

**TÒA ÁN NHÂN DÂN  
TỈNH ĐỒNG NAI**

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

Bản án số: 07/2018/LĐ-PT

Ngày: 16-4-2018

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:* Ông Lê Văn Quý

*Các Thẩm phán:*

Bà Phan Thị Thu Hương

Ông Phạm Thành Dương

**- Thư ký ghi biên bản phiên tòa:** Ông Lê Huy Công – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

**- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai:** Bà Đỗ Thị Yến – Kiểm sát viên.

Ngày 16 tháng 4 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 26/2017/TLPT-LĐ ngày 11 tháng 12 năm 2017 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 45/2017/LĐ-ST ngày 21 tháng 9 năm 2017 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 02/2018/QĐ-PT ngày 12 tháng 02 năm 2018, Quyết định hoãn phiên tòa 10/2018/QĐ – PT ngày 12 tháng 3 năm 2018 và Quyết định tạm ngưng phiên tòa số 17/2018/QĐXXPT-LĐ ngày 04 tháng 4 năm 2018 giữa:

**- Nguyên đơn:** Ông Huỳnh Khương A, sinh năm 1963.

Địa chỉ: tổ S, khu phố M, phường T, TP. Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai.

**- Bị đơn:** Công ty P

Địa chỉ: Khu công nghiệp N, xã P, huyện Nhơn Trạch, tỉnh Đồng Nai

*Đại diện theo pháp luật:* Ông Park Jong J - Tổng giám đốc

*Đại diện theo ủy quyền:* Bà Nguyễn Thị Hải Y, ông Nguyễn Tất T và bà Phạm Thị Lan H – Nhân viên công ty

(Theo giấy ủy quyền ngày số 2102/2017/GUQ-Posco ngày 10/3/2017 và giấy ủy quyền ngày 26/3/2018)

**- Người kháng cáo:** Công ty P

(Ông A, bà Y, bà H - có mặt, ông T – Vắng mặt)

**NỘI DUNG VỤ ÁN:**

### **Theo nội dung bản án sơ thẩm**

*\* Trong đơn khởi kiện ngày 06/11/2015 được bổ sung ngày 05/01/2016, ngày 24/02/2016, ngày 14/3/2016, ngày 17/5/2016 , ngày 19/7/2017, nguyên đơn ông Huỳnh Khương A trình bày:*

Ông được nhận vào làm việc tại Công ty P vào ngày 17/3/2008. Giữa ông và Công ty có ký kết văn bản ngày 10/10/2008 về việc ký kết thỏa thuận làm việc. Theo nội dung văn bản thỏa thuận ngày 10/10/2008 thì ông được bổ nhiệm vào vị trí của một Điều phối viên dự án. Ngày bắt đầu làm việc ở vị trí này là ngày 17/3/2008, mức lương được hưởng thực nhận là 800 USD/tháng. Ngoài ra ông còn được hưởng các chế độ bảo hiểm cho người lao động, tiền công tác phí và những hỗ trợ khác như cưới hỏi, đám tang...

Về nghỉ lễ: Ông được nghỉ 12 ngày/năm và những ngày nghỉ lễ theo luật lao động.

Thực hiện văn bản thỏa thuận ngày 10/10/2008, ông làm việc tại Công ty luôn hoàn thành nhiệm vụ không bị sai phạm gì. Đến ngày 06/7/2015, ông nhận được thông báo của Công ty về việc Công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với ông vào ngày 21/7/2015, thời gian báo trước cho ông là 45 ngày kể từ ngày 07/7/2015 với lý do bộ phận điều phối dự án của Công ty sẽ không còn và công việc của điều phối dự án cũng không còn nữa. Ngày 21/8/2015 ông nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 31/200/POS15 ngày 07/7/2015 của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông với lý do thay đổi cơ cấu. Từ ngày 22/8/2015 ông được Công ty chính thức cho nghỉ việc, khi ông nghỉ việc Công ty đã thanh toán tiền lương cho ông đến hết ngày 21/8/2015 và 02 (hai) tháng tiền trợ cấp mất việc làm số tiền là 40.412.443 đồng (*Bốn mươi triệu bốn trăm mười hai ngàn bốn trăm bốn mươi ba đồng*). Ông đã được Công ty trả lại sổ bảo hiểm xã hội vào ngày 19/11/2015.

Nhận thấy quyết định số 31/200/POS15 ngày 07/7/2015 của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông là không đúng quy định của pháp luật. Vì trong quá trình làm việc tại Công ty thì công ty có thay đổi cơ cấu hay không ông không biết, ông không được Công ty thông báo và cũng không được Công ty đào tạo công việc mới.

