

Bản án số: 06/2020/LĐ-PT

Ngày 09/6/2020

V/v “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, tranh chấp bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp”.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên toà: Ông Nguyễn Đắc Cường.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Minh Tấn;

Ông Nguyễn Thị Huyền.

- Thư ký phiên toà: Ông Lý Đạo Phú Quý - Thư ký Toà án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên toà: Bà Ngô Kim Duyên - Kiểm sát viên.

Ngày 09 tháng 6 năm 2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 04/2020/TLPT-LĐ ngày 13 tháng 02 năm 2020 về việc “*Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, tranh chấp bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 02/2019/LĐ-ST ngày 06/9/2019 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 06/2020/QĐXXPT-LĐ ngày 07 tháng 5 năm 2020, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông Hồ Văn P, sinh năm 1988; hộ khẩu thường trú: Số B (số 59/8 cũ) đường L, tổ N, khu phố N, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nguyễn Đỗ Thành H, sinh năm 1996; địa chỉ: Tổ F, khu phố K, phường T, thị xã U, tỉnh Bình Dương; địa chỉ liên hệ: Số X Đại lộ Bình Dương, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 21/02/2019); có mặt.

2. *Bị đơn:* Công ty Cổ phần PT; địa chỉ: Số A đường số G, tổ U, khu phố Y, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Lương T, sinh năm 1990; địa chỉ: Số H đường D1, số E Nhà ở xã hội P, khu dân cư P 1, tổ Q, khu E, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 08/6/2020); có mặt.

3. *Người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan*: Bảo hiểm Xã hội thành phố T, tỉnh Bình Dương; địa chỉ: Số H, đường P, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương. *Người đại diện hợp pháp của Bảo hiểm Xã hội thành phố T*: Ông Nguyễn Đồng Th, chức vụ: Chuyên viên (theo Giấy ủy quyền ngày 12/7/2019); vắng mặt.

4. *Người kháng cáo*: Công ty Cổ phần PT; địa chỉ: Số A đường số G, tổ U, khu phố Y, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương là bị đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

* Theo đơn khởi kiện ngày 03/01/2019 và trong quá trình tố tụng, nguyên đơn ông Hồ Văn P (sau đây gọi tắt là ông P) trình bày: Ông P là nhân viên bán vé của Công ty Cổ phần PT (sau đây gọi tắt là Công ty) từ ngày 15/9/2014 đến ngày 17/12/2018. Ngày 17/12/2018, ông P nhận được Quyết định số 59/QĐ-18 của Giám đốc Công ty về việc xử lý kỷ luật sa thải đối với ông P vì “*có hành vi thu tiền và không xé vé cho nhiều hành khách, tuyến T – Mỹ Phước (vi phạm nhiều lần)*”. Ông P cho rằng: Công ty sa thải ông P trái quy định pháp luật nên khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty phải thanh toán tiền lương những ngày ông P không được làm việc, bồi thường thiệt hại và trả tiền bảo hiểm, bảo hiểm thất nghiệp với tổng số tiền là 103.799.720 đồng, bao gồm:

- Tiền lương những ngày ông P không được làm việc, tạm tính từ ngày 17/12/2018 đến ngày 17/4/2019 cộng với 02 tháng tiền lương là 06 tháng tương đương số tiền 24.900.000 đồng ($4.150.000 \text{ đồng/tháng} \times 06 \text{ tháng} = 24.900.000 \text{ đồng}$).

- Bồi thường tiền lương tương ứng với thời gian 45 ngày do Công ty vi phạm nghĩa vụ báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động tương đương số tiền 6.225.000 đồng ($4.150.000 \text{ đồng/tháng} \times 1,5 \text{ tháng} = 6.225.000 \text{ đồng}$).

- Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông P tương ứng với khoảng thời gian ông P làm việc tại Công ty từ ngày 15/9/2014 đến ngày 17/4/2019, tương đương với số tiền 54.414.720 đồng ($4 \text{ năm } 07 \text{ tháng } 03 \text{ ngày} \times 4.150.000 \text{ đồng/tháng} \times 24\% = 54.414.720 \text{ đồng}$).

