Tầng 6 tòa nhà Thành Lợi, 249 Nguyễn Văn Linh, Đà Nẵng
0236 3822 678 – 0905 102 425
phongpartnerslaw@gmail.com
phong-partners.com

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

BẢN ÁN 21/2017/LĐ-PT NGÀY 11/09/2017 VỀ TRANH CHẤP CHI PHÍ ĐÀO TẠO TRONG HỢP ĐỒNG ĐÀO TẠO NGHỀ

Trong các ngày 08 và 11 tháng 9 năm 2017, tại trụ sở, Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 08/2017/TLPT-LĐ ngày 20 tháng 6 năm 2017 về "tranh chấp chi phí đào tạo trong hợp đồng đào tạo nghề".

Do bản án lao động sơ thẩm số 09/2017/LĐ-ST ngày 18/04/2017 của Tòa án nhân dân thành phố B bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 21/2017/QĐ-PT ngày 10 tháng 8 năm 2017 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số: 43/2017/QĐ-PT ngày 30 tháng 8 năm 2017 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị N, sinh năm 1994; cư trú tại: khu phố C, phường L, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị Kim Y, sinh năm 1976; cư trú tại: phường Q, thành phố B, tỉnh Đồng Nai (Văn bản ủy quyền ngày 01/3/2016).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Vũ Ngọc H – Giám đốc Trung tâm tư vấn pháp luật M.

- Bị đơn: Công ty trách nhiệm hữu hạn E; địa chỉ tại: khu công nghiệp G, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông I – Tổng Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà Nguyễn Thị A, sinh năm 1968; cư trú tại: Tổ K, khu phố D, phường X, thành phố B, tỉnh Đồng Nai (Văn bản ủy quyền ngày 01/4/2016).

- Người làm chứng:

1. Ông Nguyễn Hữu T, sinh năm 1987; cư trú tại: Xã P, huyện Q, tỉnh An Giang.

2. Bà Nguyễn Kiều O, sinh năm 1974; cư trú tại: Thị trấn R, huyện S, tỉnh Cà Mau.

- Người kháng cáo: Đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty trách nhiệm hữu hạn E.

(Bà Y có mặt; bà N, bà A, ông H, ông T và bà O có mặt khi xét xử và vắng mặt không có lý do khi tuyên án)

NỘI DUNG VỤ ÁN

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, nguyên đơn bà Nguyễn Thị N và người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Kim Y trình bày:

Bà Nguyễn Thị N (sau đây gọi tắt là bà N) làm việc tại Công ty trách nhiệm hữu hạn E (sau đây gọi tắt là Công ty E) từ ngày 17/02/2012 theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, sau đó bà N và Công ty E ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc làm là công nhân may, mức lương 3.486.000đ/tháng.

Ngày 05/02/2013, bà N và Công ty E ký hợp đồng lao động đưa bà N đi tu nghiệp kỹ thuật kinh nghiệm sản xuất với thời gian là 01 năm tại Công ty U (tại Nhật) nhưng Công ty E không giao cho bà N 01 bản hợp đồng đã ký. Theo nội dung hợp đồng, sau khi về nước bà N phải làm việc tại Công ty E thời hạn là 10 năm và Công ty E sẽ chịu toàn bộ chi phí cho bà N gồm: hộ chiếu, visa, xé máy bay khứ hồi, nhà ở, điện, nước, gas, tiền học phí, phí giao thông. Tuy nhiên, Công ty E không thực hiện đúng cam kết mà khi làm việc tại Công ty U, hàng tháng bà N bị trừ tiền nhà ở, điện, nước, gas mỗi tháng 40.000 Yên, tổng cộng 12 tháng là 480.000 Yên (theo tỷ giá tiền Việt Nam là 85.000.000đ).

Do không hiểu biết quy định của pháp luật lao động và không được Công ty E giao hợp đồng lao động, nên đến ngày 31/7/2015, khi biết Công ty E hoàn trả cho ông Nguyễn Hữu T (sau đây gọi tắt là ông T) số tiền 85.000.000đ, bà N mới phát hiện quyền lợi của mình bị xâm phạm. Bà N đã yêu cầu Công ty E thanh toán tiền nhà ở, điện, nước, gas mỗi tháng 40.000 Yên nhưng không được chấp nhận và bà N yêu cầu hòa giải viên lao động tiến hành hòa giải nhưng hòa giải không thành.

Nay bà N khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc Công ty E phải trả các khoản tiền nhà ở, điện, nước, gas mỗi tháng 40.000 Yên, tổng cộng 12 tháng là 480.000 Yên (tỷ giá tiền Việt Nam là 85.000.000đ).

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, bà Nguyễn Thị A là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Công ty E nhất trí với nội dung trình bày của bà N về việc ký kết hợp đồng lao động, nội dung hợp đồng và quá trình thực hiện.

Vào ngày 05/02/2013, Công ty E và bà N ký hợp đồng lao động (thực tế là hợp đồng đào tạo nâng cao tay nghề) cho bà N sang Công ty U (tại Nhật) để đào tạo với thời hạn là 01 năm, mọi chi phí gồm hộ chiếu, visa, vé máy bay khứ hồi, nhà ở, điện, nước, gas, tiền học phí, phí giao thông do Công ty U chi trả. Ngày 04/02/2014, bà N về nước và không có yêu cầu hay thắc mắc gì với Công ty E về các khoản chi phí đào tạo nêu trên. Tuy nhiên sau đó vào ngày 31/7/2015, khi Công ty E giải quyết vụ việc của ông T thì bà N cho rằng do bà không hiểu biết quy định pháp luật lao động, không được Công ty E cung cấp hợp đồng nên bà không biết được quyền lợi bị xâm phạm cho nên yêu cầu giải quyết và sau đó khởi kiện. Theo Công ty E, yêu cầu của bà N là không có cơ sở vì mỗi năm, Công ty U đều có quy định chế độ đào tạo khác nhau, tùy thuộc vào tình hình thực tế đào tạo và nhu cầu kinh doanh, nên không thể áp dụng chế độ kinh phí khóa học 2014-2015 của ông T được đưa đi đào tạo để giải quyết cho khóa học của bà N. Mặt khác, nếu theo bà N trình bày trong hợp đồng có ghi rõ mọi chi phí đào tạo là do Công ty E chi trả, thì sau khi kết thúc khóa học, bà N lại không cung cấp hóa đơn chứng từ để yêu cầu Công ty E thanh toán các khoản tiền bà N đã tự chi trả trong 01 năm, hơn nữa thời hiệu khởi kiện đã hết. Do đó, Công ty E không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của bà N, đề nghị Tòa án đình chỉ giải quyết vụ án.

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, người làm chứng ông Nguyễn Hữu T trình bày:

Việc tu nghiệp kỹ thuật tại Công ty U (tại Nhật), giữa ông và Công ty E có ký 02 bản hợp đồng lao động và Công ty E không giao hợp đồng cho ông. Sau khi về nước, ông yêu cầu Công ty E giao hợp đồng thì nhân viên văn phòng Công ty E mới giao lại cho ông một bản. Ông được biết bà N cũng ký hợp đồng như ông khi đi tu nghiệp tại Nhật nhưng không được Công ty E giao hợp đồng.

Khi làm việc tại Nhật, ông và bà N được Công ty U cung cấp bảng lương bằng tiếng Nhật không có dấu mộc của Công ty U như ông đã cung cấp cho Tòa án.

Ông và một số công nhân khác phát hiện Công ty E không thực hiện đúng nội dung theo hợp đồng đã ký kết, bị Công ty U trừ tiền nhà ở, điện, nước, gas mỗi tháng 40.000 Yên, tổng cộng 480.000 Yên. Sau khi về nước, ông và một số người lao động khác đã yêu cầu Công ty E giải quyết và đã được Công ty E hoàn trả số tiền 85.000.000đ nhưng buộc ông phải làm đơn xin thôi việc vào ngày 31/7/2015. Ông và những người lao động này đã đồng ý. Sự việc trên có chứng kiến của Luật sư Nguyễn Thị A và bà Nguyễn Kiều O là Chủ tịch Công đoàn Công ty E.

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, người làm chứng bà Nguyễn Kiều O trình bày:

Bà là Chủ tịch Công đoàn Công ty E từ năm 2013 đến năm 2016. Bà đi tu nghiệp kỹ thuật tại Công ty U (tại Nhật) trước ông T và bà N. Bà và Công ty E cũng ký kết hợp đồng có các điều khoản như hợp đồng ông T cung cấp, chỉ khác tên người lao động nhưng không được Công ty E giao hợp đồng.

Bảng lương hàng tháng không đóng dấu mộc do bà N và ông T cung cấp trong hồ sơ vụ án cũng là bảng lương bà được nhận khi đi tu nghiệp bên Nhật nên lời trình bày của bà N và ông T là đúng. Khi làm việc tại Nhật, bà cũng bị Công ty U trừ tiền nhà ở, điện, nước, gas mỗi tháng 40.000 Yên, tổng cộng 480.000 Yên nhưng khi sự việc ông T được giải quyết ngày 31/7/2015 bà mới biết quyền lợi của mình bị vi phạm; tuy nhiên, do bà còn đang làm việc nên không khởi kiện Công ty E.

Với tư cách là Chủ tịch Công đoàn, Công ty E yêu cầu bà chứng kiến và cùng giải quyết thủ tục Công ty E trả số tiền 85.000.000đ, tương đương 480.000 Yên cho ông T và ông T phải làm đơn xin thôi việc vào ngày 31/7/2015 đúng như ông T trình bày.

