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: 597/2019/LĐ-PT
Ngày 20/6/2019
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: Ông Nguyễn Ngọc Tài

Các Thẩm phán: Bà Bùi Thị Kim Dung

Bà Phan Thị Út

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

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Thân Trọng Minh Phương – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 20 tháng 6 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 26/2018/TLPT-LĐ ngày 26 tháng 6 năm 2018, về việc: "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 469/2018/LĐ-ST ngày 14 tháng 5 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1565/2019/QĐ-PT ngày 03 tháng 4 năm 2019, Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số 2927/2019/QĐ-PT ngày 26 tháng 4 năm 2019 và Quyết định hoãn phiên tòa số 3584/2019/QĐ-PT ngày 24 tháng 5 năm 2019 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* **Ông T,** sinh năm 1957. Địa chỉ: 108/15 TQD, Phường M4, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông Q, sinh năm 1968. Địa chỉ: Số 417/4/1 đường TS, Phường M2, quận GV, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn:* **Công ty TY**. Trụ sở: Số 6, Đường số 9, Khu công nghiệp ST1, phường DA, thị xã DA, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông L

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông T, sinh năm 1976. Địa chỉ: 84 NTP, Khu phố BM 2, phường DA, thị xã DA, tỉnh Bình Dương.

- *Người kháng cáo*: Công ty TY – Bị đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Công ty TY và Ông T (sinh ngày 14/01/1957) ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm ngày 01/7/2000 và hợp đồng lao động không xác định thời hạn số TY-03BV07 ngày 01/7/2003 (thực tế Ông T làm việc tại Công ty từ ngày 20/12/1999) với công việc Ông T đảm nhận là làm bảo vệ cho công ty. Ngày 17/12/2016, Công ty TY ra Thông báo số 01/12/2016 sẽ cho Ông T thôi việc theo chế độ hưu trí từ ngày 15/01/2017 với lý do Ông T đủ 60 tuổi là độ tuổi nghỉ hưu theo quy định. Đến ngày 03/02/2017, Công ty ra Quyết định số 01/02/2017 chính thức chấm dứt hợp đồng lao động với Ông T kể từ ngày 02/02/2017. Mức lương căn bản tại thời điểm nghỉ việc là 6.259.000 đồng/tháng. Công ty TY đã thanh toán các loại chế độ theo quy định cho Ông T và tiền trợ cấp thôi việc đã thanh toán cho Ông T toàn bộ vào ngày 31/12/2017 với số tiền là 17.357.572 đồng.

Tại đơn khởi kiện đề ngày 27/7/2017 và trong quá trình tố tụng giải quyết vụ án tại Tòa án cấp sơ thẩm, nguyên đơn – Ông T có Ông Q là đại diện theo ủy quyền cho rằng: Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty không căn cứ theo pháp luật lao động, trái với quy định tại khoản 4 Điều 36 và khoản 1 Điều 38 của Bộ luật lao động do trên thực tế, thời gian đóng bảo hiểm xã hội của ông chỉ có 16 năm 7 tháng, chưa đủ 20 năm để ông được hưởng chế độ hưu trí mặc dù ông đã đủ điều kiện về độ tuổi. Vì vậy, Ông T khởi kiện yêu cầu Công ty TY phải thanh toán: (1) Tiền lương trong những ngày không được làm việc tạm tính từ tháng 02/2017 đến tháng 01/2019 là 24 tháng trên mức lương 6.259.000 đồng/tháng = 150.216.000đồng; (2) Bồi thường 02 tháng lương hợp đồng 6.259.000 x 2 = 12.518.000 đồng.; (3) Tiền bảo hiểm y tế (3%), bảo hiểm xã hội (18%) tạm tính 24 tháng là: 31.545.360 đồng; (4) Yêu cầu Công ty trả tiền trợ cấp thôi việc từ tháng 7/2000 đến tháng 12/2008 số tiền 28.165.500 đồng. Tổng cộng ông yêu cầu bị đơn phải trả cho Ông T 222.444.860 đồng.

