

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 19/2018/LĐ-PT
Ngày 15-11-2018
V/v tranh chấp đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động”

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI**

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Triệu Thị Huỳnh Hoa.

Các Thẩm phán: Bà Phan Thị Thu Hương
Bà Phạm Thị Xuân Đào

- Thư ký phiên tòa: Ông Ngô Hoàng Long - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai: Bà Nguyễn Thị Bình - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Từ ngày 12 đến ngày 15 tháng 11 năm 2018, tại trụ sở, Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 09/2018/TLPT-LĐ, ngày 23 tháng 8 năm 2018 về: “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 07/2018/LĐ-ST, ngày 02 tháng 7 năm 2018 của Tòa án nhân dân thành phố B bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 22/2018/QĐ-PT, ngày 18 tháng 10 năm 2018, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông P, sinh năm 1950.

Địa chỉ: Phường A, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Vũ Ngọc H, sinh năm 1977. (Văn bản ủy quyền ngày 09/11/2018).

Địa chỉ: phường D, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

- Bị đơn: Công ty trách nhiệm hữu hạn K.

Địa chỉ trụ sở chính: xã Q, huyện S, thành phố Hà Nội.

Địa chỉ nhà máy: phường C, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: Ông G - Tổng Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Vy Văn M, sinh năm 1975. (Văn bản ủy quyền ngày 08/3/2018).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo nội dung đơn khởi kiện, các đơn khởi kiện bổ sung và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, nguyên đơn ông P trình bày:

Ông P làm việc tại Công ty trách nhiệm hữu hạn K (sau đây gọi tắt là Công ty K) từ ngày 01/4/2005 theo hợp đồng lao động xác định thời hạn 36 tháng (từ ngày 01/4/2005 đến ngày 31/3/2008), công việc là Giám sát xây dựng, mức lương cơ bản 1.200 USD/tháng, phụ cấp nhà ở 300 USD/tháng. Ngày 01/4/2008, ông P và Công ty K tiếp tục ký hợp đồng lao động số: 1130, thời hạn 36 tháng (từ ngày 01/4/2008 đến ngày 31/3/2011), công việc là quản lý, điều hành dự án, mức lương 1.950 USD/tháng, phụ cấp nhà ở 488 USD/tháng. Ngoài ra, ông P còn được hưởng các chế độ khác như thanh toán tiền nghỉ phép năm, tiền vé máy bay khứ hồi về Philippine 02 lần/năm.

Quá trình làm việc, ông P không có vi phạm gì, nhưng ngày 09/10/2009, Công ty K ra quyết định cho ông thôi việc. Nhận thấy Công ty K đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, ông P khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty K phải:

- Nhận ông P trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký;
- Trả lương trong những ngày ông P không được làm việc tính từ ngày 09/10/2009 đến ngày xét xử sơ thẩm là 106 tháng x 10.113 USD/tháng = 1.071.978 USD;
- Bồi thường 02 tháng tiền lương với số tiền 02 tháng x 10.113 USD/tháng = 20.226 USD;
- Trả tiền bảo hiểm xã hội và tiền lãi 1% từ năm 2005 đến năm 2018 với tổng số tiền 270.106 USD;
- Trả tiền bảo hiểm y tế và tiền lãi 1% từ năm 2005 đến năm 2018 là 47.498 USD;
- Trả 30 ngày nghỉ và tiền lãi từ năm 2009 đến năm 2018 với tổng số tiền là 54.609 USD;
- Trả tiền vé máy bay từ năm 2009 đến năm 2018 và tiền lãi 1% với tổng số tiền là 20.328 USD;
- Bồi thường chấm dứt hợp đồng lao động từ năm 2005 đến năm 2018 là 13 năm theo chính sách công ty, tính 30 ngày mỗi năm làm việc là 131.469 USD;
- Trả tiền visa Việt Nam từ năm 2009 đến năm 2018 và tiền lãi 1% với tổng số tiền 14.300 USD;
- Bồi thường thất nghiệp theo Điều 17 Luật lao động với số tiền 141.582 USD;
- Trả tiền lãi do chậm trả lương theo quy định tại Điều 59 Bộ luật lao động với mức lãi 1%, tổng số tiền là 243.727 USD;

- Trả tiền tăng lương hàng năm 15% theo quy định tại Điều 63 Bộ luật lao động là 588.816 USD;

- Trả tiền bảo hiểm thất nghiệp từ năm 2005 đến năm 2018 và tiền lãi 1% với tổng số tiền 16.219 USD;

- Trả tiền thưởng cuối năm 03 tháng lương từ năm 2009 đến năm 2018 là 10.113 USD x 03 tháng x 09 năm = 273.051 USD.

Tổng số tiền ông P yêu cầu Công ty K thanh toán là 2.893.909 USD, trên cơ sở mức lương là 10.113 USD/tháng và mức lãi suất là 1%/tháng.

