

**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: 917/2017/LĐ-PT

Ngày: 25/9/2017

Về việc: “*Tranh chấp tiền lương
và đơn phương chấm dứt hợp
đồng lao động*”.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Với thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Hồ Minh Cường.
Các Thẩm phán: Bà Phạm Thị Thu Phương.
Bà Bùi Thị Kim Dung.

- ***Thư ký phiên tòa:*** Ông Hoàng Minh Dự - 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 Trần Anh Tuấn – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 20 và 25 tháng 9 năm 2017 tại phòng xử án Tòa án nhân
dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số
30/LĐPT ngày 22 tháng 5 năm 2017 về việc: “*Tranh chấp tiền lương và đơn
phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 332/2017/LĐ-ST ngày 12/4/2017 của Tòa
án nhân dân Quận U, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 2081/2017/QĐ-PT ngày
19/9/2017 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà Nguyễn An Thu T.

Địa chỉ: Đường B, Phường T, Quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh (Có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Ông Hồ Phước L, Luật sư thuộc
Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (vắng mặt ngày 25/9/2017).

Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nhà Hàng V (Tên cũ Công ty
Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Nhà Hàng V).

Trụ sở: Số 506-508 N, Phường H, Quận U, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Bà Nguyễn Thị Hồng Y –
Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông Phạm Thế C.

Địa chỉ: Đường P, phường M, Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt)
(Theo giấy ủy quyền lập ngày 01/8/2017)

Người kháng cáo: Nguyên đơn bà Nguyễn An Thu T.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện, bản tự khai, các buổi hòa giải và tại phiên tòa bà Nguyễn An Thu T trình bày như sau:

Ngày 11/5/2015, bà được Công ty TNHH Nhà hàng V (Gọi tắt là Nhà hàng V) ký hợp đồng thử việc với mức lương 80% của 12.000.000 đồng/tháng, thời gian thử việc là 30 ngày. Khi ký hợp đồng thử việc Nhà hàng V không giao hợp đồng cho bà.

Do tên thường ngày của bà là N nên Nhà hàng V sử dụng tên N trong quá trình làm việc với bà.

Ngày 12/6/2015, khi hết thời gian thử việc, Nhà hàng V ký hợp đồng lao động với bà, thời hạn 02 năm, mức lương 12.000.000 đồng/tháng, công việc là Trợ lý Ban giám đốc. Nhà hàng V nói với bà là sẽ đóng dấu vào hợp đồng và sẽ giao cho bà 01 bản nhưng không giao cho bà bản nào. Thực tế làm việc, Nhà hàng V chỉ trả cho bà 80% lương và còn giữ lại thêm của bà 25% lương hàng tháng.

Ngày 03/9/2015, Nhà hàng V đưa cho bà bản phân công công việc làm Phó phòng nhân sự, Công ty vẫn áp dụng mức lương 9.600.000 đồng/tháng.

Ngày 10/10/2015, Nhà hàng V bổ nhiệm bà làm Phó phòng kinh doanh, quyết định bổ nhiệm bà đã cung cấp cho Tòa do ông D ký, mức lương, Nhà hàng V tự đưa ra là 10 triệu đồng/tháng.

Đến tháng 11/2015, Nhà hàng V chuyển bà làm công việc tìm nhân sự cho Nhà hàng V. Tháng 12/2015 do bà có công việc gia đình phải thường xuyên xin nghỉ nên bà và Nhà hàng V thỏa thuận không chấm công và tính lương của tháng 12/2015. Vào tháng 01/2016 khi bà quay trở lại làm việc thì Nhà hàng V có lập biên bản về việc bà không hoàn thành nhiệm vụ, thực tế Nhà hàng V đã đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà từ tháng 11/2015 nhưng bà không đồng ý, vẫn đi làm và Nhà hàng V cũng vẫn để cho bà làm. Đến ngày 07/01/2016 khi bà đến làm việc thì Nhà hàng V không cho bà vào làm việc và yêu cầu bà làm đơn xin thôi việc.

Ngày 28/01/2016, bà viết đơn xin thôi việc và yêu cầu Nhà hàng V thanh toán các khoản tiền lương còn giữ lại nhưng không thỏa thuận được.

Nay bà T yêu cầu Nhà hàng V:

1. Tuyên bố Nhà hàng V đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà, nhận bà trở lại làm việc, có hợp đồng lao động và chế độ theo luật lao động hiện hành.

