả trợ cấp thôi việc.

4. Chỉ đồng ý đóng bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/11//2019 đến hết ngày 30/12/2019 trên cơ sở mức lương 7.000.000 đồng/tháng.

Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội đến hết ngày 31/10/2019 và đã trả sổ bảo hiểm cho ông C.

5. Không đồng ý bồi thường 01 tháng tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước: 15.628.846 đồng đồng. Bởi vì, đây là hợp đồng lao động thời vụ nên thời hạn báo trước là 03 ngày. Và công ty đã báo cho người lao động từ ngày 25/10/2019 thể hiện qua Biên bản thanh lý hợp đồng mà người lao động đã xác nhận tại nội dung đơn kiện.

6. Không đồng ý bồi thường thêm 02 tháng tiền lương để chấm dứt Hợp đồng lao động: 15.628.846 đồng x 02 tháng = 31.257.692 đồng. Bởi vì:

+ Công ty có đề nghị nhận người lao động trở lại làm việc từ thời điểm hòa giải ngày 18/5/2020 và ngay tại phiên tòa Công ty vẫn giữ đề nghị này.

+ Công ty đã trả tiền trợ cấp cho người lao động tìm việc làm mới, số tiền: 1.750.000 đồng, thời điểm trả vào ngày 02/11/2019 tại kỳ trả lương tháng 10/2019 (tức 1.750.000 đồng là trong tổng số tiền trả 32.351.539 đồng).

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận M.H, Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến tại phiên tòa sơ thẩm:

Việc tuân theo pháp luật trong thời gian chuẩn bị xét xử: Đây là vụ án tranh chấp lao động giữa ông Trần Nguyễn Hoàng C và Công ty TNHH GLV, trong quá trình giải quyết vụ án, thẩm phán có tiến hành thu thập chứng cứ nên căn cứ Điều 21 Bộ luật tố tụng dân sự thuộc trường hợp Viện kiểm sát tham gia phiên tòa. Thẩm phán xác định đúng quan hệ tranh chấp và thụ lý vụ án là đúng

theo thẩm quyền quy định tại Điều 32, Điều 35, Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự. Tòa án đã thực hiện đầy đủ và đúng trình tự thủ tục tố tụng, xác định đầy đủ, đúng các nội dung quy định tại Điều 203 của Bộ luật tố tụng dân sự và vụ án được đưa ra xét xử là đúng pháp luật. Hội đồng xét xử, Thư ký đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về việc xét xử sơ thẩm vụ án;

Việc tuân theo pháp luật tố tụng của người tham gia tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án, kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án: Nguyên đơn đã thực hiện đúng quy định tại Điều 70, Điều 71 và Điều 234 Bộ luật tố tụng dân sự. Bị đơn thực hiện đúng quy định tại Điều 70 và điều 72 Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung:

Đối với yêu cầu thanh toán thêm tiền lương trong những ngày nguyên đơn không làm việc tháng 11,12/2019: 17.257.692 đồng.

Căn cứ hợp đồng lao động HD1-8005/HĐLĐ ngày 01/10/2019 giữa ông C và Công ty TNHH GLV (viết tắt Công ty) với thời gian từ 1/10/2019 đến hết ngày 30/12/2019 (3 tháng). Trên hợp đồng lao động có ghi hợp đồng xác định thời hạn, tuy nhiên căn cứ điểm b khoản 1 Điều 22 Bộ luật lao động quy định: hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng". Như vậy, hợp đồng xác định thời hạn theo quy định bộ luật lao động tối thiểu phải có thời hạn 12 tháng. Nhưng thời hạn hợp đồng giữa Ông C với Công ty TNHH GLV là 3 tháng nên đây thuộc hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 22 Bộ luật lao động 2012.

