TÒA ÁN NHÂN DÂN TỐI CAO	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Quyết định giám đốc thẩm
Số: 01 /2021/LĐ-GĐT
Ngày 15-7-2021
V/v đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

HỘI ĐỒNG THẨM PHÁN
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỐI CAO

- ***Thành phần Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao gồm có***:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Ngô Hồng Phúc;

Các Thẩm phán: - Ông Nguyễn Văn Du;

- Ông Tống Anh Hào;

- Bà Lương Ngọc Trâm;

- Ông Lê Văn Minh.

- ***Thư ký phiên tòa***: Bà Lê Thị Hòa, Thư ký Tòa án nhân dân tối cao.

- ***Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tối cao tham gia phiên tòa***: Ông Lê Đức Xuân, Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân tối cao.

Ngày 15 tháng 7 năm 2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân tối cao mở phiên tòa giám đốc thẩm xét xử vụ án lao động "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động", giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Lê Thanh L, sinh năm 1960;

Địa chỉ: 76 PXL, phường B, quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bị đơn: Công ty P;

Địa chỉ: 235 NVC, phường NCT, quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Z.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Vân Q (Văn bản ủy quyền do ông Z ký ngày 12/01/2015).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, lời khai tại Tòa án, nguyên đơn là ông Lê Thanh L trình bày:

Tháng 10/1991, ông Lê Thanh L đến làm việc tại Công ty Petronas Carigali Overseas Sdn Bhd, là bên nước ngoài trong Hợp đồng chia sản phẩm dầu khí lô 01 và 02 thềm lục địa Việt Nam theo Giấy phép kinh doanh số 239/GP của Ủy ban nhà nước về Hợp tác và Đầu tư cấp ngày 10/9/1991. Trong quá trình hoạt động, toàn bộ quyền lợi và nghĩa vụ của bên nước ngoài đã được chuyển nhượng cho Công ty P.

Ngày 01/01/2005, giữa Công ty P và ông L ký kết Hợp đồng lao động số VHR1/37/2005, không xác định thời hạn, với mức lương là 24.226.000 đồng/tháng. Ngày 10/12/2009, Công ty P bổ nhiệm ông L giữ chức vụ Trưởng phòng cao cấp, liên doanh và phát triển doanh nghiệp kể từ ngày 16/12/2009, mức lương là 65.100.000 đồng/tháng.

Năm 2010, Công ty P có mâu thuẫn trong việc xếp loại hàng năm của Tổng Giám đốc, dẫn đến sự bất an của nhân viên nên ông L cùng với Công đoàn đứng ra phản ánh tâm tư nguyện vọng của nhân viên nhưng không được Công ty P giải quyết. Ngày 23/8/2010, Công ty P ban hành Quyết định số 01/2010 về việc kỷ luật "cách chức xuống một vị trí không cao hơn ngạch cán bộ" đối với ông L. Ngày 25/8/2010, Công ty P có Quyết định hạ mức lương của ông L từ 65.100.000 đồng/tháng xuống còn 21.240.000 đồng/tháng nên ông L đã khởi kiện vụ án lao động về tranh chấp kỷ luật theo hình thức cách chức.

Tại Bản án lao động phúc thẩm số 1287/2012/LĐ-PT ngày 28/9/2012, Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định: Hủy Quyết định số 01/2010 ngày 23/8/2010 của Công ty P về việc kỷ luật cách chức đối với ông L, Công ty P khôi phục danh dự và mọi quyền lợi vật chất cho ông L.

Ngày 28/7/2011, Công ty P điều chuyển ông L sang làm công việc quản lý tài liệu và dữ liệu tại Phòng ổn định và bảo trì kể từ ngày 01/8/2011. Ngày 04/01/2012, Công ty P tiếp tục điều chuyển ông L đến làm việc tại Phòng hành chính tổng hợp vì vị trí quản lý tài liệu và dữ liệu tại Phòng ổn định và bảo trì đã bị xóa. Ông L có văn bản kiến nghị về việc Công ty P thay đổi công việc mà không bàn bạc, thỏa thuận với ông, nhưng Công ty P không giải quyết.

Ngày 11/4/2012, Tổng Giám đốc Công ty P ban hành Quyết định số VHR1/0204/2012 chấm dứt Hợp đồng lao động với ông L kể từ ngày 19/6/2012 với lý do "Tập đoàn Dầu khí Việt Nam không phê chuẩn cho Công ty P duy trì ngạch Cán bộ cho vị trí Quản lý tài liệu và Công ty không có vị trí khác để luân chuyển nhân viên". Công ty P đã trả ông L tiền lương tháng 6/2012 đến ngày 19/6/2012 là 13.148.571 đồng.