- Trả tiền bảo hiểm thất nghiệp tương ứng với thời gian ông P làm việc tại Công ty tính từ ngày 15/9/2014 đến ngày 17/4/2019 là 4 năm 07 tháng 03 ngày, tương đương 4 tháng $\times 4.150.000 \text{ đồng/tháng} \times 60\% = 9.960.000 \text{ đồng}$.

- Trả 02 tháng tiền lương do ông P không muốn tiếp tục làm việc tại Công ty với số tiền là 8.300.000 đồng ($4.150.000 \text{ đồng/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 8.300.000 \text{ đồng}$).

Căn cứ xác định lương là mức lương trung bình của ông P trong tháng 7, 8, 9, 10, 11 năm 2018.

Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện, cụ thể nguyên đơn yêu cầu bị đơn thanh toán:

- Tiền lương những ngày không được làm việc, tạm tính từ ngày 17/12/2018 đến ngày 04/9/2019 cộng với 02 tháng tiền lương là 10 tháng 17 ngày, tổng cộng là: 45.436.667 đồng.

- Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tương ứng với khoảng thời gian ông P làm việc tại Công ty tính từ ngày 15/9/2014 đến ngày 28/02/2018, tương đương số tiền 38.305.117 đồng.

- Tiền bảo hiểm thất nghiệp Công ty phải trả từ ngày 15/9/2014 đến ngày

28/02/2018 là 7.740.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do ông P không tiếp tục làm việc tại Công ty là 8.600.000 đồng.

Tổng cộng các khoản Công ty phải thanh toán cho ông P là 100.081.784 đồng. Nguyên đơn rút phần yêu cầu bồi thường tiền lương 45 ngày do vi phạm nghĩa vụ báo trước tương đương số tiền 6.225.000 đồng.

* *Bị đơn Công ty Cổ phần PT (sau đây gọi tắt là Công ty) trình bày:* Ông Hồ Văn P là nhân viên bán thời gian chứ không phải nhân viên hợp đồng của Công ty. Ông P bắt đầu làm việc bán thời gian tại Công ty từ tháng 3 năm 2018, công việc cụ thể là xé vé xe buýt. Do ông P làm việc bán thời gian nên Công ty không ký hợp đồng lao động, không làm hồ sơ đóng bảo hiểm như những nhân viên khác. Tiền lương được thanh toán mỗi tháng 01 lần, nhưng có cho ứng trước ½ tháng lương vào giữa tháng. Ngày 18/6/2018, Công ty có biên bản vi phạm đối với P về hành vi thu tiền mà không xé vé cho khách. Ngày 11/12/2018, ông P tiếp tục vi phạm nên Công ty lập biên bản vi phạm và tiến hành xét kỷ luật lao động đối với ông P. Khi Công ty tiến hành họp xử lý kỷ luật, Công ty có mời ông P tham gia họp nhưng ông P không đến và còn có hành vi gọi người đến Công ty để hành hung tôi (tức Đỗ Trần Lê S), sự việc tôi có báo với Công an phường P. Ngày 17/12/2018, Công ty ban hành Quyết định số 59/QĐ-18 về việc kỷ luật sa thải đối với ông Hồ Văn P là đúng quy định và đã giải quyết các quyền lợi cho ông P. Trước yêu cầu khởi kiện của ông P, Công ty không đồng ý.

Tại phiên tòa sơ thẩm, bị đơn xác định ông P làm việc tại Công ty từ ngày 15/9/2014 đến ngày 17/12/2018, nhưng không có hợp đồng. Bị đơn đồng ý trả trợ cấp nghỉ việc cho ông P với số tiền 12.900.000 đồng và trả tiền ký quỹ do ông P đã nộp tại Công ty vào năm 2014; đồng thời, đồng ý nhận ông P trở lại làm việc.