Công ty gửi biên bản thanh lý hợp đồng cho ông C là thể hiện muốn chấm dứt hợp đồng lao động với ông. Hợp đồng giữa ông và công ty là hợp đồng thời vụ nên theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012, Công ty có nghĩa vụ báo trước cho ông C 3 ngày làm việc. Tại điều 2 Biên bản thanh lý hợp đồng lao động ngày 25/10/2019 có ghi: thanh toán lương đến thời điểm nghỉ việc: 31/10/2019 và 2 tháng lương theo hợp đồng đến ngày 31/12/2019 cho thấy rằng thời điểm chấm dứt hợp đồng là ngày 31/10/2019 nhưng ngày 25/10/2019 Công ty đưa cho biên bản thanh lý đồng nghĩa với việc thông báo cho ông nghỉ việc. Mặt khác, theo lời khai, ông C làm việc đến ngày 25/10/2019 nhưng công ty trả lương cho ông đến hết tháng 10/2019 và thanh toán thêm 2 tháng lương 11,12/2019 vào ngày 02/11/2019 chứng tỏ thời điểm kết thúc công việc của ông 31/10/2019.

Tại phiên tòa, đại diện theo ủy quyền của ông C khai sau khi nhận biên bản thanh lý hợp đồng và bàn giao công việc thì Công ty không cho ông vào Công ty. Xét thấy, lời khai của nguyên đơn không có chứng cứ chứng minh và bị đơn không thừa nhận việc này, Hợp đồng giữa ông C và Công ty TNHH GLV là hợp đồng mùa vụ nên không cần phải Thông báo bằng văn bản cho người lao động thời điểm chấm dứt hợp đồng theo khoản 1 Điều 47 BLLĐ, Công ty thông

báo bằng miệng vẫn phù hợp pháp luật và lương thanh toán cho ông C đến hết tháng 10 đồng nghĩa với việc ngày 25/10/2019 thông báo nghỉ việc, ngày 31/10/2019 chấm dứt hợp đồng lao động. Vì vậy, Công ty TNHH GLV không vi phạm thời hạn báo trước chấm dứt hợp đồng với ông C.

Tại khoản 1 Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012 có quy định Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Theo quy định tại khoản 1 điều 3 Thông tư 23TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 có quy định về phụ cấp và các khoản bổ sung. Xét các bảng lương từ 8,9,10/2019 bao gồm lương căn bản, thưởng hiệu quả, tiền phép năm, nhà trọ xăng xe, tiền chuyên cần. Đối chiếu quy định của thông tư thì các khoản thưởng hiệu quả, tiền phép năm, nhà trọ xăng xe, tiền chuyên cần không phải phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mặc khác ông C đã được công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động từ 31/10/2019 nên các khoản tiền như đã liệt kê thưởng hiệu quả, tiền phép năm, nhà trọ xăng xe, tiền chuyên cần không phải trả cho ông C đối với tháng 11- 12/2019. Xét thấy lương tháng 9/2019 là 13.415.520 đồng và lương 8/2019 là 13.415.520 đồng bao gồm tiền thưởng, lương cơ bản, tiền phép năm, xăng, nhà trọ, tiền chuyên cần. Tại thang bảng lương tháng 10/2019 có lương căn bản là 7.000.000 đồng và lương thực nhận 15.050.000 đồng, không có cột tiền thưởng chỉ có cột lương thực nhận. Tại phiên tòa, bị đơn khai tháng 10/2019 ông C làm công việc như các tháng 8,9/2019 không khác tháng 10/2019 và tiền thưởng là khoản tiền không phụ thuộc vào kết quả công việc, không phụ thuộc vào loại công việc mà người lao động đảm nhiệm mà chỉ phụ thuộc vào kết quả kinh doanh chung của công ty và chính sách hỗ trợ theo từng thời điểm và từng người lao động. Vì vậy các tháng 11,12/2019 ông C không còn làm việc tại công ty nên ông không được nhận các khoản tiền này.

Công ty TNHH GLV đã trả cho ông 14.000.000 đồng lương các tháng 11,12/2019.

Vì vậy, yêu cầu của ông C yêu cầu Công ty trả thêm cho bà số tiền 17.257.692 đồng là không có cơ sở.

