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: 937/2019/LĐ-PT Ngày: 22 - 10 - 2019 V/v Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tiền lương.	

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

Ông Đỗ Giang.

- 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 Phùng Thị Lan – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 03, ngày 16 và ngày 22 tháng 10 năm 2019, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 45/2019/TLPT-LĐ ngày 15 tháng 7 năm 2019 về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tiền lương".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 394/2019/LĐ-ST ngày 13/5/2019 của Tòa án nhân dân Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4332/2019/QĐ-PT ngày 13/9/2019 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 8324/2019/QĐ-PT ngày 03/10/2019 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông Nguyễn Hữu T, sinh năm 1980; Cư trú tại: 143/1 đường N, Phường N, quận V, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông Cao Lương T1, sinh năm: 1955; Cư trú tại: Số 9 đường L, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh (Giấy ủy quyền số công chứng 10068 ngày 27/3/2018 tại Phòng công chứng số 5, Thành phố Hồ Chí Minh) (vắng mặt khi tuyên án).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nguyễn Hữu L, sinh năm: 1973, Luật sư của Công ty Luật T, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn: Công ty N; Trụ sở tại: 6E đường X, Phường H, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông Nguyễn Tư Hoàng H, sinh năm: 1979 - Chức vụ: Giám đốc; Cư trú tại: 250/7B đường T, phường Đ, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn:

- Bà Bùi Thùy T2, sinh năm: 1985; Cư trú tại: 2733/27/2A đường H, Phường G, Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh (vắng mặt khi tuyên án);

- Hoặc bà Phạm Vân Thanh T3, sinh năm: 1987; Cư trú tại: 5/5 đường H, Phường Q, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

(Giấy ủy quyền ngày 14/8/2019 của Công ty N).

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn - ông Nguyễn Hữu T.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, nguyên đơn ông Nguyễn Hữu T có người đại diện theo ủy quyền là ông Cao Lương T1 trình bày:

Ông Nguyễn Hữu T làm việc tại Công ty N (sau đây gọi tắt là "Công ty N") từ ngày 23/3/2017, thời gian thử việc 3 tháng, đến 23/6/2017 Công ty ký hợp đồng lao động với ông thời hạn 01 năm, với công việc là theo dõi thi công, giám sát công trình với mức lương theo hợp đồng là 14.000.000 đồng trả qua tài khoản ngân hàng. Ngày 28/8/2017, Công ty N gửi cho ông quyết định chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 30/8/2017. Mặc dù ông T không muốn nghỉ việc tại Công ty, tuy nhiên trong tình thế phải bàn giao công việc cho Công ty, ông đã tập hợp dữ liệu trong thời gian làm việc bàn giao lại cho Công ty. Nhưng Công ty cố tình không chịu nhận bàn giao nên không trả lương tháng 8/2017 cho ông. Từ tháng 03/8/2017, ông T làm tăng ca cả sáng lẫn đêm số giờ tăng ca là 160 tiếng, quy đổi gần 20 ngày công nhưng Công ty chưa trả tiền làm thêm giờ cho ông T. Do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T, ông T khởi kiện yêu cầu buộc Công ty N trả cho ông các khoản sau:

- Trả tiền lương tháng 8/2017: 14.000.000 đồng

- Trả tiền lương làm thêm giờ: 19.781.250 đồng

- Bồi thường 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 28.000.000 đồng.

- Bồi thường 01 tháng lương 14.000.000 đồng do vi phạm thời gian báo trước 30 ngày khi chấm dứt hợp đồng lao động.

- Bồi thường 10 tháng lương còn lại trong hợp đồng lao động: 140.000.000 đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho đến thời hạn kết thúc hợp đồng lao động là ngày 23/6/2018.

Tổng cộng số tiền: 215.781.250 đồng.