Ông P xác định đã nhận của Công ty K số tiền 60.450 USD. Do đó, cần trừ số tiền đã nhận, ông P yêu cầu Công ty K phải trả số tiền 2.893.909 USD – 60.450 USD = 2.833.459 USD.

Tại phiên tòa sơ thẩm, ông P yêu cầu mức tỷ giá USD/VNĐ là 01 USD = 21.160 đồng. Như vậy, quy đổi tỷ giá, ông P yêu cầu Công ty K có nghĩa vụ thanh toán số tiền 2.833.459 USD x 21.160 đồng = 59.955.992.440 đồng.

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty trách nhiệm hữu hạn K trình bày:

Ngày 01/4/2005, Công ty K và ông P (Quốc tịch Philippines) ký hợp đồng lao động thời hạn 36 tháng (từ ngày 01/4/2005 đến ngày 31/3/2008). Hai bên đã hoàn thành mọi nghĩa vụ, trách nhiệm với nhau theo đúng hợp đồng lao động đã ký. Kết thúc hợp đồng lao động ngày 01/4/2005, Công ty K và ông P tiếp tục ký hợp đồng lao động số: 1130 Amata, ngày 01/4/2008, thời hạn 36 tháng (từ ngày 01/4/2008 đến ngày 31/3/2011). Hợp đồng lao động thứ 2 có quy định về tiền lương, phụ cấp, trợ cấp và các chế độ khác mà người lao động được hưởng như sau:

- Mức lương chính hoặc tiền công: 1.950 USD/tháng;
- Trợ cấp nhà ở: 488 USD/tháng;
- Trợ cấp vé máy bay: 02 vé khứ hồi một năm;
- Nghỉ phép 30 ngày, nghỉ lễ 9 ngày, nghỉ việc riêng theo Luật lao động Việt Nam;
- Bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội: Công ty K tự nguyện mua bảo hiểm khám bệnh cho ông P và vợ tại Bệnh viện Z (Thành phố Hồ Chí Minh) để khám chữa bệnh khi ốm đau.

Quá trình thực hiện hợp đồng lao động số: 1130 Amata, ngày 01/4/2008, do ông P không sẵn lòng làm công việc mới được giao và gây ra không khí làm việc không tốt trong văn phòng OWSJ, nên ngày 09/10/2009, Công ty K đã có công văn chấm dứt hợp đồng lao động với ông P. Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty K đã thanh toán lương, phụ cấp lương cho ông P đến hết ngày 09/10/2009. Tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động, mức lương của ông P là 2.100 USD/tháng, trợ cấp nhà ở là 525 USD/tháng, các chế độ khác không có gì thay đổi so với thời điểm ký hợp đồng.

Công ty K thừa nhận việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông P là trái pháp luật. Tuy nhiên, đối với yêu cầu khởi kiện của ông P, Công ty K chỉ chấp nhận yêu cầu thanh toán tiền lương trong những ngày ông P không được làm việc với thời gian là 17 tháng 21 ngày và 02 tháng tiền lương với mức lương 2.625 USD/tháng, tiền vé máy bay khứ hồi 2 lần (từ Thành phố Hồ Chí Minh - Manila – Thành phố Hồ Chí Minh) có giá 462 USD trong 3 năm là: $462 \text{ USD} \times 03 \times 02 = 2.772 \text{ USD}$.

Công ty K đồng ý tỷ giá USD/VNĐ là: 01 USD = 21.160 đồng.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số: 07/2018/LĐ-ST, ngày 02 tháng 7 năm 2018, Tòa án nhân dân thành phố B căn cứ các Điều 32, 35, 40, 68, 266 Bộ luật tố tụng dân sự 2015; Điều 36, 38, 41, 42, 133 Bộ luật lao động 1994, sửa đổi, bổ sung các năm 2002, 2006, 2007; Luật phí và lệ phí số: 97/2015/QH13, ngày 25/11/2015; Nghị quyết số: 326/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 và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông P đối với bị đơn Công ty K về việc “tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Không chấp nhận yêu cầu Công ty K nhận ông P trở lại làm việc.

Buộc Công ty K có trách nhiệm bồi thường cho ông P số tiền 167.442.447 đồng.

Kể từ ngày án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng người phải thi hành án còn phải chịu thêm khoản tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

Về án phí: Công ty K phải chịu 32.977.350 đồng án phí lao động sơ thẩm. Được tính trừ vào số tiền án phí Công ty K đã thi hành trong bản án có hiệu lực là 29.667.070 đồng, Công ty K phải nộp tiếp số tiền 3.310.280 đồng án phí lao động sơ thẩm.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 05/7/2018, nguyên đơn ông P kháng cáo toàn bộ bản án. Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn xác định giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phát biểu:

Về việc chấp hành pháp luật tố tụng: Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án cấp phúc thẩm của Thẩm phán, Hội đồng xét xử và việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng trong vụ án đúng với quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung kháng cáo: Tại phiên tòa ngày 12/11/2018, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của ông P, sửa một phần bản án sơ thẩm, cụ thể:

- Không chấp nhận các yêu cầu sau của ông P: Buộc Công ty K nhận trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký; thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và lãi suất; bồi thường chấm dứt lao động từ năm 2005 đến năm 2018 là 13 năm theo chính sách của công ty; tiền visa cho 09 năm từ năm 2009 đến năm 2018 và tiền lãi 1%; bồi thường thất nghiệp theo Điều 17 Bộ luật lao động; tiền lãi 1% do chậm trả lương theo quy định tại Điều 59 Bộ luật lao động; trả tiền tăng lương hàng năm 15% theo quy định tại Điều 63 Bộ luật lao động.