Ngày 10/7/2012, ông L có đơn khởi kiện về việc chấm dứt Hợp đồng lao động và trong quá trình giải quyết vụ án, ông yêu cầu Tòa án hủy Quyết định số VHR1/0204/2012 ngày 11/4/2012 của Tổng Giám đốc Công ty P về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông; buộc Công ty P nhận ông trở lại làm việc, bồi thường cho ông các khoản tiền lương và phụ cấp trong thời gian từ tháng 6/2012 đến khi nhận trở lại làm việc, tạm tính đến tháng 7/2015; đóng đủ các khoản bảo hiểm cho ông.

Bị đơn là Công ty P trình bày:

Thống nhất với ông L về việc ký kết Hợp đồng lao động và việc ông L được đề bạt làm Trưởng phòng cao cấp liên danh và phát triển doanh nghiệp của Công ty P tại Việt Nam.

Ngày 23/8/2010, ông L bị kỷ luật cách chức xuống bậc Cán bộ. Ngày 28/7/2011, ông L được bổ nhiệm vị trí Cán bộ quản lý tài liệu và dữ liệu Phòng ổn định và bảo trì kể từ ngày 01/8/2011. Tuy nhiên, vị trí này không được Tập đoàn Dầu khí chấp thuận nên Công ty P tìm vị trí công việc khác phù hợp cho ông L tại Công ty P. Do việc tìm kiếm công việc mới cho ông L không đạt kết quả nên ngày 11/4/2012, Công ty P đã ra quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động với ông L là đúng quy định của pháp luật. Công ty P không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông L.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 1063/2015/LĐ-ST ngày 30/7/2015, Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

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

- Hủy Quyết định số VHR1/0204/2012 ngày 11/4/2012 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động của Công ty P đối với ông Lê Thanh L.

- Công ty P phải nhận ông Lê Thanh L trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số VHR1/37/2005 ký ngày 01/01/2005 giữa Công ty P và ông Lê Thanh L.

- Công ty P bồi thường cho ông L một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày ông L không được làm việc từ ngày 19/6/2012 tạm tính đến ngày Tòa tuyên án 30/7/2015 cộng với 02 tháng tiền lương sau khi trừ khoản tiền Công ty P đã trả cho ông L. Công ty P còn phải bồi thường cho ông L số tiền 2.375.284.000 đồng.

- Công ty P tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông L từ tháng 7/2012 tạm tính đến tháng 7/2015 theo mức lương để đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho là 23.000.000 đồng...

2. Không chấp nhận yêu cầu của ông Lê Thanh L về việc buộc Công ty P phải mua bảo hiểm theo chế độ 24 giờ theo Điều 6.2 của "Hợp đồng lao động các điều khoản về chế độ lao động", buộc bị đơn cung cấp các văn bản thông báo cho nguyên đơn mức tăng lương và thưởng hàng năm đối với các năm 2013, 2014, 2015 và cho đến khi được làm việc trở lại và phải trả các khoản tiền tương ứng với các quyền lợi theo thỏa thuận của Hợp đồng lao động cũng như khoản trả thêm khác phát sinh trong thời gian từ sau ngày 19/6/2012 đến khi nguyên đơn được làm việc trở lại, tạm tính đến hết tháng 7/2015 gồm có tiền thưởng hàng năm, tiền ngày nghỉ hàng năm, tiền chi phí chuyến đi nghỉ hàng năm, tiền chi phí điện thoại di động.

Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn quyết định về án phí, trách nhiệm trả tiền lãi do chậm thi hành án và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 12/8/2015, Công ty P và ông Lê Thanh L có đơn kháng cáo đối với Bản án lao động sơ thẩm nêu trên.

Tại Bản án lao động phúc thẩm số 227/2016/LĐ-PT ngày 02/02/2016, Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Sửa một phần bản án sơ thẩm. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn.

- Hủy Quyết định số VHR1/0204/2012 ngày 11/4/2012 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động của Công ty P đối với ông Lê Thanh L.

- Công ty P phải nhận ông Lê Thanh L trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số VHR1/37/2005 ký ngày 01/01/2005 giữa Công ty P và ông Lê Thanh L.

- Công ty P bồi thường cho ông L một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày ông L không được làm việc từ ngày 19/6/2012 đến ngày ông Lê Thanh L được nhận trở lại làm việc theo mức lương 65.100.000 đồng. Cộng với hai tháng tiền lương theo mức lương của một tháng là 24.226.000 đồng.

