

**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: 614/2022/LĐ-PT
Ngày: 27-9-2022
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 Châu Kim Anh

Các Thẩm phán: Bà Phan Thị Út
Ông Phan Nguyên Nguyên

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

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

Trong các ngày 23 và 27 tháng 9 năm 2022 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 32/2022/TLPT-LĐ ngày 22 tháng 7 năm 2022, về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 03/2022/LĐ-ST ngày 02 tháng 6 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4459/2022/QĐ – PT ngày 16/8/2022 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 11719/2022/QĐ-PT ngày 05/9/2022 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông S, sinh năm 1970.

Địa chỉ: Số 281/45/6 đường LVS, Phường M, quận TB, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Bà luật sư L, sinh năm 1966, Luật sư thuộc Trung tâm tư vấn pháp luật Hội luật gia Quận B – Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ: Số 299 đường ĐBP, phường VTS, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh

- Bị đơn: Công ty M1

Trụ sở: Số 20 đường BTX, phường BTX, quận HBT, thành phố Hà Nội.
Địa chỉ chi nhánh Hồ Chí Minh: Số 202 đường LCT, Phường 9, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp: Ông T và/hoặc bà T1

Địa chỉ: Số 202 đường LCT, Phường 9, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh
(Theo Giấy ủy quyền số 54/2020 ngày 10/7/2020 của Công ty M1)

- Người kháng cáo: Công ty M1

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại Đơn khởi kiện ngày 03/6/2020, Đơn khởi kiện bổ sung ngày 02/3/2021, bản tự khai, biên bản hòa giải và tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn trình bày:

Ngày 30/10/2018, nguyên đơn bắt đầu làm việc theo Thư mời nhận việc ngày 24/10/2018 của Công ty M1 (sau đây gọi tắt là Công ty). Lương thưởng và các chế độ theo bảng chiết tính đính kèm như sau: Lương chính 80.000.000đồng/tháng, thời gian thử việc 2 (hai) tháng, hưởng 85% lương. Ngoài lương thì trả công tác phí theo thực tế phát sinh công việc, lương tháng 13 được tính theo tháng làm việc thực tế trong năm. Sau hai tháng thử việc, Công ty đã không ký hợp đồng lao động, mặc dù nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc và được trả lương 100% như thỏa thuận ban đầu.

Đến tháng 8/2019, Công ty xác nhận thời gian làm việc cho nguyên đơn từ tháng 10/2018 để bổ sung hồ sơ cho con đi du học, nhưng Công ty vẫn không thực hiện việc ký hợp đồng lao động.

Ngày 18/12/2019, nguyên đơn có gửi email cho bộ phận nhân sự và Trưởng phòng kế toán, thắc mắc 14 tháng làm việc nhưng chưa ký hợp đồng lao động và đóng các khoản BHXH, BHYT, BHTN theo quy định.

Ngày 19/12/2019 bà D có email trả lời “Sau khi tiếp nhận thông tin của anh về vấn đề hợp đồng lao động và chế độ bảo hiểm xã hội, công ty đã cho kiểm tra và rà soát lại. Công ty thừa nhận có sơ suất dẫn đến bỏ sót hồ sơ của anh, không làm hợp đồng lao động kịp thời để tham gia các chế độ bảo hiểm cho anh”. Đứng ở góc độ quản lý, thay mặt Công ty bà xin lỗi nguyên đơn và đưa ra hướng khắc phục: “Triển khai ngay việc ký hợp đồng lao động với anh loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng”.

Ngày 23/12/2019, không đồng ý đề nghị nêu trên, nguyên đơn tiếp tục yêu cầu Công ty phải ký hợp đồng không xác định thời hạn và đóng các khoản bảo hiểm từ khi nhận việc ngày 29/10/2018, trên mức lương 80.000.000đồng/tháng, không đồng ý Công ty đóng BHXH với mức lương 16.760.000đồng/tháng. Vào lúc 15 giờ cùng ngày, Công ty nhận lỗi trong việc chậm ký hợp đồng lao động và đóng BHXH 05 tháng, nhưng chỉ đồng ý ký hợp đồng lao động dưới 12 tháng, kèm theo một hợp đồng lao động soạn sẵn có thời hạn từ ngày 01/6/2019 đến ngày 31/12/2019 (07 tháng) nên nguyên đơn không đồng ý.