- Chấp nhận những yêu cầu khởi kiện sau của ông P: Bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp trong những ngày ông P không được làm việc từ ngày 10/10/2009 đến ngày 31/3/2011 là 17 tháng 21 ngày; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; thanh toán 60 ngày tiền phép năm; thanh toán tiền vé máy bay trong 03 năm theo hợp đồng lao động; trả trợ cấp thôi việc 06 năm làm việc, mỗi năm làm việc là $\frac{1}{2}$ tháng lương; bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước; thanh toán 09 ngày lương từ ngày 01/10/2009 đến ngày 09/10/2009 với số tiền 862,5 USD. Mức lương làm căn cứ tính bồi thường cho ông P là 2.625 USD/tháng.

Tại phiên tòa ngày 15/11/2018, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ mức lương và phụ cấp để tính bồi thường cho ông P là 2.875 USD/tháng.

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] Ông P khởi kiện 02 vụ án tranh chấp lao động với Công ty K tại Tòa án nhân dân thành phố B: Vụ án thứ nhất là tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được Tòa án nhân dân thành phố B thụ lý giải quyết lần đầu vào ngày 02/12/2009; vụ án thứ hai là tranh chấp về tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế được Tòa án nhân dân thành phố B thụ lý ngày 25/11/2014.

Đối với vụ án thứ nhất: Tòa án nhân dân thành phố B giải quyết sơ thẩm lần 1 theo Bản án số: 38/2010/LĐ-ST, ngày 26/5/2010; Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai giải quyết phúc thẩm lần 1 theo Bản án số: 24/2010/LĐ-PT, ngày 29/10/2010; Tòa án nhân dân thành phố B giải quyết sơ thẩm lần 2 theo Bản án số: 24/2011/LĐ-ST, ngày 15/9/2011; Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai giải quyết phúc thẩm lần 2 theo Bản án số: 07/2012/LĐ-PT, ngày 08/5/2012; Quyết định giám đốc thẩm lần 1 số: 01/2014/LĐ-GĐT, ngày 29/4/2014 hủy Bản án số: 24/2011/LĐ-ST, ngày 15/9/2011 của Tòa án nhân dân thành phố B và Bản án số: 07/2012/LĐ-PT, ngày 08/5/2012 của Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai; Tòa án nhân dân thành phố B giải quyết sơ thẩm lần 3 theo Bản án số: 35/2014/LĐ-ST, ngày 22/9/2014; Tòa án

nhân dân tỉnh Đồng Nai giải quyết phúc thẩm lần 3 theo Bản án số: 12/2015/LĐ-PT, ngày 17/4/2015; Quyết định giám đốc thẩm lần 2 số: 08/2017/LĐ-GĐT, ngày 15/9/2017 của Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh hủy Bản án số: 35/2014/LĐ-ST, ngày 22/9/2014 của Tòa án nhân dân thành phố B và Bản án số: 12/2015/LĐ-PT, ngày 17/4/2015 của Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai; Tòa án nhân dân thành phố B đã thụ lý giải quyết sơ thẩm lần 4 số: 47/2018/TLST-LĐ, ngày 26/02/2018.

Đối với vụ án thứ hai: Tòa án nhân dân thành phố B đã giải quyết sơ thẩm lần 1 theo Bản án số: 04/2016/LĐ-ST, ngày 31/3/2016; Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai giải quyết phúc thẩm lần 1 theo Bản án số: 25/2017/LĐ-PT, ngày 02/11/2017; Tòa án nhân dân thành phố B đã thụ lý giải quyết sơ thẩm lần 2 số: 105/2017/TLST-LĐ, ngày 22/12/2017.