Tại bản án sơ thẩm số: 09/2017/LĐ-ST ngày 18 tháng 4 năm 2017, Tòa án nhân dân thành phố B căn cứ Điều 32, Điều 35, Điều 203, Điều 220, Điều 227, Điều 229, Điều 266 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; áp dụng Điều 62, điểm a khoản 1 Điều 201 và khoản 2 Điều 202 của Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 357 Bộ luật Dân sự năm 2015, Pháp lệnh số 10/2009/PL-UBTVQH12 ngày 27/02/2009 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị N.

Buộc Công ty TNHH E phải thanh toán cho bà Nguyễn Thị N số tiền 85.000.000đ (tám mươi lăm triệu đồng) chi phí đào tạo.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về trách nhiệm do chậm thực hiện nghĩa vụ thi hành án, về án phí và về quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 08/5/2017, đại diện theo ủy quyền của bị đơn bà Nguyễn Thị A có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn hoặc đình chỉ giải quyết vụ án.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn giữ nguyên kháng cáo, đồng thời bổ sung đề nghị Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai hủy bản án sơ thẩm do vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng.

-Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

Về thời hiệu khởi kiện: Căn cứ vào Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012, thời hiệu khởi kiện vẫn còn.

Về thủ tục tố tụng: Đại diện theo ủy quyền của bị đơn đề nghị Tòa án đưa Công ty U vào tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là không có cơ sở vì giữa bà N và Công ty U không phát sinh quan hệ lao động. Công ty E là người trực tiếp ký hợp đồng và chịu tất cả các chi phí cho bà N, khi bà N làm việc tại Công ty U, quan hệ lao động giữa Công ty E và bà N vẫn chưa chấm dứt.

Về đánh giá chứng cứ: Tòa án cấp sơ thẩm đã đánh giá chứng cứ đầy đủ, khách quan. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử bác kháng cáo của đại diện theo ủy quyền của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

-Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai:

Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án cấp phúc thẩm của Thẩm phán, Hội đồng xét xử và việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng trong vụ án đúng với quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Về nội dung kháng cáo: Tòa án cấp sơ thẩm khi giải quyết vụ án đã vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng khi bỏ sót tư cách tố tụng của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan (Công ty U), giải quyết vụ án không đúng thẩm quyền, thu thập chứng cứ không đầy đủ nên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của đại diện theo ủy quyền của bị đơn, hủy 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:

Xét kháng cáo của đại diện theo ủy quyền của bị đơn:

[1] Về thời hiệu khởi kiện: Xét quá trình giải quyết vụ án, bà Nguyễn Thị N và bị đơn (Công ty E) đều không cung cấp được hợp đồng lao động về việc đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân tại Công ty U (tại Nhật); về phía người lao động bà N cũng không biết tiếng Nhật. Theo bà N, trên cơ sở Công ty E giải quyết chế độ đào tạo cho ông Nguyễn Hữu T (là công nhân Công ty E được đưa đi đào tạo như bà N) vào ngày 31/7/2015, bà N mới biết quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm, nên ngày 16/10/2015 bà N khởi kiện Công ty E là còn thời hiệu khởi kiện theo quy định tại Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012.

[2] Về thẩm quyền giải quyết vụ án:

Quá trình giải quyết vụ án, bà Nguyễn Thị N và bị đơn đều không cung cấp được hợp đồng lao động về việc đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân tại Công ty U. Theo đại diện theo ủy quyền của bị đơn, mọi chi phí gồm hộ chiếu, visa, vé máy bay khứ hồi, nhà ở, điện, nước, gas, tiền học phí, phí giao thông của bà N khi làm tại Nhật do Công ty U chi trả; nhưng theo lời khai của bà N, bà Nguyễn Kiều O và ông Nguyễn Hữu T (là những người được đưa đi đào tạo tại Nhật trước và sau bà N) đều xác định không được Công ty E giao hợp đồng, chỉ biết có thỏa thuận Công ty E chịu tất cả các chi phí cho người lao động khi sang đào tạo tại Nhật và khi làm việc tại Nhật, bà N (cũng như ông T và bà O) đều xác định Công ty U trực tiếp thanh toán, chi trả toàn bộ các khoản tiền (qua tài khoản bà N, ông T, bà O được lập khi sang Nhật làm việc) và hàng tháng Công ty U có giao cho người lao động các bảng lương để kiểm tra. Mặt khác, bà Nguyễn Thị A là đại diện theo ủy quyền của Công ty E đã cung cấp cho Tòa án 01 bản dịch tài liệu của

Công ty U gửi cho Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa (trong vụ án khác có nội dung tranh chấp tương tự như trường hợp khởi kiện của bà N) với nội dung Công ty E không liên quan trong việc chi trả kinh phí cho công nhân sang Nhật tu nghiệp. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm giải quyết vụ án trong khi chưa tiến hành làm việc, xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ về quan hệ, thỏa thuận hợp đồng giữa Công ty E và Công ty U trong việc đưa người lao động đi tu nghiệp nâng cao tay nghề tại Nhật, trong việc thanh toán các chi phí của người lao động để trên cơ sở đó xác định tư cách tố tụng của Công ty U theo khoản 4 Điều 68 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 và xác định thẩm quyền giải quyết vụ án là vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng.

[3] Về xác định chứng cứ:

Tòa án cấp sơ thẩm đã căn cứ các bảng lương của Công ty U (đều bằng tiếng nước ngoài không có bản dịch sang tiếng Việt được công chứng, chứng thực) do bà N cung cấp để nhận định "Theo bảng lương hàng tháng của bà N, ông T đều thể hiện các cột trừ điện, nước, gas là 40.000 Yên phù hợp giữa lời khai, chứng cứ do nguyên đơn, nhân chứng cung cấp và thừa nhận" để chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Tuy tại phiên tòa phúc thẩm, các bảng lương đã được dịch sang tiếng Việt; tuy nhiên, các tài liệu này đều là bản phô tô, không có dấu mộc, từng khoản thanh toán, chi phí thể hiện trên bảng lương chưa được làm rõ. Do đó, việc thu thập, đánh giá chứng cứ của Tòa án cấp sơ thẩm đã vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng theo Điều 95, 96 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[4] Từ những nhận định trên, do Tòa án cấp sơ thẩm vi phạm nghiêm trọng về thủ tục tố tụng nên Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của bà Nguyễn Thị A là đại diện theo ủy quyền của Công ty E, hủy bản án sơ thẩm, chuyển hồ sơ vụ án cho Tòa án cấp sơ thẩm giải quyết lại theo thủ tục sơ thẩm.

[5] Về trình bày của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Quan điểm của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn về thời hiệu khởi kiện phù hợp với các chứng cứ có trong hồ sơ vụ án nên chấp nhận.

[6] Về ý kiến của đại diện Viện kiểm sát: Quan điểm và đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai là phù hợp với các chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, đúng pháp luật nên được chấp nhận.

[7] Về án phí: Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của bà Nguyễn Thị A là đại diện theo ủy quyền của bị đơn, hủy bản án sơ thẩm nên Công ty E không phải chịu án phí lao động phúc thẩm, án phí lao động sơ thẩm sẽ được xác định lại khi giải quyết lại vụ án.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ vào khoản 3 Điều 308 và Điều 310 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Hủy Bản án lao động sơ thẩm số: 09/2017/LĐ-ST ngày 18 tháng 4 năm 2017 của Tòa án nhân dân thành phố B xét xử vụ "tranh chấp chi phí đào tạo trong hợp đồng đào tạo nghề" giữa nguyên đơn bà Nguyễn Thị N với bị đơn Công ty trách nhiệm hữu hạn E; chuyển hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân thành phố B giải quyết lại vụ án theo thủ tục sơ thẩm.

Về án phí: Hoàn trả Công ty trách nhiệm hữu hạn E số tiền 300.000đ (ba trăm nghìn đồng) tạm ứng án phí lao động phúc thẩm đã nộp tại biên lai số 009285 ngày 12/5/2017 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

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

Nguồn: https://congbobanan.toaan.gov.vn

Tầng 6 tòa nhà Thành Lợi, 249 Nguyễn Văn Linh, Đà Nẵng
0236 3822 678 – 0905 102 425
phongpartnerslaw@gmail.com
phong-partners.com

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

BẢN ÁN 23/2017/LĐ-PT NGÀY 29/09/2017 VỀ TRANH CHẤP TRỢ CẤP THÔI VIỆC VÀ CHI PHÍ ĐÀO TẠO NGHỀ

Trong các ngày 26 và 29 tháng 9 năm 2017, tại trụ sở, Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 07/2017/TLPT-LĐ ngày 20 tháng 6 năm 2017 về "tranh chấp về trợ cấp thôi việc" và "tranh chấp về chi phí đào tạo nghề".

Do bản án lao động sơ thẩm số 11/2017/LĐ-ST ngày 19 tháng 4 năm 2017 của Tòa án nhân dân thành phố B bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 19/2017/QĐ-PT ngày 03 tháng 8 năm 2017, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số: 41/2017/QĐ-PT ngày 22 tháng 8 năm 2017, Thông báo về việc thay đổi lịch xét xử số 17/2017/TB-TA ngày 11 tháng 9 năm 2017 và Quyết định tạm ngưng phiên tòa số: 46/2017/QĐ-PT ngày 12 tháng 9 năm 2017, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Ngô Văn L, sinh năm 1973; cư trú tại khu phố A, phường T, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

- Bị đơn: Công ty cổ phần D; địa chỉ tại phường C, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông Nguyễn Cao N - Chủ tịch Hội đồng quản trị.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà Trần Thị Mỹ L1, sinh năm 1961 – Trưởng phòng Tổ chức hành chính. (Văn bản ủy quyền ngày 02/11/2016).