Tại bản tự khai và và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, bị đơn Công ty N có người đại diện theo ủy quyền là bà Bùi Thùy T2 trình bày:

Ông Nguyễn Hữu T làm việc tại Công ty N từ ngày 23/3/2017, thời gian thử việc 03 tháng, đến 23/6/2017, Công ty ký hợp đồng lao động với ông T thời hạn 01 năm. Ngày 23/8/2017, ông T và Công ty có buổi họp và ông T đã có ý kiến xin nghỉ việc. Ngày 24/8/2017, ông T gửi email xác nhận và yêu cầu Công ty có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động để ông bàn giao công việc. Ngày 28/8/2017, Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 30/8/2017 dối với ông T. Về tiền lương tháng 8/2017 do ông T không chịu bàn giao công việc nên Công ty chưa trả lương tháng 8/2017 cho ông T.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 394/2019/LĐ-ST ngày 13 tháng 5 năm 2019, Tòa án nhân dân Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh, quyết định:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c, khoản 1, Điều 35; điểm a, khoản 1, Điều 39; Điều 147; Điều 227; Điều 271; Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự;

Căn cứ khoản 3, Điều 36; Điều 94 của Bộ luật lao động;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội.

Căn cứ Luật bảo hiểm xã hội.

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự.

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Hữu T về trả tiền lương tháng 8/2017.

Buộc Công ty N phải trả cho ông Nguyễn Hữu T tiền lương tháng 8/2017 số tiền là 14.000.000 đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Hữu T về bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và trả tiền làm thêm giờ các khoản:

- Bồi thường 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 28.000.000 đồng.

- Bồi thường 01 tháng lương 14.000.000 đồng do vi phạm thời gian báo trước 30 ngày khi chấm dứt hợp đồng lao động.

- Bồi thường 10 tháng lương còn lại trong hợp đồng lao động: 140.000.000 đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho đến thời hạn kết thúc hợp đồng lao động là ngày 23/6/2018.

- Trả tiền làm thêm giờ: 19.781.250 đồng.

3. Công ty N có nghĩa vụ chốt sổ bảo hiểm của ông Nguyễn Hữu T cho đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 30/8/2017 và trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho ông T.

4. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn – ông Nguyễn Hữu T được miễn án phí. Bị đơn - Công ty N phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 420.000 đồng.

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

Ngày 22/5/2019, ông Nguyễn Hữu T nộp đơn kháng cáo toàn bộ nội dung Bản án sơ thẩm số 394/2019/LĐ-ST ngày 13/5/2019 của Tòa án nhân dân Quận C.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện và không rút đơn kháng cáo. Các đương sự không thỏa T1 được với nhau về việc giải quyết vụ án.

* *Nguyên đơn, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày*:

Ông T rút kháng cáo về yêu cầu bị đơn trả tiền lương tháng 8/2017 vì Tòa án cấp sơ thẩm đã chấp nhận yêu cầu này của ông T.

Đối với yêu cầu bị đơn trả tiền làm thêm giờ: Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ về cập nhật chi tiết thời gian và kết quả công việc của ông T từ tháng 4/2017 đến tháng 8/2017 do bị đơn cung cấp tại phiên tòa phúc thẩm thì ông T có làm thêm giờ tổng cộng khoảng 168 giờ tương đương 22 ngày công lao động. Ông T đồng ý trừ ngày công làm thêm giờ vào số ngày ông không làm việc theo quy định của Công ty N. Ông T yêu cầu tính lương làm thêm giờ theo mức lương 14.000.000 đồng/tháng nhưng nhân gấp rưỡi theo quy định của pháp luật.

Về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T: Công ty N đã có ý định chấm dứt hợp đồng lao động với ông T từ dầu tháng 8/2017 nên ngày 09/8/2017, Công ty ban hành Quyết định số 01/QĐ-TVTN chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T và gửi Quyết định này cho cơ quan Bảo hiểm xã hội để báo giảm lao động. Đến ngày 28/8/2017, Công ty căn cứ vào email của ông T gửi ngày 24/8/2017 ban hành Quyết định số 01/QĐ-TVTN chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T là nhằm hợp thức hóa quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 09/8/2017. Tòa sơ thẩm chỉ công nhận Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 28/8/2017 là Quyết định có hiệu lực được xem xét giải quyết trong vụ án, phủ nhận ý chí của bị đơn về chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn tại Quyết định số 01/QĐ-TVTN ngày 09/8/2017 là xét đoán duy ý chí, bỏ qua chứng cứ quan trọng của vụ án dẫn đến nhận định sai lệch bản chất của vụ án. Ngày 23/8/2017 (sau ngày ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 09/8/2017), bà T2 thông báo cho ông T là Công