Đến ngày 06/3/2018, Tòa án nhân dân thành phố B ra Quyết định nhập vụ án số: 45/2018/QĐST-LĐ về việc nhập vụ án lao động sơ thẩm thụ lý số: 105/2017/TLST-LĐ, ngày 22/12/2017 về việc “Tranh chấp tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế” vào vụ án lao động sơ thẩm thụ lý số: 47/2018/TLST-LĐ, ngày 26 tháng 02 năm 2018 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

[2] Các đương sự đều thống nhất, ngày 01/4/2005, Công ty K và ông P ký hợp đồng lao động thời hạn 36 tháng (từ ngày 01/4/2005 đến ngày 31/3/2008). Sau đó, ngày 01/4/2008, Công ty K và ông P tiếp tục ký hợp đồng lao động số: 1130, thời hạn 36 tháng (từ ngày 01/4/2008 đến 31/3/2011). Ngày 09/10/2009, Công ty K đã chấm dứt hợp đồng lao động với ông P. Qua nhiều lần xét xử, giữa ông P và Công ty K thống nhất công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông P là trái pháp luật. Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm không tuyên hủy thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 09/10/2009 của Công ty K đối với ông P là thiếu sót cần bổ sung.

[3] Xét các yêu cầu kháng cáo cụ thể của ông P:

- Về việc yêu cầu Công ty K nhận trở lại làm việc:

Theo nguyên đơn, hợp đồng lao động giữa ông P và Công ty K có thời hạn đến ngày 31/3/2011, nhưng công ty không thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng theo Điều 47 Bộ luật lao động. Vì vậy, căn cứ khoản 2 Điều 22 Bộ luật lao động, hợp đồng lao động giữa ông P và Công ty K trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Xét Công ty K không đồng ý nhận ông P trở lại làm việc và hợp đồng lao động số: 1130, ngày 01/4/2008 giữa ông P và Công ty K đến nay đã hết hạn (từ ngày 01/4/2008 đến 31/3/2011). Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của ông P về việc buộc Công ty K nhận ông P trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký là có căn cứ pháp luật.

- Về việc yêu cầu Công ty K bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc, từ ngày 09/10/2009 đến ngày xét xử sơ thẩm là 106 tháng x 10.113 USD/tháng = 1.071.978 USD:

Ông P bắt đầu nghỉ việc tại Công ty K từ ngày 10/10/2009 và hợp đồng lao động giữa các bên có thời hạn đến ngày 31/3/2011. Vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty K có trách nhiệm bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày ông P không được làm việc từ ngày 10/10/2009 đến ngày 31/3/2011 là 17 tháng 21 ngày là có căn cứ.

Đối với mức lương làm căn cứ tính bồi thường: Theo nguyên đơn, tại thời điểm nghỉ việc, tổng mức lương và các khoản phụ cấp của ông P là 2.875 USD/tháng, nhưng ông P yêu cầu căn cứ vào mức lương 10.113 USD/tháng (được tính trên cơ sở tăng lương hàng năm và mỗi năm tăng 15%) để tính bồi thường. Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện bị đơn xác nhận Công ty K tính tiền lương cho ông P theo bản kết thúc hợp đồng – thanh toán lần cuối là 2.875 USD/tháng nhưng do công ty tính không chính xác; thực tế, mức lương khi nghỉ việc của ông P được hưởng là 2100 USD/tháng, phụ cấp nhà ở là 525 USD/tháng, tổng cộng là 2.625 USD/tháng. Xét trình bày của Công ty K là không có cơ sở. Bởi lẽ, theo nội dung hợp đồng lao động, hàng tháng ông P được nhận tiền lương, trợ cấp nhà ở và trợ cấp đi lại. Vì vậy, tổng tiền lương và phụ cấp được nhận tại thời điểm nghỉ việc theo ông P trình bày là phù hợp với mức lương theo bản kết thúc hợp đồng – thanh toán lần cuối Công ty K đã tính để trả cho ông P. Do đó, mức lương và phụ cấp làm căn cứ tính bồi thường cho ông P là 2.875 USD/tháng. Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông P, buộc Công ty K phải bồi thường cho ông P khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp trong những ngày không được làm việc là $2.875 \text{ USD/tháng} \times 17 \text{ tháng} 21 \text{ ngày} = 50.887,5 \text{ USD}$. **(1)**

- Về việc yêu cầu Công ty K bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là $02 \text{ tháng} \times 10.113 \text{ USD/tháng} = 20.226 \text{ USD}$:

Như nhận định trên, mức lương làm căn cứ để tính bồi thường cho ông P là 2.875 USD/tháng. Do đó, căn cứ khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động, Công ty K có trách nhiệm bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật cho ông P là $2.875 \text{ USD/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 5.750 \text{ USD}$. **(2)**

- Về việc yêu cầu Công ty K thanh toán tiền bảo hiểm xã hội và lãi suất (1%) là 270.106 USD:

Căn cứ Điều 2 Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 thì đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội là công dân Việt Nam. Ông P là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam nên không thuộc đối tượng được tham gia bảo hiểm xã hội. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của ông P về việc yêu cầu Công ty K thanh toán tiền bảo hiểm xã hội và lãi suất là có căn cứ pháp luật.