- Người kháng cáo: Bị đơn Công ty cổ phần D.

(Ông L và bà L1 có mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, nguyên đơn ông Ngô Văn L trình bày:

Ông làm việc tại xưởng sản xuất của Công ty cổ phần D (sau đây gọi tắt là Công ty D) từ ngày 10/6/1997 theo hợp đồng lao động số 11/97 ngày 09/6/1997, mức lương khi mới vào làm hệ số 1,46, mức lương đến thời điểm nghỉ việc ngày 30/12/2015 là 5.692.000đ/tháng và được hưởng các chế độ khác như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định. Trong quá trình làm việc tại Công ty D, ông không có sai phạm gì.

Tháng 9/2009, ông xin đi học lớp đại học dược và được Công ty D đồng ý. Công ty D yêu cầu ông phải viết bản cam kết thực hiện các quy định do Công ty D đề ra, nếu không thực hiện hoặc thực hiện trái với cam kết, ông bồi hoàn tất cả các chi phí (nếu có) mà Công ty D đã hỗ trợ cho ông.

Ngày 01/11/2015, ông làm đơn xin nghỉ việc và được Công ty D đồng ý. Ngày 22/12/2015, Công ty D ban hành Quyết định số 357/QĐ-CTCPD về việc giải quyết nghỉ việc đối với ông từ ngày 01/01/2016. Theo danh sách chi tiền trợ cấp nghỉ việc, Công ty D thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho ông theo mức lương 3.100.000đ là không đúng với mức lương trước khi ông nghỉ việc nên đến nay ông chưa nhận tiền trợ cấp thôi việc.

Ông khởi kiện, đề nghị Tòa án giải quyết buộc Công ty D thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho ông (tính theo mức lương ông đang hưởng là 5.692.000đ/ tháng), với số tiền (5.692.000đ : 2) x 12 năm = 34.152.000đ và tiền lãi do chậm thanh toán tính từ ngày 08/01/2016 đến ngày 08/3/2017 là (34.152.000đ x 0,75%/tháng x 14 tháng) = 3.585.960đ, tổng cộng là 37.737.960đ.

Ông không đồng ý với yêu cầu phản tố của Công ty D về việc yêu cầu ông hoàn trả tiền bảo hiểm xã hội là 33.012.564đ và tiền lãi theo mức 09%/năm tính từ ngày 01/01/2016 đến ngày 31/12/2016 là 2.971.131đ, tổng cộng là 35.983.695đ. Ông đề nghị Tòa án giải quyết vụ án theo quy định của pháp luật.

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn bà Trần Thị Mỹ L1 trình bày:

Công ty D nhất trí nội dung trình bày của ông Ngô Văn L (sau đây gọi tắt là ông L) về việc ký kết hợp đồng lao động, nội dung hợp đồng và quá trình thực hiện. Về mức lương, phía Công ty D cho rằng mức lương 5.692.000đ/tháng thời điểm ông L nghỉ việc ngày 30/12/2015 là mức lương đóng bảo hiểm, mức lương bình quân thu nhập của 06 tháng cuối năm 2015 của ông L là 1.733.000đ/tháng. Ngoài ra, ông L còn được hưởng các chế độ khác như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

Ngày 23/8/2009, ông L trình cho Công ty D giấy báo trúng tuyển đại học dược hệ liên thông đào tạo theo địa chỉ năm 2009 của Trường Đại học E và đề nghị Công ty D ra quyết định cử cán bộ công nhân viên đi học. Ngày 03/9/2009, giám đốc Công ty D đã ra Quyết định số 01/QĐ-CTCPD về việc cử cán bộ công nhân viên đi học. Ông L làm bản cam kết sau khi tốt nghiệp trở về phải phục vụ công tác tại Công ty D với thời gian ít nhất 10 năm, nếu thực hiện trái với cam kết, ông L phải bồi hoàn tất cả các chi phí (nếu có) mà Công ty D hỗ trợ cho ông L. Tháng 9/2013, ông L tốt nghiệp và được Công ty D phân công làm việc tại xưởng sản xuất từ ngày 01/10/2013. Từ ngày 01/10/2014, ông L làm việc tại Phòng Kế hoạch kinh doanh thị trường và từ ngày 01/01/2015, ông L được bổ nhiệm công tác phụ trách kho khu vực Biên Hòa.

Tháng 11/2015, ông L làm đơn xin nghỉ việc và được Công ty D đồng ý. Ngày 22/12/2015, Công ty D ban hành Quyết định số 357/QĐ-CTCPD về việc giải quyết nghỉ việc đối với ông L từ ngày 01/01/2016. Theo danh sách chi tiền trợ cấp nghỉ việc thì Công ty D thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho ông L theo mức lương 3.100.000đ là căn cứ mức lương tối thiểu vùng quy định tại Nghị định 103/2014/NĐ-CP ngày 11/11/2014 của Chính phủ Quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động theo hợp đồng lao động.

Sau khi lập danh sách chi tiền trợ cấp nghỉ việc, Công ty D đã kiểm tra lại hồ sơ cá nhân và nhận thấy ông L sau khi tốt nghiệp trở về chỉ làm việc cho Công ty D 02 năm 03 tháng là vi phạm nội dung bản cam kết ngày 03/9/2009 nên Công ty D quyết định ngưng chi trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông L.

Công ty D không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông L về việc yêu cầu Công ty D thanh toán tiền trợ cấp thôi việc số tiền là (5.692.000đ : 2) x 12 năm = 34.152.000đ và tiền lãi do chậm thanh toán tính từ ngày 08/01/2016 đến ngày 08/3/2017 là (34.152.000đ x 0,75%/tháng x 14 tháng) = 3.585.960đ, tổng cộng là 37.737.960đ.

Công ty D có yêu cầu phản tố đề nghị Tòa án giải quyết buộc ông L hoàn trả cho Công ty D tiền bảo hiểm xã hội đã đóng là 33.012.564đ và tiền lãi theo mức 09%/năm tính từ ngày 01/01/2016 đến ngày 31/12/2016 là 2.971.131đ, tổng cộng là 35.983.695đ.

Tại bản án sơ thẩm số: 11/2017/LĐ-ST ngày 19 tháng 4 năm 2017, Tòa án nhân dân thành phố B căn cứ Điều 35, Điều 220, Điều 235 Bộ luật Tố tụng dân sự; áp dụng khoản 3 Điều 36, Điều 48 Bộ luật Lao động; khoản 2 Điều 2, điểm a khoản 1 Điều 18, Điều 92 Luật Bảo hiểm xã hội; Điều 305 Bộ luật Dân sự năm 2005; Pháp lệnh số 10/2009/PL-UBTVQH12 ngày 27/02/2009 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Ngô Văn L.

Buộc Công ty cổ phần D có nghĩa vụ thanh toán cho ông Ngô Văn L tiền trợ cấp thôi việc là 34.152.000đ và tiền lãi chậm thanh toán là 3.585.960đ, tổng cộng là 37.737.960đ (ba mươi bảy triệu bảy trăm ba mươi bảy nghìn chín trăm sáu mươi đồng).

2. Không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty cổ phần D về việc yêu cầu ông Ngô Văn L hoàn trả tiền bảo hiểm xã hội là 33.012.564đ và tiền lãi là 2.971.131đ, tổng cộng là 35.983.695đ (ba mươi lăm triệu chín trăm tám mươi ba nghìn sáu trăm chín mươi lăm đồng).

Ngoài ra, bản án còn tuyên về trách nhiệm do chậm thực hiện nghĩa vụ thi hành án, về án phí và về quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 04/5/2017, Công ty cổ phần D có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử buộc ông Ngô Văn L hoàn trả số tiền bảo hiểm xã hội 33.012.564đ và lãi suất tạm tính từ ngày 01/01/2016 đến ngày 30/4/2017 là 3.961.508đ, tổng cộng là 36.974.072đ. Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn xác định lại kháng cáo yêu cầu ông L trả chi phí đào tạo nghề bao gồm tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp là 32.879.016đ và tiền lãi từ ngày 01/01/2016 đến ngày 31/12/2016 là 32.879.016đ x 09%/năm x 1 = 2.959.111đ.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phát biểu ý kiến:

Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án cấp phúc thẩm của Thẩm phán, Hội đồng xét xử và việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng trong vụ án đúng với quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Về quan điểm giải quyết vụ án:

Về xác định quan hệ pháp luật: Bản án sơ thẩm xác định quan hệ tranh chấp là "tranh chấp về trợ cấp thôi việc" và "tranh chấp về bảo hiểm xã hội" là không đúng vì tranh chấp bảo hiểm xã hội trong vụ án thực chất là tranh chấp về chi phí đào tạo nghề. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm về xác định quan hệ pháp luật.