2. Trả tiền lương 20% của số lương 12.000.000 đồng mỗi tháng từ tháng 05/2015 đến tháng 11/2015 là: 07 tháng x 2.400.000 đồng = 19.200.000 đồng.

3. Trả tiền lương Nhà hàng V giữ lại mỗi tháng 25% của 9.600.000 đồng, từ tháng 06/2015 đến tháng 11/2015: 06 tháng x 2.400.000 đồng = 14.400.000 đồng.

4. Tiền lương của 07 ngày từ 01/01/2016 đến ngày 06/01/2016 là 3.227.000 đồng.

5. Trả tiền lương những ngày bà không được làm việc tại Nhà hàng V, tính từ 07/01/2016 đến ngày xét xử sơ thẩm là 129.000.000 đồng.

6. Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 06/2015 đến ngày xét xử sơ thẩm là 42.240.000 đồng.

7. Bồi thường 02 tháng tiền lương là 24.000.000 đồng

Tổng cộng 232.067.000 đồng.

Ông L, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bà T tại tòa cấp sơ thẩm yêu cầu Hội đồng xét xử xem xét chấp nhận yêu cầu của bà T vì: căn cứ hợp đồng thử việc xác định mức lương của bà T là công việc quan trọng không thể là lao động thời vụ. Sau khi hết hạn thử việc, Nhà hàng V đã ký hợp đồng chính thức với bà T nên mức lương của bà T là 12.000.000 đồng/tháng, Nhà hàng V đã giữ lại của bà T 20% trên số lương 12.000.000 đồng và 25% trên số lương 9.600.000 đồng mỗi tháng nên đề nghị trả lại. Bà T làm đơn xin thôi việc là do bị Nhà hàng V ép buộc, đề nghị Hội đồng xét xử xem xét điều kiện, hoàn cảnh, động cơ, tâm trạng của bà T khi viết đơn thôi việc là bà T mong muốn nhận nhận lại tiền lương chứ không đồng ý thôi việc.

Bị đơn là Công ty TNHH Nhà hàng V có người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ngày 11/5/2015, Nhà hàng V phỏng vấn tuyển dụng bà T làm công việc thời vụ, ngày 12/5/2015, Nhà hàng V ký hợp đồng lao động thời vụ với bà Nguyễn An Thu T và bà T bắt đầu đi làm. Tại lúc phỏng vấn bà T đề xuất mức lương mong muốn 12.000.000 đồng/tháng nhưng Nhà hàng V chỉ chấp nhận mức lương 9.600.000 đồng/tháng, công việc thỏa thuận là phát triển nhân sự - giám sát tổng hệ thống chuỗi nhà hàng. Hợp đồng này đã được bà T ký tên.

Sau khi hết thời hạn lao động thời vụ, Nhà hàng V nhận thấy bà T làm việc không tốt tuy nhiên bà T trình bày hoàn cảnh khó khăn phải nuôi 02 con nên ban giám đốc có thỏa thuận miệng cho bà T tiếp tục làm việc tại Nhà hàng V, công việc của bà T là làm phòng hành chính nhân sự, mức lương 9.600.000 đồng/tháng. Hai bên không ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản như bà T trình bày.

Đến tháng 9/2015, Nhà hàng V giao cho bà T làm phó phòng nhân sự, nhưng bà T không hoàn thành nhiệm vụ, thường xuyên tính lương sai. Ngày 10/10/2015, Nhà hàng V tiếp tục chuyển bà T qua làm phó phòng kinh doanh với mức lương như cũ. Do bà T tiếp tục không hoàn thành nhiệm vụ nên tháng

11/2015 Nhà hàng V lại chuyển bà T qua làm công việc tuyển dụng của Phòng Nhân sự, mức lương áp dụng là 10 triệu/tháng.

Tháng 12/2015, do bà T không hoàn thành chỉ tiêu công việc đề ra nên Nhà hàng V có lập biên bản làm việc với bà T, cùng thời gian này bà T xin nghỉ làm rất nhiều ngày trong tháng 12 để lo chuyện gia đình nên giữa bà T và Nhà hàng V thỏa thuận không tính lương tháng 12/2015, sau khi bà T đi làm lại đầu tháng 01/2016 thì Nhà hàng V đề nghị bà T thôi việc.

Ngày 28/01/2016, bà T làm đơn xin thôi việc, Nhà hàng V đã giải quyết lương nghỉ việc cho bà T nhưng bà T không đồng ý và đòi mức lương cao hơn. Do không thỏa thuận cho bà T đã làm đơn gửi liên đoàn lao động Quận U để giải quyết.