ty chỉ hợp đồng với ông T đến hết tháng 8/2017 và đã quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Do đó ngày 24/8/2017, ông T mới gửi email cho Công ty yêu cầu Công ty cho ông T quyết định nghỉ việc để thông báo cho nhà thầu biết thời điểm chấm dứt trách nhiệm giám sát thi công và bàn giao công việc. Ông T hoàn toàn không có ý định xin nghỉ việc mà do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông T. Ông T yêu cầu Công ty bồi thường cho ông T các khoản sau: 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 28.000.000 đồng; 01 tháng lương 14.000.000 đồng do vi phạm thời gian báo trước 30 ngày khi chấm dứt hợp đồng lao động; 10 tháng lương còn lại trong hợp đồng lao động: 140.000.000 đồng; Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ tháng 7/2017 cho đến thời hạn kết thúc hợp đồng lao động là ngày 23/6/2018. Sổ bảo hiểm xã hội ông T đang giữ. Đề nghị hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

** Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn - bà Bùi Thùy T2 và bà Phạm Vân Thanh T3 trình bày*:

Về yêu cầu làm thêm giờ: Công ty có quy định về làm thêm giờ. Thời gian làm thêm theo ngày sẽ được timesheet ghi nhận và cộng dồn vào 01 ngày phép hoặc được tính bù vào thời gian làm việc của ngày kế tiếp trong timesheet cá nhân. Mỗi cá nhân phải gửi timesheet theo mẫu của Công ty báo cáo thời gian làm việc, kể cả làm thêm giờ cho Công ty. Công ty sẽ kiểm tra lại vào cuối tuần, cuối tháng hoặc theo từng công trình, dự án. Đối với trường hợp của ông T thì sẽ tổng kết khi dự án kết thúc. Do ông T nghỉ giữa chừng nên Công ty chưa kiểm tra lại được. Tài liệu, chứng cứ về cập nhật chi tiết thời gian và kết quả công việc của ông T từ tháng 4/2017 đến tháng 8/2017 tại Toà án cấp phúc thẩm do Công ty cung cấp được in ra từ máy tính của Công ty do ông T báo cáo. Theo như trình bày của chủ dự án thì ông T thường xuyên không có mặt tại công trình, báo cáo thời gian làm việc của ông T là không chính xác. Hiện tại Công ty cũng chưa xác minh lại thời gian làm việc, làm thêm giờ của ông T. Công ty thừa nhận việc quản lý làm thêm giờ của nhân viên còn khá lỏng lẽo. Báo cáo về việc làm thêm giờ của ông T chưa được xác nhận của Công ty nên Công ty không chấp nhận yêu cầu của ông T buộc Công ty phải thanh toán tiền làm thêm giờ.

Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông T. Ngày 23/8/2017, giữa bà T2 và ông T chỉ trao đổi về công việc của ông T, do ông T không hoàn thành công việc nên sẽ bị giảm lương, bà T2 không nói là sẽ cho ông T nghỉ việc. Ngày 24/8/2017, ông T gửi email cho giám đốc Công ty yêu cầu nghỉ việc và Công ty đồng ý. Việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là do sự thống nhất của người lao động và người sử dụng lao động. Quyết định số số 01/QĐ-TVTN chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T ngày 08/9/2017 là do sơ suất của bộ phận nhân sự, không có hiệu lực nên không được thi hành trên thực tế. Công ty không chấp nhận bồi thường theo yêu cầu của ông

T. Công ty chưa chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông T, hiện sổ bảo hiểm xã hội ông T đang giữ. Công ty đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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 vụ án: Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn, sửa một phần Bản án sơ thẩm số 394/2019/LĐ-ST ngày 13/5/2019 của Tòa án nhân dân Quận C theo hướng chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn trả tiền lương làm thêm giờ, bảo hiểm xã hội tháng 7/2017 và tháng 8/2017 theo mức lương 14.000.000 đồng/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 kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn - ông Nguyễn Hữu T trong hạn luật định nên được chấp nhận.