Đối với yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 31.257.692 đồng:

Trong biên bản thanh lý hợp đồng, không ghi lý do việc chấm dứt hợp dồng với ông C, tại bản tự khai bị đơn có nêu do nhận thấy năng lực của người lao động không phù hợp với kế hoạch kinh doanh, việc gửi biên bản thanh lý hợp đồng là không có ý định đơn phương chấm dứt hợp đồng nhằm thể hiện ý chí sau khi hợp đồng lao động này chấm dứt sẽ thanh lý và không ký hợp đồng mới, không phải đơn phương chấm dứt hợp đồng. Xét thấy, khi Công ty gửi biên bản thanh lý hợp đồng thì ông C đã không đồng ý, chứng tỏ đây không phải là sự thỏa thuận. Công ty đã chốt bảo hiểm cho ông C đến 10/2019 và có biên bản thanh lý hợp đồng thể hiện Công ty đã ý định chấm dứt hợp đồng với ông C. Vì vậy, đây là Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông C. Tuy

nhiên Công ty chấm dứt hợp đồng không đúng theo quy định tại điều 38 Bộ luật lao động năm 2012, do đó Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông C. Căn cứ khoản 1 điều 42 Bộ luật lao động năm 2012, chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn, như đã phân tích trên lương của ông C là 7.000.000 đồng/tháng. Do đó chấp nhận một phần yêu cầu của ông C, buộc Công ty TNHH GLV bồi thường 02 tháng tiền lương cho ông C 14.000.000 đồng.

Đối với yêu cầu trả trợ cấp thôi việc: Đình chỉ giải quyết do nguyên đơn rút yêu cầu này.

Đối với yêu cầu đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/11/2019 đến hết ngày 30/12/2019 theo mức lương 15.628.846 đồng.

Theo Điều 4 Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thực hiện về tiền lương của Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành thì: "Đối với các chế độ và phúc lợi khác, như tiền thưởng theo quy định tại Điều 103 của Bộ luật lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở…. và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác thì ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động".

Như vậy các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền thưởng không được coi là các khoản bổ sung khác mà được coi là các khoản mang tính chất phúc lợi của doanh nghiệp với người lao động. Vì thế không căn cứ vào các khoản này để đóng bảo hiểm xã hội.

Do đó, Công ty TNHH GLV có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ 01/11/2019 đến hết ngày 30/12/2019 trên mức lương 7.000.000 đồng.

Đối với yêu cầu bồi thường 01 tháng tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước: 15.628.846 đồng.

Như đã phân tích ở trên Công ty không vi phạm thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng nên không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

Đối với yêu cầu bồi thường thêm 02 tháng tiền lương để chấm dứt Hợp đồng lao động: 15.628.846 đồng *x02 tháng = 31.257.692 đồng.

Công ty đồng ý nhận ông C làm việc lại, ông C không đồng ý trở lại làm việc. Vì vậy, yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động không thỏa quy định khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012. Do đó, không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 06/2020/LĐ-ST ngày 04 tháng 6 năm 2020 của Toà án nhân dân Quận M.H, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

Căn cứ vào Điều 32, Điều 35, Điều 39, Điều 70, Điều 188, Điều 244 Bộ luật tố tụng dân sự;

Căn cứ Điều 357 Bộ luật dân sự năm 2015

Căn cứ Điều 5, Điều 22, Điều 23, Điều 38, Điều 42, Điều 48, Điều 90 Điều 201 Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ vào Luật Thi hành án dân sự;

Căn cứ Luật phí và lệ phí số 97/2015/QH13 ngày 25 tháng 11 năm 2015.

1. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trần Nguyễn Hoàng C về việc yêu cầu Công ty TNHH GLV phải trả trợ cấp thôi việc số tiền là 3.659.463 đồng (ba triệu sáu trăm năm mươi chín ngàn bốn trăm sáu mươi ba).

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trần Nguyễn Hoàng C.

Buộc Công ty TNHH GLV trả cho ông Trần Nguyễn Hoàng C số tiền 78.036.538 đồng (bảy mươi tám triệu không trăm ba mươi sáu ngàn năm trăm ba mươi tám) sau khi án có hiệu lực.