Nay ông giữ nguyên yêu cầu khởi kiện đề nghị Tòa án giải quyết buộc Công ty P phải thanh toán cho ông các khoản như sau:

- Tiền Bảo hiểm y tế: Tính từ ngày 17/3/2008 đến ngày 21/8/2015 là 58.139.490 đồng vì trong suốt quá trình làm việc tại Công ty thì Công ty không mua bảo hiểm y tế cho ông.

- Tiền bảo hiểm xã hội: Tính từ ngày 17/3/2008 đến ngày 21/8/2015 là 318.495.000 đồng. Vì Công ty trả lương thực nhận cho ông thì nghĩa vụ của Công ty phải đóng Bảo hiểm xã hội cho ông.

- Trợ cấp thất nghiệp (7.5 tháng lương ) là 196.636.500đ.

- Tiền lương do Công ty trả thiếu tính từ ngày 17/3/2008 đến ngày 21/8/2015 là 48.112.973 đồng. Vì trong quá trình làm việc Công ty đã trả lương thiếu.

- Tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (06 tháng lương) là 153.113.400 đồng.

- Trợ cấp thôi việc theo Điều 42 Luật lao động là 4 tháng lương là 104.872.800đ.

- Tiền lương những ngày nghỉ việc đến ngày tòa án xét xử 21/9/2017 là 25 tháng x 26.218.200đ= 655.455.000đ.

Tổng cộng các khoản ông A yêu cầu là 1.534.825.163 đồng (*Một tỷ năm trăm ba bốn triệu tám trăm hai lăm ngàn một trăm sáu mươi ba đồng*).

Ngoài ra ông không yêu cầu giải quyết gì khác.

\* *Tại bản tự khai ngày 09/3/2016 và ngày 14/3/2016, ngày 14/6/2016, 15/8/2017, đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty P trình bày:*

Công ty công nhận ông Huỳnh Khương A và Công ty có ký kết văn bản ngày 10/10/2008 về việc ký kết thỏa thuận làm việc. Theo nội dung văn bản thỏa thuận ngày 10/10/2008 thì ông A được vào làm tại vị trí của một Điều phối viên dự án, mức lương được hưởng là 800 USD/tháng. Ngoài ra ông A còn được hưởng các chế độ bảo hiểm cho người lao động, tiền công tác phí và những hỗ trợ khác như cưới hỏi, đám tang...

Về nghỉ lễ: Ông A được nghỉ 12 ngày/năm và những ngày nghỉ lễ theo luật lao động.

Thực hiện văn bản thỏa thuận ngày 10/10/2008, ông A vào làm việc tại Công ty bắt đầu tính từ ngày 15/8/2008. Nhưng do Công ty có sự thay đổi cơ cấu, phương án sử dụng người lao động. Vì vậy ngày 03/7/2015 Công ty đã ban hành Quyết định số 28/200/POS15 về việc thay đổi cơ cấu tổ chức lại lao động nhà máy. Ngày 04/7/2015 Công ty cùng với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở đã họp và trao đổi ý kiến về việc cho người lao động nghỉ thôi việc do thay đổi cơ cấu, phương án sử dụng người lao động. Sau khi họp ban chấp hành Công đoàn và ban hành quyết định số 28, vào ngày 06/7/2015 Công ty ban hành văn bản số 29.1/200POS15 và thông báo cho ông A biết về việc thay đổi cơ cấu. Theo đó bộ phận điều phối dự án và công việc điều phối không còn. Qua xem xét thấy rằng ông A không đảm nhiệm được công việc quản lý giám sát đường ống cho nhà máy điện. Các yêu cầu cơ bản để có thể đảm nhiệm công việc này gồm tốt nghiệp Đại học chuyên ngành cơ khí, có kinh nghiệm về thiết kế giám sát đường ống cho Nhà máy điện ít nhất là 05 năm nên Công ty đã thông báo cho ông A biết sau 45 ngày kể từ ngày 07/7/2015 Công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông A.

Ngày 07/7/2015 Công ty ban hành Quyết định số 31/200/POS15 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Huỳnh Khương A thời gian từ ngày 22/8/2015. Sau khi giao quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông A, Công ty đã thanh toán tiền lương cho ông A đến hết ngày 21/8/2015 và tiền trợ cấp mất việc làm 02 tháng, 03 ngày phép năm còn lại và tiền lương (tính từ ngày 16/8/2015 đến ngày 21/8/2015, tổng cộng là 40.412.443 đồng).

Về bảo hiểm xã hội Công ty cũng đã chốt sổ đến hết tháng 8/2015 và giao trả sổ Bảo hiểm xã hội cho ông A vào ngày 19/11/2015 đầy đủ.

Công ty xác định quá trình ông A làm việc tại Công ty thì Công ty đã thanh toán đầy đủ tiền lương cũng như tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông A.

