

**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: 471/2019/LĐ-PT

Ngày: 27 - 5 - 2019

V/v tranh chấp về 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 Nguyễn Thị Thoa

*Các Thẩm phán:*

Ông Trương Văn Hiền

Bà Võ Thị Kim Thương.

***- Thư ký phiên tòa:*** Bà Lâm Hỷ Ngọc - 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:*** Bà Trần Thị Thúy Ái – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 06 và 27 tháng 5 năm 2019, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 57/2018/TLPT-LĐ ngày 26 tháng 10 năm 2018 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 1758/2018/LĐ-ST ngày 17/9/2018 của Tòa án nhân dân quận T, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 6183/2019/QĐ - PT ngày 04/4/2019 và Quyết định hoãn phiên tòa số 2678/2019/QĐ-PT ngày 26/4/2019, giữa các đương sự:

***Nguyên đơn:*** Ông Trần Văn T1; sinh năm: 1956; Cư trú tại: Ấp B, xã Đ, huyện Đ, tỉnh A.

Người đại diện hợp pháp: Ông Phan Văn Q, sinh năm 1968; Cư trú tại: 417/4/1 Đường S, Phường L, quận V, Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền số công chứng C lập ngày 03/4/2017 tại Văn phòng công chứng P, Thành phố Hồ Chí Minh) (có mặt).

***Bị đơn:*** Công ty S; trụ sở tại: 356/21 đường Đ, Phường O, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người đại diện theo pháp luật: Ông Hà Quốc C, sinh năm 1962; Cư trú tại: 322/7 đường T, Phường N, Quận D, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp: Ông Trần Tấn Trí N, sinh năm 1969; cư trú tại: 17 đường C, Phường B, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền lập ngày 28/8/2018) (có mặt).

Người kháng cáo: Công ty S.

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*Theo đơn khởi kiện và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, nguyên đơn ông Trần Văn T1 có người đại diện theo ủy quyền là ông Phan Văn Q trình bày:*

Vào tháng 1/2004, nguyên đơn và bị đơn có ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với nội dung: Tuyển dụng ông T1 làm công nhân bốc xếp tại kho Tân A. Ngày 30/3/2016, bị đơn ban hành Thông báo số 261/TB-AGR-HC về việc thông báo thời gian chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn. Ngày 20/5/2016, bị đơn ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 368/QĐ-AGR-HC về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn với lý do nguyên đơn đã đủ tuổi nghỉ hưu, có hiệu lực từ 1/6/2016. Lý do bị đơn đưa ra là không phù hợp với quy định của pháp luật. Khoản 4 Điều 36, khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động thì người sử dụng lao động được chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội là đủ 20 năm trở lên và tuổi hưởng lương hưu là khi nam 60 tuổi. Khi bị đơn ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động thì nguyên đơn đủ 60 tuổi nhưng thời gian đóng bảo hiểm xã hội chỉ có 12 năm 5 tháng. Theo những căn cứ trên thì bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật đối với nguyên đơn nên nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải bồi thường những khoản sau:

- Thu nhập do không được làm việc tính đến tháng 9/2018 là  $5.071.000 \times 28$  tháng = 141.988.000 đồng

- Tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế:  $5.071.000 \times 28 \times 21\% = 29.817.480$  đồng.

- Bồi thường 2 tháng tiền lương theo quy định: 10.142.000 đồng.

Tổng cộng nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải bồi thường tổng số tiền 181.947.480 đồng.