Kể từ ngày đến hạn thi hành án và ông C có đơn yêu cầu thi hành án mà Công ty TNHH GLV chưa thi hành xong thì còn phải trả lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả được quy định tại Điều 357 Bộ luật dân sự năm 2015.

3. Ngày 01/11/2019 là thời điểm mà Công ty TNHH GLV tiếp tục thực hiện nghĩa vụ và xác nhận về việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Trần Nguyễn Hoàng C đến hết ngày 30/12/2019 theo mức lương 15.050.000 (mười lăm triệu không trăm năm mươi ngàn) đồng/tháng.

Sau khi án có hiệu lực mà Công ty TNHH GLV chậm thực hiện nghĩa vụ và chậm xác nhận về việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (từ ngày 01/11/2019 đến ngày 30/12/2019) cho ông Trần Nguyễn Hoàng C thì ông C được quyền liên hệ cơ quan nhà nước có thẩm quyền để thực hiện tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định pháp luật với mức lương 15.050.000 đồng/tháng.

4. Về án phí lao động sơ thẩm:

Công ty TNHH GLV chịu án phí lao động có giá ngạch là 2.341.096 đồng (hai triệu ba trăm bốn mươi mốt ngàn không trăm sáu mươi chín) và nộp tại Chi cục Thi hành án dân sự Quận M.H, Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quyền, nghĩa vụ thi hành án của các đương sự.

Ngày 15/6/2020, bị đơn - Công ty TNHH GLV nộp đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm.

Ngày 12/6/2020, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Quận M.H, Thành phố Hồ Chí Minh đã kháng nghị bản án sơ thẩm theo Quyết định kháng nghị số 03/QĐKNPT-VKS-DS ngày 12/6/2020.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Ông Hồ Trần H là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn – ông Trần Nguyễn Hoàng C và bà Trương Thị Uyên P là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn – Công ty TNHH GLV, thống nhất cùng thỏa thuận về việc giải quyết vụ án như sau:

- Ông Trần Nguyễn Hoàng C đồng ý việc Công ty TNHH GLV thanh toán cho ông số tiền 60.000.000 đồng (Sáu mươi triệu đồng) do việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo Quyết định thôi việc số 8005/QĐTV ngày 01/11/2019 của Công ty TNHH GLV, hạn chót thanh toán là vào ngày 21/9/2020.

- Kể từ ngày 07/9/2020, ông Trần Nguyễn Hoàng C không còn bất kỳ tranh chấp nào khác đối với Công ty TNHH GLV.

- Về án phí lao động, Công ty TNHH GLV tự nguyện chịu.

- Các bên tự thực hiện việc giao nhận tiền. Trường hợp hết thời hạn nêu trên, Công ty TNHH GLV không thực hiện đúng theo thỏa thuận thì ông Trần Nguyễn Hoàng C có quyền yêu cầu cơ quan có thẩm quyền cưỡng chế thi hành án.

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

Về hình thức: 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: Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn và bị đơn đã thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết toàn bộ vụ án do đó Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh rút toàn bộ kháng nghị của Viện Trưởng Viện kiểm sát nhân dân Quận M.H, Thành phố Hồ Chí Minh theo Quyết định kháng nghị số 03/QĐKNPT-VKS-DS ngày 12/6/2020. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc sửa bản án sơ thẩm và ghi nhận sự thỏa thuận của các đương sự.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, biên bản thỏa thuận giữa nguyên đơn và bị đơn đề ngày 7/8/2020, sau khi phân tích, đánh giá về kháng cáo, kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Quận M.H, Thành phố Hồ Chí Minh, các tình tiết của vụ án, việc giải quyết, xét xử của Tòa án cấp sơ thẩm, đối chiếu những căn cứ pháp luật, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1] Bản án lao động sơ thẩm số 06/2020/LĐ-ST của Toà án nhân dân Quận M.H Thành phố Hồ Chí Minh được tuyên vào ngày 04 tháng 6 năm 2020; Ngày

12/6/2020 Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Quận M.H, Thành phố Hồ Chí Minh đã kháng nghị bản án sơ thẩm theo quyết định kháng nghị số 03/QĐKNPT-VKS-DS ngày 12/6/2020; Ngày 15/6/2020 bị đơn - Công ty TNHH GLV kháng cáo một phần và yêu cầu sửa bản án sơ thẩm. Vì vậy, kháng cáo, kháng nghị trong thời hạn luật định.