Đến ngày 23/01/2020, Công ty gửi Thông báo số 01/TB/MS-HCNS ngày 21/01/2020 V/v chấm dứt quan hệ lao động từ ngày 22/02/2020 với lý do là vì nguyên đơn không đồng ý ký kết hợp đồng lao động và kết quả kinh doanh không tốt. Đồng thời, yêu cầu nguyên đơn phải hoàn tất bàn giao toàn bộ công việc, tài liệu và tài sản có liên quan đến công việc theo quy định của Công ty trong ngày 22/01/2020. Kể từ ngày 23/01/2020 trở đi, nguyên đơn sẽ không có trách nhiệm vào Công ty làm việc.

Từ những trình bày trên, nguyên đơn yêu cầu Tòa án xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, buộc Công ty phải bồi thường, trả 01 lần khi bản án có hiệu lực pháp luật gồm:

- Nguyên đơn chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty từ ngày 22/01/2020 nên Công ty phải thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 23/01/2020 đến ngày 02/3/2021 (12 tháng), cộng với 02 tháng tiền lương số tiền là 1.120.000.000 đồng và trả trợ cấp thôi việc là ½ tháng lương số tiền 40.000.000đồng

- Bồi thường vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày từ ngày 23/01/2020 số tiền 104.347.826 đồng (80.000.000 đồng/23 ngày công x 30 ngày vi phạm)

- Công ty M1esa phải đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho Ông S từ tháng 01/2019 (chứ không phải từ ngày 01/6/2019) đến tháng 05/2019.

- Trả lương tháng 13/2019 số tiền 80.000.000đồng

- Thanh toán tiền công tác phí số tiền 3.008.000đồng

Tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn rút yêu cầu đòi tiền bồi thường vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày và tiền công tác phí 3.008.000 đồng.

Bị đơn Công ty M1 trình bày:

Công ty xác nhận nguyên đơn có làm việc tại Công ty, được trả lương qua Ngân hàng và có Thông báo số 01/TB/MS-HCNS ngày 21/01/2020 về việc chấm dứt quan hệ lao động với lý do nguyên đơn không đồng ý ký hợp đồng lao động với công ty; không phải như nguyên đơn trình bày là do Công ty không đồng ý ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Ngoài ra, còn do nguyên đơn không hoàn thành công việc, không đạt chỉ tiêu được giao. Do Công ty M1esa không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên không đồng ý yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Công ty xác nhận còn nợ tiền thưởng lương tháng 13 với số tiền 80.000.000đồng.

Về việc ký kết hợp đồng lao động, bị đơn thừa nhận có thiếu sót. Tuy nhiên, việc chấm dứt hợp đồng lao động với Ông S là đúng pháp luật nên Công ty không đồng ý thanh toán các khoản như nguyên đơn đã yêu cầu.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 03/2022/LĐ-ST ngày 02 tháng 6 năm 2022, Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Áp dụng khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm b khoản 1 Điều 40, khoản 1 Điều 147, khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự 2015;

Áp dụng Điều 22; khoản 1 Điều 26, khoản 1 Điều 27, Điều 28, Điều 29, Điều 36, Điều 41, Điều 42, Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012;

Áp dụng khoản 1 Điều 2, Điều 85, Điều 86 và Điều 89 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;

Áp dụng Luật Phí và lệ phí; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Áp dụng án lệ số 20/2018/AL ngày 17/10/2018 của Hội đồng thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao;

Áp dụng Luật thi hành án dân sự;

Tuyên xử:

1. Chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Ông S về việc Công ty M1 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với Ông S.

Buộc Công ty M1 trả cho Ông S tổng cộng số tiền 1.240.000.000 đồng gồm: Tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 23/01/2020 đến ngày 23/02/2021 số tiền 960.000.000 đồng; 02 tháng tiền lương số tiền 160.000.000 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và trả trợ cấp

thời việc là ½ tháng lương số tiền 40.000.000đồng. Việc trả tiền được thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày có đơn cầu thi hành án của người được thi hành án đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án cho đến khi thi hành xong án, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015.

Buộc Công ty M1 cùng đóng BHXH, BHYT, BHTN theo mức lương 80.000.000 đồng/tháng từ tháng 01/2019 đến tháng 05/2019 với mức đóng tương ứng theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và Luật việc làm, thực hiện đóng ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật tại cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu buộc Công ty M1 phải thanh toán số tiền vi phạm thời hạn báo trước và tiền công tác phí số tiền 3.008.000 đồng do Ông S rút yêu cầu.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty M1 phải chịu số tiền án phí là 28.800.000 đồng

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và nghĩa vụ thi hành án.