Theo quy định tại khoản 2 Điều 2 và điểm a khoản 1 Điều 18 Luật Bảo hiểm xã hội 2006 thì Công ty D phải có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội cho ông L. Tuy nhiên, căn cứ vào bản cam kết ông L ký với Công ty D và Quyết định cử đi học số 01/QĐ-CTCPD ngày 03/9/2009 có yêu cầu ông L "đảm bảo thực hiện đúng các điều cam kết với công ty" là sau khi học xong về phục vụ tại Công ty D ít nhất 10 năm. Nếu ông L vi phạm cam kết, ông L phải bồi thường các chi phí mà công ty hỗ trợ cho ông L và công ty sẽ không giải quyết các chế độ, quyền lợi khác về lao động. Tại quyết định cho nghỉ việc số 357/QĐ-CTCPD ngày 22/12/2015 thì ông L phải "thanh toán các khoản nợ nếu có trước khi nghỉ

việc". Do đó, yêu cầu của Công ty D là có căn cứ, buộc ông L phải trả cho Công ty D chi phí đào tạo nghề tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 10/2009 đến tháng 09/2013 là 32.879.016đ.

Về lãi suất: Do tranh chấp chi phí đào tạo nghề là tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp nên đề nghị không chấp nhận yêu cầu về tính lãi suất của Công ty D.

Đại diện Viện kiểm sát đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty D, sửa bản án sơ thẩm, buộc ông L phải trả cho Công ty D chi phí đào tạo nghề tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 10/2009 đến tháng 09/2013 là 32.879.016đ.

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 tố tụng:

- Về thời hiệu yêu cầu khởi kiện và phản tố: Đơn khởi kiện của ông Ngô Văn L còn trong thời hiệu khởi kiện. Về đơn phản tố của bị đơn, xét tuy ngày 05/01/2017, Tòa án nhân dân thành phố B nhận được đơn có tiêu đề Đơn phản tố của Công ty D. Tuy nhiên, tại Công văn số 1225/CV.CTCPD, ngày 01/11/2016 của Công ty D gửi Tòa án nhân dân thành phố B có nội dung phản tố yêu cầu Tòa án buộc ông L hoàn trả cho Công ty D số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp Công ty đã đóng trong thời gian ông L tham gia học tại Đại học E. Do đó, căn cứ vào Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012, thời hiệu yêu cầu phản tố của Công ty D vẫn còn.

- Về xác định quan hệ pháp luật tranh chấp: Công ty D có đơn phản tố yêu cầu ông L trả lại tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp do Công ty đã đóng trong thời gian ông L tham gia học tại Đại học E từ tháng 10/2009 đến tháng 9/2013, theo Quyết định cử cán bộ công nhân viên đi đào tạo của Công ty D và Sở Nội vụ tỉnh Đồng Nai (BL 464). Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ tranh chấp "về bảo hiểm xã hội" là không chính xác, do căn cứ quy định tại khoản 3 Điều 62 của Bộ luật Lao động 2012, quan hệ tranh chấp được xác định là "tranh chấp về chi phí đào tạo nghề". Do đó quan hệ pháp luật tranh chấp trong vụ án cần được sửa chữa.

[2] Về nội dung kháng cáo:

- Về nội dung phản tố của Công ty yêu cầu ông L hoàn trả chi phí đào tạo nghề, cụ thể là tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian ông L tham gia học tại Trường Đại học E từ tháng 10/2009 đến tháng 9/2013 là 32.879.016đ, Hội đồng xét xử xét thấy:

Công ty D là công ty có vốn Nhà nước. Ông L được Công ty D và Sở Nội vụ tỉnh Đồng Nai ra quyết định cử đi học tại Trường Đại học E. Ngày 03/9/2009, ông L làm bản cam kết với nội dung "…Nay tôi làm bản cam kết sau khi đã học tốt nghiệp trở về phục vụ công tác tại Công ty với thời gian ít nhất là 10 năm (mười năm). Trong thời gian đi học, tôi chấp hành đúng các quy định do Công ty đề ra. Nếu thực hiện trái với cam kết này tôi xin bồi hoàn tất cả các chi phí (nếu có) mà Công ty hỗ trợ cho tôi. Về phía Công ty nếu cá nhân tôi có vi phạm cam kết, Công ty sẽ không giải quyết các chế độ, quyền lợi khác về lao động".

Sau khi tốt nghiệp trở về, ông L bắt đầu làm việc tại Công ty D từ ngày 01/10/2013, đến ngày 01/01/2016 thì xin nghỉ việc do hoàn cảnh cá nhân. Tòa án cấp sơ thẩm giải quyết chấp nhận buộc Công ty trợ cấp thôi việc theo mức lương ông L khởi kiện là có cơ sở. Tuy nhiên, về việc không chấp nhận nội dung phản tố của Công ty, Hội đồng xét xử xét sau khi được đào tạo về, thời gian ông L đi làm lại tại Công ty D là 02 năm 03 tháng, không đủ 10 năm như đã cam kết. Mặt khác, theo Điều 2 Quyết định số 357/QĐ-CTCPD về việc giải quyết nghỉ việc đối với ông L thì "ông Ngô Văn L có trách nhiệm trả lại thẻ bảo hiểm y tế, thẻ nhân viên và thanh toán các khoản nợ (nếu có) trước khi nghỉ việc" (BL 19).

Do đó, Công ty D phản tố yêu cầu ông L hoàn trả chi phí đào tạo, cụ thể là số tiền Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian ông L tham gia học tại Đại học E từ tháng 10/2009 đến tháng 9/2013, với số tiền 32.879.016đ theo cam kết đào tạo đã được thỏa thuận giữa 02 bên là có cơ sở chấp nhận.

- Về yêu cầu ông L trả tiền lãi suất từ ngày 01/01/2016 đến ngày 31/12/2016 là 2.959.111đ: Xét do tranh chấp là yêu cầu trả tiền chí phí đào tạo bao gồm tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp nên Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu tính lãi suất của Công ty D.

Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty D, sửa bản án sơ thẩm, buộc ông L phải trả cho Công ty D chi phí đào tạo nghề, cụ thể số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 10/2009 đến tháng 09/2013 là 32.879.016đ.

[3] Về ý kiến của đại diện Viện kiểm sát:

Quan điểm và đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai là phù hợp với các chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, đúng pháp luật nên được chấp nhận.

[6] Về án phí: Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo nên Công ty D không phải nộp án phí lao động phúc thẩm; sửa án phí lao động sơ thẩm, Công ty D phải nộp 1.132.000đ án phí lao động sơ thẩm đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận và 300.000đ án phí lao động sơ thẩm đối với yêu cầu phản tố không được chấp nhận; ông L được miễn nộp toàn bộ án phí lao động sơ thẩm đối với yêu cầu phản tố của bị đơn được chấp nhận.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308 và Điều 309 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Sửa một phần bản án lao động sơ thẩm số: 11/2017/LĐ-ST ngày 19 tháng 4 năm 2017 của Tòa án nhân dân thành phố B.

Áp dụng khoản 3 Điều 36, Điều 48 và Điều 62 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 357 Bộ luật Dân sự năm 2015; Pháp lệnh số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27 tháng 02 năm 2009 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Ngô Văn L về "tranh chấp tiền trợ cấp thôi việc" đối với bị đơn Công ty cổ phần D.

Buộc Công ty cổ phần D có nghĩa vụ thanh toán cho ông Ngô Văn L tiền trợ cấp thôi việc là 34.152.000đ và tiền lãi chậm thanh toán là 3.585.960đ, tổng cộng là 37.737.960đ (ba mươi bảy triệu bảy trăm ba mươi bảy nghìn chín trăm sáu mươi đồng).

2. Chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty cổ phần D về "tranh chấp chi phí đào tạo nghề" đối với ông Ngô Văn L.

Buộc ông Ngô Văn L có nghĩa vụ thanh toán chi phí đào tạo nghề tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 10/2009 đến tháng 09/2013 cho Công ty cổ phần D số tiền là 32.879.016đ (ba mươi hai triệu tám trăm bảy mươi chín nghìn không trăm mười sáu đồng).

3. Về án phí: Công ty cổ phần D phải nộp số tiền 1.132.000đ án phí lao động sơ thẩm đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận và 300.000đ đối với yêu cầu phản tố không được chấp nhận, tổng cộng là 1.432.000đ. Được tính trừ vào số tiền 540.000đ tạm ứng án phí Công ty cổ phần D đã nộp (theo biên lai số 003481 ngày 13/01/2017 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố B) và số tiền 300.000đ tạm ứng án phí Công ty cổ phần D đã nộp (theo biên lai số 009189 ngày 04/5/2017 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố B), Công ty cổ phần D còn phải nộp tiếp số tiền 592.000đ (năm trăm chín mươi hai nghìn đồng) án phí lao động sơ thẩm.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án tương ứng với thời gian chậm trả theo mức lãi suất thỏa thuận của các bên nhưng không được vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1 Điều 468 của Bộ luật Dân sự 2015; nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án, 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.

Nguồn: https://congbobanan.toaan.gov.vn

Tầng 6 tòa nhà Thành Lợi, 249 Nguyễn Văn Linh, Đà Nẵng
0236 3822 678 – 0905 102 425
phongpartnerslaw@gmail.com
phong-partners.com

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

BẢN ÁN 03/2019/LĐPT NGÀY 28/03/2019 VỀ TRANH CHẤP YÊU CẦU BỒI THƯỜNG CHI PHÍ ĐÀO TẠO

Trong ngày 27,28 tháng 03 năm 2019, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 04/2019/TLPT-LĐ ngày 15 tháng 01 năm 2019 về Yêu cầu bồi thường chi phí đào tạo.

Do bản án Lao động sơ thẩm số 01/2018/LĐ-ST ngày 29/10/2018 của Tòa án nhân quận H bị kháng cáo

Theo quyết định đưa vụ án ra xét xử số 56/2019/QĐXX ngày 27 tháng 02 năm 2019 về việc "Yêu cầu bồi thường chi phí đào tạo" và Quyết định hoãn phiên tòa số 22/2019/QĐXX ngày 14 tháng 03 năm 2019 giữa:

1. Nguyên đơn: Bệnh viện T

Trụ sở: Ngõ 1, Phố P, phường P, quận T, Hà Nội.