- Công ty P tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông L từ tháng 7/2012, tạm tính đến tháng 7/2015 theo mức lương để đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho là 23.000.000 đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu của ông Lê Thanh L về việc buộc Công ty P phải mua bảo hiểm theo chế độ 24 giờ theo Điều 6.2 của "Hợp đồng lao động các điều khoản về chế độ lao động", buộc bị đơn cung cấp các văn bản thông báo cho nguyên đơn mức tăng lương và thưởng hàng năm đối với các năm 2013, 2014, 2015 và cho đến khi được làm việc trở lại và phải trả các khoản tiền tương ứng với các quyền lợi theo thỏa thuận của Hợp đồng lao động cũng như khoản trả thêm khác phát sinh trong thời gian từ sau ngày 19/6/2012 đến khi nguyên đơn được làm việc trở lại, gồm có tiền thưởng hàng năm, tiền ngày nghỉ hàng năm, tiền chi phí chuyến đi nghỉ hàng năm, tiền chi phí điện thoại di động.

Ngoài ra, Tòa án cấp phúc thẩm còn quyết định về án phí, trách nhiệm trả lãi do chậm thi hành án.

Ngày 18/01/2017, ông Lê Thanh L có đơn đề nghị xem xét theo thủ tục giám đốc thẩm đối với Bản án phúc thẩm nêu trên.

Tại Quyết định kháng nghị giám đốc thẩm số 01/2018/KN-LĐ ngày 02/7/2018, Chánh án Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh quyết định: *Kháng nghị Bản án lao động phúc thẩm số 227/2016/LĐ-PT ngày 02/02/2016 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. Đề nghị Ủy ban Thẩm phán Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh xét xử giám đốc thẩm hủy bản án lao động phúc thẩm nêu trên và Bản án lao động sơ thẩm số 1063/2015/LĐ-ST ngày 30/7/2015 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh để xét xử sơ thẩm lại.*

Tại Quyết định giám đốc thẩm số 06/2018/LĐ-GĐT ngày 21/11/2018, Ủy ban Thẩm phán Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh quyết định:

1. Chấp nhận một phần Kháng nghị số 01/2018/KN-LĐ ngày 02/7/2018 của Chánh án Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Hủy Bản án lao động phúc thẩm số 227/2016/LĐ-PT ngày 02/02/2016 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

3. Giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm lại theo đúng quy định của pháp luật.

Ngày 25/4/2019, ông Lê Thanh L có đơn đề nghị xem xét theo thủ tục giám đốc thẩm đối với Quyết định giám đốc thẩm số 06/2018/LĐ-GĐT ngày 21/11/2018 của Ủy ban Thẩm phán Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngày 27/4/2021, Chánh án Tòa án nhân dân tối cao có Quyết định kháng nghị giám đốc thẩm số 01/2021/KN-LĐ kháng nghị đối với Quyết định giám đốc thẩm số 06/2018/LĐ-GĐT ngày 21/11/2018 của Ủy ban Thẩm phán Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh; đề nghị Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao xét xử giám đốc thẩm, hủy Quyết định giám đốc thẩm số 06/2018/LĐ-GĐT ngày 21/11/2018 của Ủy ban Thẩm phán Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh; hủy Bản án lao động phúc thẩm số 227/2016/LĐ-PT ngày 02/02/2016 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh; giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm lại theo quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa giám đốc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tối cao đề nghị Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao chấp nhận kháng nghị của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Ngày 11/4/2012, Tổng Giám đốc Công ty P ban hành Quyết định số VHR1/0204/2012 chấm dứt Hợp đồng lao động với ông L kể từ ngày 19/6/2012 với lý do "Tập đoàn Dầu khí Việt Nam không phê chuẩn cho Công ty P duy trì ngạch Cán bộ cho vị trí Quản lý tài liệu và Công ty không có vị trí khác để luân chuyển nhân viên". Công ty P đã trả ông L tiền lương tháng 6/2012 đến ngày 19/6/2012 là 13.148.571 đồng.

[2] Ngày 10/7/2012, ông L có đơn khởi kiện và trong quá trình giải quyết vụ án, ông L yêu cầu Tòa án hủy Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số VHR1/0204/2012 ngày 11/4/2012 của Tổng Giám đốc Công ty P; buộc Công ty P nhận ông trở lại làm việc, bồi thường cho ông các khoản tiền lương và phụ cấp trong thời gian từ tháng 6/2012 đến khi nhận trở lại làm việc, tạm tính đến tháng 7/2015; đóng đủ các khoản bảo hiểm cho ông. Tòa án cấp sơ thẩm và Tòa án cấp phúc thẩm đã xác định Công ty P đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông L là trái pháp luật nên buộc Công ty P nhận ông L trở lại làm việc, bồi thường cho ông L trong những ngày ông L không được làm việc là có căn cứ.