Ngày 14/6/2022, bị đơn kháng cáo đối với toàn bộ bản án lao động sơ thẩm với lý do Tòa án cấp sơ thẩm đã không xem xét một cách toàn diện các quy định của pháp luật và các tình tiết liên quan khi chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm: nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, bị đơn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Các bên đương sự không tự thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án.

Bị đơn yêu cầu sửa toàn bộ bản án sơ thẩm với lý do việc ký kết hợp đồng với nguyên đơn chậm trễ là do một phần lỗi của Công ty tại thời điểm này có sự thay đổi về nhân sự. Nhưng lý do để không tiếp tục ký Hợp đồng lao động vẫn là do nguyên đơn không đồng ý ký Hợp đồng lao động và không hoàn thành nhiệm vụ thông qua việc đánh giá kết quả làm việc.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự, đảm bảo cho các đương sự có các quyền và nghĩa vụ theo quy định; gửi các Quyết định, Thông báo cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự đầy đủ, đúng thời hạn. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm với lý do quyết định của bản án sơ thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là phù hợp với quy định pháp luật.

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 bị đơn được làm trong thời hạn luật định phù hợp với quy định tại Điều 271; Điều 272; Điều 273 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015, đương sự đã đóng tạm ứng án phí theo quy định tại Điều 276 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015 nên được chấp nhận về hình thức.

[2] *Về nội dung:* Nguyên đơn khởi kiện cho rằng Công ty ban hành Thông báo số 01/TB/MS-HCNS ngày 21/01/2020 V/v chấm dứt quan hệ lao động từ ngày 22/02/2020, đối với nguyên đơn là trái pháp luật. Bị đơn không đồng ý yêu cầu của nguyên đơn với lý do việc chậm trễ ký Hợp đồng lao động là bị đơn có một phần lỗi, nhưng do tại thời điểm này có xáo trộn về mặt tổ chức, tuy nhiên, việc không ký Hợp đồng lao động do nguyên đơn không đồng ý tiếp tục ký hợp đồng lao động và không hoàn thành công việc, không đạt chỉ tiêu được giao. Do đó, vấn đề HĐXX đặt ra là Thông báo số 01 chấm dứt quan hệ lao động có trái pháp luật hay không làm căn cứ giải quyết yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và yêu cầu kháng cáo của bị đơn.

[3] Xác định loại Hợp đồng lao động

[3.1] Căn cứ Thư mời nhận làm việc ngày 24/10/2018, có nội dung: *Thử việc 02 tháng bắt đầu từ ngày 29/10/2018, mức lương: 80.000.000 đồng, lương thử việc 85%.* Nguyên đơn đã làm việc bắt đầu từ ngày 29/10/2018, Công ty đã trả lương và sau khi hết thời gian thử việc nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc cần xác định hai bên đã xác lập quan hệ lao động theo quy định tại Điều 25; Điều 26; Điều 27; Điều 28; Điều 29 Bộ luật Lao động 2012.

[3.2] Sau khi hết thời gian thử việc, nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc là loại Hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng theo quy định tại Án lệ số

20/2018/AL về xác lập quan hệ hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc. Được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua ngày 17 tháng 10 năm 2018 và được công bố theo Quyết định số 269/QĐ-CA ngày 06 tháng 11 năm 2018 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao.

[3.3] Đến ngày 21/01/2020 Công ty ban hành Thông báo số 01/TB/MS-HCNS V/v chấm dứt quan hệ lao động, có nội dung: Ngày chấm dứt 22/02/2020; lý do chấm dứt: 1. Công ty nhiều lần yêu cầu nhưng nguyên đơn không đồng ý ký Hợp đồng lao động; 2. Kết quả kinh doanh trong giai đoạn tháng 7/2019 – 12/2019 chỉ đạt 64% so với chỉ tiêu (6/6 tháng không đạt); tiến độ bán hàng đến tháng 12/2019 chỉ đạt 24% chỉ tiêu doanh số...kể từ ngày 23/01/2020 Ông S sẽ không có trách nhiệm vào Công ty làm việc. Nguyên đơn nêu được nhận Thông báo vào ngày 22/01/2020.

[3.4] Tại thời điểm Công ty ban hành Thông báo số 01, nguyên đơn đã làm việc thêm 2 tháng 24 ngày, cần xác định tại thời điểm Hợp đồng lao động hai bên phải ký là hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hoặc nếu có ký thêm hợp đồng mới thì chỉ được ký thêm 1 lần theo quy định tại khoản 2 Điều 22 Bộ luật lao động 2012. Tuy nhiên trong quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án cấp sơ thẩm nguyên đơn xác định không muốn tiếp tục làm việc tại công ty kể từ ngày 23/02/2021. Do đó, cần xác định Hợp đồng tiếp theo là Hợp đồng xác định thời hạn đến ngày 23/02/2021 là có lợi cho bị đơn.