Tại buổi hòa giải ngày 27/12/2017, nguyên đơn rút yêu cầu Công ty trả tiền trợ cấp thôi việc từ tháng 7/2000 đến tháng 12/2008 với số tiền 28.165.500đồng do Ông T đã được nhận tiền trợ cấp thôi việc trong thời gian trên.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện xác định yêu cầu mức bồi thường theo quy định pháp luật lao động (thời gian không được làm việc tính đến thời điểm xét xử sở thẩm tháng 5/2018 với tổng thời gian là 16 tháng, mức lương 6.259.000 đồng/tháng). Theo đó, tổng số tiền nguyên đơn yêu cầu bị đơn thanh toán gồm tiền lương, bảoo hiểm xã hội và 02 tháng lương là: 133.692.240đồng.

Tại bản tự khai ngày 27/12/2017 và trong quá trình tố tụng giải quyết vụ án, bị đơn Công ty TY có Ông T đại diện theo ủy quyền trình bày: Theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội 2014 và Bộ Luật lao động 2012 thì độ tuổi nghỉ hưu là

60 tuổi đối với nam giới làm công việc bình thường. Cụ thể là tại điều 187 Bộ luật lao động 2012 thì người lao động khi đủ 60 tuổi thì được nghỉ hưu và khoản 4 điều 36 cũng quy định rằng hợp đồng lao động chấm dứt khi người lao động đủ 60 tuổi và đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội. Khi người lao động là Ông T đủ 60 tuổi là đảm bảo đủ tuổi để nghỉ hưu và Công ty TY không có nhu cầu tiếp tục ký hợp đồng đồng lao động với người cao tuổi theo điều 167 Bộ Luật lao động. Vậy khi Ông T đủ 60 tuổi thì Công ty có quyền chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông T. Việc Ông T chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội không ảnh hưởng đến việc chấm dứt hợp đồng. Bởi vì, tại khoản 2 điều 60 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 cho phép người lao động có thể nhận bảo hiểm xã hội một lần hoặc bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội. Bên cạnh đó, tại khoản 2 điều 73 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 quy định khi đủ 60 tuổi nhưng chưa đủ 20 năm thì có quyền đóng thêm cho đủ 20 năm để được hưởng lương hưu (bảo hiểm tự nguyện). Từ các căn cứ cơ bản trên, Công ty TY chấm dứt hợp đồng lao động với Ông T là đúng quy định pháp luật, không ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của Ông T. Ông T yêu cầu 02 năm tiền lương là vô lý không có căn cứ. Pháp luật không quy định và không ép buộc người sử dụng lao động phải tiếp tục ký hợp đồng lao động với người lao đông đã đủ tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ số năm đóng bảo hiểm xã hội. Do đó bị đơn không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 469/2018/LĐ-ST ngày 14/5/2018 Tòa án nhân dân Quận B đã tuyên xử:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm đ khoản 1 Điều 40, Điều 271 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 36, 38, 41, 42 của Bộ luật Lao Động; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí tòa án của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội; Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội; Căn cứ Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – Ông T:

Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số 01/02/2017/QĐTV ngày 03/02/2017 của Công ty TY là trái pháp luật. Công ty TY phải bồi thường cho nguyên đơn – Ông T số tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như sau: Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 02/02/2017 đến hết ngày 14/5/2017 là 16 tháng số tiền là: 16 x 6.629.000 = 100.144.000 đồng; 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật số tiền là: 2 x 6.629.000 đồng = 12.518.000 đồng; Tiền bảo hiểm y tế (3%), bảo hiểm xã hội (17%), bảo hiểm thất nghiệp (1%) là 100.144.000 x 21% = 21.030.240 đồng. Tổng cộng Công ty TY phải trả cho Ông T là 100.144.000 + 12.518.000 + 21.030.240 = 133.692.240 (một trăm ba mươi ba triệu sáu trăm chín mươi hai nghìn hai trăm bốn mươi) đồng.

2. Án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn – Công ty TY phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 4.010.767 đồng.