[3] Về việc xác định tiền lương làm căn cứ bồi thường: Theo Hợp đồng lao động ngày 01/01/2005 ký giữa Công ty P và ông L thì mức lương thời điểm

ký kết Hợp đồng lao động là 24.226.000 đồng/tháng. Quá trình làm việc, ông L được tăng lương lên mức 65.100.000 đồng/tháng. Ngày 25/8/2010, ông L bị hạ mức lương xuống 21.240.000 đồng/tháng do Công ty xác định ông L có hành vi vi phạm kỷ luật lao động. Theo quyết định của Bản án lao động phúc thẩm số 1287/2012/LĐ-PT ngày 28/9/2012 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thì ông L được khôi phục lại mức lương là 65.100.000 đồng/tháng. Tại Văn bản số VHR1/061/14/L ngày 21/4/2014, Công ty P xác định mức lương cơ bản của ông L tính đến ngày 19/6/2012 (ngày chấm dứt Hợp đồng lao động) là 74.214.000 đồng/tháng. Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm và Tòa án cấp phúc thẩm vẫn áp dụng mức lương 65.100.000 đồng/tháng để tính các khoản bồi thường cho ông L là không đúng quy định tại Điều 15 Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương. Do mức lương áp dụng để tính bồi thường là không đúng, dẫn đến việc tính các khoản tiền bảo hiểm cho ông L cũng là không chính xác.

[4] Hội đồng xét xử giám đốc thẩm của Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh xác định "Theo phán quyết của Tòa án tại Bản án lao động phúc thẩm số 1287/2012/LĐ-PT ngày 28/9/2012 (đã có hiệu lực pháp luật) thì mức lương của ông L là 65.100.000 đồng/tháng và bản án này đã được thi hành xong. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm và Tòa án cấp phúc thẩm xác định mức lương của ông L bằng 65.000.000 đồng/tháng để làm cơ sở buộc Công ty P phải thanh toán tiền lương cho ông L trong những ngày ông L không được làm việc do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là có căn cứ" là không đúng. Bởi vì, mức lương 65.000.000 đồng/tháng là Công ty P trả cho ông L trước thời điểm ông L bị kỷ luật cách chức (ngày 23/8/2010), nhưng sau đó Công ty P đã xác định mức lương của ông L trước thời điểm chấm dứt Hợp đồng lao động (ngày 19/6/2012) là 74.214.000 đồng/tháng (theo Văn bản số VHR1/061/14/L ngày 21/4/2014).

[5] Theo quy định tại khoản 3 Điều 94 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006, "Trường hợp mức lương, tiền công quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này cao hơn 20 tháng lương tối thiểu chung thì mức tiền lương, tiền công đóng bảo hiểm xã hội bằng 20 tháng lương tối thiểu chung". Mức lương của ông Lê Thanh L cao hơn 20 lần so với mức lương tối thiểu nên Tòa án các cấp xác định mức lương đóng bảo hiểm xã hội của ông Lê Thanh L là 23.000.000 đồng từ tháng 7/2012, trong khi mức lương tối thiểu áp dụng từ tháng 5/2012 là 1.050.000 đồng (tương ứng 20 lần là 21.000.000 đồng/tháng) và đến tháng 7/2013 mới áp dụng lương tối thiểu là 1.150.000 đồng (tương ứng 20 lần là 23.000.000 đồng/tháng), là không đúng. Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh không phát hiện và khắc phục sai sót này của Tòa án cấp sơ thẩm và Tòa án cấp phúc thẩm là thiếu sót.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 3 Điều 343, khoản 2 Điều 345 Bô luật tố tụng dân sự;

1. Chấp nhận Quyết định kháng nghị giám đốc thẩm số 01/2021/KN-LĐ ngày 27/4/2021 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao đối với Quyết định giám đốc thẩm số 06/2018/LĐ-GĐT ngày 21/11/2018 của Ủy ban Thẩm phán Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Hủy Quyết định giám đốc thẩm số 06/2018/LĐ-GĐT ngày 21/11/2018 của Ủy ban Thẩm phán Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh; hủy Bản án lao động phúc thẩm số 227/2016/LĐ-PT ngày 02/02/2016 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

3. Giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm lại theo quy định của pháp luật.

Nơi nhận:
- Chánh án TANDTC (để b/c);
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- TAND cấp cao tại Tp. Hồ Chí Minh;
- TAND Tp. Hồ Chí Minh (02 bản, kèm hồ sơ vụ án);
- Chi cục THADS Quận M. Tp. Hồ Chí Minh;
- Các đương sự (theo địa chỉ);
- Lưu VP, Vụ GĐKT III (02 bản), HSVA, THS.

TM. HỘI ĐỒNG THẨM PHÁN
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Ngô Hồng Phúc