[2] Hội đồng xét xử xét thấy việc các đương sự đã tự thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án là hoàn toàn tự nguyện, không trái pháp luật hoặc đạo đức xã hội và không ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của các đương sự. Hội đồng xét xử căn cứ Điều 300 của Bộ luật Tố tụng dân sự quyết định định sửa bản án sơ thẩm và ghi nhận sự thỏa thuận của các đương sự.

[3] Về án phí lao động:

- Án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn - Công ty TNHH GLV phải chịu án phí sơ thẩm theo giá trị thỏa thuận tại tòa án cấp phúc thẩm là: 60.000.000 đ x 3% = 1.800.000đ (một triệu tám trăm ngàn đồng);

- Án phí lao động phúc thẩm: Bị đơn - Công ty TNHH GLV phải chịu số tiền là 300.000 đồng, nhưng được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp 300.000 đồng theo biên lai thu số 0104819 ngày 07/7/2020 tại Chi cục Thi hành án dân sự Quận M.H, Thành phố Hồ Chí Minh.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào Điều 147, khoản 2 Điều 148, Điều 289, Điều 300, khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự 2015; khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015; Luật Thi hành án dân sự sửa đổi, bổ sung năm 2014; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội về mức thu, miễn giảm, thu, nộp và quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Đình chỉ xét xử phúc thẩm kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Quận M.H, Thành phố Hồ Chí Minh theo Quyết định kháng nghị số 03/QĐKNPT-VKS-DS ngày 12/6/2020.

2. Sửa bản án dân sự sơ thẩm số 06/2020/LĐ-ST ngày 04 tháng 6 năm 2020 của Toà án nhân dân Quận M.H, Thành phố Hồ Chí Minh. Công nhận sự thỏa thuận của các đương sự như sau:

- Ông Trần Nguyễn Hoàng C đồng ý việc Công ty TNHH GLV thanh toán cho ông số tiền 60.000.000 đồng (Sáu mươi triệu đồng) do việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo Quyết định thôi việc số 8005/QĐTV ngày 01/11/2019 của Công ty TNHH GLV. Ông Trần Nguyễn Hoàng C không còn bất kỳ tranh chấp nào khác đối với Công ty TNHH GLV;

- Thời hạn thanh toán số tiền trên hạn chót là vào ngày 21/9/2020.

Kể từ ngày ông Trần Nguyễn Hoàng C có đơn yêu cầu thi hành án nếu Công ty TNHH GLV chưa thanh toán hoặc thanh toán không đầy đủ khoản tiền bồi thường trên thì hàng tháng Công ty TNHH GLV còn phải trả cho ông Trần Nguyễn Hoàng C số tiền lãi theo quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chưa thi hành án.

3. Về án phí lao động:

- Án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn - Công ty TNHH GLV phải chịu án phí sơ thẩm số tiền 1.800.000đ (một triệu tám trăm ngàn đồng);

- Án phí lao động phúc thẩm: Bị đơn - Công ty TNHH GLV phải chịu số tiền là 300.000 đồng, nhưng được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp 300.000 đồng theo biên lai thu số 0104819 ngày 07/7/2020 tại Chi cục Thi hành án dân sự Quận M.H, Thành phố Hồ Chí Minh. Bị đơn đã nộp xong án phí dân sự phúc thẩm.

Trường hợp bản án được thi hành theo 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, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu yêu cầu 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 thi hành ngay sau khi tuyên án./.

Nơi nhận:
- TAND Tối cao;
- TAND Cấp cao;
- VKSND TP.HCM;
- TAND Quận M.H;
- Chi cục THA DS Quận M.H;
- Các đương sự;
- Lưu.

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

Lê Thị Thúy Hoa