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

Ngày 28/5/2018, bị đơn nộp đơn kháng cáo đề ngày 16/5/2018, với nội dung: Kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm; đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo trình bày: Công ty cho Ông T nghỉ việc là có căn cứ và hoàn toàn không gây thiệt hại cho Ông T. Cụ thể là khi người lao động đã đủ tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ 20 năm đóng BHXH và Công ty không có nhu cầu tiếp tục ký hợp đồng lao động với Ông T (Điều 167 Bộ luật lao động). Căn cứ vào hồ sơ khám sức khỏe định kỳ 4 năm liền thì Ông T đều được xác định bị bệnh lao phổi, có khả năng truyền bệnh rất cao và không đảm bảo sức khỏe để thực hiện công việc là bảo vệ công ty. Khi Công ty giao quyết định nghỉ việc cho Ông T và trả sổ bảo hiểm thì Ông T không có ý kiến về việc tại sao chấm dứt hợp đồng và không có động thái muốn tiếp tục ký hợp đồng mới. Đồng thời Điều 9 Luật người cao tuổi quy định không được ép buộc người cao tuổi lao động. Về pháp lý, không có bất kỳ văn bản nào quy định hay hướng dẫn là khi người lao động đủ tuổi nhưng chưa đủ năm đóng BHXH thì Công ty phải làm việc với người lao động bằng văn bản để thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hướng dẫn người lao động đi kiểm tra sức khỏe xem có còn đủ sức khỏe để tiến hành ký tiếp hợp đồng lao động với người cao tuổi. Theo quy định tại Điều 60, 61 thì người lao động có thể nhận BHXH một lần. Tại Điều 62, người lao động chưa đủ năm đóng BHXH khi đủ tuổi thì có quyền bảo lưu thời gian đóng BHXH. Hoặc Ông T có thể tự mình xin giám định sức khỏe để xin hưởng lương hưu. Căn cứ khoản 2 Điều 73, Điều 77 Luật Bảo hiểm xã hội thì Ông T có thể tham gia BHXH tự nguyện để đóng BHXH một lần hoặc có phương thức đóng đủ 20 năm để hưởng lương hưu. Khoản 4 Điều 36 Bộ luật lao động là dành cho nhiều đối tượng lao động như công viên chức, lực lượng vũ trang ... không thể áp điều này vào thực tế vụ kiện này. Thiệt hại của Ông T trong vụ kiện này là Ông T chưa đủ số năm đóng BHXH nên Công ty đồng ý đóng BHXH còn thiếu cho Ông T. Tại phiên tòa, Ông T xác định đã nhận tiền BHXH một lần theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội. Công ty xác định đã đóng BHXH cho Ông T đến hết tháng 01/2017 và đã chốt sổ, giao sổ BHXH cho Ông T.

Công ty TY chấm dứt hợp đồng lao động với Ông T là đúng quy định pháp luật, không ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của Ông T nên không đồng ý các yêu cầu bồi thường của nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử, chấp nhận kháng cáo, sửa án sơ thẩm, bác toàn bộ các yêu cầu của nguyên đơn. Phán quyết của Tòa án cấp sơ thẩm làm ảnh hưởng đến nhà đầu tư nước ngoài.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày: Công ty không căn cứ quy định của pháp luật lao động để chấm dứt hợp đồng lao động. Lý do Công ty đưa ra để chấm dứt hợp đồng lao động là do Ông T đã đủ 60 tuổi nghỉ hưu là không phù hợp với quy định của pháp luật. Bộ luật lao động và các Văn bản hướng dẫn thi hành không có quy định nam 60 tuổi đủ tuổi nghỉ hưu thì phải chấm dứt hợp đồng lao động. Khoản 4 Điều 36 Bộ luật lao động quy định người sử dụng lao động được chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng BHXH và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của luật này. Điều kiện về thời gian đóng BHXH được quy định tại khoản 1 Điều 54 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 là 20 năm. Điều kiện về tuổi nghỉ hưu được quy định tại Điều 187 là phải đảm bảo điều kiện về thời gian đóng BHXH. Căn cứ để Công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông T là không phù hợp với các quy định trên do đó được coi là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, không đúng quy định tại Điều 38 và thuộc trường hợp tại Điều 41 Bộ luật lao động. Do đó người sử dụng lao động phải bồi thường cho người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, buộc Công ty phải bồi thường theo quy định của pháp luật, tăng mức bồi thường theo khoản 1 Điều 42 (thời gian không được làm việc) do có kháng cáo của bị đơn, cụ thể: (1) Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ tháng 02/2017 tạm tính đến thời điểm xét xử phúc thẩm là 28 tháng, số tiền lương mỗi tháng là 6.259.000 đồng; (2) Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật số tiền là: 2 x 6.259.000 đồng = 12.518.000 đồng; (3) Tiền bảo hiểm y tế (3%), bảo hiểm xã hội (17%), bảo hiểm thất nghiệp (1%) tạm tính 28 tháng tính trên mức lương 6.259.000 đồng. Tổng cộng là 209.426.140 đồng. Về yêu cầu nhận người lao động trở lại làm việc, Ông T không muốn tiếp tục làm việc tại công ty. Nguyên đơn xác nhận đã nhận tiền BHXH một lần sau khi nhận quyết định của Công ty.

