

Bản án số: 432/2020/DS-PT
Ngày 28/5/2020
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 Bùi Liên Minh

Các Thẩm phán: Bà Võ Thị Sang,

Bà Lê Thị Hoàng Hoa.

- Thư ký phiên tòa: Bà Hà Hoa Thiên

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

Trong các ngày 26 và 27 tháng 5 năm 2020 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 25/2020/LĐPT ngày 24/02/2020 về: “Tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 06/LĐ-ST ngày 06/9/2019 của Tòa án nhân dân Quận 6, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1944/2020/QĐ-PT ngày 27/4/2020 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông H, sinh năm: 1980;

Địa chỉ: 43R đường H, Phường C, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Bị đơn: Trường P

Địa chỉ: 293-299 đường C, Phường C, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông L - Chủ tịch hội đồng quản trị.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà D, sinh năm 1960

Địa chỉ: 171 đường T, phường Đ, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh là người đại diện theo ủy quyền của Trường P (theo giấy ủy quyền không số đề ngày 05/5/2020).

Người kháng cáo: Trường P

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại đơn khởi kiện ngày 24/12/2018, đơn bổ sung, thay đổi yêu cầu khởi kiện ngày 20/5/2019, và trong quá trình tố tụng nguyên đơn ông H trình bày: Cuối tháng 4/2018 ông được Trường P (sau đây viết là Trường P) thông báo đến trường nhận công tác từ tháng 5/2018. Ông chính thức vào làm việc tại trường P vào ngày 07/5/2018 nhưng làm nhiều công việc khác nhau do bà H chức vụ Tổng quản lý của trường phân công, cụ thể như: trợ lý thanh niên; giáo viên quản nhiệm; kế toán quản trị; cơ sở vật chất; hành chính nhân sự tiếp nhận và trả hồ sơ, công tác tuyển sinh... Khi ông vào làm việc tại trường P thì ông và trường P có ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, mức lương là: 3.800.000 đồng/ tháng. Hợp đồng lao động này nhà trường yêu cầu ông ký là để chống chế việc kiểm tra của Sở giáo dục và Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, nhà trường không đưa lại cho ông giữ bản hợp đồng lao động nào. Từ khi vào làm việc tại trường P thì ông không có ký hợp đồng lao động thử việc với nhà trường. Ông và nhà trường có thỏa thuận với nhau mức lương làm việc là 5.000.000 đồng/tháng.

Từ ngày 07/5/2018 đến ngày 30/6/2018 Trường P đã trả cho theo mức lương thử việc là 80%. Cụ thể tháng 5/2018 là 3.259.259 đồng; tháng 6/2018 là 3.858.269 đồng. Sau hai tháng làm việc tại trường ông đã hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Đồng thời ông cũng đã có ý kiến về việc nhà trường trả 80% mức lương là chưa đúng theo quy định của Bộ luật lao động. Tuy nhiên, nhà trường cho rằng đã thực hiện đúng theo quy định luật hiện hành. Từ tháng 7/2018 thì nhà trường đã trả cho ông mức lương chính thức là 5.000.000 đồng/tháng.

Khi ông vào làm việc thì trường P không đóng bảo hiểm xã hội cho ông vì vậy tháng 6/2018 ông tự bỏ tiền ra để đóng Bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội. Đến tháng 7/2018 thì trường P mới đóng Bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội cho ông. Ông làm việc tại trường P đến ngày 18/8/2018 thì ông không đến trường nữa do thời điểm này là hè nên trường cũng không có việc gì để làm. Đến ngày 30/8/2018 thì ông nhận được Quyết định chấm dứt thời gian thử việc số: 33/QĐ-PBC ngày 31/7/2018 của trường P. Sau khi nhận quyết định nghỉ việc thì ông cũng không có bàn giao gì hết vì không có gì để bàn giao cho nhà trường. Nay việc trường P tự ý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông là trái quy định của pháp luật. Vì vậy, nay ông khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết cụ thể như sau:

1. Hủy Quyết định số 33/QĐ-PBC ngày 31/7/2018 của Trường P về việc chấm dứt thời gian thử việc do trái pháp luật và nhận ông trở lại làm việc theo vị trí đã tuyển dụng. Trong trường hợp Trường P không nhận ông trở lại làm việc thì ông cũng đồng ý nhưng ông yêu cầu trường P phải bồi thường hợp đồng cho ông là 09 tháng tiền lương với mức lương 5.000.000 đồng/tháng với số tiền là: 45.000.000 đồng (Bốn mươi lăm triệu đồng) để chấm dứt hợp đồng.

2. Trả lương cho ông trong những ngày không được làm việc từ tháng 8/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm là: 14 tháng với mức lương 5.000.000 đồng/tháng với số tiền là : 70.000.000 đồng (Bảy mươi triệu đồng) cộng với 02

(hai) tháng tiền lương là: 10.000.000 đồng (Mười triệu đồng). Đồng thời ông yêu cầu trường P phải trả tiền lãi do chậm trả tiền lương cho ông trong thời gian 14 tháng với số tiền lãi là: 3.850.000 đồng (Ba triệu tám trăm năm mươi ngàn đồng).