[4] Xét tính hợp pháp của Thông báo số 01/TB/MS-HCNS V/v chấm dứt quan hệ lao động ngày 21/01/2020.

[4.1] Xét căn cứ nội dung: 1. Công ty nhiều lần yêu cầu nhưng nguyên đơn không đồng ý ký Hợp đồng lao động. Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy, tại thư điện tử ngày 18/12/2019 nguyên đơn yêu cầu ký Hợp đồng lao động để đảm bảo quyền lợi thì đại diện Công ty trả lời ngày 19/12/2019 và căn cứ Hợp đồng lao động Số BMS06-2019/HĐLD-MS ngày 01/6/2019 có nội dung: Loại hợp đồng xác định thời hạn từ ngày 01/6/2019 đến hết ngày 31/12/2019. Tại thời điểm này nguyên đơn đã thực hiện xong Hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng và đã bước qua hợp đồng mới như nhận định nêu trên. Nên việc Công ty yêu cầu ký Hợp đồng lao động có thời hạn 7 tháng như trên không được nguyên đơn đồng ý, không phải là lý do để thay đổi theo quy định tại Điều 35 Bộ luật lao động 2012. Tại phiên Tòa đại diện công ty thừa nhận do thay đổi nhân sự nên có chậm trễ trong việc ký hợp đồng với nguyên đơn, không phải là lý do để cho rằng nguyên đơn không đồng ý ký hợp đồng lao động.

[4.2] Xét căn cứ nội dung: 2. *Kết quả kinh doanh trong giai đoạn tháng 7/2019 – 12/2019 chỉ đạt 64% so với chỉ tiêu (6/6 tháng không đạt); tiến độ bán hàng đến tháng 12/2019 chỉ đạt 24% chỉ tiêu doanh số....* Căn cứ chứng cứ Công ty nêu do kết quả kinh doanh không theo Tờ trình phê duyệt chỉ tiêu bán hàng và dự kiến ngân sách A&P sử dụng năm 2020 ngày 06/8/2019, nhưng không cung cấp được bất cứ thỏa thuận nào để xác định mức chỉ tiêu là căn cứ để chấm dứt Hợp đồng lao động. Do đó, lý do căn cứ vào kết quả kinh doanh để chấm dứt Hợp đồng lao động là không có cơ sở để chấp nhận.

[4.3] Từ những căn cứ nêu trên tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, xác định Công ty ban hành Thông báo số 01/TB/MS-HCNS V/v chấm dứt quan hệ lao động ngày 21/01/2020 là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật là có căn cứ để chấp nhận, cần giữ nguyên phần này của bản án sơ thẩm. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn.

[5] *Giải quyết yêu cầu bồi thường khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật.*

[5.1] Đối với yêu cầu buộc Công ty M1 phải thanh toán cho Ông S tiền lương từ ngày 23/01/2020 đến ngày 23/02/2021, cộng với 02 tháng tiền lương số tiền là 1.120.000.000 đồng. Tòa án cấp sơ thẩm giải quyết là phù hợp theo quy định Điều 42 Bộ luật lao động 2012, cần được giữ nguyên phần này của bản án sơ thẩm.

[5.2] Đối với trả trợ cấp thôi việc là $\frac{1}{2}$ tháng lương số tiền 40.000.000 đồng. Hội đồng xét xử xét thấy, thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm trước đó (nếu có), theo quy định tại khoản 4 Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP được sửa đổi, bổ sung bởi khoản 5 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP thì thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc đối với người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động thì thời gian đã đóng BHTN sẽ không được trả trợ cấp thôi việc. Căn cứ Công văn số 517/CV-BHXXH ngày 23/9/2020 của Bảo hiểm Xã hội Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh xác nhận thời gian đóng, mức đóng BHXH của nguyên đơn như sau: Thời gian tham gia BHXH từ tháng 6/2019 cho đến 02/2020 với mức lương 80.000.000 đồng/tháng (truy thu tháng 6/2019). Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là không đúng quy định, không chấp nhận yêu

cầu khởi kiện của nguyên đơn cần sửa lại phần này. Chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa án sơ thẩm.