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

Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán; Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật lao động Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm, xác định Hợp đồng lao động số TY-03BV07 ngày 01/7/2003 chấm dứt kể từ ngày 18/5/2018, tính toán lại tiền lương phải trả từ ngày 02/02/2017 đến ngày 14/5/2018, đình chỉ giải quyết yêu cầu đòi tiền trợ cấp thôi

việc của nguyên đơn, xác định cần tuyên buộc Công ty TY và người lao động nộp tiền BHXH bổ sung cho cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng: Kháng cáo của bị đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 (sau đây viết tắt là BLTTDS) nên được chấp nhận.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn, nhận thấy:

[2.1] Về quan hệ lao động bị tranh chấp:

Công ty TY và Ông T (sinh ngày 14/01/1957) ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm ngày 01/7/2000 và hợp đồng lao động không xác định thời hạn số TY-03BV07 ngày 01/7/2003 với công việc Ông T đảm nhận là làm bảo vệ cho công ty. Ngày 17/12/2016, Công ty TY ra Thông báo số 01/12/2016 sẽ cho Ông T thôi việc theo chế độ hưu trí từ ngày 15/01/2017 với lý do Ông T đủ 60 tuổi là độ tuổi nghỉ hưu theo quy định. Đến ngày 03/02/2017, Công ty ra Quyết định số 01/02/2017 chính thức chấm dứt hợp đồng lao động với Ông T kể từ ngày 02/02/2017. Nguyên đơn cho rằng việc Công ty TY đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không căn cứ theo pháp luật lao động, trái với quy định tại khoản 4 Điều 36 và khoản 1 Điều 38 của Bộ luật lao động do trên thực tế, thời gian đóng bảo hiểm xã hội của ông chỉ có 16 năm 7 tháng, chưa đủ 20 năm để ông được hưởng chế độ hưu trí mặc dù ông đã đủ điều kiện về độ tuổi. Vì vậy, Ông T khởi kiện yêu cầu Công ty TY phải bồi thường các khoản thiệt hại theo như yêu cầu khởi kiện. Cấp sơ thẩm xác định, đây là tranh chấp về "đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" là đúng quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự.

[2.2] Về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Cấp sơ thẩm căn cứ các quy định về các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động tại Điều 36, khoản 4 khoản 10 Điều 36, Điều 38, khoản 1 Điều 187 của Bộ luật lao động, khoản 1 Điều 54 Luật bảo hiểm xã hội quy định về điều kiện hưởng lương hưu, xác định Công ty TY đã ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với Ông T khi Ông T đủ 60 tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội là không đúng theo quy định tại khoản 4, khoản 10 Điều 36, Điều 38 của Bộ luật lao động và xác định việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Quyết định số 01/02/2017/QĐTV ngày 03/02/2017 của Công ty TY là trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động là phù hợp.

[2.3] Về nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

Cấp sơ thẩm xác định: Do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên Công ty TY phải thực hiện các nghĩa vụ theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động là đúng quy định.

[2.3.1] Đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn phải trả lương trong thời gian ông không được làm việc tính từ ngày 02/02/2017 đến tháng 5/2018 là 16 tháng, bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, Cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu này là đúng với quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động. Tuy nhiên Cấp sơ thẩm xác định thời gian Ông T không được làm việc là 16 tháng là không chính xác, tính từ ngày 02/02/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm, 14/5/2018 là 15 tháng 14 ngày.