3. Do trường P vi phạm về thời gian báo trước là 45 ngày nên trường P phải bồi thường cho ông một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước với số tiền là: 8.653.846 đồng (Tám triệu, sáu trăm năm mươi ba ngàn, tám trăm bốn mươi sáu đồng).

4. Tháng 5,6/2018 trường P trả cho ông với mức lương thử việc 80% là không đúng. Ông yêu cầu trường P phải trả cho ông tiền lương của tháng 5,6/2018 còn thiếu là: 2.882.472 đồng (Hai triệu, tám trăm tám mươi hai ngàn, bốn trăm bảy mươi hai đồng).

5. Trả tiền phép năm từ tháng 5/2018 đến tháng 9/2019 là 17 ngày phép với số tiền là: 3.269.230 đồng (Ba triệu, hai trăm sáu mươi chín ngàn, hai trăm ba mươi đồng).

6. Trường P phải truy đóng BHXH, BHYT, BHTN tháng 5/2018 và từ tháng 8/2018 cho đến ngày xét xử sơ thẩm cho ông theo đúng quy định của pháp luật và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông.

Tại phiên tòa hôm nay, ông xin rút lại yêu cầu: không yêu cầu trường P trả cho ông các khoản phụ cấp theo lương như: tiền ăn, tiền công tác phí, tiền phụ cấp điện thoại.

Tại bản tự khai ngày 07/5/2019, biên bản hòa giải ngày 21/5/2019, 24/7/2019 bị đơn Trường P do ông L là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ông H bắt đầu thử việc tại Trường P từ ngày 07/5/2018 với các công việc cụ thể như sau: nhận công văn của Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh; điểm danh học sinh; quản lý trật tự, kỷ luật học sinh; hỗ trợ bộ phận tuyển dụng. Hai bên không có ký hợp đồng lao động thử việc hay hợp đồng lao động nào khác nhưng các bên có thỏa thuận với nhau thời gian thử việc hai tháng và lương thử việc là 4.000.000 đồng/tháng.

Tháng 6/2018 ông H được Hội đồng quản trị nhà trường giao thêm nhiệm vụ là hỗ trợ cô L trong công tác bảo hiểm xã hội. Sau khi nhận nhiệm vụ này H đã lợi dụng nhiệm vụ của mình sử dụng chữ ký số của nhà trường để báo tăng lao động cho chính mình mà không thông qua Hội đồng quản trị của trường. H tự đóng bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT) tháng 6/2018 mà không được sự đồng ý của nhà trường. Ngày 10/7/2018, nhà trường nhận được thẻ BHYT của H do cơ quan Bảo hiểm xã hội Quận 6 gửi đến qua đường bưu điện. Sau đó đại diện nhà trường đã lập biên bản thu hồi thẻ BHYT của H. Tháng 7/2018 trường P có trả cho H tiền lương là 5.000.000 đồng. Tháng 7/2018 Trường P có đóng Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho H hay không thì ông không rõ.

Trong suốt thời gian thử việc H liên tục vi phạm nội qui nhà trường như thường xuyên đi trễ, bỏ vị trí làm việc, có thái độ thiếu tôn trọng, xem thường cấp trên. Mặc dù nhà trường đã nhắc nhở nhiều lần nhưng H vẫn không thay đổi. Xét thấy hành vi của H là không thể tiếp tục làm việc tại trường nên ngày 19/7/2018 nhà trường đã họp và quyết định chấm dứt thời gian thử việc và không tuyển dụng H vào làm việc kể từ ngày 31/7/2018. Việc H vi phạm nội qui nhà trường thì chỉ nhắc nhở miệng chứ nhà trường không có lập biên bản về việc vi phạm này.

H chỉ làm việc đến hết tháng 7/2018, sau đó nhà trường có thông báo qua điện thoại cho H đến trường làm việc để giải quyết các chế độ sau khi nghỉ việc vào ngày 06/8/2018 nhưng H không đến. Trường P giao quyết định nghỉ việc cho H vào ngày nào, cũng như khi giao quyết định nghỉ việc có ký nhận hay không thì ông không rõ. Tòa án Quận 6 có yêu cầu ông cung cấp các tài liệu, chứng cứ theo Quyết định yêu cầu cung cấp tài liệu, chứng cứ số 95/2019/QĐ-CCTLCC ngày 27/5/2019, cụ thể gồm: Bảng lương tháng 5,6,7 năm 2018 của ông H; Hợp đồng lao động, hợp đồng thử việc giữa H và trường P; Phiếu phỏng vấn lao động ngày 20/5/2018; Biên bản họp xét tuyển dụng lao động ngày 19/7/2018 của ông H; Phiếu đánh giá công tác ngày 03/7/2018; Biên bản giao quyết định chấm dứt thời gian thử việc số 33/QĐ-PBC ngày 31/7/2018 nhưng phía trường P không cung cấp cho ông nên ông không có tài liệu, chứng cứ cung cấp cho Tòa án được.