Nay ông A khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty P phải thanh toán các khoản như sau:

- Tiền Bảo hiểm y tế: Tính từ ngày 17/3/2008 đến ngày 21/8/2015 là 58.139.490 đồng vì trong suốt quá trình làm việc tại Công ty thì Công ty không mua bảo hiểm y tế cho ông.

- Tiền bảo hiểm xã hội: Tính từ ngày 17/3/2008 đến ngày 21/8/2015 là 318.495.000 đồng. Vì Công ty trả lương thực nhận cho ông thì nghĩa vụ của Công ty phải đóng Bảo hiểm xã hội cho ông.

- Trợ cấp thất nghiệp (7.5 tháng lương ) là 196.636.500đ.

- Tiền lương do Công ty trả thiếu tính từ ngày 17/3/2008 đến ngày 21/8/2015 là 48.112.973 đồng. Vì trong quá trình làm việc Công ty đã trả lương thiếu.

- Tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (06 tháng lương) là 153.113.400 đồng.

-Trợ cấp thôi việc theo điều 42 luật lao động là 4 tháng lương là 104.872.800đ.

- Tiền lương những ngày nghỉ việc đến ngày tòa án xét xử 21/9/2017 là 25 tháng x 26.218.200đ= 655.455.000đ.

Tổng cộng các khoản ông A yêu cầu là 1.534.825.163 đồng(*Một tỷ năm trăm ba bốn triệu tám trăm hai lăm ngàn một trăm sáu mươi ba đồng*).

Đối với các yêu cầu trên của ông Huỳnh Khương A, Công ty không đồng ý. Đề nghị Tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật. Ngoài ra phía Công ty không có ý kiến gì khác.

\* Tại bản án lao động sơ thẩm số 19/2016/LĐ-ST ngày 21/9/2016 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa đã áp dụng các Điều 35, Điều 220, Điều 266 Bộ luật Tố tụng dân sự; Căn cứ khoản 1 Điều 44, Điều 46, khoản 1 Điều 49 Bộ luật lao động tuyên xử: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Huỳnh Khương A đối với yêu cầu Công ty P, sau đó ông A có đơn kháng cáo.

\* Tại bản án PT-LĐ số 14/2017/PT-LĐ ngày 26/4/2017 của Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai đã hủy tòa bộ bản án số 19/2016/LĐ- ST ngày 21/9/2016 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa giao hồ sơ về cấp sơ thẩm giải quyết lại theo thủ tục chung.

**Tại Bản án số: 45/2017/LĐ-ST ngày 21/9/2017 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa đã Quyết định:**

Căn cứ khoản 1 Điều 32, 35, 220, 203 Bộ luật tố tụng dân sự;

Áp dụng các Điều 41, 42 Bộ luật Lao động;

Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009.

*Tuyên xử:*

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Huỳnh Khương A đối với bị đơn là Công ty P về việc “*đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Buộc bị đơn Công ty P phải thanh toán cho ông Huỳnh Khương A số tiền là 807.260.463đ(Tám trăm lẻ bảy triệu hai trăm sáu mươi ngàn bốn trăm sáu mươi ba đồng).

Về án phí: ông A không phải chịu án phí theo luật định, bị đơn Công ty P phải nộp án phí là 20.145.209đ.(Hai mươi triệu một trăm bốn mươi lăm ngàn hai trăm lẻ chín đồng)

Kể từ ngày người có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người bị thi hành án không thi hành còn phải chịu lãi suất cơ bản theo quy định của Ngân hàng Nhà nước tương ứng với số tiền và thời gian chưa thi hành án.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo qui 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 qui định tại các điều 6, 7 và 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại điều 30 Luật thi hành án dân sự.

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

Ngày 04 tháng 10 năm 2017, Công ty P kháng cáo bản án sơ thẩm cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng, thu thập chứng cứ chưa đầy đủ đánh giá chứng cứ chưa khách quan toàn diện nên đề nghị TAND tỉnh Đồng Nai phúc thẩm theo hướng hủy bản án sơ thẩm, giao lại hồ sơ cho TAND tp Biên Hòa xét xử lại theo thủ tục chung.

*Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến:*

Về việc tuân thủ theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm: Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa và Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm đã tuân thủ đúng quy định của pháp luật từ khi thụ lý đến khi xét xử và tại phiên tòa hôm nay, các đương sự tham gia phiên tòa thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật.