* *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trình bày:* Tính đến thời điểm 12/7/2019, Bảo hiểm xã hội thành phố T không có thông tin về việc đóng bảo hiểm xã hội của ông Hồ Văn P. Đồng thời, danh sách tham gia bảo hiểm xã hội của Công ty Cổ phần PT tại Bảo hiểm xã hội cũng không có tên ông Hồ Văn P.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 02/2019/LĐ-ST ngày 06/9/2019 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương đã căn cứ Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 91, Điều 92, Điều 147, Điều 184, Điều 235, Điều 244, Điều 266, Điều 271, Điều 273, khoản 2 Điều 482 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 47, 90, 96, 186, 201, 202 của Bộ luật Lao động; các Điều 17, 18, 19, 21, 85, 86, khoản 2 Điều 89 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; các Điều 12, 13, khoản 2 Điều 14 của Luật Bảo hiểm Y tế năm 2008 (Sửa đổi, bổ sung năm 2014); Điều 3 Nghị định số 44/2017/NĐ-CP ngày 14/4/2017 của Chính phủ “*quy định mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp*”; các Điều 12, 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội “*quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí tòa án*”.

1. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Hồ Văn P đối với bị đơn Công ty Cổ phần PT về việc “*yêu cầu bồi thường khoản tiền lương tương ứng 45 ngày do Công ty vi phạm nghĩa vụ báo trước khi chấm dứt hợp đồng*” tương đương với số tiền 6.225.000 đồng.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Hồ Văn P đối với bị đơn Công ty Cổ phần PT về việc “*Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, tranh chấp bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp*”.

Buộc Công ty Cổ phần PT có trách nhiệm thanh toán cho ông Hồ Văn P số tiền 72.773.917 đồng (làm tròn 72.773.900 đồng).

3. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Hồ Văn P đối với bị đơn Công ty Cổ phần PT đối với số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp với số tiền 27.307.867 đồng (hai mươi bảy triệu ba trăm lẻ bảy nghìn tám trăm sáu mươi bảy đồng).

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật và người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án không thanh toán số tiền nêu trên thì người phải thi hành án còn phải trả cho người được thi hành án khoản tiền lãi bằng mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

4. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty Cổ phần PT phải chịu án phí lao động sơ thẩm với số tiền 2.183.200 đồng (hai triệu một trăm tám mươi ba nghìn hai trăm đồng). Ông Hồ Văn P không phải nộp.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 20/9/2019, người đại diện theo pháp luật của bị đơn ông Vũ Quang Thanh có đơn kháng cáo toàn bộ Bản án sơ thẩm số 02/2019/LĐ-ST ngày 06/9/2019 của Tòa án nhân dân thành phố T với lý do: Nhận định của cấp sơ thẩm là không khách quan, theo hướng có lợi cho nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của bị đơn vẫn giữ nguyên đơn kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử giải quyết không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn với lý do: Công ty sa thải ông Hồ Văn P là đúng quy định; về yêu cầu trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp, Công ty đã trả trực tiếp vào tiền lương hàng tháng của ông P, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty phải trả cho ông P là không đúng. Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty, giữ nguyên bản án sơ thẩm và hai bên đương sự không tự thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án. Tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn cung cấp thêm một số “*biên bản vi phạm*” của ông Hồ Văn P và Giấy ủy quyền ngày 09/10/2018 của Công ty về việc ủy quyền cho ông Đỗ Trần Lê S, chức vụ: Phó Giám đốc được quyền ký quyết định xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: Quá trình thụ lý giải quyết vụ án theo trình tự phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án, nhận thấy: Việc Công ty Cổ phần PT xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Hồ Văn P, nhưng không có mặt đại diện Công đoàn và ông P là không đúng quy định tại Điều 123, Điều 126 của Bộ luật Lao động. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm xử buộc Công ty phải bồi thường cho ông P là có căn cứ, đúng quy định. Tuy nhiên, về phần yêu cầu trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp, Công ty đã tiến hành chi trả trực tiếp vào tiền lương hàng tháng cho người lao động (ông P) theo các *Bảng thanh toán tiền lương*, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty phải trả thêm cho ông P số tiền bảo hiểm 18.737.250 đồng là không có căn cứ, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của Công ty. Vì vậy, đề nghị