Nay H khởi kiện yêu cầu Tòa án nhân dân Quận 6 hủy Quyết định số 33/QĐ-PBC ngày 31/7/2018 của Trường P về việc chấm dứt thời gian thử việc và yêu cầu nhà trường nhận H trở lại làm việc theo vị trí đã tuyển dụng thì Trường P không đồng ý nhận H trở lại làm việc. Đề nghị Tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật.

Đối với các tất cả các khoản tiền mà H yêu cầu nhà trường chi trả cho ông thì phía Trường P đồng ý chi trả cho H khoản tiền lương chênh lệch thử việc của tháng 5/2018 và tháng 6/2018 là 500.000 đồng do trong thời gian thử việc nhà trường chỉ tính 80% thay vì là 85% như quy định. Đối với các khoản yêu cầu thanh toán khác của H thì nhà trường không đồng ý thanh toán cho H.

Tại phiên tòa sơ thẩm, H xin rút lại yêu cầu: không yêu cầu trường P trả cho ông các khoản phụ cấp theo lương như: tiền ăn, tiền công tác phí, tiền phụ cấp điện thoại.

Với nội dung trên Tòa án cấp sơ thẩm đã tuyên bản án như sau:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, khoản 2 Điều 71, khoản 2 Điều 244, Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự 2015; Điều 23, 26, 27, 28, 29, khoản 1 Điều 36, 38, 41, 42,43, 111,114 và Điều 186 Bộ luật lao động 2012; Điều 357 Bộ luật dân sự 2015; Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động; Điều 6,7 Nghị định 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi...; khoản 4 Điều 7 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ;

Điều 57 Luật việc làm năm 2013; Điều 5 Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam; Nghị định 105/2014/NĐ-CP ngày 15/11/2014 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm y tế; Nghị quyết 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; Điều 26 Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

I. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của ông H về việc không yêu cầu trường P trả các khoản phụ cấp theo lương như: tiền ăn, tiền công tác phí, tiền phụ cấp điện thoại.

II. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông H

1/ Hủy quyết định Quyết định số: 33/QĐ-PBC ngày 31/7/2018 của trường P về việc chấm dứt thời gian thử việc với ông H.

2/ Buộc Trường P phải trả cho ông H những khoản sau:

2.1 Trả cho ông H tiền lương trong những ngày không được làm việc với số tiền là: 55.000.000 đồng (Năm mươi lăm triệu đồng)

2.2. Trả thêm hai tháng tiền lương là: 10.000.000 đồng (Mười triệu đồng)

2.3 Ghi nhận sự tự nguyện của Trường P do ông B là người đại diện theo ủy quyền trả cho ông H tiền lương thử việc còn thiếu của tháng 5 và tháng 6 năm 2018 là: 500.000 đồng (Năm trăm ngàn đồng)

2.4. Trả cho ông H tiền 03 ngày phép năm với số tiền là: 576.923 đồng (Năm trăm bảy mươi sáu ngàn, chín trăm hai mươi ba đồng)

2.5 Bồi thường cho ông H do vi phạm thời gian báo trước 30 ngày với số tiền là: 5.769.230 đồng (Năm triệu, bảy trăm sáu mươi chín ngàn, hai trăm ba mươi đồng)

Tổng cộng số tiền trường P phải thanh toán cho H là: 71.846.153 đồng (Bảy mươi một triệu, tám trăm bốn mươi sáu ngàn, một trăm năm mươi ba đồng)

- Thời gian thanh toán làm một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày ông H có đơn yêu cầu thi hành án nếu trường P không thanh toán hoặc thanh toán không đầy đủ khoản tiền nêu trên thì trường P còn phải trả cho H khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật dân sự 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác

III. Trường P và ông H có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp những ngày ông H không được làm việc từ tháng 8/2018 đến ngày 01/7/2019 với mức lương là 5.000.000 đồng/tháng tại cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền

Lãi suất chậm nộp bảo hiểm xã hội được áp dụng theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội.

Trường P phải có trách nhiệm chốt sổ Bảo hiểm xã hội cho ông H từ tháng 6/2018 đến ngày 01/7/2019 theo quy định của pháp luật lao động.

Thời gian thi hành ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

IV. Tuyên bố chấm dứt hợp đồng lao động giữa ông H và Trường P kể từ ngày 01/7/2019 do đã hết hạn hợp đồng lao động.

V. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông H về những yêu cầu sau:

5.1 Không chấp nhận yêu cầu của H về việc buộc Trường P về việc phải nhận ông trở lại làm việc và phải bồi thường cho ông 09 (chín) tháng tiền lương với số tiền là: 45.000.000 đồng (bốn mươi lăm triệu đồng) nếu Trường P không đồng ý nhận ông trở lại làm việc để chấm dứt hợp đồng lao động.

5.2 Tiền lương trong những ngày không được làm việc với số tiền không được chấp nhận là: 15.000.000 đồng (Mười lăm triệu đồng).