Về nội dung kháng cáo:

1/ Về căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động

Công ty sắp xếp tổ chức lại lao động bắt đầu từ ngày 03/7/2015 kết thúc ngày 06/7/2015 (thời gian chỉ 03 ngày trừ chủ nhật), không làm việc với ông A xem xét ý kiến nguyện vọng của người lao động về việc đào tạo lại và bố trí vào công việc mới trong doanh nghiệp là chưa đúng với quy định tại khoản 1, Điều 44 của Bộ luật lao động 2012 . Mặt khác, công ty giải thể bộ phận điều phối dự án chỉ có một mình ông A trong khi ông luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao trong năm 2014 và 2015. Như vậy, doanh nghiệp chưa chứng minh được doanh nghiệp thực sự có nhu cầu tái cơ cấu, chưa chứng minh được lý do chấm dứt hợp đồng là đúng luật.

2/Về yêu cầu công ty trả tiền lương còn thiếu từ ngày 17/3/2008 đến khi nghỉ việc: Án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông A, buộc bị đơn phải thanh toán cho ông A số tiền trả lương còn thiếu là: 48.112.973 đồng là không có cơ sở chấp nhận.

3/ Căn cứ Điều 42 Bộ luật lao động, công ty phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT) trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương, trả trợ cấp thôi việc cho ông A. Cụ thể các khoản như sau:

Tiền bồi thường 02 tháng lương: Các bên đương sự đều xác nhận công ty đã trợ cấp 02 tháng lương, ông A đã nhận vào ngày 28/8/2015 (BL 255). Tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn yêu cầu đối trừ số tiền mà ông A đã nhận. Do đó, án sơ thẩm buộc bị đơn phải thanh toán cho ông A số tiền bồi thường 02 tháng lương = 36.416.000 đồng là không có cơ sở. Ngoài ra áp dụng điều 48 Bộ luật lao động ông A còn được hưởng tiền trợ cấp thôi việc từ tháng 3/2008 đến tháng 12/2008 =  $\frac{1}{2} \times 17.956.800 = 8.978.400$  đồng, cần buộc bị đơn phải thanh toán cho ông A.

Tiền lương những ngày không làm việc tính từ 21/8/2015 đến 21/9/2017: 25 tháng  $\times 17.956.800 = 448.920.000$  đồng. Án sơ thẩm buộc bị đơn phải thanh toán cho ông A số tiền lương những ngày không làm việc tính từ 21/8/2015 đến 21/9/2017 là 455.200.000 đồng là không đúng quy định của pháp luật.

Tiền bảo hiểm xã hội: Án sơ thẩm xác định tỷ giá quy đổi ra tiền Việt Nam và tỷ lệ đóng của người sử dụng lao động sai, buộc công ty phải trả cho ông A số tiền bảo hiểm xã hội là: 25 tháng  $\times 18.208.000 \times 22\% = 100.144.000$  đồng là không đúng, lẽ ra tính đúng là: 25 tháng  $\times 17.956.800 \times 18\% = 80.805.600$  đồng.

Tiền bảo hiểm y tế:

Từ tháng 7/2008 đến ngày 20/8/2015: ông A chưa xuất trình được các tài liệu chứng minh đã bỏ ra chi phí trong phạm vi quyền lợi, mức hưởng bảo hiểm y tế của người lao động trong thời gian chưa có thẻ bảo hiểm y tế từ tháng 7/2008 đến ngày 20/8/2015 nhưng cấp sơ thẩm lại buộc công ty phải thanh toán cho ông A tiền bảo hiểm y tế trong thời gian đóng thẻ bảo hiểm y tế là không có cơ sở pháp luật.

Từ ngày 21/8/2015 đến ngày 21/9/2017: Căn cứ Điều 42 Bộ luật lao động thì công ty phải trả tiền bảo hiểm y tế trong những ngày ông A không được làm việc là 13.467.600 đồng. Án sơ thẩm buộc công ty phải trả tiền bảo hiểm y tế cho ông A với số tiền là: 58.139.490 đồng là không đúng.

Tiền bảo hiểm thất nghiệp: Án sơ thẩm buộc công ty phải chi trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông A là có cơ sở. Nhưng án sơ thẩm buộc công ty phải trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông A với số tiền là: 109.248.000 đồng là không có căn cứ, lẽ ra tính đúng phải là: 06 tháng  $\times 17.956.800 \text{ đồng} \times 60\% = 64.644.480$  đồng

Từ phân tích đã nêu trên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa một phần Bản án sơ thẩm.

### **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] Về thủ tục tố tụng: bị đơn làm đơn kháng cáo hợp lệ và trong hạn luật định nên được chấp nhận xem xét giải quyết theo quy định của pháp luật.

[2] Về tư cách tố tụng: Người đại diện theo pháp luật của bị đơn Công ty P trước đây là ông Lee Sang K - Tổng giám đốc. Ông Lee Sang K ủy quyền tham gia tố tụng cho bà Nguyễn Thị Hải Y và Ông Nguyễn Tất T theo giấy ủy quyền ngày số 2102/2017/GUQ-Posco ngày 10/3/2017 là hợp lệ nên Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận là đúng theo quy định của pháp luật.