Trong quá trình lao động của bà T tại Nhà hàng V, Nhà hàng V có giữ lại của bà T lương tháng 6,7,8,10,11 của năm 2015, mỗi tháng 2.400.000 đồng để xử lý khi người lao động có sai phạm. Riêng tháng 09/2015, bà T có đơn trình bày xin nhận đủ lương nên Nhà hàng V đã trả đủ. Vậy Nhà hàng V chỉ giữ lại 05 tháng lương là 12.000.000 đồng, nay đồng ý trả lại.

Nhà hàng V không đồng ý nhận bà T quay trở lại làm việc và không đồng ý với các yêu cầu khác của bà T.

Tại bản án số 332/2017/LĐ-ST ngày 12/4/2017 của Tòa án nhân dân Quận U, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn An Thu T:

Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nhà hàng Nhà hàng V phải thanh toán cho bà Nguyễn An Thu T số tiền 27.533.332 đồng (Hai mươi bảy triệu năm trăm ba mươi ba nghìn ba trăm ba mươi đồng), bao gồm:

+ Tiền lương tạm giữ của các tháng 6,7,8,10,11 của năm 2015 là 12.000.000 đồng; lương 07 ngày của tháng 01/2016 (Từ ngày 01/01/2016 đến ngày 07/01/2016) là 2.333.333 đồng.

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 06/2015 đến khi chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 06/01/2016 là 13.199.999 đồng.

2. Không chấp nhận các yêu cầu của bà Nguyễn An Thu T về việc:

+ Tuyên bố Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nhà hàng Nhà hàng V đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà T, buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Nhà hàng Nhà hàng V nhận bà T trở lại làm việc có hợp đồng và chế độ theo luật lao động;

+ Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nhà hàng Nhà hàng V bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật;

+ Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nhà hàng Nhà hàng V trả lương trong những ngày bà T không được làm việc từ 07/01/2016 đến ngày xét xử sơ thẩm;

+ Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nhà hàng Nhà hàng V thanh toán đủ tiền lương là 20% trên 12.000.0000 đồng mỗi tháng từ tháng 05/2015 đến tháng 11/2015.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 12/4/2017, nguyên đơn bà Nguyễn An Thu T có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn bà Nguyễn An Thu T trình bày : Bà và Công ty Nhà hàng V có ký hợp đồng thử việc với thời hạn là 01 tháng với mức lương thử việc bằng 80% của mức lương chính thức là 12.000.000. Do Công ty giữ hợp đồng nên bà không cung cấp được bản Hợp đồng có ghi rõ mức lương của bà là 12.000.000 đồng/ tháng mà không phải là 9.600.000 đồng như mức lương thực nhận. Công ty còn giữ của bà số tiền 20% trên mức lương 12.000.000 đồng/tháng và 25% trên mức lương 9.600.000 đồng/tháng. Vì vậy, bà yêu cầu Công ty phải trả cho bà số tiền còn thiếu được tính trên mức lương 12.000.000 đồng từ tháng 05 đến tháng 12/2015. Vào tháng 11/2015, Công ty đã có Quyết định cho bà thôi việc nhưng Công ty không giao quyết định cho bà nên bà không có để cung cấp cho Tòa án. Sau đó, vì không đồng ý nghỉ việc nên bà tiếp tục làm việc tại Công ty. Đến ngày 07/01/2016, Công ty không cho bà vào làm việc và ép buộc bà viết Đơn xin nghỉ việc. Bà đã nhiều lần yêu cầu Công ty Nhà hàng V trả các khoản lương còn giữ nhưng Công ty không trả. Ngày 28/01/2016 bà mới làm đơn xin nghỉ việc với yêu cầu Công ty trả bà đầy đủ số tiền nợ lương còn thiếu thì bà đồng ý nghỉ việc. Bà khẳng định bà viết đơn xin nghỉ việc do bị ép buộc, và do hoàn cảnh khó khăn viết đơn để công ty thanh toán tiền lương còn giữ của bà. Bà có ghi âm cuộc đối thoại của bà với ông D là người đại diện ký hợp đồng, trong đó có nội dung ông Dũng thông báo cho bà biết là Công ty đã có quyết định cho bà nghỉ việc. Do đó, bà đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà. (Riêng đối với yêu cầu trả tiền lương những ngày bà không được làm việc tại Nhà hàng V, tính từ 07/01/2016 đến ngày xét xử phúc thẩm theo mức lương 12.000.000 đồng/tháng).