[2] Về nội dung: Xét kháng cáo của nguyên đơn - ông Nguyễn Hữu T

[2.1] Về tiền lương làm thêm giờ :

Căn cứ vào Thông báo các quy định Công ty N ngày 01/11/2016 thì Thời gian làm thêm theo ngày sẽ được timesheet ghi nhận và cộng dồn vào 01 ngày phép hoặc được tính bù vào thời gian làm việc của ngày kế tiếp trong timesheet cá nhân. Mỗi cá nhân phải gửi timesheet theo mẫu của Công ty báo cáo thời gian làm việc, kể cả làm thêm giờ cho Công ty. Công ty sẽ kiểm tra lại vào cuối tuần, cuối tháng hoặc theo từng công trình, dự án. Đối với trường hợp của ông T thì sẽ tổng kết khi dự án kết thúc.

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ về cập nhật chi tiết thời gian và kết quả công việc của ông T từ tháng 4/2017 đến tháng 8/2017 do bị đơn cung cấp tại phiên tòa phúc thẩm được in ra từ máy tính của Công ty do ông T báo cáo, ông T có làm thêm giờ tổng cộng 208 giờ tương đương 26 ngày công lao động. Cụ thể: tháng 4: 67,5 giờ, tháng 5: 32 giờ, tháng 6: 44 giờ, tháng 7: 37,5 giờ, tháng 8: 27 giờ. Từ tháng 4/2017 đến tháng 8/2017, ông T nghỉ bù thời gian làm thêm là 10 ngày. Ông T đồng ý trừ vào thời gian ông đã làm thêm. Do đó, số ngày ông T làm thêm từ tháng 4/2017 đến tháng 8/2017 là 16 ngày.

Công ty N cho rằng theo chủ dự án báo lại (báo miệng) thì ông T thường xuyên không có mặt tại công trình, báo cáo thời gian làm việc của ông T là không

chính xác. Hiện tại Công ty cũng chưa xác minh lại thời gian làm việc, làm thêm giờ của ông T. Báo cáo về việc làm thêm giờ của ông T chưa được xác nhận của Công ty nên Công ty không chấp nhận yêu cầu của ông T buộc Công ty phải thanh toán tiền làm thêm giờ. Hội đồng xét xử nhận thấy, việc làm thêm giờ của ông T là có thật. Ông T đã làm đúng quy định về việc báo cáo thời giam làm thêm hằng ngày gửi qua email cho Công ty. Công ty cho rằng thời gian làm thêm giờ của ông T là không đúng với thực tế nhưng không đúng chỗ nào thì Công ty không xác định được. Công ty thừa nhận việc quản lý làm thêm giờ của nhân viên còn khá lỏng lẽo. Việc Công ty không kiểm tra và xác định lại thời gian làm thêm giờ của ông T là do lỗi của Công ty nên Công ty phải có nghĩa vụ thanh toán tiền làm thêm giờ cho ông T.

Căn cứ vào hợp đồng lao động và xác nhận của hai bên đương sự tại phiên tòa phúc thẩm, tiền lương của ông T là 14.000.000 đồng/tháng. Căn cứ vào Điều 97 Bộ luật lao động thì tiền lương làm thêm giờ của ông T là (14.000.000 đồng; 26 ngày) x 16 ngày x 1,5 = 12.923.076 đồng.

[2.2] Về yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

Theo các tài liệu có trong hồ sơ và lời trình bày của các đương sự:

Ngày 24/6/2017, ông Nguyễn Hữu T và Công ty N ký Hợp đồng lao động số 170624/TNCC-HĐLĐ, hợp đồng xác định thời hạn 01 năm (24/6/2017-23/6/2018). Công việc của ông T là kỹ sư giám sát xây dựng, mức lương cơ bản: 4.012.500 đồng, lương theo dự án: 9.987.500 đồng.

Ngày 23/8/2017, giữa ông T và bà Bùi Thuỳ T2 (đại diện phòng nhân sự Công ty) đã có trao đổi công việc liên quan đến công việc của ông T. Ngày 24/8/2017, ông T gửi email cho bà Phạm Vân Thanh T3 và Ban giám đốc Công ty có nội dung:

"- Theo như trao đổi T2 (HR) tối ngày 23/8/2017, tôi sẽ ngưng làm việc tại Công ty vào hết ngày 30/8/2017. Tôi đề nghị BGĐ (Ban Giám đốc) cho tôi quyết định thôi việc để tôi có cơ sở ngưng làm việc tại Công ty và công tác bàn giao nhanh chóng.