Tại Tòa án cấp phúc thẩm người đại diện theo pháp luật của bị đơn Công ty P là ông Park Jong J – Chủ tịch kiêm Tổng giám đốc (theo bản sao giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên mã số doanh nghiệp: 3600254851 đăng ký lần đầu: ngày 23 tháng 05 năm 1995, đăng ký thay đổi lần thứ: 4, ngày 09 tháng 03 năm 2018). Ông Park Jong J ủy quyền tham gia tố tụng cho bà Phạm Thị Lan H – Nhân viên công ty (theo giấy ủy quyền ngày 26/3/2018) là hợp lệ, đúng quy định. Tại phiên tòa phúc thẩm bà H và bà Y xác định bà Y và ông T tiếp tục được người đại diện theo pháp luật của bị đơn Công ty P ủy quyền tham gia tố tụng cùng với bà H đồng thời đề nghị hoãn phiên tòa do bà Y đang bị bệnh thận không đảm bảo sức khỏe để tham gia phiên tòa nhưng sau đó bà Y đồng ý cùng bà H tiếp tục tham gia phiên tòa.

[3] Về quan hệ pháp luật: Cấp sơ thẩm xác định quan hệ tranh chấp là “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” là đúng theo quy định của pháp luật

[4] Về nội dung kháng cáo:

- Về căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động: Theo văn bản đề nghị việc làm ngày 10/10/2008 của Công ty P (Bút lục 18), ông A được bổ nhiệm vào vị trí của một điều phối viên dự án, báo cáo trực tiếp cho trưởng nhóm nhà máy, trách nhiệm chính là hỗ trợ các nhân viên có liên quan để cùng nhau làm việc có hiệu quả của các dự án chính là O, dự án K và các dự án khác với các công việc như sau: Quản lý dự án phụ trách về lập kế hoạch, thực hiện, kiểm tra và làm các báo cáo về dự án bao gồm về chất lượng, số lượng, nhân lực, an toàn lao động, vật tư, thiết bị ... và bất cứ công việc nào cho dự án. Như vậy, khi tuyển dụng ông A vào làm việc, không thể hiện là Công ty sắp xếp công việc ông A thuộc Bộ phận điều phối viên, mà thực tế là ông A làm công việc của một điều phối viên dự án và công việc điều phối viên do một mình cá nhân ông A đảm trách.

Ngày 03/7/2015 Công ty ra quyết định số 28/200/POS15 quyết định thay đổi cơ cấu tổ chức nhà máy giải thể bộ phận điều phối dự án với lý do phải tinh gọn các bộ phận để hoạt động hiệu quả hơn. Ngày 04/7/2015 công ty họp Ban chấp hành công đoàn, ngày 06/7/2015 Công ty báo Sở lao động Thương binh Xã hội và Ban quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai, đồng thời thông báo với ông A sẽ chấm dứt hợp đồng sau 45 ngày kể từ ngày 07/7/2015. Như vậy công ty sắp xếp tổ chức lại lao động bắt đầu từ ngày 03/7/2015 kết thúc ngày 06/7/2015 (thời gian chỉ 03 ngày trừ chủ nhật), không làm việc với ông A xem xét ý kiến nguyện vọng của người lao động về việc đào tạo lại và bố trí vào công việc mới trong doanh nghiệp là chưa đúng với quy định tại khoản 1, Điều 44 của Bộ luật lao động 2012.

Hơn nữa, trước khi thay đổi cơ cấu tổ chức Công ty gồm có bảy phòng ban

trong đó có bộ phận điều phối viên dự án và sau khi thay đổi thì Công ty P còn lại cũng bảy phòng ban. Không còn bộ phận điều phối viên dự án nhưng lại có hai phòng hành chính nhân sự (Bút lục 93 đến 105). Công ty P giải thể bộ phận điều phối viên dự án chỉ có một mình ông A trong khi ông hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao trong năm 2014 và năm 2015

Như vậy, Công ty P chưa chứng minh được doanh nghiệp thực sự có nhu cầu tái cơ cấu, chưa chứng minh được lý do chấm dứt hợp đồng với ông A là đúng quy định nên quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của bị đơn Công ty P với ông A là không có căn cứ.