Người đại diện theo Pháp luật: Ông Trần Quang L - Giám đốc Bệnh viện.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Tuấn A, sinh năm 1990

Nơi cư trú: Thôn T, xã T, thành phố Yên Bái (Giấy ủy quyền ngày 12/03/2019) - Có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Lê Thanh D - Luật sư thuộc Công ty Luật TNHH V - Có mặt

2. Bị đơn: Ông Dương Xuân T, sinh năm 1972

Nơi đăng ký hộ khẩu thường trú: Tổ 9, phường N, thành phố B, tỉnh Bắc Giang

Nơi cư trú: Số 8, hẻm A, phố H, phường H, quận H, Hà Nội - Có mặt

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Dương Quang L - Luật sư Công ty Luật TNHH V - Có mặt

Bệnh viện T do ông Trần Quang L người đại diện theo pháp luật là bị đơn kháng cáo

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo bản án sơ thẩm nội dung vụ án như sau:

Ngày 25/08/2013, Trung tâm y tế lao động - V (tổ chức tiền thân của Bệnh viện T) ký Hợp đồng làm việc số 14/2013/HĐLĐ (loại hợp đồng không xác định thời hạn), tiếp nhận ông Dương Xuân T vào làm việc tại Trung tâm kể từ ngày 03/09/2013 với chức danh chuyên môn: Bác sĩ đa khoa, công tác tại Phòng Y học lao động - Kế hoạch tổng hợp. Ngày 21/10/2013, ông Dương Xuân T có đơn xin đi học lớp "Định hướng chuyên khoa ngành hồi sức cấp cứu" với cam kết "sau khi học xong sẽ về làm việc lâu dài chuyên môn đã được học theo quy định của Trung tâm". Trung tâm đã có Quyết định cử cán bộ đi học số 515/QĐ-TCCB và ký Hợp đồng đào tạo số 515A/TTYT-TCHC ngày 03/11/2013 đối với ông T, theo đó Trung tâm cử ông T đi đào tạo tập trung trong thời gian 6 tháng kể từ ngày 04/11/2013. Nội dung hợp đồng quy định trong quá trình ông T đi học, Trung tâm có trách nhiệm chi trả toàn bộ chi phí đào tạo, tiền lương, tiền thưởng

và các khoản phụ cấp khác cho ông T và ông T có nghĩa vụ sau khi hoàn thành khóa học phải làm việc cho Trung tâm trong thời gian tối thiểu là 05 năm, trường hợp chưa hoàn thành thời gian làm việc cho Trung tâm thì ông T phải bồi thường chi phí đào tạo (bao gồm: Học phí, tiền lương, tiền thưởng và các khoản chi phí khác trong thời gian đi học) tương ứng với thời gian làm việc còn thiếu theo cam kết. Sau khi kết thúc khóa học, ông T có làm việc tại Trung tâm 03 tháng là tháng 5, 6, 7 năm 2014.

Ngày 13/09/2014, ông T có đơn xin đi học lớp "Bác sĩ chuyên khoa cấp I- chuyên ngành hồi sức cấp cứu" cũng với cam kết "sau khi học xong sẽ về làm việc lâu dài tại Trung tâm". Do tin tưởng sau khi được nâng cao trình độ, ông T sẽ gắn bó lâu dài với Trung tâm và đóng góp cho sự phát triển chung của đơn vị nên Trung tâm đã có Quyết định số 507/QĐ-TTYT về việc cử ông T tham gia khóa học đào tạo Bác sĩ chuyên khoa cấp I - Chuyên ngành hồi sức cấp cứu tại Trường Đại học Y Hà Nội với thời hạn là 02 năm kể từ ngày 23/09/2014. Trung tâm và ông T có ký kết "Hợp đồng đào tạo" số 507A/TTYT-TCHC ngày 22/09/2014 với nội dung: Trong quá trình ông T đi học, Trung tâm có trách nhiệm chi trả toàn bộ chi phí đào tạo, tiền lương, tiền thưởng và các khoản phụ cấp khác cho ông T và ông T có nghĩa vụ sau khi hoàn thành khóa học phải làm việc cho Trung tâm trong thời gian tối thiểu là 05 năm, trường hợp chưa hoàn thành thời gian làm việc, ông T phải bồi hoàn chi phí đào tạo (bao gồm: Học phí, tiền lương, tiền thưởng và các khoản chi phí khác trong thời gian đi học).

Ngay sau khi hoàn thành khóa học thứ hai, ngày 29/09/2016, ông T làm "Đơn xin nghỉ không lương" với lý do giải quyết công việc cá nhân từ ngày 01/10/2016 đến ngày 31/03/2017.

Ngày 10/02/2017, ông T làm "Đơn xin nghỉ thôi việc" gửi Bệnh viện với lý do gia đình gặp khó khăn vướng mắc không thể tiếp tục công tác. Ngày 14/04/2017, Bệnh viện đã có Quyết định số 396/QĐ-BV về việc chấm dứt Hợp đồng làm việc với ông Dương Xuân T.

Ngày 15/06/2017 và ngày 05/07/2017, Bệnh viện đã có Thông báo về việc giải quyết các chế độ liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường chi phí đào tạo gửi ông Dương Xuân T nhưng ông T không có phản hồi khi nhận thông báo trên.

Ngày 25/09/2017, Bệnh viện có đơn đề nghị hòa giải gửi Phòng lao động thương binh xã hội quận Thanh Xuân. Ông T được triệu tập hợp lệ hai lần nhưng vắng mặt không có lý do nên hòa giải viên đã lập biên bản hòa giải không thành và hướng dẫn các bên có quyền khởi kiện đến Tòa án. Ngày 19/01/2018, Bệnh viện T có đơn khởi kiện ông T đến Tòa án.

Bệnh viện T khởi kiện đề nghị Tòa án buộc ông Dương Xuân T phải bồi thường toàn bộ chi phí đào tạo do vi phạm cam kết về thời gian làm việc tối thiểu cho Bệnh viện sau khi hoàn thành khóa học, bao gồm: Chi phí đào tạo theo Hợp đồng đào tạo số 515A/TTYT-TCHC ngày 03/11/2013 là 40.329.978 đồng (gồm: Chi phí đào tạo: 9.000.000 đồng, tiền lương, tiền thưởng trong thời gian đi học: 27.049.578 đồng, chi phí đóng BHXH, BHTN, BHYT: 4.280.400 đồng); Chi phí đào tạo theo hợp đồng đào tạo số 507A/TTYT-TCHC ngày 22/09/2014 là 179.494.500 đồng(gồm: Chi phí ôn thi: 1.300.000 đồng, chi phí đào tạo lớp bác sĩ chuyên khoa cấp I: 25.200.000 đồng, chi phí tiền lương, thưởng, phụ cấp và các khoản khác trong thời gian ôn thi và trong thời gian học: 133.029.500 đồng, chi phí đóng BHXH,BHTN, BHYT: 19.965.000 đồng).

Đối với yêu cầu khởi kiện của Bệnh viện T khởi kiện ông Dương Xuân T tại Tòa án yêu cầu bồi thường chi phí đào tạo gồm tiền học phí, tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp và

các khoản đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế với tổng số tiền là 215.791.480 đồng, quan điểm của ông T là: Ông xác nhận ông có nghĩa vụ bồi thường chi phí đào tạo cho Bệnh viện, tuy nhiên ông không đồng ý thanh toán toàn bộ số tiền như Bệnh viện đã yêu cầu vì theo ông các yêu cầu này trái với quy định của Pháp luật. Ông chỉ đồng ý thanh toán số tiền học phí cho 01 khóa học 02 năm mà Bệnh viện đã chi trả cho ông là 26.500.000 đồng. Ông không đồng ý bồi thường khoản tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp và khoản đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian ông đi học vì ông là viên chức làm việc tại Bệnh viện nên việc bồi thường chi phí đào tạo phải được áp dụng theo quy định tại Khoản 1 Điều 17 Thông tư số 15/2012/TT-BNV. Đối với khóa học 06 tháng, ông không đồng ý bồi thường chi phí đào tạo vì theo quy định đây không phải là khóa học trình độ trung cấp.

Tại bản án Lao động sơ thẩm số 01/2018/LĐ-ST ngày 29/10/2018 của Tòa án nhân dân quận H xử: Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của Bệnh viện T đối với ông Dương Xuân T về việc yêu cầu bồi thường chi phí đào tạo.

Buộc ông Dương Xuân T phải bồi thường cho Bệnh viện T chi phí đào tạo bao gồm học phí và các khoản chi phí khác phục vụ cho khóa học là 33.725.000 đồng.

Bác yêu cầu bồi thường khoản tiền lương, tiền thưởng, tiền bổ sung thu nhập và tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian đi học là 180.291.480 đồng của Bệnh viện T đối với ông Dương Xuân T.

Ngoài ra bản án còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo.