- Về việc yêu cầu Công ty K thanh toán tiền bảo hiểm y tế và lãi suất (1%) từ năm 2005 đến năm 2018 là 47.498 USD:

Căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 1, khoản 1 Điều 12 và Điều 51 Luật bảo hiểm y tế 2008, thì từ ngày 01/7/2009, người nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm y tế. Do đó, Công ty K phải có trách nhiệm đóng bảo hiểm y tế cho ông P từ ngày 01/7/2009 đến khi hợp đồng lao động hết

hạn ngày 31/3/2011. Do ông P không yêu cầu truy đóng bảo hiểm y tế, nên Công ty K có trách nhiệm trả tiền bảo hiểm y tế cho ông P từ ngày 01/7/2009 đến ngày 31/3/2011.

+ Về tiền lương đóng bảo hiểm y tế: Căn cứ khoản 2 và khoản 5 Điều 14 Luật bảo hiểm y tế 2008 quy định:

“2. Đối với người lao động hưởng tiền lương, tiền công theo quy định của người sử dụng lao động thì căn cứ để đóng bảo hiểm y tế là tiền lương, tiền công tháng được ghi trong hợp đồng lao động.

5. Mức tiền công, tiền lương tối đa để tính mức đóng bảo hiểm y tế là 20 lần mức lương tối thiểu”.

Tiền lương của ông P theo hợp đồng lao động từ ngày 01/7/2009 đến ngày 31/3/2011 là 2.100 USD/tháng; quy đổi ra VNĐ là 2.100 USD/tháng x 21.160 đồng = 44.436.000 đồng/tháng.

Tiền lương tối thiểu từ ngày 01/7/2009 đến ngày 30/4/2010 là 650.000 đồng/tháng (theo Nghị định số: 33/2009/NĐ-CP, ngày 06/4/2009 của Chính phủ). Do đó, tiền lương tối đa để tính mức đóng bảo hiểm y tế của ông P từ ngày 01/7/2009 đến ngày 30/4/2010 là 650.000 đồng/tháng x 20 tháng = 13.000.000 đồng/tháng.

Tiền lương tối thiểu từ ngày 01/5/2010 đến ngày 31/3/2011 là 730.000 đồng/tháng (theo Nghị định số: 28/2010/NĐ-CP, ngày 25/3/2010 của Chính phủ). Do đó, tiền lương tối đa để tính mức đóng bảo hiểm y tế của ông P từ ngày 01/5/2010 đến ngày 31/3/2011 là 730.000 đồng/tháng x 20 tháng = 14.600.000 đồng/tháng.

+ Về mức đóng bảo hiểm y tế: Từ ngày 01/7/2009 đến ngày 31/12/2009, người sử dụng lao động đóng 2% mức tiền lương, tiền công tháng của người lao động; từ ngày 01/01/2010 đến ngày 31/3/2011, người sử dụng lao động đóng 3% mức tiền lương, tiền công tháng của người lao động.

Như vậy, Công ty K có trách nhiệm trả tiền bảo hiểm y tế cho ông P như sau:

Từ ngày 01/7/2009 đến ngày 31/12/2009 là 2% x 13.000.000 đồng/tháng x 06 tháng = 1.560.000 đồng;

Từ ngày 01/01/2010 đến ngày 30/4/2010 là 3% x 13.000.000 đồng/tháng x 04 tháng = 1.560.000 đồng;

Từ ngày 01/5/2010 đến ngày 31/3/2011 là 3% x 14.600.000 đồng/tháng x 11 tháng = 4.818.000 đồng.

Tổng cộng là: 7.938.000 đồng. **(3)**

- Về việc yêu cầu Công ty K thanh toán tiền phép năm từ năm 2009 đến năm 2018:

Theo bản kết thúc hợp đồng – thanh toán lần cuối, Công ty K tính tiền phép 25 ngày nghỉ phép năm 2009 (tính đến ngày 09/10/2009) nhưng chưa thanh toán

cho ông P với số tiền là 2.187,5 USD. Xét Công ty K tính tiền phép của 25 ngày cho ông P là phù hợp vì sau ngày 09/10/2009, ông P không làm việc nên không có cơ sở tính tiền phép đến năm 2018. Nhưng như nhận định trên thì mức lương làm căn cứ tính cho ông P là 2.875 USD/tháng. Do đó, Công ty K phải trả tiền phép cho ông P là 2.875 USD/tháng x 25 ngày = 2.395,8 USD. Tuy nhiên, tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện Công ty K đồng ý thanh toán tiền phép cho ông P với số tiền là 5.250 USD theo như nội dung bản án sơ thẩm. Xét sự tự nguyện của Công ty K là có lợi cho người lao động. Do đó, Hội đồng xét xử buộc Công ty K thanh toán tiền phép cho ông P là 5.250 USD. **(4)**

- Về việc yêu cầu Công ty K thanh toán tiền vé máy bay đi về từ Việt Nam – Philippines và ngược lại từ năm 2009 đến năm 2018:

Căn cứ thỏa thuận trong hợp đồng, ông P được trợ cấp vé máy bay đi lại từ Việt Nam – Philippines – Việt Nam là 02 vé khứ hồi trong 01 năm. Tuy nhiên, ông P yêu cầu thanh toán tiền đi lại trong các năm từ 2009 đến năm 2018 là không có cơ sở do hợp đồng lao động giữa các bên chấm dứt vào ngày 31/3/2011 nên ông P chỉ được thanh toán khoản tiền này trong 03 năm (từ 2009 đến 2011). Theo bản kết thúc hợp đồng thì vé khứ hồi đã thanh toán cho ông P năm 2008 là 462 USD, Công ty K chấp nhận thanh toán đối với yêu cầu này với số tiền là 462 USD x 03 năm x 02 = 2.772 USD là phù hợp nên Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận là đúng quy định pháp luật. **(5)**

- Về việc yêu cầu Công ty K bồi thường chấm dứt lao động từ năm 2005 đến năm 2018 là 13 năm theo chính sách của công ty (tính 30 ngày cho mỗi năm làm việc) là 131.469 USD; thanh toán tiền visa cho 09 năm (từ năm 2009 đến năm 2018) và tiền lãi (1%) với số tiền là 14.300 USD:

Căn cứ Điều 41 Bộ luật lao động thì người sử dụng lao động không có nghĩa vụ bồi thường các khoản tiền trên khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Mặt khác, nội dung hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể cũng không thỏa thuận các nội dung trên. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của ông P là đúng quy định pháp luật.

- Về yêu cầu Công ty K bồi thường thất nghiệp theo Điều 17 Bộ luật lao động với số tiền 141.582 USD:

Theo quy định tại Điều 17 Bộ luật lao động, người sử dụng lao động phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ làm người lao động mất việc làm. Trong vụ án này, Công ty K đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên phải chịu trách nhiệm pháp lý được quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu trên của ông P là đúng quy định pháp luật.

- Về việc yêu cầu tiền tăng lương hàng năm 15% theo quy định tại Điều 63 Bộ luật lao động với số tiền 588.816 USD:

Ông P xác định giữa ông và Công ty K có thỏa thuận miệng về việc tăng lương 15% mỗi năm nhưng Công ty K không thừa nhận. Mặt khác, trong hợp đồng lao động không có thỏa thuận về việc ông P đủ điều kiện nào thì được tăng lương

và mức tăng lương là bao nhiêu. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của ông P là đúng quy định pháp luật.

- Về yêu cầu thanh toán bảo hiểm thất nghiệp từ năm 2005 đến năm 2018 với số tiền là 16.219 USD:

Căn cứ Điều 2 Luật bảo hiểm xã hội 2006, ông P không phải là đối tượng được hưởng bảo hiểm thất nghiệp. Tuy nhiên, căn cứ khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động, Công ty K phải có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho ông P khi chấm dứt hợp đồng lao động.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện ông P xác định theo quy định pháp luật mức trợ cấp thôi việc mỗi năm làm việc được tính bằng $\frac{1}{2}$ tháng lương nhưng giữa ông P và Công ty K có thỏa thuận mỗi năm làm việc được tính trợ cấp thôi việc là 01 tháng lương. Đại diện Công ty K cũng thừa nhận tại bản thanh toán lần cuối, Công ty K tính trợ cấp thôi việc cho ông P mỗi năm làm việc là 01 tháng lương nhưng ông P không đồng ý và khởi kiện, nên nay Công ty K đề nghị Tòa án tính theo quy định pháp luật mỗi năm làm việc là nửa tháng lương. Xét căn cứ vào bảng kết thúc hợp đồng – thanh toán lần cuối, Công ty K tính trợ cấp thôi việc cho ông P mỗi năm làm việc là 01 tháng lương, có lợi cho ông P so với quy định của Bộ luật lao động. Do đó, Hội đồng xét xử buộc Công ty K có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho ông P trong 06 năm làm việc là $2.875 \text{ USD/tháng} \times 06 \text{ tháng} = 17.250 \text{ USD}$. **(6)**

- Về việc ông P yêu cầu Công ty K thanh toán tiền thưởng cuối năm 03 tháng lương từ 2009 đến 2018 là $10.113 \text{ USD} \times 03 \text{ tháng} \times 09 \text{ năm} = 273.051 \text{ USD}$:

Ông P xác định hàng năm ông được Công ty K thưởng 03 tháng lương. Công ty K xác định việc thưởng căn cứ vào nhiều yếu tố, tình hình kinh doanh của công ty và người lao động có hoàn thành tốt công việc hay không. Xét nội dung hợp đồng lao động không có thỏa thuận về việc trả thưởng; tuy nhiên, tại Điều 12 thỏa ước lao động tập thể thể hiện *“tối thiểu mỗi công nhân sẽ được nhận tiền thưởng hàng năm tương đương với 01 tháng lương cơ bản”* và *“đối tượng được xét thưởng là những CBCNV đã làm việc trong công ty đủ 06 tháng trở lên tính đến thời điểm xét thưởng (31/12)”*. Như vậy, ông P làm việc liên tục tại Công ty K từ tháng 01/2009 đến ngày 09/10/2009, nên được thưởng một tháng lương cơ bản. Do đó, Hội đồng xét xử buộc Công ty K có trách nhiệm trả tiền thưởng năm 2009 cho ông P là $2.100 \text{ USD/tháng} \times 01 \text{ tháng} = 2.100 \text{ USD}$. **(7)**