5.3 Không chấp nhận về việc yêu cầu Trường P phải trả tiền lãi do chậm thanh toán tiền lương từ tháng 8/2018 đến tháng 9/2019 với số tiền là: 3.850.000 đồng (Ba triệu, tám trăm năm mươi ngàn đồng).

5.4. Tiền lương tháng 5 và tháng 6 năm 2018 với số tiền không được chấp nhận là: 2.382.472 đồng (Hai triệu, ba trăm tám mươi hai ngàn, bốn trăm bảy mươi hai đồng).

5.5. Tiền phép năm với số tiền không được chấp nhận là: 2.692.307 đồng (Hai triệu, sáu trăm chín mươi hai ngàn, ba trăm lẻ bảy đồng).

5.6. Tiền vi phạm thời gian báo trước với số tiền không được chấp nhận là: 2.884.616 đồng (Hai triệu, tám trăm tám mươi bốn ngàn, sáu trăm mười sáu đồng).

5.7. Không chấp nhận yêu cầu trường P phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tháng 5/2018 cho ông H.

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

Ngày 24/9/2019 bị đơn kháng cáo toàn bộ bản án và đề nghị sửa hủy án sơ thẩm trả hồ sơ về cho Tòa án nhân dân Quận 6, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử lại.

Ngày 27/9/2019 Tòa án nhân dân Quận 6, Thành phố Hồ Chí Minh nhận được đơn kháng cáo đề ngày 20/9/2019 của ông Huỳnh Thanh Hải với nội dung: Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại bản án số 06/2019/LĐ-ST ngày 06/9/2019 của Tòa án nhân dân Quận 6, Thành phố Hồ Chí Minh chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn. Do kháng cáo quá hạn nên, ngày 16/12/2019 Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành Quyết định số 72/2019/QĐ-PT không chấp nhận việc kháng cáo quá hạn của ông Huỳnh Thanh Hải.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Bị đơn trình bày yêu cầu kháng cáo: Bị đơn thừa nhận việc ra quyết định chấm dứt thời gian thử việc đối với nguyên đơn là chậm trễ, nhưng nhà trường có họp hội đồng đánh giá kết quả thử việc của H và trên cơ sở đó mới ra quyết định số 33 về việc chấm dứt hợp đồng thử việc với H là đúng. Theo quy định tại Điều 9 Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 của chính phủ quy định xử phạm vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Thì, nhà trường chỉ bị phạt vi phạm hành chính mà không phải bồi thường. Mặt khác án sơ thẩm áp dụng Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ đã hết hiệu lực để xét xử vụ án là áp dụng sai pháp luật. Vì vậy đề nghị Tòa phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm giao hồ sơ về cho Tòa án nhân dân Quận 6 Thành phố Hồ Chí Minh xét xử lại theo quy định của pháp luật.

Nguyên đơn trình bày ý kiến về yêu cầu kháng cáo của bị đơn: Việc nhà trường đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông là trái pháp luật, và phải bồi thường theo quy định của Bộ luật Lao động là đúng. Tuy nhiên, nguyên đơn cũng yêu cầu Tòa phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm giao hồ sơ về cho Tòa án nhân dân Quận 6 Thành phố Hồ Chí Minh xét xử lại theo quy định của pháp luật.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của bị đơn nằm trong hạn luật định, có đóng tạm ứng án phí phúc thẩm nên hợp lệ. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: sau khi phân tích những tình tiết khách quan của vụ án, căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử, không chấp nhận kháng cáo của bị đơn và giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa sau khi phân tích, đánh giá về kháng cáo, các tình tiết của vụ án, việc giải quyết, xét xử của Tòa án cấp sơ thẩm, đối chiếu những căn cứ pháp luật, Hội đồng xét xử Phúc thẩm nhận định:

[1] Bản án sơ thẩm số 05/2019/LĐ-ST của Tòa án nhân dân Quận 6, Thành phố Hồ Chí Minh được tuyên vào ngày 06/9/2019, ngày 24/9/2019 bị đơn kháng cáo vì vậy đơn kháng cáo của bị đơn nằm trong thời hạn luật định, bị đơn có đóng tạm ứng án phí phúc thẩm do đó Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận giải quyết vụ án theo trình tự phúc thẩm.

[2] Bị đơn kháng cáo vì cho rằng bản án sơ thẩm không xem xét, đánh giá một cách đầy đủ, toàn diện, khách quan các chứng cứ do các bên cung cấp, cũng như lời khai tại Tòa nên đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm. Chính vì vậy Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại toàn bộ nội dung vụ án.

[3] Đối với kháng cáo của nguyên đơn do việc kháng cáo quá hạn, và đã được cấp phúc thẩm xem xét không chấp nhận lý do của việc kháng cáo quá hạn theo Quyết định số 72/2019/QĐ-PT ngày 16/12/2019 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh nên kháng cáo của nguyên đơn không được xem xét.