Ngày 09/11/2018 nguyên đơn có đơn kháng cáo yêu cầu Tòa án phúc thẩm buộc ông T phải bồi thường khoản tiền lương, tiền thưởng, tiền phụ cấp và các khoản đóng bảo hiểm trong thời gian ông T tham gia 02 khóa học là 180.291.400 đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày: Bệnh viện T vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, đề nghị Tòa án buộc ông Dương Xuân T phải bồi thường tiền lương, tiền thưởng, tiền phụ cấp và các khoản đóng bảo hiểm trong thời gian ông T tham gia 02 khóa học là 180.291.400 đồng. Căn cứ nguyên đơn yêu cầu ông T bồi thường là Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Bệnh viện T, các Hợp đồng đào tạo số 515A và 507A ông T đã ký với Trung tâm y tế lao động - V và cam kết trong đơn xin đi học của ông Dương Xuân T. Đại diện nguyên đơn không đồng ý với ý kiến của ông T về việc đề nghị áp dụng Thông tư số 15/TT-BNV để tính chi phí đào tạo phải bồi thường cho Bệnh viện vì ông T không phải viên chức Nhà nước và Bệnh viện T là đơn vị sự nghiệp thuộc Tập đoàn T Việt Nam, không phải là đơn vị sự nghiệp công lập. Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ quy định của Bộ luật lao động để buộc ông T bồi thường chi phí đào tạo theo yêu cầu của nguyên đơn.

- Ông Dương Xuân T trình bày: Bản án sơ thẩm buộc ông phải bồi thường tiền học phí và các khoản chi phí khác phục vụ cho hai khóa học là 33.725.000 đồng. Ông chấp nhận và không kháng cáo. Tuy nhiên, về yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn buộc ông phải bồi thường các khoản tiền lương, tiền thưởng, tiền phụ cấp và các khoản đóng bảo hiểm trong thời gian ông T tham gia 02 khóa học là 180.291.400 đồng thì ông không đồng ý bồi thường vì không đúng với các quy định của Pháp luật về bồi thường chi phí đào tạo đối với viên chức Nhà nước.

- Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của ông Dương Xuân T trình bày: Theo quy định tại Điều 7, Điều 8 Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 của Chính Phủ

sửa đổi, bổ sung Điều 36 Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/04/2012 và Điều 17 Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25/12/2012 thì chi phí đào tạo viên chức phải đền bù gồm: học phí và các khoản chi phí khác phục vụ cho khóa học, không tính lương và các khoản phụ cấp nếu có. Trường hợp ông Dương Xuân T được Trung tâm y tế lao động - V nay là Bệnh viện T tuyển dụng vào làm việc theo hợp đồng làm việc ngày 25/08/2013, với chức danh chuyên môn là bác sỹ đa khoa, được hưởng hệ số lương 3,0 theo thang bảng lương ban hành kèm theo Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính Phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức Nhà nước. Đối chiếu với quy định tại Luật viên chức năm 2010, ông T là viên chức. Do vậy, ông T là đối tượng áp dụng quy định tại Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 và Điều 17 Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25/12/2012 về bồi thường chi phí đào tạo. Đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng các quy định của Pháp luật để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động là ông Dương Xuân T.

Đại diện Viện kiểm sát nhân thành phố Hà Nội có quan điểm:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử đã tiến hành giải quyết và đưa vụ án ra xét xử theo đúng quy định của pháp luật. Những người tham gia tố tụng đã chấp hành đúng quy định của pháp luật. Về nội dung ; Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, sửa án sơ thẩm. Áp dụng Bộ luật lao động: Buộc ông T phải bồi thường toàn bộ tiền lương, tiền thưởng, tiền phụ cấp và các khoản đóng bảo hiểm trong thời gian ông T tham gia 02 khóa học là 180.291.400 đồng

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 thẩm quyền , thời hiệu khởi kiện, Tòa án sơ thẩm thụ lý giải quyết vụ án theo đúng quy định pháp luật.

[2] Về nội dung: Xét đơn kháng cáo của bệnh viện than khoáng sản yêu cầu ông T phải bồi thường số tiền tiền lương, tiền thưởng, tiền phụ cấp và các khoản đóng bảo hiểm trong thời gian ông T tham gia 02 khóa học là 180.291.400 đồng.

Hội đồng xét xử xét thấy: Ngày 25/08/2013, Trung tâm y tế lao động - V (tổ chức tiền thân của Bệnh viện T) ký "Hợp đồng làm việc" không xác định thời hạn với ông Dương Xuân T, tuyển dụng ông T vào làm việc tại Trung tâm kể từ ngày 03/09/2013 với chức danh chuyên môn là bác sỹ đa khoa, làm việc tại phòng Y học lao động - Kế hoạch tổng hợp, được hưởng mức lương chính theo hệ số là 3,00.

Sau khi vào làm việc tại Trung tâm, ông T có đơn xin đi học, được Trung tâm chấp thuận và có quyết định cử ông T đi học khóa học "Định hướng chuyên khoa hồi sức cấp cứu" trong thời gian 06 tháng và khóa học "Bác sĩ chuyên khoa cấp I- chuyên ngành hồi sức cấp cứu" trong thời gian 02 năm. Khi cử ông T đi học, giữa Trung tâm và ông Dương Xuân T có ký 02 hợp đồng đào tạo số 515A/TTYT-TCHC và số 507A/TTYT- TCHC. Theo nội dung hợp đồng, Trung tâm có trách nhiệm thanh toán kinh phí đào tạo để thực hiện chương trình đào tạo của ông T và ông T có cam kết sau khi hoàn thành mỗi khóa học, phải làm việc cho Trung tâm trong thời gian tối thiểu là 05 năm.

Kết thúc khóa học thứ nhất, ông T về làm việc tại Trung tâm 03 tháng, sau đó tiếp tục tham gia khóa học thứ 2. Ngay sau khi kết thúc khóa học thứ 2, ông T không về làm việc cho Trung tâm mà có đơn xin nghỉ không lương trong thời gian 06 tháng và sau đó có đơn xin thôi việc.

Như vậy, căn cứ thỏa thuận của các bên trong " hợp đồng đào tạo" về thời gian làm việc tối thiểu của ông T tại Trung tâm y tế lao động - V sau khi kết thúc 02 khóa học thì ông T đã vi phạm cam kết. Do đó, nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bồi thường chi phí đào tạo đối với ông T là có căn cứ.

Tuy nhiên, xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn về bồi thường chi phí đào tạo đối với ông Dương Xuân T, Hội đồng xét xử thấy:

Trước hết xét về tư cách pháp nhân và cơ chế hoạt động của Trung tâm Y tế lao động - V (Nay là Bệnh viện than khoáng sản): Căn cứ Quyết định số 345/QĐ-TTG ngày 26/12/2005 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Tập đoàn than khoáng sản Việt Nam, Nghị định 212/NĐ- CP ngày 19/12/2013 của Chính Phủ về việc ban hành "Điều lệ tổ chức và hoạt động của Tập đoàn công nghiệp T Việt Nam", Quyết định số 989/QĐ-TTg ngày 25/06/2010 của Thủ tướng Chính Phủ về việc chuyển Công ty mẹ -Tập đoàn T thành Công ty TNHH một thành viên thuộc sở hữu Nhà nước thì Tập đoàn T Việt Nam là Tập đoàn kinh tế do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ, chưa thực hiện cổ phần hóa, Trung tâm Y tế lao động - V là đơn vị sự nghiệp thuộc Tập đoàn kinh tế Nhà nước nên theo Quyết định 22/2015/QĐ -TTg ngày 22/06/2015 của Thủ tướng Chính phủ, Bệnh viện T là đơn vị sự nghiệp công lập. Ngoài ra, tại Quyết định số 9438/QĐ-BTC ngày 21/10/2014 của Bộ công thương "về việc chuyển Trung tâm y tế lao động -V thành Bệnh viện T" quy định: "Bệnh viện T là đơn vị sự nghiệp y tế, thành viên của Tập đoàn T Việt Nam(TKV),có tư cách pháp nhân đầy đủ, chịu sự chỉ đạo các mặt chuyên môn của Bộ y tế, có chức năng tổ chức khám chữa bệnh cho người lao động và mọi đối tượng người bệnh, thực hiện chức năng tham mưu về công tác y tế cho Tập đoàn, đào tạo và tham gia đào tạo nhân lực y tế, tham gia các chương trình mục tiêu quốc gia về lĩnh vực y tế, nghiên cứu khoa học, triển khai các ứng dụng khoa học….Về kinh phí hoạt động: Bệnh viện T được tự chủ về kinh phí hoạt động và TKV cấp một phần kinh phí hoạt động thường xuyên cho Bệnh viện…". Như vậy, Bệnh viện T là tổ chức do cơ quan Nhà nước có thẩm quyền thành lập, có tư cách pháp nhân, được giao thực hiện các nhiệm vụ về chuyên môn y tế của Tập đoàn T và thực hiện chức năng cung cấp dịch vụ công. Ông Dương Xuân T được Bệnh viện T tuyển dụng theo vị trí việc làm là bác sỹ đa khoa, làm việc tại Bệnh viện theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của Bệnh viện theo ngạch bậc lương đối với viên chức do Nhà nước quy định tại Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính Phủ nên ông T là viên chức làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập.