- Về việc bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động do vi phạm thời hạn báo trước:

Quá trình giải quyết vụ án, ông P không yêu cầu Công ty K bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, tại bảng kết thúc hợp đồng – thanh toán lần cuối, Công ty K đồng ý thanh toán cho ông P số tiền thông báo sớm cho người lao động 30 ngày lương. Vì vậy, để đảm bảo quyền lợi của người lao động, Tòa án cấp sơ thẩm không buộc Công ty K bồi thường cho ông P do vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp

đồng lao động là thiếu sót. Do đó, căn cứ điểm b khoản 3 Điều 38 và khoản 4 Điều 41 Bộ luật lao động, Hội đồng xét xử buộc Công ty K bồi thường cho ông P một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước là 2.875USD/tháng x 30 ngày = 2.875USD. (8)

- Đối với tiền lương của ông P từ ngày 01/10/2009 đến ngày 09/10/2009:

Công ty K thừa nhận khi nghỉ việc, Công ty K chưa thanh toán tiền lương cho ông P từ ngày 01/10/2009 đến ngày 09/10/2009 với số tiền là 862,5 USD và đồng ý trả cho ông P. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty K có nghĩa vụ thanh toán cho ông P tiền lương từ ngày 01/10/2009 đến ngày 09/10/2009 là 862,5 USD. (9)

- Về việc ông P yêu cầu Công ty K trả lãi đối với các khoản tiền: chậm trả lương theo quy định tại Điều 59 Bộ luật lao động, tiền trợ cấp thôi việc, tiền bảo hiểm y tế, tiền vé máy bay, bảo hiểm thất nghiệp, Hội đồng xét xử xét thấy:

+ Về yêu cầu trả lãi theo quy định tại Điều 59 Bộ luật lao động: Căn cứ Điều 41 Bộ luật lao động, do Công ty K đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên có nghĩa vụ bồi thường cho ông P một khoản tương ứng tiền lương và phụ cấp cho những ngày ông P không được làm việc cộng với ít nhất hai tháng tiền lương và phụ cấp. Như vậy, khoản tiền Công ty K thanh toán cho ông P là tiền bồi thường không phải là tiền lương, nên không có việc chậm trả lương để phải tính lãi theo quy định tại Điều 59 Bộ luật lao động.

+ Về yêu cầu trả tiền lãi trợ cấp thôi việc: Căn cứ Điều 41 Bộ luật lao động, trong trường hợp người lao động không muốn trở lại làm việc, thì người lao động được trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động. Như vậy, trong vụ án này, khi Công ty K đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ngày 09/10/2009, ông P không đồng ý nên khởi kiện và yêu cầu nhận trở lại làm việc. Như đã nhận định trên, Tòa án không chấp nhận yêu cầu nhận ông P trở lại làm việc là có căn cứ pháp luật. Do đó, tiền lãi đối với khoản tiền trợ cấp thôi việc chỉ phát sinh khi bản án có hiệu lực pháp luật và ông P có đơn yêu cầu thi hành án theo quy định của pháp luật.

+ Về yêu cầu lãi suất tiền bảo hiểm y tế: Theo khoản 2 Điều 49 Luật bảo hiểm y tế 2008 quy định: *“Cơ quan, tổ chức, người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng bảo hiểm y tế mà không đóng hoặc đóng không đầy đủ theo quy định của pháp luật thì cùng với việc phải đóng đủ số tiền chưa đóng, còn phải nộp số tiền lãi trong thời gian chậm đóng theo mức lãi suất cơ bản do Ngân hàng nhà nước công bố; nếu không thực hiện thì theo yêu cầu của người có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính, ngân hàng, tổ chức tín dụng khác, kho bạc nhà nước có trách nhiệm trích tiền từ tài khoản tiền gửi của người có trách nhiệm đóng bảo hiểm y tế để nộp số tiền chưa đóng, chậm đóng và lãi của số tiền này vào tài khoản của quỹ bảo hiểm y tế”*. Do đó, ông P không phải là người được hưởng tiền lãi đối với số tiền bảo hiểm y tế Công ty K chưa đóng.

+ Đối với các khoản lãi khác: Ông P thừa nhận đã nhận của Công ty K số tiền 60.450 USD khi thi hành các bản án trước đây, nhưng các bản án bị hủy nên

Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu về lãi suất của ông P là đúng quy định pháp luật.