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày: Mức lương của bà T hàng tháng được thể hiện trên phiếu lương bà T ký nhận nên việc bà T cho rằng mức lương của bà là 12.000.000 đồng là không có cơ sở. Mặc dù bà T có đề nghị mức lương 12.000.000 đồng/ tháng, nhưng Công ty Nhà hàng V chỉ đồng ý trả cho bà mức lương 9.600.000 đồng/ tháng, bà T đồng ý nên mới làm và ký nhận trên các bảng lương thể hiện mức lương 9.600.000 đồng/ tháng. Nhà hàng V chỉ giữ của bà T 25% trên mức lương hàng tháng là 9.600.000 đồng để xử lý khi bà T sai phạm. Công ty xác nhận bà T xin nghỉ việc theo nguyện vọng, việc bà T viết đơn là tự nguyện không bị Nhà hàng V ép buộc, nên Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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

Về tố tụng: Đơn kháng cáo nộp trong thời hạn luật định. Thẩm phán và Hội đồng xét xử đã tuân thủ đầy đủ các quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự.

Về nội dung:

Ngày 11/5/2015, bà T và Công ty TNHH Một thành viên Nhà hàng Nhà hàng V (Gọi tắt là Nhà hàng V) ký hợp đồng thử việc với mức lương 80% của 12.000.000 đồng/tháng, thời gian thử việc là 30 ngày. Khi ký hợp đồng thử việc Nhà hàng V không giao hợp đồng cho bà. Sau khi hết thời gian thử việc, bà T tiếp tục làm việc ở Nhà hàng V và nhận mức lương 9.600.000 đồng/tháng.

Ngày 28/01/2016 bà T làm đơn thôi việc. Nhà hàng Nhà hàng V giải quyết mức lương nhưng bà T không đồng ý.

Căn cứ đơn xin thôi việc với nội dung bà T nghỉ việc vì mâu thuẫn với nhà hàng Nhà hàng V không giải quyết được nên bà xin nghỉ việc và yêu cầu Nhà hàng V thanh toán các khoản lương mà Nhà hàng V còn giữ của bà. Kể từ ngày 06/01/2016 bà và Nhà hàng V không liên hệ gì.

Căn cứ lời khai tại phiên tòa thì cả bà T và nhà hàng Nhà hàng V đều xác nhận đầu tháng 01/2016 khi bà T quay lại làm việc thì nhà hàng Nhà hàng V có thông báo sẽ chấm dứt hợp đồng lao động. Ngày 28/01/2016 bà T viết đơn xin nghỉ việc có nội dung như trên.

Như vậy, việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa bà T và nhà hàng Việt Phô là thỏa thuận theo khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động “ Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động”

Bà T cho rằng mức lương của bà 12.000.000 đồng/tháng nhưng không cung cấp được tài liệu chứng minh.

Từ những phân tích trên, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà T, bản án của Tòa cấp sơ thẩm đã tuyên là phù hợp.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án đã được kiểm tra tại phiên tòa, sau khi nghe các bên trình bày ý kiến, tranh luận tại phiên tòa, sau khi nghe Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu quan điểm, sau khi nghị án, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn nộp trong hạn luật định nên được chấp nhận.

Trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn đã tiến hành chuyển đổi loại hình hoạt động nên không còn giữ tên gọi Công ty TNHH Một thành viên Nhà hàng Nhà hàng V. Vì vậy, để đảm bảo việc thi hành án Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy cần điều chỉnh tên gọi của bị đơn theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp là Công ty TNHH Nhà hàng V.

Ông Hồ Phước L là luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bà T có đơn xin vắng mặt phiên tòa ngày 25/9/2017. Căn cứ khoản 2 Điều 296 Bộ luật tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử phúc thẩm tiếp tục phiên tòa, xét xử vắng mặt ông L.

[2] Về nội dung:

Về quan hệ lao động:

Căn cứ vào bản Hợp đồng lao động được ký ngày 12/5/2015 thì bà T và Công ty TNHH Nhà hàng V loại hợp đồng thời vụ với thời hạn 01 tháng, không ghi mức lương. Tại phiên tòa phúc thẩm, bà T cho rằng bà có ký hợp đồng thử việc là thời hạn 01 tháng với mức lương là 12.000.000 đồng.