- Đối với yêu cầu trả tiền lương còn thiếu từ ngày 17/3/2008 đến khi nghỉ việc của ông A: Theo quy định tại Điều 96 Bộ luật lao động và căn cứ điểm a, khoản 3 Điều 159 Bộ luật tố tụng dân sự sửa đổi năm 2011, ông A yêu cầu trả lương còn thiếu từ ngày 17/3/2008 đến khi nghỉ việc của ông A là còn thời hiệu khởi kiện. Hướng dẫn của Bộ lao động thương binh và xã hội tại công văn số 2321/LĐTBXH –TL ngày 06/8/2001 về tiền lương đối với người lao động Việt Nam làm việc trong một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thì : “ ... Trường hợp các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài... không quy định tiền lương bằng đồng Việt Nam mà thực hiện quy định tiền lương tối thiểu và các mức lương khác bằng đồng đô la Mỹ và trả bằng đồng Việt Nam thì khi trả lương cho người lao động Việt Nam phải tính theo tỷ giá giao dịch bình quân trên thị trường ngoại tệ liên ngân hàng do Ngân hàng nhà nước công bố tại thời điểm trả lương... ”.

Ông A cho rằng thực tế ông làm việc tại Công ty từ ngày 17/3/2008 với mức lương 600đô la Mỹ (USD) nhưng theo văn bản đề nghị việc làm ngày 10/10/2008 của Công ty P thì “lương hàng tháng là 800 đô la Mỹ với thời gian làm việc của Công ty và quy định của Luật lao động”. Căn cứ vào các phiếu chi lương từ tháng 4/2008 đến tháng 8/2015 (Bút lục 260 đến 348) do Công ty cung cấp (được ông A xác nhận các bảng lương là đúng) và bảng kê của ông A về việc bị đơn trả thiếu lương (Bút lục 158) thấy rằng:

- + Số tiền ông A nêu ra Công ty còn trả thiếu là: 48.112.937 đồng.
- + Số tiền Công ty đã trừ thuế thu nhập cá nhân, tiền ăn trong các tháng là 44.831.000đồng (Trong đó: thuế thu nhập là: 27.041.000đồng, tiền ăn: 17.790.000đồng)
- + Công ty trả lương dư tháng 12/2004 và tháng 5/2015 là: 766.000đồng.
- + Công ty đã trừ tiền đóng bảo hiểm xã hội tháng 7/2008 và tháng 02/2015 là: 562.000đồng.

Tổng số tiền mà Công ty đã trừ vào lương của ông A là: {27.041.000đ + 17.790.000đ + 562.000đ + 766.000đ} = 46.159.000đồng.

Tại công văn số 791/BHXXH – QLT ngày 16/8/2016 của Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai (Bút lục 409) thì Công ty đã đóng tiền bảo hiểm xã hội, tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cả phần nghĩa vụ bắt buộc đóng của ông A là: 20.352.000đồng (trong đó bảo hiểm xã hội: 19.606.000đồng, bảo hiểm y tế: 498.000đồng, bảo hiểm thất nghiệp: 248.000đồng).

Do đó, số tiền ông A cho rằng Công ty trả lương cho ông còn thiếu là 48.112.973 đồng là không có cơ sở, Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu này của ông A là không đúng quy định pháp luật.

- Đối với các yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương, tiền lương những ngày không làm việc và yêu cầu trả tiền Bảo hiểm xã hội (BHXH), Bảo hiểm y tế (BHYT) và Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) của ông A:

Từ trước đến khi ông A nghỉ việc Công ty chưa đóng các khoản tiền bảo hiểm cho ông A. Sau khi Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai kiểm tra đến tháng 11/2015 Công ty mới đóng và trả sổ BHXH cho ông A. Ông A hưởng lương thực lĩnh ( Lương NET- net salary ) nên BHXH, BHYT thì Công ty đóng trên mức lương của ông. Nhưng Công ty P cho rằng ông A hưởng mức lương chưa trừ thuế, bảo hiểm và các khoản phải trả khác ( Lương GROSS- gross salary ) nên suốt thời gian ông A làm việc, Công ty không đóng tiền BHXH, BHYT cho ông A dẫn đến việc nợ tiền BHXH, BHYT của ông A và Công ty không chốt và trả sổ BHXH, BHYT cho ông A đúng hạn. Theo quy định tại Điều 18 Nghị định số 127/2008/NĐ-CP đã sửa đổi, bổ sung và Khoản 2 Điều 47 BLLĐ quy định “Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày”. Công ty P chậm chốt và trả sổ BHXH cho ông A nên ông A không thể lãnh tiền thất nghiệp và quyền lợi khi khám chữa bệnh của mình.