*Theo đơn khởi kiện và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, người đại diện theo ủy quyền Công ty S trình bày:*

Vào tháng 01/2004, nguyên đơn và bị đơn có ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với nội dung: Tuyển dụng ông Trần Văn T1 làm công nhân bốc xếp tại kho Tân A. Ngày 30/3/2016, Công ty ban hành Thông báo số 261/TB-AGR-HC về việc thông báo thời gian chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn. Ngày 20/5/2016, Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 368/QĐ-AGR-HC về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn với lý do nguyên đơn đã đủ tuổi nghỉ hưu có hiệu lực từ 01/6/2016. Vào thời điểm này, nguyên đơn

đã đủ 60 tuổi, thuộc trường hợp người lao động cao tuổi. Công việc của nguyên đơn là bốc xếp hàng hóa thủ công từ các phương tiện vận chuyển. Theo quy định tại Thông tư số 36/2012/TT-BLĐTBXH ban hành ngày 28/12/2012 thì công việc bốc xếp thủ công thuộc danh mục công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Theo khoản 3 Điều 167 Bộ luật lao động thì không được sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe của người lao động cao tuổi. Ngoài ra, khi nhận quyết định chấm dứt hợp đồng ông T1 cũng không có ý kiến hay yêu cầu gì. Mặt khác, Công ty cũng không có nhu cầu tiếp tục giữ nguyên đơn làm công việc bốc xếp. Do đó việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn là đúng pháp luật. Công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Việc công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 368/QĐ-AGR-HC ngày 20/5/2016 là hoàn toàn đúng quy định pháp luật nên công ty không chấp nhận yêu cầu của ông T1.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

Đại diện nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, không yêu cầu bị đơn nhận nguyên đơn trở lại làm việc và thanh toán số tiền lương không được làm việc đến tháng 9/2018.

*Tại Bản án lao động sơ thẩm số 1758/2018/LĐ-ST ngày 17/9/2018 của Tòa án nhân dân quận T, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:*

- Áp dụng vào khoản 1 Điều 32, điểm c, khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 273 và Điều 280 Bộ luật Tổ tụng dân sự năm 2015;
- Áp dụng các Điều 36, Điều 38, Điều 41 và Điều 42 của Bộ luật lao động năm 2012;
- Áp dụng Điều 54 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;
- Áp dụng Luật Thi hành án dân sự;
- Áp dụng Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 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 yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – ông Trần Văn T1.

Quyết định số 368/QĐ-AGR-HC ngày 20 tháng 5 năm 2016 của Công ty S về việc chấm dứt hợp đồng với ông Trần Văn T1 là trái pháp luật. Công ty S phải bồi thường cho ông Trần Văn T1 số tiền 181.947.480 (một trăm tám mươi một triệu chín trăm bốn mươi bảy nghìn bốn trăm tám mươi) đồng, bao gồm các khoản tiền sau:

- Thu nhập do không được làm việc tính từ tháng 06/2016 đến tháng 9/2018 (28 tháng) là  $5.071.000 \times 28 \text{ tháng} = 141.988.000$  đồng.
- Tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế:  $5.071.000 \times 28 \times 21\% = 29.817.480$  đồng.

- Bồi thường 2 tháng tiền lương theo quy định: 10.142.000 đồng.

1.2 Thi hành làm một lần ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

1.3 Kể từ ngày nguyên đơn có đơn yêu cầu thi hành án, bị đơn không thi hành khoản tiền nêu trên thì phải chịu trách nhiệm khoản tiền lãi theo mức lãi suất cơ bản do Ngân hàng nhà nước quy định tương ứng với khoản tiền và thời gian chậm thi hành án.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty S phải nộp là 5.458.424 đồng.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo và quy định về thi hành án.

Ngày 24 tháng 9 năm 2018, bị đơn - Công ty S nộp đơn kháng cáo toàn bộ Bản án sơ thẩm số 1758/2018/LĐ-ST ngày 17/9/2018 của Tòa án nhân dân quận T, Thành phố Hồ Chí Minh với lý do không đồng ý với bản án sơ thẩm đã tuyên. Yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xét xử lại vụ án theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

#### **Tại phiên tòa phúc thẩm:**

Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện, bị đơn không rút đơn kháng cáo, các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

*Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn - ông Trần Tấn Trí N trình bày:*