Sau khi hết thời hạn trong Hợp đồng lao động thời vụ đã ký, bà T tiếp tục làm việc tại Công ty và hai bên không ký hợp đồng mới. Bà T cho rằng giữa bà và Nhà hàng V có ký hợp đồng lao động, nhưng không có chứng cứ chứng minh cho việc đã ký hợp đồng. Căn cứ theo khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động 2012 thì Hợp đồng lao động giữa hai bên trở thành hợp đồng có thời hạn 24 tháng. Tòa án cấp sơ thẩm xác định hợp đồng giữa hai bên là loại hợp đồng không xác định thời hạn là chưa chính xác. Về mức lương, bà T cho rằng mức lương của bà là 12.000.000 đồng nhưng không có chứng cứ chứng minh. Xét thấy, tại Hợp đồng ký ngày 12/5/2015, hai bên không thỏa thuận về mức lương. Theo các phiếu lương tháng mà bà T và Công ty Nhà hàng V xuất trình và lời thừa nhận của đại diện theo ủy quyền của Công ty thì mức lương bà T nhận là 9.600.000 đồng.

Xét kháng cáo của bà T về việc xác định bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

Tại phiên tòa phúc thẩm, bà T cho rằng vào ngày 06/11/2015 Công ty đã ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà. Đồng thời bà T trích dẫn nội dung băng ghi âm: “ Hỏi: Công ty định ra quyết định đình chỉ tôi là đúng phải không? Đáp: Đúng. Quyết định đó đâu có đưa cho ai đâu. Em cần trích lục thì nhà hàng có, mai một đưa...). Vì lúc này bà không đồng ý nên vẫn tiếp tục đi làm cho đến ngày 07/01/2016 thì Công ty không được cho vào làm việc và yêu cầu viết đơn xin nghỉ việc. Xét thấy, từ ngày 06/11/2015 bà T vẫn tiếp tục làm việc và nhận lương của Công ty. Nội dung băng ghi âm bà T với những người lãnh đạo Công ty Nhà hàng V cũng không thể hiện việc Nhà hàng V đã ra quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà, nên không có căn cứ để xác định bà T bị đơn phương chấm dứt vào ngày 06/11/2015. Đồng thời, ngày 28/01/2016 bà T có viết Đơn xin thôi việc thể hiện nội dung bà xin nghỉ việc và yêu cầu thanh toán các khoản lương còn thiếu. Bà T thừa nhận chữ viết và chữ ký trên đơn xin thôi việc này. Bà T cho rằng bà viết đơn xin thôi việc ngày 28/01/2016 là bị ép buộc nhưng không có chứng cứ gì thể hiện việc bà bị ép buộc. Vì vậy, việc bà T viết đơn nghỉ việc và phía Công ty Nhà hàng V không phản đối hoặc có ý kiến khác, thể hiện hai bên đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động 2012. Vì vậy, Hội đồng xét xử xét thấy yêu cầu kháng cáo của bà T về phần này là không có cơ sở để chấp nhận. Vì Công ty Nhà hàng V không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

trái pháp luật với bà T nên các yêu cầu kháng cáo của bà T buộc Công ty Nhà hàng V nhận bà trở lại làm việc, bồi thường 02 tháng tiền lương, trả lương cho những ngày không được làm việc không được chấp nhận.

Xét kháng cáo yêu cầu trả tiền nợ lương của bà T:

Bà T cho rằng mức lương của bà là 12.000.000 đồng, mỗi tháng bà bị Công ty Nhà hàng V giữ lại 20% nhưng không có căn cứ chứng minh. Hội đồng xét xử xét thấy bà T không chứng minh được mức lương của bà là 12.000.000 đồng, nên căn cứ theo các phiếu lương bà T ký nhận thì mức lương của bà tại Công ty nhà hàng Nhà hàng V là 9.600.000 cho các tháng từ 05/2015 đến tháng 10/2015 và 10.000.000 từ tháng 11/2015 trở đi. Do đó, Hội đồng xét xử không có cơ sở chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà T về việc buộc Nhà hàng V trả 20% của mức lương 12.000.000 đồng/tháng từ tháng 05/2015 đến tháng 11/2015.

Đại diện theo ủy quyền của Công ty thừa nhận việc giữ lương của bà T là 25% trên số tiền 9.600.000 đồng để xử lý khi có sai phạm, cụ thể là 2.400.000 đồng/tháng từ tháng 6,7,8,10,11/2015. Vì tháng 9/2015 bà T có đơn xin nhận đủ lương, tháng 12/2015 bà T có việc nhà xin nghỉ không ăn lương. Đồng thời Nhà hàng V chưa trả cho bà T 07 ngày lương của tháng 01/2016 là 2.333.333 đồng

Do vậy, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty phải trả cho bà T số tiền nợ lương còn thiếu tổng cộng 14.333.333 đồng là có cơ sở.