Bên cạnh đó, theo Điều 42 Bộ luật lao động, Công ty phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT) trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương, trả trợ cấp thôi việc cho ông A. Tuy nhiên về mức lương tính bồi thường cấp sơ thẩm xác định tỷ giá đô la Mỹ tại ngày Tòa án xét xử là 22.760 đồng; lương tháng của ông A là 18.208.000 đồng (22.760đ x 800USD) là không đúng bởi theo công bố của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam thì tỷ giá đô la Mỹ giao dịch bình quân trên thị trường ngoại tệ liên ngân hàng tại thời điểm ngày 21/9/2017 là 22.446 đồng, còn tỷ giá đô la Mỹ bán ra của Ngân hàng TMCP ngoại thương Việt Nam ngày 21/9/2017 mới là 22.760 đồng. Do đó xác định mức lương tháng quy đổi ra tiền Việt Nam của ông A là:  $22.446 \times 800 = 17.956.800$  đồng.

Do Công ty P chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định của pháp luật đối với ông A nên Công ty phải thanh toán cho ông A những khoản tiền cụ thể như sau:

+ Tiền bồi thường 02 tháng lương: Căn cứ Điều 42 Bộ luật lao động Công ty phải bồi thường 02 tháng lương cho ông A:  $17.956.800đ \times 2 = 35.913.600$  đồng. Tuy nhiên, các bên đương sự đều xác nhận Công ty đã trợ cấp 02 tháng lương, ông A đã nhận vào ngày 28/8/2015 (Bút lục 255). Tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn yêu cầu đối trừ số tiền mà ông A đã nhận. Do đó, Tòa án sơ thẩm buộc bị đơn phải thanh toán cho ông A số tiền bồi thường 02 tháng lương số tiền 36.416.000 đồng là không có cơ sở. Ngoài ra, theo Điều 48 Bộ luật lao động ông A còn được hưởng

tiền trợ cấp thôi việc từ tháng 3/2008 đến tháng 12/2008, do đó Công ty phải thanh toán cho ông A số tiền:

$$\{1/2 \times 17.956.800đ\} = 8.978.400đ.$$

+ Tiền lương những ngày không làm việc tính từ 21/8/2015 đến 21/9/2017:  
 $\{25 \text{ tháng} \times 17.956.800đ\} = 448.920.000đ$

Tòa án sơ thẩm buộc Công ty phải thanh toán cho ông A số tiền lương những ngày không làm việc tính từ 21/8/2015 đến 21/9/2017 là 455.200.000 đồng là không đúng quy định của pháp luật.

+ Tiền bảo hiểm xã hội:

Tiền bảo hiểm xã hội từ ngày nghỉ việc tính từ 21/8/2015 đến 21/9/2017 theo quy định tại Điều 85, 86 Bộ luật lao động năm 2014 thì người lao động phải đóng 8%, người sử dụng lao động phải đóng 18% vào quỹ bảo hiểm xã hội. Tòa án cấp sơ thẩm xác định tỷ giá quy đổi ra tiền Việt Nam và tỷ lệ đóng của người sử dụng lao động sai nên buộc Công ty phải trả cho ông A số tiền bảo hiểm xã hội là: 100.144.000đồng là không đúng. Do đó Công ty phải thanh toán cho ông A tiền BHXH từ ngày nghỉ việc tính từ 21/8/2015 đến 21/9/2017 là:

$$\{25 \text{ tháng} \times 17.956.800đ \times 18\%\} = 80.805.600đ$$

+ Tiền bảo hiểm y tế:

Từ tháng 7/2008 đến ngày 20/8/2015: Hồ sơ thể hiện Công ty không thực hiện đóng bảo hiểm y tế cho ông A từ khi bắt đầu làm việc tại công ty vào năm 2008, gây ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động trong việc khám, chữa bệnh. Tuy nhiên sau đó công ty đã truy nộp tiền bảo hiểm y tế thời gian đóng là 7 năm 02 tháng (Bút lục 400). Theo quy định tại Điều 49 Luật bảo hiểm y tế năm 2008, năm 2014 thì vi phạm của Công ty ngoài việc bị xử lý theo quy định của pháp luật thì còn phải hoàn trả toàn bộ chi phí cho người lao động trong phạm vi quyền lợi, mức hưởng bảo hiểm y tế mà người lao động đã chi trả trong thời gian chưa có thẻ bảo hiểm y tế. Nhưng ông A chưa xuất trình được các tài liệu chứng minh đã bỏ ra chi phí trong phạm vi quyền lợi, mức hưởng bảo hiểm y tế của người lao động trong thời gian chưa có thẻ bảo hiểm y tế từ tháng 7/2008 đến ngày 20/8/2015, Tòa án cấp sơ thẩm lại buộc công ty phải thanh toán cho ông A tiền bảo hiểm y tế trong thời gian đóng trễ bảo hiểm y tế là không có cơ sở pháp luật.