Ông T1 tại thời điểm nghỉ việc đủ 60 tuổi, nếu ông T1 tiếp tục làm việc thì ông T1 thuộc đối tượng là người lao động cao tuổi quy định tại Điều 166, khoản 1 Điều 187 Bộ luật lao động năm 2012. Tại thời điểm ông T1 đủ 60 tuổi, công ty không có nhu cầu tiếp tục sử dụng ông T1 vì công ty đã thay đổi cơ cấu công nghệ thay việc vận chuyển hàng hóa bằng tay chân sang vận chuyển bằng máy móc. Theo khoản 2 Điều 6 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ thì khi người sử dụng lao động không có nhu cầu hay người lao động không đủ sức khỏe thì hai bên thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động. Mặt khác, ông T1 là công nhân bốc xếp hàng hóa thủ công nên công việc của ông T1 thuộc danh mục công việc nặng nhọc, nguy hiểm quy định tại Thông tư số 36/2015/TT-BLĐTBXH ngày 28/01/2015. Do đó, nếu ông T1 và công ty muốn ký kết hợp đồng lao động mới hay kéo dài thời hạn hợp đồng lao động cũ thì phải thỏa mãn các điều kiện đối với người lao động cao tuổi. Điều kiện về sức khỏe, công việc của ông T1 không thỏa mãn điều kiện do pháp luật quy định nên việc công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T1 là đúng pháp luật. Đề nghị hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

*Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn - ông Phan Văn Q trình bày:*

Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 368 ngày 20/5/2016 đối với ông T1 là trái pháp luật. Ông T1 đủ độ tuổi (60 tuổi) nhưng chưa đủ điều kiện về thời

gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của luật bảo hiểm xã hội (20 năm). Công ty S (gọi tắt là Công ty) căn cứ Điều 36 Bộ luật lao động năm 2012 nhưng không ghi rõ áp dụng điều khoản nào của điều luật này và Điều 36 Bộ luật lao động năm 2012 cũng không có điều khoản nào quy định trường hợp người lao động 60 tuổi thì đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động. Ông T1 không phải là người lao động cao tuổi nên Công ty không thể áp dụng khoản 2 Điều 6 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ hướng dẫn Điều 66 Bộ luật lao động năm 2012 để giải quyết đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T1. Giữa ông T1 và Công ty không thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Bản thân ông T1 tại thời điểm Công ty cho nghỉ việc vẫn còn đủ sức khỏe và muốn tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động vì ông T1 là lao động chính trong gia đình. Việc Công ty cho ông T1 nghỉ việc là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn, yêu cầu sửa bản án sơ thẩm theo hướng tăng mức bồi thường theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động (thời gian không được làm việc do kháng cáo của bị đơn), cụ thể bồi thường 231.034.700 đồng gồm các khoản sau:

- Thu nhập do không được làm việc từ tháng 6/2016 đến tháng 5/2019: 5.071.000 đồng x 36 tháng = 182.556.000 đồng.

- Bồi thường 2 tháng tiền lương theo quy định pháp luật: 10.141.000 đồng.

- Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ tháng 6/2016 đến tháng 5/2019: 5.071.000 x 21% x 36 tháng = 38.336.700 đồng.

*\* Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở phúc thẩm như sau:*

- Về tố tụng: Những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong giai đoạn phúc thẩm đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

- Về nội dung: Công ty S đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T1 là trái pháp luật. Do đó, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm số 1758/2018/LĐST ngày 17/9/2018 của Tòa án nhân dân quận T, Thành phố Hồ Chí Minh về nghĩa vụ nộp tiền bảo hiểm xã hội và án phí lao động 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 S trong hạn luật định nên được chấp nhận.