- Tôi sẽ tuân thủ theo trao đổi và chấp hành đúng quy định bàn giao của Công ty…"

Ông T cho rằng, ngày 23/8/2017, bà T2 thông báo (bằng miệng) cho ông T là Công ty chỉ thực hiện hợp đồng với ông T đến hết tháng 8/2017 và đã quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Do đó, ngày 24/8/2017, ông T mới gửi email cho Công ty yêu cầu Công ty cho ông T quyết định nghỉ việc để thông báo cho nhà thầu biết thời điểm chấm dứt trách nhiệm giám sát thi công và bàn giao công việc. Ông T hoàn toàn không có ý định xin nghỉ việc mà do Công ty đơn

phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông T. Lời trình bày của ông T không được bà T2 thừa nhận. Nếu như lời trình bày của ông T là đúng thì ông T có quyền không đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, căn cứ nội dung email ngày 24/8/2017 ông T gửi cho bà T2 và Ban giám đốc Công ty đã xác định rõ ông T sẽ "ngưng làm việc tại Công ty vào hết ngày 30/8/2017" và "đề nghị BGĐ (Ban Giám đốc) Công ty cho tôi quyết định thôi việc để tôi có cơ sở ngưng làm việc tại Công ty…" Việc gửi email cho Ban giám đốc là ý chí tự nguyện của ông T, không ai ép buộc ông T phải gửi email đề nghị sẽ nghỉ việc. Do đó, Công ty căn cứ khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động ra Quyết định số 01/QĐ-TVTN ngày 28/8/2017 chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là đúng quy định pháp luật.

Theo người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn thì ngày 09/8/2017, Công ty N có ban hành Quyết định số 01/QĐ-TVTN chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T và gửi Quyết định này cho cơ quan bảo hiểm xã hội để báo giảm lao động. Đến ngày 28/8/2017, Công ty căn cứ vào email của ông T gửi ngày 24/8/2017 ban hành Quyết định số 01/QĐ-TVTN chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T là nhằm hợp thức hóa quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 09/8/2017. Tòa án cấp sơ thẩm chỉ công nhận Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 28/8/2017 là Quyết định có hiệu lực được xem xét giải quyết trong vụ án là xét đoán duy ý chí, bỏ qua chứng cứ quan trọng của vụ án dẫn đến nhận định sai lệch bản chất của vụ án. Hội đồng xét xử nhận thấy hai quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T có cùng số, cùng nội dung, chỉ khác ngày ban hành và ngày có hiệu lực. Công ty chỉ giao cho ông T Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 28/8/2017, có hiệu lực từ ngày 30/8/2017. Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 09/8/2017, Công ty gửi cho Bảo hiểm xã hội Quận C nhưng không gửi cho ông T. Thực tế, ông T không nghỉ việc từ ngày 14/8/2017 theo Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 09/8/2017 mà ông T vẫn tiếp tục làm việc đến ngày 30/8/2017 theo Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 28/8/2017. Do đó, Tòa sơ thẩm xác định Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 01/QĐ-TVTN ngày 28/8/2017 có hiệu lực và không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là có căn cứ.

Công ty chưa chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông T. Theo quyết 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 "Tổ chức, thực hiện thu chi Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế theo quy định của phát luật" (khoản 3 Điều 23 Luật Bảo hiểm xã hội). Nguyên đơn là đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội 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. Do đó, Công ty và ông T phải có nghĩa vụ nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc tháng 7/2017 và tháng 8/2017

theo mức lương trên hợp đồng lao động là 14.000.000 đồng/tháng cho ông T tại cơ quan quản lý nhà nước về Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

Hiện ông T đang giữ sổ bảo hiểm xã hội nên ông T phải có nghĩa vụ nộp lại sổ bảo hiểm xã hội cho Công ty N để Công ty chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông T đến hết tháng 8/2017. Sau khi chốt sổ bảo hiểm xã hội, Công ty phải có nghĩa vụ trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho ông T.

Từ những phân tích nêu trên, Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm đối với yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu bị đơn thanh toán tiền làm thêm giờ, bảo hiểm xã hội tháng 7/2017 và tháng 8/2017.