Cấp sơ thẩm tuyên buộc bị đơn phải trả "Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 02/02/2017 đến hết ngày **14/5/2017** là 16 tháng số tiền là: 16 x **6.629.000** = 100.144.000 đồng và 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật số tiền là: 2 x **6.629.000** đồng = 12.518.000 đồng" là có sai sót về đánh máy, tính toán và thiếu kiểm tra trong việc phát hành bản án. Chính xác: ngày **14/5/2017** phải viết lại cho đúng là **14/5/2018**, mức tiền lương tháng **6.629.000** đồng cần viết lại cho đúng là **6.259.000** đồng). Cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm.

Căn cứ vào hợp đồng lao động, đơn khởi kiện và xác nhận đóng bảo hiểm xã hội của Ông T tại Cơ quan Bảo hiểm xã hội Thị xã DA, tỉnh Bình Dương thì tiền lương hàng tháng trước khi nghỉ việc của Ông T là 6.259.000 đồng, do đó cần buộc Công ty TY phải có nghĩa vụ trả cho Ông T tiền lương trong các ngày không được làm việc (6.259.000 đồng x 15 tháng 14 ngày) là 96.711.645 đồng là đúng quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động mới chính xác về thời gian trả lương và số tiền phải trả. Việc buộc bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (6.259.000 đồng x 02 tháng) là 12.518.000 đồng.

Tại phiên toà phúc thẩm, nguyên đơn yêu cầu Công ty TY phải có nghĩa vụ trả cho Ông T tiền lương trong các ngày không được làm việc tính từ ngày 02/02/2017 đến ngày xét xử phúc thẩm, do bản án sơ thẩm không bị nguyên đơn kháng cáo nên Hội đồng xét xử không xem xét yêu cầu của nguyên đơn về việc bị đơn phải có nghĩa vụ trả cho nguyên đơn tiền lương trong các ngày không được làm việc tính từ ngày 15/5/2018 đến ngày xét xử phúc thẩm.

Đồng thời Hội đồng xét xử nhận thấy: Quá trình khởi kiện, nguyên đơn không yêu cầu bị đơn phải nhận nguyên đơn trở lại làm việc và yêu cầu Công ty trả tiền trợ cấp thôi việc từ tháng 7/2000 đến tháng 12/2008 số tiền 28.165.500 đồng theo khoản 2 Điều 42 Bộ luật lao động; Tại phiên toà sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn không yêu cầu công ty nhận Ông T trở lại làm việc và không yêu cầu công ty trả trợ cấp thôi việc do đã nhận được tiền trợ cấp thôi việc. Do đó, cần xác định Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số TY-03BV07 ngày 01/7/2003 chấm dứt vào ngày 14/5/2018, cấp sơ thẩm không xác định vấn đề này là có thiếu sót.

[2.3.2] Đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn phải trả tiền bảo hiểm xã hội trong thời gian ông không được làm việc tính từ ngày 02/02/2017 đến hết ngày 14/5/2017 (ngày xét xử sơ thẩm)

Căn cứ khoản 1, khoản 2 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 thì người lao động có làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn và người sử dụng lao động có thuê mướn, sử dụng, trả công người lao động thuộc đối tượng nộp bảo hiểm xã hội bắt buộc; Căn cứ hợp đồng lao động không xác định thời hạn số TY-03BV07 ngày 01/7/2003 chấm dứt ngày 14/5/2018; Cấp sơ thẩm xác định do Công ty đã chốt sổ bảo hiểm y tế cho Ông T đến ngày 02/02/2017 và trả sổ cho ông, do đó Công ty có nghĩa vụ trả cho Ông T tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội trong những ngày không được làm việc là 21% x 100.144.000 đồng = 21.030.240 đồng là không có căn cứ.

Căn cứ quy định tại khoản 3 Điều 85, Điều 86, Điều 89, khoản 3 Điều 122 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 cần buộc Công ty TY phải tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc bổ sung cho Ông T từ tháng 02/2017 đến tháng 4/2018 với mức đóng BHXH tương ứng theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội và tiền lãi của số tiền chưa đóng, chậm đóng theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội. Đồng thời, cần buộc người lao động phải đóng bảo hiểm bổ sung cho Ông T từ tháng 02/2017 đến tháng 4/2018. Vì vậy, không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn phải trả cho ông tiền bảo hiểm xã hội trong thời gian ông không được làm việc tính từ ngày 02/02/2017 đến hết ngày 14/5/2017 (ngày xét xử sơ thẩm).