Như vậy, tổng số tiền Công ty K có nghĩa vụ thanh toán cho ông P là: **(1) + (2) + (3) + (4) + (5) + (6) + (7) + (8) + (9) = 50.887,5 USD + 5.750 USD + 7.938.000 đồng + 5.250 USD + 2.772 USD + 17.250 USD + 2.100 USD + 2.875 USD + 862,5 USD = 87.747 USD + 7.938.000 đồng.**

Ông P và Công ty K đều xác định, ông P đã được Công ty K trả số tiền 60.450 USD khi thi hành các bản án trước đây. Do đó, sau khi căn trừ số tiền đã nhận, Công ty K còn phải tiếp tục thanh toán cho ông P số tiền là: 87.747 USD + 7.938.000 đồng - 60.450 USD = 27.297 USD + 7.938.000 đồng; quy đổi ra VNĐ là 27.297 USD x 21.160 đồng + 7.938.000 đồng = 585.542.520 đồng.

Ngoài ra, trong quá trình thi hành án các bản án có hiệu lực trước đây, Công ty K đã thanh toán cho ông P khoản tiền lãi là 2.303.073 đồng (theo Thông báo số: 456/TB-THADS, ngày 04/9/2015 V.v khấu trừ tiền trong tài khoản để thi hành án của Chi cục Thi hành án dân sự huyện Sóc Sơn); do các bản án đã bị hủy nên phải căn trừ số tiền này vào khoản tiền Công ty K có nghĩa vụ thanh toán cho ông P. Như vậy, số tiền Công ty K còn phải tiếp tục thanh toán cho ông P là 585.542.520 đồng – 2.303.073 đồng = **583.239.447 đồng.**

Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của ông P; sửa một phần bản án sơ thẩm; chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn; buộc Công ty K có trách nhiệm tiếp tục thanh toán cho ông P số tiền **583.239.447 đồng.**

[4] Về áp dụng pháp luật: Vụ án được Tòa án nhân dân thành phố B thụ lý giải quyết lần đầu ngày 02/12/2009 nhưng Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14, ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội để tính án phí sơ thẩm là không chính xác. Trong vụ án này, phải áp dụng Pháp lệnh số: 10/2009/UBTVQH12, ngày 27/02/2009 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội để tính án phí sơ thẩm.

[5] Về án phí: Công ty K phải chịu án phí lao động sơ thẩm trên tổng số tiền được chấp nhận (87.747 USD x 21.160 đồng + 7.938.000 đồng = 1.864.664.520 đồng) là: 12.000.000 đồng + 2% x (1.864.664.520 đồng – 400.000.000 đồng) = 41.293.290 đồng. Được tính trừ vào số tiền án phí Công ty K đã thi hành trong bản án có hiệu lực là 29.667.070 đồng, Công ty K phải nộp tiếp số tiền án phí là 11.626.220 đồng.

[6] Về ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai: Quan điểm và đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai là phù hợp với một phần nhận định của Hội đồng xét xử nên chấp nhận một phần.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 308 và Điều 309 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn ông P. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số: 07/2018/LĐ-ST, ngày 02 tháng 7 năm 2018 của Tòa án nhân dân thành phố B.

Áp dụng các Điều 36, 38, 41, 42, 133 Bộ luật lao động 1994, sửa đổi, bổ sung các năm 2002, 2006, 2007; khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự 2015; Pháp lệnh số: 10/2009/UBTVQH12, ngày 27/02/2009 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông P đối với bị đơn Công ty trách nhiệm hữu hạn K về việc “tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Hủy Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 09/10/2009 của Công ty trách nhiệm hữu hạn K đối với ông P.

Không chấp nhận yêu cầu Công ty trách nhiệm hữu hạn K nhận ông P trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký.

Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn K có trách nhiệm tiếp tục thanh toán cho ông P số tiền 583.239.447 đồng.

Kể từ ngày án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng người phải thi hành án còn phải chịu thêm khoản tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

2. Về án phí: Công ty trách nhiệm hữu hạn K phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 41.293.290 đồng. Được tính trừ vào số tiền án phí Công ty trách nhiệm hữu hạn K đã thi hành trong bản án có hiệu lực là 29.667.070 đồng (theo Thông báo số: 456/TB-THADS, ngày 04/9/2015 V.v khấu trừ tiền trong tài khoản để thi hành án của Chi cục Thi hành án dân sự huyện S), Công ty trách nhiệm hữu hạn K phải nộp tiếp số tiền án phí là 11.626.220 đồng.

Ông P được miễn nộp toàn bộ án phí sơ thẩm và phúc thẩm.

Trường hợp bản án 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 Điều 6, 7, 7a, 7b, 9 Luật thi hành án dân sự. Thời hiệu thi hành án 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:

- VKSND tỉnh Đồng Nai;
- TAND TP. B;
- Chi cục THADS TP. B;
- Các đương sự;
- Lưu.

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

(Đã ký)

Triệu Thị Huỳnh Hoa