Hội đồng xét xử căn cứ vào khoản 2 Điều 308, Điều 309 của Bộ luật Tố tụng dân sự, sửa bản án sơ thẩm.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa, ý kiến trình bày của các bên đương sự và quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án lao động về việc “*Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, tranh chấp bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp*”, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về thủ tục: Theo đơn khởi kiện của nguyên đơn và theo giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh, bị đơn Công ty Cổ phần PT có địa chỉ: Số A đường số G, tổ U, khu phố Y, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương; tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm lại xác định địa chỉ của bị đơn tại **phường H** là vi phạm nghiêm trọng địa chỉ của bị đơn, làm ảnh hưởng đến công tác thi hành án sau này. Do xét thấy quá trình giải quyết vụ án, Tòa án cấp sơ thẩm đã thu thập đầy đủ chứng cứ, không cần thiết phải hủy bản án sơ thẩm để xét xử lại nên Tòa án cấp phúc thẩm cần sửa lại địa chỉ của bị đơn cho chính xác và nhắc nhở rút kinh nghiệm.

[3] Xét đơn kháng cáo của Công ty được làm trong thời hạn luật định và đã thực hiện xong nghĩa vụ nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm nên kháng cáo của Công ty là hợp lệ.

[4] Xét yêu cầu kháng cáo của Công ty, nhận thấy: Công ty với ông P đều thống nhất xác định ông Hồ Văn P là nhân viên bán vé tại Công ty Cổ phần PT, làm việc bán thời gian từ ngày 15/9/2014 đến ngày 17/12/2018. Ngày 17/12/2018, ông P nhận được Quyết định số 59/QĐ-18 của Giám đốc Công ty về việc xử lý kỷ luật sa thải đối với ông P vì “*có hành vi thu tiền và không xé vé cho nhiều hành khách, tuyến T – Mỹ Phước (vi phạm nhiều lần)*”. Ông P cho rằng: Công ty sa thải ông P trái quy định pháp luật nên khởi kiện yêu cầu Công ty phải thanh toán tiền lương những ngày ông P không được làm việc, bồi thường thiệt hại và trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho ông P với tổng số tiền 103.799.720 đồng. Bị đơn Công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện mà chỉ chấp nhận thanh toán cho nguyên đơn 03 tháng trợ cấp thôi việc là 12.900.000 đồng và trả lại 2.000.000 đồng tiền ký quỹ. Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn tự nguyện rút yêu cầu về phần bồi thường tiền lương do vi phạm thời gian báo trước là 6.225.000 đồng, Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ xét xử đối với yêu cầu đã rút là phù hợp với quy định tại khoản 2 Điều 244 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[5] Nguyên đơn cho rằng giữa nguyên đơn với bị đơn có ký kết hợp đồng lao động vào năm 2014, nhưng nguyên đơn không xuất trình được chứng cứ để chứng minh. Bị đơn Công ty thừa nhận ông P làm việc tại Công ty từ ngày 15/9/2014 đến ngày 17/12/2018, nhưng không ký kết hợp đồng lao động mà chỉ thỏa thuận bằng lời nói là làm việc bán thời gian. Theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật Lao động thì “*Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói*”; ông P làm việc tại Công ty từ ngày 15/9/2014 đến ngày 17/12/2018, nhưng Công ty không giao kết hợp đồng bằng văn bản với ông P là vi

phạm quy định tại Điều 16 và Điều 17 của Bộ luật Lao động. Do đó, có căn cứ xác định hợp đồng lao động giữa Công ty với ông Hồ Văn P là hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

[6] Công ty cho rằng: Trong quá trình làm việc, ông P có hành vi gian lận khi xé vé, bỏ tài (tự ý bỏ việc); chứng cứ thể hiện là Biên bản vi phạm ngày 18/6/2018 xác định ông P có hành vi thu tiền không xé vé và đe dọa khách (bút lục 49), Biên bản họp xem xét xử lý kỷ luật ngày 17/12/2018 (bút lục 54-56), Báo cáo giám sát camera ngày 22-30/11/2018 (bút lục 57) và một số “biên bản vi phạm” khác phía Công ty cung cấp tại phiên tòa phúc thẩm. Công ty đã mời ông P 03 lần đến tham dự cuộc họp nhưng ông P không đến nên việc Công ty ban hành Quyết định số 59/QĐ-18 ngày 17/12/2018 kỷ luật sa thải đối với ông P là đúng quy định. Do đó, Công ty chỉ đồng ý thanh toán cho ông P 03 tháng trợ cấp thôi việc là 12.900.000 đồng và trả lại 2.000.000 đồng tiền ký quỹ. Xét thấy, theo các “*Thư mời tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động*” do Công ty cung cấp (bút lục 50, 52, 53), thể hiện: Thư mời có ghi “*Kính gửi ông Hồ Văn P*”, tuy nhiên lại không ghi địa chỉ cụ thể hay số điện thoại của ông P, ông P xác định không nhận được thư mời, nhưng Công ty không xuất trình được chứng cứ chứng minh việc Công ty đã giao thư mời cho ông P. Vì vậy, việc Công ty tiến hành xử lý kỷ luật lao động không có mặt ông P và không có sự tham gia của đại diện Công đoàn là không đảm bảo đúng trình tự theo quy định tại khoản 1 Điều 123, Điều 126 của Bộ luật Lao động. Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty sa thải ông P trái pháp luật là có căn cứ.