[2] Về nội dung:

- Xét kháng cáo của bị đơn - Công ty S:

Ngày 01/01/2004, ông T1 và Công ty S ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm từ ngày 01/01/2004 đến ngày 31/12/2004. Hết hạn hợp đồng, ông T1 vẫn tiếp tục làm việc tại công ty. Đến ngày 03/01/2012, hai bên ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc của ông T1 là công nhân bốc xếp, lương tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động là 5.071.000 đồng. Ngày 30/3/2016, công ty ra Thông báo số 261 nội dung sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với ông T1 từ ngày 31/5/2016 với lý do ông T1 đã đủ tuổi nghỉ hưu. Ngày 20/5/2016, công ty ban hành Quyết định số 368/QĐ-AGR-HC chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T1 kể từ ngày 01/6/2016 (căn cứ vào Điều 36 Bộ luật lao động năm 2012, khoản 2 Điều 6 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 và Thông báo 261 ngày 30/3/2016). Ngày 12/6/2016, ông T1 đã nhận đủ 12.649.000 đồng tiền trợ cấp thôi việc và công ty đã chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông T1 đến hết tháng 5/2016.

Điều 36 Bộ luật lao động năm 2012 quy định về các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động như sau “... người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định của tại Điều 187 của bộ luật này...”

Hội đồng xét xử nhận thấy ông T1 đủ 60 tuổi (tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 1 Điều 187 Bộ luật lao động năm 2012) nhưng chưa đủ về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo luật bảo hiểm xã hội (20 năm) nên không thuộc các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại Điều 36 Bộ luật lao động năm 2012. Do đó việc Công ty ra Quyết định số 368/QĐ-AGR-HC ngày 20/5/2016 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T1 theo Điều 36, Điều 38 Bộ luật lao động là không đúng quy định về chấm dứt hợp đồng lao động và quy định về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.

Bị đơn cho rằng ông T1 đủ 60 tuổi nên nếu ông T1 tiếp tục làm việc tại công ty thì ông T1 là người lao động cao tuổi. Do tại thời điểm ông T1 đủ 60 tuổi, Công ty không có nhu cầu sử dụng ông T1 nên căn cứ khoản 2 Điều 6 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 thì hợp đồng lao động giữa công ty và ông T1 đương nhiên chấm dứt nên Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T1 là đúng quy định pháp luật. Hội đồng xét xử nhận thấy căn cứ Điều 166, khoản 1 Điều 187 Bộ luật lao động năm 2012 ông T1 là người lao động cao tuổi. khoản 2 Điều 6 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 hướng dẫn Điều 166 Bộ luật lao động năm 2012 đối với việc sử dụng người lao động cao tuổi quy định: “khi người sử dụng lao động không có nhu cầu hay người lao động cao tuổi không đủ sức khỏe thì hai bên thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động”. Như vậy, theo nội dung của điều luật này thì để chấm dứt hợp đồng lao động thì cả hai người sử dụng lao động (công ty) và người lao động (ông T1) cùng thực hiện chấm dứt, nếu chỉ một bên công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì không thỏa mãn quy định tại điều khoản nêu trên. Bộ luật lao động cũng không quy định trường hợp khi người

lao động đến tuổi nghỉ hưu thì hợp đồng lao động đương nhiên chấm dứt. Khi ông T1 đủ 60 tuổi, công ty không yêu cầu ông T1 đi khám sức khỏe cũng không thỏa thuận với ông T1 về việc chấm dứt hợp đồng lao động mà tự mình đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T1 là không đúng quy định tại khoản 4 Điều 36, Điều 38, khoản 2 Điều 6 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12/01/2015 hướng dẫn một số điều của Bộ luật lao động.

Tại khoản 3 Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính Phủ đã sửa đổi bổ sung khoản 2 Điều 6 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 như sau: “khi người sử dụng lao động không có nhu cầu hay người lao động cao tuổi không đủ sức khỏe thì hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.”. Quy định này đã làm rõ hơn nội hàm của khoản 2 Điều 6 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015, có nghĩa là trường hợp người sử dụng lao động không có nhu cầu hay người lao động cao tuổi không đủ sức khỏe thì người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Trong suốt quá trình giải quyết vụ án tại tòa cấp sơ thẩm và phúc thẩm, nguyên đơn và bị đơn đều xác định không có việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động giữa công ty và ông T1 mà việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T1 là do hành vi đơn phương đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của công ty.