[3] Bản án sơ thẩm có nhận định: "Tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn không yêu cầu công ty nhận Ông T trở lại làm việc và không yêu cầu công ty trả trợ cấp thôi việc. Căn cứ vào khoản 2 Điều 244 của Bộ luật tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử đối với phần yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc Công ty TY phải trả cho Ông T tiền trợ cấp thôi việc từ tháng 7/2000 đến tháng 12/2008 số tiền 28.165.500 đồng.", tuy nhiên Cấp sơ thẩm không ghi nhận nội dung này tại phần quyết định của bản án là có thiếu sót.

Hội đồng xét xử phúc thẩm thống nhất với đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa phúc thẩm.

[4] Án phí lao động sơ thẩm: Ông T được miễn nộp toàn bộ tiền án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016. Do yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận một phần nên bị đơn – Công ty TY phải chịu án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại khoản Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự và khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 tính trên số tiền phải trả cho Ông T là 3.276.889 đồng.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm: Do sửa án nên bị đơn không phải chịu án phí phúc thẩm theo quy định tại khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 308, Điều 309 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm:

Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 39, điểm g khoản 1 Điều 40, khoản 1 Điều 273của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ khoản 1 Điều 36, Điều 38, Điều 41, Điều 42, khoản 1 Điều 187 Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 2, khoản 3 Điều 85, Điều 86, Điều 89, khoản 3 Điều 122 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 26, khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí tòa án của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – Ông T:

Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số 01/02/2017/QĐTV ngày 03/02/2017 của Công ty TY là trái pháp luật.

Công ty TY phải trả cho Ông T: Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 02/02/2017 đến hết ngày 14/5/2018 là 15 tháng 14 ngày với số tiền là 96.711.645 đồng và 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật số tiền là 12.518.000 đồng. Tổng cộng là 109.229.645 đồng (*một trăm lẻ chín triệu hai trăm hai mươi chín ngàn sáu trăm bốn mươi lăm đồng*)

Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số TY-03BV07 ngày 01/7/2003 chấm dứt vào ngày 14/5/2018.

Tất cả thi hành tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Kể từ ngày Ông T có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty TY không trả số tiền nêu trên thì hàng tháng Công ty TY còn phải trả cho Ông T khoản tiền lãi theo quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chưa thi hành 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 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.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, Ông T về việc yêu cầu Công ty TY phải trả cho Ông T khoản tiền bảo hiểm y tế (3%), bảo

hiểm xã hội (17%), bảo hiểm thất nghiệp (1%) là 100.144.000 x 21% = 21.030.240 đồng;

3. Công ty TY phải tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc bổ sung cho Ông T từ tháng 02/2017 đến tháng 4/2018 với mức đóng BHXH tương ứng theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội và tiền lãi của số tiền chưa đóng, chậm đóng theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

Ông T phải đóng bảo hiểm bổ sung cho Ông T từ tháng 02/2017 đến tháng 4/2018 mức truy thu theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

4. Đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện của Ông T về việc yêu cầu Công ty TY phải trả tiền trợ cấp thôi việc từ tháng 7/2000 đến tháng 12/2008 với số tiền là 28.165.500 đồng.

5. Về án phí:

Án phí lao động sơ thẩm: Ông T được miễn nộp toàn bộ án phí lao động sơ thẩm. Công ty TY phải chịu là 3.276.889 đồng.

Án phí lao động phúc: Công ty Liên doanh Sản xuất bao bị Tong Yuan không phải chịu. Hoàn lại số tiền 300.000 đồng (ba trăm ngàn đồng) tiền tạm ứng án phí phúc thẩm do Công ty TY đã nộp theo biên lai tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2017/0020728 ngày 28 tháng 5 năm 2018 của Chi cục thi hành án dân sự Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận B;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận B;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Ngọc Tài