[4] Ông H cho rằng khi ông vào làm việc tại trường P thì giữa ông và trường P có ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn do vậy ông là nhân viên chính thức của trường P chứ không phải là nhân viên thử việc. Tuy nhiên theo đơn khởi kiện và các tài liệu khác có trong hồ sơ vụ án H có yêu cầu nhà trường thanh toán hai tháng tiền lương thử việc là 85% tiền lương thỏa thuận cho hợp đồng lao động chính thức như vậy H vào làm việc trong trường P theo hợp đồng thử việc 02 tháng từ ngày 07/5/2018 đến ngày 07/7/2018.

[5] Mặt khác do đôi bên không cung cấp được hợp đồng lao động như H trình bày là hợp đồng lao động giữa ông và trường P đang do Sở giáo dục và đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh lưu giữ. Tuy nhiên, tại công văn số 2336/GDĐT-TC ngày 10/7/2019 của Sở giáo dục và Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh cho biết Sở giáo dục và Đào tạo không lưu giữ hợp đồng lao động giữa trường P với ông H. Do H không chứng minh được việc ông và trường P có ký kết hợp đồng lao động nên Hội đồng xét xử không có cơ sở để xác định giữa ông H và trường P có ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

[6] Theo như H trình bày thì khi vào làm việc ông và trường P có thỏa thuận mức lương chính thức là 5.000.000 đồng/tháng. Căn cứ vào bảng lương tháng 5,6/2018 (bảng lương photo) người đại diện cho trường P cung cấp và theo sự thừa nhận của H thì tháng 5/2018 H nhận được mức lương là: 3.259.259 đồng; tháng 6/2018 H nhận được mức lương là: 3.858.269 đồng; tháng 7/2018 H nhận được mức lương là 5.000.000 đồng. Tại phiên tòa sơ thẩm và phúc thẩm đại diện cho trường P thừa nhận tiền lương của hai tháng 5,6/2018 trường P trả cho H là tiền lương thử việc với mức trả là 80% của mức lương chính thức 5.000.000 đồng/tháng. Như vậy, đôi bên đã thống nhất xác định tiền lương thử việc của H bằng 80% của mức lương chính thức 5.000.000 đồng/tháng.

[7] Theo quy định tại Điều 27 của Bộ luật lao động thì *“Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và đảm bảo các điều kiện sau: 1. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên”*. Tại khoản 1 Điều 29 quy định *“Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động”*. Giải thích điều này, khoản 1 Điều 29 tại khoản 1 Điều 7 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định: *“Trong thời hạn 03 ngày trước khi kết thúc thời gian thử việc đối với người lao động làm công việc có thời gian thử việc quy định tại khoản 1 và 2 Điều 27 của BLLĐ, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động kết quả công việc người lao động làm thử; trường hợp công việc làm thử đạt yêu cầu thì khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải giao kết ngay hợp đồng lao động với người lao động”*. Theo nhận định tại mục [5] thì thời gian thử việc của H 02 tháng đến ngày 07/7/2018

là hết thời gian thử việc. Tuy nhiên, khi hết thời gian thử việc đối với H, H vẫn tiếp tục làm việc, trường P không ban hành bất kỳ thông báo nào về kết quả công việc mà H đã làm thử. Vì vậy, Hội đồng xét xử vận dụng án lệ số 20/2018/AL của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao để giải quyết vụ án.

[8] Theo án lệ số 20/2018/AL được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua ngày 17 tháng 10 năm 2018 và được công bố theo Quyết định số 269/QĐ-CA ngày 06 tháng 11 năm 2018 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, về xác lập quan hệ hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc có quy định: trong tình huống *“Người sử dụng lao động có thư mời làm việc với nội dung xác định loại hợp đồng lao động và thời gian thử việc. Người lao động đã thử việc theo đúng thời gian thử việc trong thư mời làm việc. Hết thời gian thử việc, người lao động vẫn tiếp tục làm việc mà người sử dụng lao động và người lao động không có thỏa thuận nào khác”*. Thì giải pháp pháp lý sẽ là: *“Trường hợp này, phải xác định người lao động và người sử dụng lao động đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động”*. Như vậy, kể từ ngày 08/7/2019 H đã xác lập hợp đồng lao động với trường P.

[9] Tuy nhiên, khi nhận H vào làm thử thì trường P và H không có thỏa thuận với nhau là khi H làm thử đạt yêu cầu thì các bên sẽ ký hợp đồng lao động loại gì. Vì vậy, Tòa án sẽ căn cứ vào loại công việc và thời hạn mà H đã làm thử trong thời gian thử việc để xác định loại hợp đồng lao động. Theo thừa nhận của hai bên thì trong thời gian làm thử H được giao làm rất nhiều công việc như: làm công tác tuyển sinh, giáo viên quản nhiệm; hành chính nhân sự tiếp nhận và trả hồ sơ, kế toán quản trị, hỗ trợ làm thêm công tác bảo hiểm xã hội...H đã làm những công việc trên gần 03 tháng, các công việc mà H làm không mang tính chất ôn định, thường xuyên. Vì vậy, Hội đồng xét xử xác định hợp đồng lao động giữa H và nhà trường được xác định là hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng.