[7] Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc Công ty thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc, từ ngày 17/12/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm 04/9/2019, cộng với 02 tháng tiền lương, nhận thấy: Như đã nêu tại mục [6], Công ty sa thải ông P trái pháp luật nên Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động buộc Công ty phải trả tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông P không làm việc theo thỏa thuận bằng lời nói là phù hợp. Tuy nhiên, theo đơn khởi kiện nguyên đơn yêu cầu lấy mức lương 4.150.000 đồng/tháng để làm căn cứ tính bồi thường; tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện, yêu cầu lấy mức lương đóng bảo hiểm 4.300.000 đồng/tháng (*theo các Bảng thanh toán tiền lương tại bút lục 12-21*) để làm căn cứ tính bồi thường, Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện bổ sung của người đại diện hợp pháp cho nguyên đơn, buộc bị đơn Công ty bồi thường cho ông P theo mức lương 4.300.000 đồng/tháng là giải quyết vượt quá yêu cầu khởi kiện ban đầu, vi phạm quy định tại Điều 5 của Bộ luật Tố tụng dân sự về “*quyền quyết định và tự định đoạt của đương sự*” và khoản 1 Điều 244 của Bộ luật Tố tụng dân sự, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn. Theo “*Bảng thanh toán tiền lương*” của các tháng 6, 7, 8, 9, 10, 11 (bút lục 13-21) thì hàng tháng Công ty trả lương cho ông P là theo công việc, không trả lương theo một mức lương cố định; mức lương đóng bảo hiểm 4.300.000 đồng/tháng là các bên thỏa thuận để làm căn cứ cho Công ty trả trực tiếp tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp hàng tháng cho ông P; chứng cứ được thể hiện tại các mục (3), (4) và (5) của “*Bảng thanh toán tiền lương*”. Đồng thời, theo các “*Bảng thanh toán tiền lương*” của tháng 6, 7, 8, 9, 10 và 11 năm 2018, mức lương bình quân 06 tháng liền kề mà Công ty trả cho ông P như sau: Tổng lương tháng 6/2018 là 4.845.058 đồng, tháng 7/2018 là 6.019.700 đồng, tháng 8/2018 là 2.517.046 đồng, tháng 9/2018 là 3.511.538 đồng, tháng 10/2018 là 4.354.260 đồng, tháng 11/2018 là 4.033.315 đồng; mức lương bình quân của ông P là 4.213.486

đồng/tháng. Việc nguyên đơn ông Hồ Văn P tự nguyện yêu cầu lấy mức lương 4.150.000 đồng/tháng để làm căn cứ bồi thường là có căn cứ, phù hợp với quy định của pháp luật nên cần chấp nhận. Do đó, có cơ sở chấp nhận kháng cáo của Công ty, sửa bản án sơ thẩm về phần này như sau: Lương những ngày ông P không được làm việc tính từ ngày 17/12/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm 04/9/2019 là 08 tháng 17 ngày + 02 tháng tiền lương là 10 tháng 17 ngày x 4.150.000 đồng/tháng = 44.213.461 đồng (1).