Đối với việc bị đơn cho rằng công việc của ông T1 là công việc bốc vác thủ công, là công việc nằm trong danh sách công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm nên không thể ký tiếp hợp đồng lao động với ông T1 khi ông T1 là người lao động cao tuổi. Đối với trường hợp này Hội đồng xét xử nhận thấy khi công ty cho ông T1 nghỉ việc công ty phải làm việc với ông T1 để thỏa thuận bố trí cho ông T1 một công việc khác phù hợp hoặc nếu không được thì thỏa thuận với ông T1 để chấm dứt hợp đồng lao động chứ công ty không thể tự đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T1 ngay khi ông T1 vừa đủ 60 tuổi .

Căn cứ vào những phân tích nêu trên, có cơ sở xác định Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông T1. Do đó, việc Tòa cấp sơ thẩm hủy Quyết định số 368/QĐ-AGR-HC ngày 20/5/2016 chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T1 và buộc công ty phải bồi thường cho ông T1 theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 là có căn cứ, đúng pháp luật.

Đối với yêu cầu bổ sung của ông T1 tại phiên tòa phúc thẩm về việc sửa bản án sơ thẩm theo hướng tăng khoản bồi thường cho ông T1 tiền lương những ngày không được làm việc, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ ngày xét xử sơ thẩm 17/9/2018 đến ngày xét xử phúc thẩm 27/5/2019, Hội đồng xét xử nhận thấy tại phiên tòa sơ thẩm ông T1 không yêu cầu công ty nhận ông T1 trở lại làm việc (tức từ chối quay lại công ty làm việc). Mặt khác, ông T1 không có đơn kháng cáo đối với bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân quận T nên Hội đồng xét xử không có cơ sở để xem xét.

Về yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn phải trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc trực tiếp cho người lao động. Theo quy định tại Điều 5 Luật bảo hiểm xã hội thì quỹ bảo hiểm xã hội được quản lý tập trung, thống nhất, cơ quan bảo hiểm xã hội có trách nhiệm về việc “tổ chức thực hiện thu, chi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật” (khoản 3 Điều 23 Luật bảo hiểm xã hội). Nguyên đơn là đối tượng tham gia bảo hiểm bắt buộc (điểm a khoản 1 Điều 2 Luật bảo hiểm xã hội) nên mọi quyền lợi bảo hiểm đều phải thông qua cơ quan bảo hiểm chi trả, Tòa cấp sơ thẩm buộc bị đơn trực tiếp bồi thường bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho nguyên đơn là không đúng quy định pháp luật mà phải buộc bị đơn nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tại cơ quan quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội có thẩm quyền. Mặt khác, Tòa sơ thẩm không buộc ông T1 (người lao động) cũng phải có nghĩa vụ nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc trong thời gian ông T1 không được làm việc theo quy định tại khoản 2 Điều 21 Luật bảo hiểm xã hội là thiếu sót cần rút kinh nghiệm. Do đó, Hội đồng xét xử sửa phần này của bản án sơ thẩm.

[3] Về án phí:

Về án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn chỉ phải chịu án phí lao động sơ thẩm đối với số tiền phải trả cho nguyên đơn. Tòa sơ thẩm buộc bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm đối với số tiền bảo hiểm bắt buộc phải nộp cho cơ quan quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội là không chính xác. Do đó Hội đồng xét xử sửa lại phần án phí sơ thẩm cho đúng quy định pháp luật.

Về án phí lao động phúc thẩm: Do sửa một phần bản án sơ thẩm nên bị đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Hoàn trả lại cho bị đơn số tiền tạm ứng án phí lao động phúc thẩm đã nộp là 300.000 đồng.