[10] Từ tháng 7/2018 thì trường P đã bắt đầu trả lương cho H với mức lương chính thức là 5.000.000 đồng/tháng nên hợp đồng lao động của H với trường P bắt đầu được xác định từ ngày 01/7/2018 và kết thúc ngày 30/6/2019. Do giữa H và trường P đương nhiên xác lập hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng nên mọi quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động sẽ được giải quyết theo quy định của Bộ luật Lao động 2012.

[11] Vào ngày 31/7/2018 trường P ban hành Quyết định số: 33/QĐ-PBC về việc chấm dứt thời gian thử việc với ông H kể từ ngày 31/7/2018. Như đã nhận định ở mục [9], [10] thì H đã là nhân viên chính thức của trường P và hợp đồng lao động giữa hai bên được xác định là hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng đến ngày 01/7/2019. Như vậy, trường P đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với H với lý do H hết thời gian thử việc hay phạm các lỗi khác trong thời gian thử việc là trái với quy định tại Điều 38 Bộ luật Lao động 2012.

[12] Do trường P đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với H là trái pháp luật. Vì vậy, nay H yêu cầu Tòa án hủy Quyết định số 33/QĐ-PBC ngày 31/7/2018 của Trường P về việc chấm dứt hợp đồng thử việc với H là có cơ sở chấp nhận.

[13] Theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động về nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì *“Người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động”*.

[14] Đến ngày 06/9/2019 Tòa án nhân dân Quận 6 xét xử sơ thẩm như vậy thời hạn của hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn đã hết hạn như đã trình bày tại mục [9], [10] và được chấm dứt theo khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động. H yêu cầu trường P phải nhận ông trở lại làm việc, trong trường hợp trường P không nhận ông trở lại làm việc thì ông cũng đồng ý nhưng yêu cầu trường P phải bồi thường hợp đồng cho ông 09 tháng tiền lương với số tiền là 45.000.000 đồng để chấm dứt hợp đồng. Cấp sơ thẩm đã không chấp nhận yêu cầu này của H là có cơ sở nên cấp phúc thẩm giữ nguyên quyết định này của cấp sơ thẩm.

[15] H yêu cầu trường P phải trả lương cho ông trong những ngày không được làm việc từ tháng 8/2019 đến ngày xét xử sơ thẩm là 14 tháng với số tiền là: 70.000.000 đồng. Hội đồng xét xử xét thấy, như đã nhận định ở mục [10], [11] thì hợp đồng lao động giữa H và trường P có thời hạn là 12 tháng kể từ ngày 01/7/2018. Tòa án cấp sơ thẩm đã tính tiền lương trong những ngày không được làm việc của H từ tháng 8 năm 2018 đến hết tháng 6 năm 2019 là 11 tháng cộng bồi thường thêm 2 tháng tiền lương, với mức lương là 5.000.000 đồng/tháng với số tiền là: 65.000.000 đồng là có cơ sở nên cấp phúc thẩm giữ nguyên quyết định này của cấp sơ thẩm.

[16] Theo công văn số 170/BHXXH ngày 04/6/2019 của Bảo hiểm xã hội Quận 6 cho biết: ông H tham gia đóng BHXH, BHYT, BHTN từ tháng 6/2018 và chấm dứt từ tháng 8/2018. Theo quy định tại khoản 2 Điều 89 Bộ luật lao động quy định *“Đối với người lao động đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương và phụ cấp lương theo quy định của pháp luật về lao động*.

Từ ngày 01 tháng 01 năm 2018 trở đi, tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác theo quy định của pháp luật về lao động”. H hưởng mức lương là: 5.000.000 đồng/tháng, không có phụ cấp lương và khoản bổ sung nào khác. Do vậy tiền lương làm căn cứ để đóng bảo hiểm xã hội là 5.000.000 đồng, H cùng trường P phải cùng có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của Bảo hiểm Việt Nam từ tháng 8 năm 2018 đến hết tháng 6 năm 2019. Tòa án cấp sơ thẩm tính mức lương cũng như thời gian đôi bên phải đóng bảo hiểm xã hội là có cơ sở nên cấp phúc thẩm giữ nguyên quyết định này của cấp sơ thẩm.

[17] Tuy nhiên, theo khoản 3 Điều 122 Luật Bảo hiểm xã hội trường hợp người sử dụng lao động chậm đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động thì *“còn phải nộp số tiền lãi bằng 02 lần mức lãi suất đầu tư quỹ bảo hiểm xã hội bình quân của năm trước liền kề tính trên số tiền, thời gian chậm đóng”*. Do

trường P có lỗi trong việc chấm dứt hợp đồng lao động dẫn tới việc chậm đóng bảo hiểm cho người lao động nên trường P phải đóng khoản tiền này cho Bảo hiểm Việt Nam, cấp sơ thẩm chưa buộc trường P đóng khoản tiền này là có thiếu sót cần rút kinh nghiệm, cấp phúc thẩm bổ sung phân quyết định về việc đóng bảo hiểm xã hội.