Về số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế: Do không có cơ sở để xác định mức lương của bà T được hưởng là 12.000.000 đồng/tháng nên Hội đồng xét xử xét thấy yêu cầu kháng cáo này của bà T không có cơ sở chấp nhận, cần giữ nguyên phần quyết định bản án sơ thẩm về các khoản này.

Từ các phân tích nêu trên, đồng thời qua đề nghị của kiểm sát viên tham gia phiên tòa, Hội đồng xét xử xét thấy không có cơ sở để chấp nhận các yêu cầu kháng cáo của bà T, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[3] Về án phí lao động phúc thẩm bà T được miễn theo quy định pháp luật.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ vào:

Khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng năm 2015;

Điểm a khoản 1 Điều 32, Điểm a Khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Khoản 3 Điều 36, Điều 186 Bộ luật Lao động năm 2012;

Luật Bảo hiểm xã hội;

Luật Bảo hiểm y tế;

Điều 41, 43, 44 Luật việc làm;

Luật thi hành án dân sự;

Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án ngày 27/02/2009 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội.

Tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn An Thu T: Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nhà Hàng Nhà hàng V (Tên gọi cũ Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Nhà hàng Nhà hàng V) phải thanh toán cho bà Nguyễn An Thu T số tiền 27.533.332 đồng (hai mươi bảy triệu năm trăm ba mươi ba nghìn ba trăm ba mươi hai đồng), bao gồm:

+ Tiền lương tạm giữ của các tháng 6,7,8,10 và 11 của năm 2015 là 12.000.000 đồng; lương 07 ngày của tháng 01/2016 (Từ ngày 01/01/2016 đến ngày 07/01/2016) là 2.333.333 đồng.

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 06/2015 đến khi chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 06/01/2016 là 13.199.999 đồng.

Kể từ ngày bà T có đơn yêu cầu thi hành án nếu Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nhà Hàng Nhà hàng V (Tên gọi cũ Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Nhà hàng Nhà hàng V) chưa thi hành trả số tiền nêu trên thì hàng tháng Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nhà Hàng Nhà hàng V (Tên gọi cũ Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Nhà hàng Nhà hàng V) còn phải trả cho bà T số tiền lãi của số tiền còn phải thi hành, theo mức lãi suất qui định tại Điều 357 Bộ luật dân sự năm 2015.

2. Không chấp nhận các yêu cầu của bà Nguyễn An Thu T về việc:

+ Tuyên bố Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nhà Hàng Nhà hàng V (Tên gọi cũ Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Nhà hàng Nhà hàng V) đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà T, buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nhà Hàng Nhà hàng V (Tên gọi cũ Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Nhà hàng Nhà hàng V) nhận bà T trở lại làm việc có hợp đồng và chế độ theo luật lao động.

+ Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nhà Hàng Nhà hàng V (Tên gọi cũ Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Nhà hàng Nhà hàng V) bồi thường 02 tháng tiền lương đo đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

+ Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nhà Hàng Nhà hàng V (Tên gọi cũ Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Nhà hàng Nhà hàng V) trả lương những ngày không được làm việc từ ngày 07/01/2016 đến ngày xét xử sơ thẩm;

+ Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nhà Hàng Nhà hàng V (Tên gọi cũ Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Nhà hàng Nhà hàng V) thanh toán đủ tiền lương là 20% trên 12.000.000 đồng mỗi tháng từ tháng 5/2015 đến tháng 11/2015.

3. Về án phí:

Án phí lao động sơ thẩm: Công ty Trách nhiệm hữu hạn Nhà Hàng Nhà hàng V (Tên gọi cũ Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Nhà hàng Nhà hàng V) phải chịu án phí sơ thẩm là 826.000 đồng (Tám trăm hai mươi sáu nghìn đồng), thi hành tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Án phí lao động phúc thẩm: Bà Nguyễn An Thu T được miễn theo quy định pháp luật.

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 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.

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Viện KSND Cấp cao tại TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Cấp cao tại TP.HCM;
- Viện KSND Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục THADS Quận U;
- Tòa án nhân dân Quận U;
- Viện KSND Quận U;
- Các đương sự;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án.

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

Hồ Minh Cường