Quá trình tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc, cử đi đào tạo đối với ông Dương Xuân T của Trung tâm y tế lao động - V được thực hiện theo quy định của Luật viên chức và các văn bản liên quan.Cụ thể, khi tuyển dụng ông T vào làm việc, Trung tâm áp dụng hình thức xét tuyển, sau đó ký hợp đồng làm việc với ông T theo quy định tại Điều 26 Luật viên chức và áp dụng loại "Hợp đồng làm việc không xác định thời hạn" ban hành kèm Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25/12/2012, hai bên không giao kết Hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 23 Bộ luật lao động; Về quyền lợi, theo hợp đồng làm việc, ông T được hưởng mức lương cơ bản theo hệ số trong thang bảng lương được quy định đối với ngạch viên chức loại A1 bậc 3 quy định tại Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính Phủ quy định"về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang". Ngoài ra, tại điều 5 của hợp đồng có ghi"Những vấn đề về lao động không được ghi trong hợp đồng này thì áp dụng quy định của Pháp luật lao động, luật viên chức. Khi cử ông T đi đào tạo, Trung tâm có quyết định cử cán bộ đi học. Ngày 27/02/2017, ông T có đơn xin thôi việc, Trung tâm đã ra quyết định về việc chấm

dứt hợp đồng làm việc đối với ông T. Như vậy có thể thấy, quan hệ lao động được xác lập giữa Trung tâm y tế lao động - V(nay là Bệnh viện T) với ông T là quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động với viên chức làm công tác chuyên môn. Do đó, cần căn cứ các quy định của Luật viên chức và các văn bản liên quan để xác định trách nhiệm bồi thường của viên chức đối với đơn vị sử dụng lao động trong trường hợp viên chức có vi phạm.

Việc bồi thường chi phí đào tạo của ông T đối với Bệnh viện T được thực hiện theo quy định tại Khoản 3 Điều 35 Luật viên chức và các văn bản liên quan.

Theo quy định tại Điều 7, Điều 8 Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 của Chính phủ về "Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức" sửa đổi, bổ sung Điều 36 Nghị định số 29/2012/NĐ-CP và Điều 17 Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25/12/2012 của Bộ nội vụ thì "Chi phí đền bù bao gồm học phí và các khoản chi phí khác phục vụ cho khóa học, không tính lương và các khoản phụ cấp nếu có".

Như vậy, kháng cáo của nguyên đơn yêu cầu ông T đền bù chi phí đào tạo bao gồm cả tiền lương, tiền thưởng, tiền phụ cấp, tiền đóng bảo hiểm đã thanh toán cho ông T trong thời gian ông T đi học là không phù hợp với quy định của Pháp luật. Mặc dù giữa ông T và Trung tâm có thỏa thuận trong "Hợp đồng đào tạo" là ông T phải bồi hoàn cả tiền lương, tiền thưởng, tuy nhiên do thỏa thuận này không phù hợp với quy định của Pháp luật nên không làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên.

Từ những phân tích trên, thấy rằng cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu bồi thường khoản tiền lương, tiền thưởng, tiền bổ sung thu nhập và các khoản đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian đi học của Bệnh viện T đối với ông Dương Xuân T với tổng số tiền 180.291.480 đồng là có căn cứ. Tại cấp phúc thẩm các bên đương sự không xuất trình thêm tài liệu chứng cứ nào mới. Do vậy, Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Quyết định của bản án sơ thẩm.

Quan điểm của Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội không phù hợp với nội dung vụ án nên không được chấp nhận.

[3] Về án phí: Do yêu cầu kháng cáo của Nguyên đơn không được chấp nhận nên phải chịu án phí dân sự phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ khoản 1 Điều 308, khoản 1 Điều 148; Khoản 1 Điều 32, Điểm c Khoản 1 Điều 35, Điểm a Khoản 1 Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự.

Căn cứ Điều 200, Điều 202 Bộ luật lao động;

Căn cứ Điều 2; Khoản 1 Điều 9 Luật viên chức năm 2010; Điều 7, Điều 8 Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 sửa đổi, bổ sung Điều 36 Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/04/2012 của Chính Phủ và Điều 17 Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25/12/2012 của Bộ nội vụ.

Căn cứ Điều 9, Điểm b Khoản 1 Điều 24, Khoản 4 Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội và Điểm b Mục 1.5 Phần A danh mục án phí, lệ phí ban hành kèm theo Nghị quyết.

Tuyên xử:

1.Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Bệnh viện T, giữ nguyên bản án sơ thẩm cụ thể như sau:

Buộc ông Dương Xuân T phải bồi thường cho Bệnh viện T chi phí đào tạo bao gồm học phí và các khoản chi phí khác phục vụ cho khóa học là 33.725.000 đồng.

Bác yêu cầu bồi thường khoản tiền lương, tiền thưởng, tiền bổ sung thu nhập và tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian đi học là 180.291.480 đồng của Bệnh viện T đối với ông Dương Xuân T.

2. Về án phí: Ông Dương Xuân T phải chịu 1.011.750 đồng án phí dân sự sơ thẩm.

Bệnh viện T phải chịu 5.408.744 đồng án phí dân sự sơ thẩm và 300.000 đồng án phí dân sự phúc thẩm. Khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí 3.236.872 đồng Bệnh viện T đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 07395 ngày 13/06/2018 và 300.000 đồng tiền tạm ứng án phí phúc thẩm theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0004496 ngày 16/11/2018 tại Chi cục thi hành án dân sự quận H, Hà Nội. Bệnh viện Than- Khoáng sản còn phải nộp tiếp 2.171.872 đồng án phí dân sự sơ thẩm.

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 thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật thi hành án dân sự, thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực kể từ ngày 28 tháng 03 năm 2019.

Nguồn: https://congbobanan.toaan.gov.vn

Tầng 6 tòa nhà Thành Lợi, 249 Nguyễn Văn Linh, Đà Nẵng
0236 3822 678 – 0905 102 425
phongpartnerslaw@gmail.com
phong-partners.com

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ THỦ DẦU MỘT, TỈNH BÌNH DƯƠNG

BẢN ÁN 01/2019/LĐ-ST NGÀY 29/07/2019 VỀ TRANH CHẤP HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG, HỢP ĐỒNG ĐÀO TẠO, ĐÒI TIỀN LƯƠNG, BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TẾ, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP VÀ BỒI THƯỜNG THIỆT HẠI DO CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Trong các ngày 24 và 29 tháng 7 năm 2019, tại trụ sở, Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 01/2019/TLST-LĐ ngày 16/01/2019 về việc tranh chấp hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo, đòi tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng lao động, theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 02/2019/QĐXXST-LĐ ngày 04/6/2019, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Bà Nguyễn Thị Ngọc D, sinh năm 1972.

Địa chỉ: khối C, chung cư H, Tổ 105, Khu phố 7, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương. (có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nguyễn Văn Q – Luật sư Văn phòng Luật sư L – thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

2. *Bị đơn:* Công ty Y.

Địa chỉ: phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Phạm Văn H (Phó Trưởng phòng Kế hoạch tổng hợp) và bà Hà Thị N (Nhân viên Phòng kế hoạch tổng hợp), là người đại diện theo ủy quyền (văn bản ủy quyền ngày 19/02/2019). (có mặt)

3. *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm xã hội thành phố T.

Địa chỉ: phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Ông Phan Minh H, là người đại diện theo pháp luật (Giám đốc Bảo hiểm xã hội thành phố T). (vắng mặt và có đơn yêu cầu giải quyết vắng mặt)

4. *Người làm chứng:*

4.1. Ông Nguyễn Ngọc K, sinh năm 1948.

Địa chỉ: khu dân cư B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. (vắng mặt và có đơn yêu cầu giải quyết vắng mặt)

4.2. Ông Nguyễn Văn T, sinh năm 1989.

Địa chỉ: phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương. (vắng mặt và có đơn yêu cầu giải quyết vắng mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN

- *Nguyên đơn trình bày:*

Bà Nguyễn Thị Ngọc D làm việc tại Công ty Y (sau đây viết tắt là Công ty) bắt đầu từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2017 với chuyên môn là Bác sỹ y khoa. Bà D đã 02 lần ký hợp đồng lao động xác định thời hạn với Công ty, mỗi hợp đồng có thời hạn là 12

tháng. Hợp đồng thứ nhất số 382/2015/BVPSN ngày 01/9/2015, thời hạn từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2016, mức lương là 3.700.000 đồng/tháng kèm theo tiền thưởng, phụ cấp và các quyền lợi khác. Hợp đồng thứ hai số 382/BVPSN ngày 01/9/2016, thời hạn từ ngày 01/9/2016 đến ngày 31/8/2017, mức lương chính hàng tháng là 4.100.000 đồng kèm theo tiền thưởng, phụ cấp và các quyền lợi khác. Chức vụ cuối cùng của bà D tại Công ty là Quyền trưởng khoa chẩn đoán.

Quá trình làm việc, Công ty cử bà D đi đào tạo 02 lần. Lần thứ nhất, theo hợp đồng đào tạo số 236/HĐĐT ngày 01/10/2015, Công ty cử bà D đi học định hướng chuyên khoa X-quang tại Bệnh viện Chợ Rẫy Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian 06 tháng (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016). Trong thời gian đi học bà D không được trả lương, thưởng, phụ cấp cũng như các quyền lợi khác, đồng thời bà D đã phải đóng học phí với số tiền 13.200.000 đồng. Lần thứ hai, theo Hợp đồng đào tạo số 150/HĐĐT ngày 12/7/2016, bà D đi đào tạo an toàn bức xạ cho nhân viên vận hành thiết bị trong y tế tại Trung tâm Ứng dụng tiến bộ khoa học và công nghệ Bình Dương trong thời gian 03 ngày (từ ngày 14 đến ngày 16/7/2016). Bà D đã đóng học phí số tiền 1.980.000 đồng khi nhập học, đến ngày 22/7/2016 thì được Công ty hoàn lại số tiền trên.