[4] Đối với khoản tiền lãi do chậm thi hành án, Tòa sơ thẩm tuyên bị đơn phải trả tiền lãi trên khoản tiền bị đơn phải trả cho nguyên theo mức lãi suất cơ bản do ngân hàng nhà nước quy định là không chính xác, mà phải tuyên theo lãi suất quy định theo khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015. Do đó Hội đồng xét xử sửa lại phần này.

Xét đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 1758/2018/LĐ-ST ngày 17/9/2018 của Tòa án nhân dân quận T, Thành phố Hồ Chí Minh là có căn cứ nên chấp nhận.

*Vì các lý do trên;*

**QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32 và điểm a khoản 1 Điều 39; điểm g khoản 1 Điều 40; khoản 1 Điều 237; và khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ vào khoản 4 Điều 36, Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 166, Điều 187 của Bộ luật Lao động năm 2012 có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 5 năm 2013;

Căn cứ vào Điều 5, Điều 2, 18, Điều 21, Điều 54 của Luật bảo hiểm xã hội;

Căn cứ vào Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án; Luật phí và lệ phí năm 2015 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH 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;

Căn cứ vào Luật Thi hành án dân sự năm 2008 được sửa đổi, bổ sung năm 2014.

Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn - Công ty S. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 1758/2018/LĐ-ST ngày 17 tháng 9 năm 2018 của Tòa án nhân dân quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

Quyết định số 368/QĐ-AGR-HC ngày 20 tháng 5 năm 2016 của Công ty S về việc chấm dứt hợp đồng với ông Trần Văn T1 là trái pháp luật.

Công ty S phải có nghĩa vụ bồi thường cho ông Trần Văn T1 số tiền 152.130.000 (một trăm năm mươi hai triệu một trăm ba mươi nghìn) đồng, bao gồm các khoản tiền sau:

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ tháng 06/2016 đến tháng 9/2018 (28 tháng) là  $5.071.000 \times 28 \text{ tháng} = 141.988.000$  (Một trăm bốn mươi một triệu chín trăm tám mươi tám nghìn) đồng.

- Bồi thường 02 (Hai) tháng tiền lương theo quy định: 10.142.000 (Mười triệu một trăm bốn mươi hai nghìn) đồng.

Kể từ ngày ông Trần Văn T1 có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty S không thanh toán hoặc thanh toán không đầy đủ các khoản tiền nêu trên thì hàng tháng Công ty S phải có nghĩa vụ trả cho ông Trần Văn T1 tiền lãi đối với số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian chậm thi hành án.

2. Không chấp nhận yêu cầu của ông Trần Văn T1 về việc yêu cầu Công ty S trả trực tiếp cho ông T1 số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế là 29.817.480 (Hai mươi chín triệu tám trăm mười bảy nghìn bốn trăm tám mươi) đồng

3. Buộc Công ty S và ông Trần Văn T1 có nghĩa vụ đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội cho ông Trần Văn T1 trong thời gian ông T1 không được làm việc từ tháng 6/2016 đến tháng 9/2018 tại cơ quan quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội có thẩm quyền. mức lương làm cơ sở đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc là 5.071.000 (Năm triệu không trăm bảy mươi một nghìn) đồng/một tháng.

#### 4. Về án phí:

Án phí lao động sơ thẩm: Công ty S phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 4.563.900 (Bốn triệu năm trăm sáu mươi ba nghìn chín trăm) đồng.

Án phí lao động phúc thẩm: Công ty S không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Hoàn lại cho Công ty S số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng theo Biên lai thu tiền án phí, lệ phí Tòa án số AA/2017/0005520 ngày 02 tháng 10 năm 2018 của Chi cục Thi hành án quận T, Thành phố Hồ Chí Minh

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

6. Trường hợp bản án, quyết định 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.

#### **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 T;
- Cục Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục Thi hành án dân sự quận T;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu (T25).

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

**Nguyễn Thị Thoa**