[18] Về yêu cầu trả tiền do vi phạm thời gian báo trước: Do H là người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn nên theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động “*Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động biết trước . b/ Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn*”. Do trường P vi phạm về thời gian báo trước nên theo quy định tại khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động “*Trường hợp vi phạm về thời gian báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước*” cụ thể: 5.000.000 đồng : 26 ngày x 30 ngày = 5.769.230 đồng. Cấp sơ thẩm đã tính đúng số tiền bồi thường do vi phạm thời gian báo trước nên cấp phúc thẩm giữ nguyên quyết định này của cấp sơ thẩm.

[19] Đối với yêu cầu trả thêm tiền lương của tháng 5/2018 và tháng 6/2018. Theo sự thừa nhận của đôi bên thì mức lương của H là 5.000.000 đồng/tháng, lương thử việc là 80% lương chính thức. Tuy nhiên, theo quy định tại Điều 28 Bộ luật Lao động quy định: “*Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó*”. Do vậy, việc trường P chỉ trả lương thử việc 80% là chưa thực hiện đúng quy định của pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm đã căn cứ vào bảng lương mà trường P cung cấp và có sự thừa nhận của H xác định tháng 5/2018 H nhận được tiền lương là: 3.259.259 đồng (ngày công 22 ngày) và tháng 6/2018 nhận tiền lương là: 3.858.269 đồng (ngày công 25 ngày) tiền lương 85%/lương chính thức sẽ là: 3.462.962 đồng + 4.086.538 đồng = 7.549.500 đồng sẽ được trừ vào số tiền H đã nhận là 7.117.528 đồng. Trường P còn phải trả thêm cho H tiền lương thử việc còn thiếu của tháng 5,6/2018 là: 7.549.500 đồng – 7.117.528 đồng = 431.972 đồng

Tuy nhiên, tại phiên tòa sơ thẩm ông Nguyễn Lâm Bình đại diện cho trường P đồng ý trả cho H tiền lương thử việc còn thiếu của tháng 5, tháng 6 năm 2018 số tiền là 500.000 đồng. Như vậy là có lợi cho H nên cấp sơ thẩm ghi nhận là có cơ sở nên cấp phúc thẩm giữ nguyên quyết định này của cấp sơ thẩm.

[20] Đối với yêu cầu trả tiền phép năm: H yêu cầu trường P trả cho ông tiền phép năm từ tháng 5/2018 đến tháng 9/2019 là 17 ngày phép với số tiền là: 3.269.230 đồng.

Hội đồng xét xử xét thấy, theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 111 Bộ luật Lao động, điểm b khoản 3, khoản 4 Điều 26 Nghị định 05/2015//NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; khoản 2 Điều 6, Điều 7 Nghị định 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết một số Điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi... thì ngày nghỉ hàng năm nếu không nghỉ sẽ

được quy thành tiền theo tiền lương được quy định trong hợp đồng lao động từ ngày 31/7/2018 trường P đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với H. Như vậy thời gian làm việc của H tại trường P được 2 tháng 24 ngày được quy thành 03 tháng. Vì vậy, H yêu cầu phải trả cho ông tiền phép năm là 17 ngày là chưa phù hợp nên Hội đồng xét xử sơ thẩm chỉ chấp nhận một phần yêu cầu này, xác định, số ngày nghỉ hàng năm của H là 03 ngày. Số tiền H được nhận tương ứng với những ngày chưa nghỉ là: 5.000.000 đồng: 26 ngày x 3 ngày = 576.923 đồng là có cơ sở nên Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên phần này của bản án sơ thẩm.

[21] Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 của Chính phủ quy định xử phạm vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có quy định xử phạt hành chính do vi phạm quy định về thử việc là hình phạt hành chính đối với người sử dụng lao động trong lĩnh vực hành chính không thay thế việc bồi thường trong lĩnh vực lao động, nên Tòa án không chấp nhận lý do này của người kháng cáo. Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ mặc dù đã hết hiệu lực nhưng trong những vấn đề chưa được giải thích ở các Nghị định mới thì vẫn được áp dụng nếu không trái với nguyên tắc cơ bản của Bộ luật Lao động nên Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận lý do kháng cáo này của nguyên đơn. Do kháng cáo của bị đơn không có cơ sở nên tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm. Bị đơn kháng cáo nhưng không được chấp nhận nên phải nộp án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ Điều 23, 26, 27, 28, 29, khoản 1 Điều 36, 38, 41, 42, 43, 111, 114 và Điều 186 Bộ luật Lao động 2012; Điều 357 Bộ luật dân sự 2015; Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động; Điều 6, 7 Nghị định 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi...; khoản 4 Điều 7 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ; Điều 57 Luật việc làm năm 2013; Điều 5 Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam; Nghị định 105/2014/NĐ-CP ngày 15/11/2014 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm y tế; Án lệ số 20/2018/AL được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua ngày 17 tháng 10 năm 2018 và được công bố theo Quyết định số 269/QĐ-CA ngày 06 tháng 11 năm 2018 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, về xác lập quan hệ hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc. Nghị quyết 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; Điều 26 Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn; Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 06/2019/LĐ-ST ngày 06 tháng 9 năm 2019 của Tòa án nhân dân Quận 6, Thành phố Hồ Chí Minh:

1. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của ông H về việc không yêu cầu trường P trả các khoản phụ cấp theo lương như: tiền ăn, tiền công tác phí, tiền phụ cấp điện thoại.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông H

2.1 Hủy quyết định Quyết định số: 33/QĐ-PBC ngày 31/7/2018 của trường P về việc chấm dứt thời gian thử việc với ông H.

2.2 Buộc Trường P phải trả cho ông H những khoản sau:

2.2.1 Trả cho ông H tiền lương trong những ngày không được làm việc với số tiền là: 55.000.000 đồng (Năm mươi lăm triệu đồng)

2.2.2. Trả thêm hai tháng tiền lương là: 10.000.000 đồng (Mười triệu đồng)

2.2.3 Ghi nhận sự tự nguyện của Trường P do ông B là người đại diện theo ủy quyền trả cho ông H tiền lương thử việc còn thiếu của tháng 5 và tháng 6 năm 2018 là: 500.000 đồng (Năm trăm ngàn đồng)

2.2.4. Trả cho ông H tiền 03 ngày phép năm với số tiền là: 576.923 đồng (Năm trăm bảy mươi sáu ngàn, chín trăm hai mươi ba đồng)

2.2.5 Bồi thường cho ông H do vi phạm thời gian báo trước 30 ngày với số tiền là: 5.769.230 đồng (Năm triệu, bảy trăm sáu mươi chín ngàn, hai trăm ba mươi đồng)

Tổng cộng số tiền trường P phải thanh toán cho H là: 71.846.153 đồng (Bảy mươi một triệu, tám trăm bốn mươi sáu ngàn, một trăm năm mươi ba đồng)

Thời gian thanh toán làm một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày ông H có đơn yêu cầu thi hành án nếu trường P không thanh toán hoặc thanh toán không đầy đủ khoản tiền nêu trên thì trường P còn phải trả cho H khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác

3. Trường P và ông H có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp những ngày ông H không được làm việc từ tháng 8/2018 đến ngày 01/7/2019 với mức lương là 5.000.000 đồng/tháng tại cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền

Lãi suất chậm nộp bảo hiểm xã hội do Trường P nộp, số tiền lãi được áp dụng theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội.

Trường P phải có trách nhiệm chốt sổ Bảo hiểm xã hội cho ông H từ tháng 6/2018 đến ngày 01/7/2019 và trả sổ Bảo hiểm xã hội cho H theo quy định của pháp luật lao động.

Thời gian thi hành ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

4. Tuyên bố chấm dứt hợp đồng lao động giữa ông H và Trường P kể từ ngày 01/7/2019 do đã hết hạn hợp đồng lao động.

5. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông H về những yêu cầu sau:

5.1 Không chấp nhận yêu cầu của H về việc buộc Trường P về việc phải nhận ông trở lại làm việc và phải bồi thường cho ông 09 (chín) tháng tiền lương với số tiền là: 45.000.000 đồng (bốn mươi lăm triệu đồng) nếu Trường P không đồng ý nhận ông trở lại làm việc để chấm dứt hợp đồng lao động.

5.2 Tiền lương trong những ngày không được làm việc với số tiền không được chấp nhận là: 15.000.000 đồng (Mười lăm triệu đồng).

5.3 Không chấp nhận về việc yêu cầu Trường P phải trả tiền lãi do chậm thanh toán tiền lương từ tháng 8/2018 đến tháng 9/2019 với số tiền là: 3.850.000 đồng (Ba triệu, tám trăm năm mươi ngàn đồng).

5.4. Tiền lương tháng 5 và tháng 6 năm 2018 với số tiền không được chấp nhận là: 2.382.472 đồng (Hai triệu, ba trăm tám mươi hai ngàn, bốn trăm bảy mươi hai đồng).

5.5. Tiền phép năm với số tiền không được chấp nhận là: 2.692.307 đồng (Hai triệu, sáu trăm chín mươi hai ngàn, ba trăm lẻ bảy đồng).

5.6. Tiền vi phạm thời gian báo trước với số tiền không được chấp nhận là: 2.884.616 đồng (Hai triệu, tám trăm tám mươi bốn ngàn, sáu trăm mười sáu đồng).

5.7. Không chấp nhận yêu cầu trường P phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tháng 5/2018 cho ông H.

6. Về án phí:

6.1. Án phí lao động sơ thẩm:

- Trường P phải nộp án phí là 2.510.134 đồng (Hai triệu, năm trăm mười ngàn, một trăm ba mươi bốn đồng).

- Ông H được miễn nộp tiền án phí.

6.2. Về án phí lao động phúc thẩm:

Trường P phải chịu 300.000 đồng (ba trăm ngàn đồng) án phí dân sự phúc thẩm được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm mà trường P đã nộp theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí số AA/2018/0011607 ngày 26/9/2019 của Chi cục thi hành án Quận 6, thành phố Hồ Chí Minh.

7. Trong 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 yêu cầu thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b 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.

8. Bản án phúc thẩm có hiệu lực thi hành ngay sau khi tuyên án.