[3] Về án phí:

- Án phí lao động sơ thẩm:

Ông Nguyễn Hữu T được miễm án phí lao động sơ thẩm.

Công ty N phải chịu án phí lao động sơ thẩm đối với yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận là 807.692 đồng.

- Án phí lao động phúc thẩm: Ông Nguyễn Hưu Thọ và Công ty N không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Thống nhất với Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm đối với yêu cầu của nguyên đơn theo hướng buộc bị đơn thanh toán tiền làm thêm giờ, bảo hiểm xã hội tháng 7/2017 và tháng 8/2017.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c, khoản 1, Điều 35; điểm a, khoản 1, Điều 39; Điều 147; Điều 227; Điều 271; Điều 273, Điều 293; khoản 2 Điều 308; Điều 309 của Bộ luật tố tụng dân sự;

Căn cứ khoản 3 Điều 36; Điều 90, Điều 94, Điều 97 của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 2; Điều 5; Điều 18; khoản 3 Điều 23; Điều 54 Luật bảo hiểm xã hội.

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự.

Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 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;

Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm đối với yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu bị đơn thanh toán tiền làm thêm giờ, các khoản bảo hiểm xã hội tháng 7 năm 2017 và tháng 8 năm 2017.

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Hữu T về trả tiền lương tháng 8 năm 2017 tiền làm thêm giờ từ tháng 4 năm 2017 đến tháng 8 năm 2017.

Buộc Công ty N phải trả cho ông Nguyễn Hữu T tiền lương tháng 8 năm 2017 số tiền là 14.000.000 (Mười bốn triệu) đồng và tiền làm thêm giờ từ tháng 4 năm 2017 đến tháng 8 năm 2017 số tiền là 12.923.076 (Mười hai triệu chín trăm hai mươi ba nghìn không trăm bảy mươi sáu) đồng.

Kể từ khi ông Nguyễn Hữu T có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong khoản tiền nói trên, hàng tháng Công ty N còn phải trả thêm một khoản tiền bằng số tiền trả chậm nhân với lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn một tháng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương. Khi Ngân hàng Nhà nước Việt Nam không qui định trần lãi suất thì được tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của ngân hàng thương mại, nơi doanh nghiệp, cơ quan mở tài khoản giao dịch thông báo tại thời điểm trả lương.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Hữu T về nộp tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tháng 7 năm 2017 và tháng 8 năm 2017.

Buộc Công ty N và ông Nguyễn Hữu T có nghĩa vụ nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Nguyễn Hữu T tháng 7 năm 2017 và tháng 8 năm 2017 tại cơ quan quản lý nhà nước về bảo hiểm có thẩm quyền. Mức lương làm cơ sở đóng các khoản Bảo hiểm xã hội bắt buộc là 14.000.000 (Mười bốn triệu) đồng/ một tháng.

Ông Nguyễn Hữu T có nghĩa vụ giao sổ bảo hiểm xã hội cho Công ty N để Công ty N chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Hữu T từ tháng 7 năm 2017 đến hết tháng 8 năm 2017. Sau khi chốt sổ bảo hiểm xã hội thì Công ty N có nghĩa vụ trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho ông T.

3. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Hữu T về bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật các khoản:

- Bồi thường 02 (Hai) tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 28.000.000 (Hai mươi tám triệu) đồng.

- Bồi thường 01 (Một) tháng lương 14.000.000 (Mười bốn triệu) đồng do vi phạm thời gian báo trước 30 ngày khi chấm dứt hợp đồng lao động.

- Bồi thường 10 (Mười) tháng lương còn lại trong hợp đồng lao động: 140.000.000 (Một trăm bốn mươi triệu) đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ tháng 9 năm 2017 cho đến thời hạn kết thúc hợp đồng lao động là ngày 23 tháng 6 năm 2018.

4. Về án phí

- Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông Nguyễn Hữu T được miễn án phí lao động sơ thẩm.

Công ty N phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 807.692 (Tám trăm lẻ bảy nghìn sáu trăm chín mươi hai) đồng.

- Về án phí lao động phúc thẩm: Ông Nguyễn Hữu T và Công ty N không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

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

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 T1 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, Điều 7 và Điều 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.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh;
- Cục Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận C, TP.Hồ Chí Minh;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu (T25).

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

Nguyễn Thị Thoa