[8] Xét yêu cầu của ông P về việc buộc Công ty trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, nhận thấy: Theo quy định khoản 1 Điều 186 của Bộ luật Lao động thì “*Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế*”. Khoản 3 Điều 186 của Bộ luật Lao động quy định “*Đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì ngoài việc trả lương theo công việc, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hằng năm theo quy định*”. Như đã phân tích tại mục [7] thì theo mức lương hai bên thỏa thuận làm căn cứ đóng bảo hiểm là 4.300.000 đồng/tháng, hàng tháng Công ty đều tiến hành chi trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông P cùng lúc với kỳ trả lương, chứng cứ thể hiện là tại các mục (3), (4) và (5) của “*Bảng thanh toán tiền lương*”, cụ thể: Lương theo công việc (1); khác (2); BHXH (3); BHYT (4); BHTN (5); tổng cộng (6) = (1 + 2 + 3 + 4 + 5). Do đó, việc nguyên đơn ông P yêu cầu bị đơn Công ty tiếp tục trả các khoản tiền trên là không có căn cứ. Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn, buộc bị đơn phải trả cho nguyên đơn số tiền 18.737.250 đồng là ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn.

[9] Đối với yêu cầu trả trợ cấp thôi việc 02 tháng tiền lương do nguyên đơn không muốn tiếp tục làm việc, nhận thấy: Theo như phân tích tại mục [6] thì Công ty sa thải ông P trái pháp luật, nên việc ông P yêu cầu trả 02 tháng tiền lương là có căn cứ. Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty phải trả trợ cấp thôi việc cho ông P theo quy định tại khoản 2 Điều 42 và Điều 48 của Bộ luật Lao động là phù hợp. Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm lấy mức lương thỏa thuận đóng bảo hiểm để tính trợ cấp mất việc là không đúng quy định tại khoản 3 Điều 48 của Bộ luật Lao động nên cần sửa lại như sau: 02 tháng tiền lương x 4.150.000 đồng/tháng = 8.300.000 đồng (2).

[10] Từ những phân tích và lập luận nêu trên, có căn cứ chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty, sửa Bản án sơ thẩm số 02/2019/LĐ-ST ngày 06/9/2019 của Tòa án nhân dân thành phố T theo hướng nhận định nêu trên và sửa lại án phí lao động sơ thẩm cho phù hợp; quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án là có căn cứ chấp nhận.

[11] Về án phí lao động phúc thẩm: Do kháng cáo của Công ty được Hội đồng xét xử chấp nhận nên Công ty không phải chịu.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 308, Điều 309, Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

1. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty Cổ phần PT. Sửa một phần Bản án số 02/2019/LĐ-ST ngày 06/9/2019 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ Điều 5, Điều 147, khoản 2 Điều 244, Điều 483 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 16, 17, 42, 48, 123, 126, 186 của Bộ luật Lao động; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

1. 1. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu của ông Hồ Văn P đối với Công ty Cổ phần PT về việc yêu cầu Công ty Cổ phần PT bồi thường khoản tiền lương 6.225.000 đồng tương ứng với 45 ngày lương do vi phạm nghĩa vụ báo trước.

1. 2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Hồ Văn P đối với Công ty Cổ phần PT về việc “*Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, tranh chấp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp*”.

Buộc Công ty Cổ phần PT phải thanh toán cho ông Hồ Văn P số tiền 52.513.461 đồng (năm mươi hai triệu năm trăm mười ba nghìn bốn trăm sáu mươi một đồng).

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chậm thanh toán số tiền trên thì ngoài số tiền phải thi hành án, còn phải trả cho người được thi hành án khoản tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự.

1. 3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Hồ Văn P đối với Công ty Cổ phần PT về việc yêu cầu Công ty Cổ phần PT phải trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp với tổng số tiền 46.045.117 đồng (bốn mươi sáu triệu không trăm bốn mươi lăm nghìn một trăm mười bảy đồng).

2. Về án phí lao động sơ thẩm:

- Công ty Cổ phần PT phải chịu 1.575.403 đồng (một triệu năm trăm bảy mươi lăm nghìn bốn trăm lẻ ba đồng).

- Ông Hồ Văn P được miễn theo quy định của pháp luật.

3. Án phí lao động phúc thẩm: Công ty Cổ phần PT không phải chịu. Hoàn trả lại cho Công ty Cổ phần PT số tiền 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2016/0034649 ngày 07/10/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của 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 cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thành phố T;
- Chi cục THADS thành phố T;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(Đã ký)**

Nguyễn Đức Cường