Từ ngày 21/8/2015 đến ngày 21/9/2017: Căn cứ Điều 42 Bộ luật lao động thì Công ty phải trả tiền bảo hiểm y tế trong những ngày ông A không được làm việc; cụ thể như sau:

$$\{25 \text{ tháng} \times 17.956.800 đ \times 3\%\} = 13.467.600đ$$

Tòa án cấp sơ thẩm buộc công ty phải trả tiền bảo hiểm y tế cho ông A với số tiền là: 58.139.490 đồng là không đúng.

+ Tiền bảo hiểm thất nghiệp:

Sau khi cho ông A thôi việc vào ngày 22/8/2015, công ty mới tiến hành đóng BHXH truy thu theo Quyết định số 370/QĐ-BHXH ngày 07/9/2015 của BHXH tỉnh Đồng Nai và giao sổ bảo hiểm chậm vào ngày 20/11/2015 vi phạm quy định tại khoản 2, 3 Điều 47 Bộ luật lao động nên ông A không làm thủ tục hưởng tiền trợ cấp thất nghiệp của cơ quan bảo hiểm. Theo quy định tại Điều 17, khoản 6 Điều 18 Nghị định 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính Phủ thì: Trong vòng 3 tháng kể từ ngày ông A nghỉ việc mà ông không tiến hành nộp hồ sơ xin hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp thì sẽ không được xem xét giải quyết chế độ này. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm buộc công ty phải chi trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông A là có cơ sở. Tuy nhiên theo quy định tại Điều 50 Luật việc làm số 38/2013/QH13 ngày 16/11/2013 thì "...Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp..." nhưng Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty phải trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông A với số tiền là: 06 tháng x 18.208.000 đồng = 109.248.000 đồng là không đúng. Công ty phải trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông A phải là:

$$\{06 \text{ tháng} \times 17.956.800\text{đ} \times 60\%\} = 64.644.480\text{đ}$$

Tổng cộng các khoản tiền mà Công ty P phải thanh toán cho ông A là:

$$\{448.920.000\text{đ} + 80.805.600\text{đ} + 13.467.600\text{đ} + 64.644.480\text{đ} + 8.978.400\text{đ}\} = \mathbf{616.816.080\text{đ}}$$

Từ những phân tích và nhận định nêu trên chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty P sửa một phần bản án sơ thẩm

[6] Về án phí:

- Án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch: Công ty P phải chịu án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch:

$$12.000.000\text{đ} + 2\% (616.816.080\text{đ} - 400.000.000\text{đ}) = 16.336.321\text{đ}$$

- Án phí lao động phúc thẩm: Công ty P không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Hoàn trả lại số tiền 300.000 đồng tiền tạm ứng án phí lao động phúc thẩm cho Công ty P theo biên lai thu số 002737 ngày 05 tháng 10 năm 2017 của Chi cục thi hành án dân sự thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai.

[7] Từ những phân tích và nhận định nêu trên Hội đồng xét xử thống nhất với quan điểm của đại diện Viện kiểm sát, chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty P, sửa một phần bản án sơ thẩm.

Vì các lẽ trên;

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ Khoản 2 Điều 308, Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

Chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty P, sửa một phần bản án sơ thẩm.

Áp dụng Điều 357, 468 Bộ luật dân sự 2015, Điều 159 Bộ luật tố tụng dân sự sửa đổi năm 2011, áp dụng các Điều 41, 42, 44, 47, 48, 96 Bộ luật Lao động; Điều 50 Luật việc làm; Điều 49 Luật bảo hiểm y tế

Áp dụng Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009 và Nghị quyết số 326/2016/NQ-UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Huỳnh Khương A. Buộc bị đơn Công ty P phải thanh toán cho ông Huỳnh Khương A số tiền **616.816.080đ** (sáu trăm mười sáu triệu tám trăm mười sáu nghìn không trăm tám mươi đồng)

2. Về án phí:

- Án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch: Công ty P phải chịu 16.336.321đ (mười sáu triệu ba trăm ba mươi sáu nghìn ba trăm hai mươi một nghìn đồng)

- Án phí lao động phúc thẩm: Công ty P không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Hoàn trả lại số tiền 300.000 đ (Ba trăm nghìn đồng) tiền tạm ứng án phí lao động phúc thẩm cho Công ty P theo biên lai thu số 002737 ngày 05 tháng 10 năm 2017 của Chi cục thi hành án dân sự thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người thi hành án không thi hành thì hàng tháng còn phải chịu lãi suất theo quy định tại Điều 357, Điều 468 Bộ luật dân sự 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành.

Trường hợp bản án, Quyết định được thi hành theo quy định tại điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các điều 6,7 và 9 luật thi hành án dân sự, thời hiệu thi hành án được 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**

- Dương sự;
- TAND TP. Biên Hòa;
- VKS.ND tỉnh Đồng Nai;
- Chi cục THA.DS TP Biên Hòa;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án

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

**Lê Văn Quý**