[6] Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ Công văn số 517/CV-BHXXH ngày 23/9/2020 của Bảo hiểm Xã hội Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh xác nhận thời gian đóng, mức đóng BHXH của nguyên đơn như sau: *Thời gian tham gia BHXH từ tháng 6/2019 cho đến 02/2020 với mức lương 80.000.000 đồng/tháng (truy thu tháng 6/2019)*. Tuy nhiên bản án sơ thẩm tuyên buộc Công ty M1 cùng đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương 80.000.000 đồng/tháng từ tháng 01/2019 cho đến tháng 5/2019 với mức đóng tương ứng theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội và Luật Việc làm là không phù hợp quy định về mức tiền lương cao nhất để tham gia BHXH, BHYT bắt buộc không được cao hơn 20 lần mức lương tối thiểu chung. Căn cứ bản Tổng hợp danh sách lao động tham gia BHXH, BHYT, BHTN của bảo hiểm xã hội Quận B xác nhận việc đóng BHXH cho nguyên đơn là 29.800.000 đồng, chỉ riêng BHTN là căn cứ trên số tiền lương 80.000.000 đồng. Do đó, sửa lại phần này để đảm bảo việc thi hành án.

[7] Ngoài ra, tại mục [3.4] trong phần nhận định của Bản án sơ thẩm có nêu: về yêu cầu buộc Công ty trả lương tháng 13/2019 số tiền 80.000.000 đồng. Tại phiên tòa Công ty đã xác nhận có thỏa thuận việc thưởng lương tháng 13 và còn chưa trả cho nguyên đơn số tiền này. Do đó cần chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn. Đồng thời tại phần Quyết định của bản án có tính bao gồm số tiền 80.000.000 đồng lương tháng 13 nhưng không ghi rõ. Do đó cần bổ sung trong phần quyết định nội dung là bao gồm tiền lương tháng 13 cho đầy đủ.

[8] Án phí lao động sơ thẩm, do sửa một phần bản án sơ thẩm nên cần sửa lại án phí lao động sơ thẩm trên số tiền bị đơn phải trả là 1.200.000.000 đồng, án phí là $12.000.000 + 16.000.000 = 28.000.000$ đồng. Án phí lao động phúc thẩm bị đơn không phải chịu.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ khoản 2 Điều 308, Điều 309 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Tuyên xử: Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 03/2022/LĐ-ST ngày 02 tháng 6 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Ông S về việc Công ty M1 đơn phương chấm dứt lao động trái pháp luật đối với Ông S.

Buộc Công ty M1 trả cho Ông S tổng cộng số tiền 1.200.000.000 đồng (Một tỷ, hai trăm triệu đồng) gồm: Tiền lương những ngày không làm việc từ ngày 23/01/2020 đến ngày 23/02/2021 số tiền 960.000.000 đồng (Chín trăm sáu mươi triệu đồng), 02 tháng tiền lương số tiền 160.000.000 đồng (Một trăm sáu mươi triệu đồng) do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và 80.000.000 đồng (tám mươi triệu đồng) tiền lương tháng 13.

Không chấp nhận yêu cầu trả trợ cấp thôi việc là ½ tháng lương số tiền 40.000.000 đồng.

Thực hiện tại Chi cục thi hành án dân sự Quận B hoặc tại cơ quan thi hành án có thẩm quyền.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án cho đến khi thi hành xong án, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

Buộc Công ty M1 phải tiếp tục đóng BHXH, BHYT tại cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền với tỷ lệ theo quy định của Người sử dụng lao động cho Ông S mức lương 29.800.000 đồng; BHTN theo mức lương 80.000.000 đồng/tháng từ tháng 01/2019 cho đến tháng 5/2019. Đồng thời nguyên đơn cũng phải có nghĩa vụ đóng đầy đủ tiền BHXH, BHYT, BHTN theo tỷ lệ tương ứng thuộc nghĩa vụ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu buộc Công ty M1 phải thanh toán số tiền vi phạm thời hạn báo trước và tiền công tác phí số tiền 3.008.000 đồng do Ông S rút yêu cầu.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty M1 phải chịu số tiền án phí là 28.000.000 đồng (Hai mươi tám triệu đồng)

Án phí lao động phúc thẩm bị đơn không phải chịu, được nhận lại số tiền 300.000 đồng (Ba trăm nghìn đồng) theo Biên lai tạm ứng số AA/2021/0007354 ngày 14/6/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận B.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

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, 9 Luật Thi hành

án Dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật Thi hành án Dân sự.

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 B;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận B;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Châu Kim Anh