Ngày 28/7/2017, bà D có gửi thông báo cho Công ty về việc không tiếp tục làm việc tại Công ty khi hợp đồng lao động kết thúc vào ngày 31/8/2017 và bà D không làm việc tại Công ty kể từ ngày 01/9/2017. Ngày 15/8/2017, Công ty thanh toán tiền lương tháng 7/2017 cho bà D với số tiền 23.963.310 đồng sau khi trừ các khoản thuế và bảo hiểm. Ngày 08/10/2017, Công ty gửi cho bà D Quyết định về việc tạm ngưng hợp đồng lao động số 181/QĐ-BVPSNBD ngày 19/9/2017 kèm phụ lục, đồng thời mời bà D lên Công ty làm việc. Ngày 12/10/2017, bà D đến Công ty làm việc theo thư mời và có kiến nghị với Công ty nhưng không được Công ty xem xét giải quyết. Sau đó, bà D có gửi khiếu nại đến Công ty. Ngày 19/10/2017, Công ty gửi Công văn số 219 về việc trả lời đơn khiếu nại với nội dung: Buộc bà D phải bồi thường chi phí đào tạo là 19.140.000 đồng và không đồng ý hủy quyết định số 181/QĐ-BVPSNBD ngày 19/9/2017.

Việc hai bên ký kết hợp đồng lao động số 382/2015/BVPSN và phụ lục hợp đồng ngày 01/9/2015 với nội dung: *"Bệnh viện chỉ chi trả các khoản lương, năng lực thâm niên, trượt giá, làm thêm giờ của bác sỹ Dung kể từ ngày bác sỹ Dung thực tế đi làm việc sau khi học xong định hướng chuyên khoa Xquang"* là trái quy định pháp luật tại Điều 15, khoản 2 Điều 17, Điều 90, Điều 91 của Bộ luật lao động, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của bà D. Do bà D là người lao động của Công ty, bị chi phối và phụ thuộc hoàn toàn vào Công ty. Bà D được Công ty cử đi học lớp bồi dưỡng nghiệp vụ để đáp ứng nhu cầu của Công ty. Theo quy định tại Điều 60, 62 của Bộ luật Lao động thì chi phí đào tạo thuộc nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải chịu. Theo quy định của pháp luật thì thời gian đi đào tạo, tập huấn, học tập cũng là thời gian làm việc. Do đó, việc Công ty không trả lương cho bà D trong thời gian bà D đi học và buộc bà D chịu chi phí đào tạo là không đúng. Bà D được Công ty cử đi học 02 lần nhưng lại có sự bất nhất trong việc hoàn trả học phí.

Theo hợp đồng lao động đã ký kết giữa Công ty và bà D thì từ tháng 9/2015 đến tháng 9/2016, Công ty không đóng bảo hiểm cho bà D là không đúng quy định pháp luật. Theo quy định pháp luật, người sử dụng lao động có nghĩa vụ đóng bảo hiểm như sau: Từ tháng 9/2015 đến tháng 9/2016, Công ty có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội (BHXH): 18%, bảo hiểm y tế (BHYT): 3%, bảo hiểm thất nghiệp (BHTN): 1%, tổng cộng 22% với số tiền: 3.700.000 đồng x 12 tháng x 22% = 9.768.000 đồng. Từ tháng 9/2016 đến tháng 5/2017: Công ty có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội là: 4.100.000 đồng x 09 tháng x 22 %

= 8.118.000 đồng. Từ tháng 6/2017 đến tháng 8/2017, Công ty có nghĩa vụ đóng BHXH: 17,5%, BHYT: 3%, BHTN: 1%, tổng cộng 21,5% với số tiền: 4.100.000 đồng x 03 tháng x 21.5% = 2.644.500 đồng. Tổng số tiền là 20.530.500 đồng.

Trong thời gian từ 01/9/2016 đến tháng 31/8/2017 thì hai bên thỏa thuận đóng bảo hiểm với tỷ lệ là mỗi bên đóng 50% là không đúng quy định pháp luật. Trong thời gian này, bà D đã đóng vượt mức theo quy định người lao động phải đóng là 16,25% dư so với mức quy định là 10,5%.

Trong quá trình làm việc tại Công ty, bà D luôn có trách nhiệm cao trong công việc, không vi phạm kỷ luật lao động, thậm chí được bổ nhiệm chức vụ Quyền trưởng khoa chẩn đoán vào ngày 23/6/2016. Bà D có gửi đơn đề nghị hòa giải tranh chấp lao động với Công ty tại Phòng Lao động thương binh và xã hội thành phố T. Tại buổi hòa giải ngày 03/01/2018, giữa bà D và Công ty không thống nhất được với nhau trong việc giải quyết vụ việc nên buổi hòa giải không thành.

Theo đơn khởi kiện, bà Nguyễn Thị Ngọc D yêu cầu các vấn đề sau:

- Tuyên bố chấm dứt hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016.

- Hủy Quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động.

- Buộc Công ty có nghĩa vụ thanh toán, bồi hoàn cho bà D tổng số tiền: 62.515.450 đồng (trong đó: Tiền lương tháng 8/2017: 27.115.450 đồng; chi phí đào tạo trước đó bà D đã đóng: 13.200.000 đồng và tiền lương 06 tháng (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016): 3.700.000 đồng x 06 tháng = 22.200.000 đồng).

- Buộc Công ty có nghĩa vụ thanh, quyết toán các chế độ bảo hiểm liên quan theo quy định pháp luật khi chấm dứt hợp đồng lao động, có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và hoàn trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà D, với tổng các khoản bảo hiểm là 20.530.500 đồng.

- Buộc Công ty hoàn trả các giấy tờ cá nhân cho bà D: Giấy chứng nhận nhân viên tham gia lớp an toàn bức xạ cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D, Chứng chỉ nhân viên bức xạ do Sở Khoa học và Công nghệ cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D, Quyết định số 480/QĐ-SYT ngày 31/5/2017 về việc bổ sung phạm vi hoạt động chuyên môn khám chữa bệnh do Sở Y tế tỉnh Bình Dương cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D.

Quá trình chuẩn bị xét xử, bà Nguyễn Thị Ngọc D yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau đây:

- Tuyên bố chấm dứt hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016.

- Hủy Quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động.

- Buộc Công ty có nghĩa vụ thanh toán cho bà D tổng số tiền 61.315.450 đồng, bao gồm: Tiền lương tháng 8/2017: 25.915.450 đồng, chi phí đào tạo bà D đã đóng: 13.200.000 đồng, tiền lương 06 tháng (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016): 3.700.000 đồng/tháng x 06 tháng = 22.200.000 đồng.

- Buộc Công ty có nghĩa vụ thanh, quyết toán các chế độ bảo hiểm liên quan theo quy định pháp luật cho bà D trong thời gian từ tháng 9/2015 đến tháng 8/2016 với số tiền 9.768.000 đồng và hoàn trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà D. Yêu cầu Công ty phải hoàn trả số tiền bà D đã phải nộp vượt mức thay Công ty là 3.157.000 đồng.

- Buộc Công ty hoàn trả các giấy tờ cá nhân cho bà D: Giấy chứng nhận nhân viên tham gia lớp an toàn bức xạ cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D, chứng chỉ nhân viên bức xạ do Sở Khoa học và Công nghệ cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D, Quyết định số 480/QĐ-SYT ngày 31/5/2017 về việc bổ sung phạm vi hoạt động chuyên môn khám chữa bệnh do Sở Y tế tỉnh Bình Dương cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D.

Đối với yêu cầu phản tố của Công ty buộc bà D phải bồi thường số tiền 19.140.000 đồng là không đúng quy định pháp luật, bà D không đồng ý vì bà D đã ký 02 hợp đồng lao động với thời hạn là 24 tháng. Hợp đồng lao động cuối cùng đến thời hạn 31/8/2017 cho nên bà D nghỉ việc là do hợp đồng lao động hết hạn là đúng quy định pháp luật.

Đối với yêu cầu của Công ty về việc yêu cầu bà D bồi thường thiệt hại với số tiền 73.930.000 đồng thì bà D không đồng ý. Bà D đã nghỉ việc do hợp đồng lao động hết thời hạn, không gây thiệt hại cho Công ty.

- Bị đơn trình bày:

Công ty thống nhất về thời gian, nội dung hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo như nguyên đơn trình bày.

Đối với yêu cầu tuyên bố chấm dứt hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 do hết hạn hợp đồng thì Công ty không đồng ý. Do bà D vi phạm hợp đồng đào tạo đã ký kết, không tiếp tục làm việc cho Công ty trong thời gian 02 năm như thỏa thuận. Do đó, bà D phải có trách nhiệm thực hiện hết nghĩa vụ theo 02 hợp đồng đào tạo hoặc bà D phải có trách nhiệm bồi thường chi phí đào tạo cho Công ty thì Công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với bà D. Công ty không đồng ý hủy Quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động.

Đối với yêu cầu của bà D về việc thanh toán tiền lương tháng 8/2017: Theo Danh sách nhận tiền lương tháng 8/2017 thì lương của bà D là 27.610.000 đồng, tiền lương sau khi đã trừ bảo hiểm xã hội, thuế thì còn lại là 25.915.450 đồng. Theo kết quả bình bầu lao động giỏi tháng 8/2017, bà D đạt loại C vì vi phạm cam kết hai hợp đồng đào tạo làm cho Công ty tổn thất rất nhiều, bà D nghỉ việc trong lúc Công ty chưa có người phụ trách phòng an toàn bức xạ. Do đó, căn cứ khoản 1, mục A tiêu chuẩn bình bầu lao động giỏi hàng tháng và khoản 3, mục 1 mức thưởng tháng của Quy chế xét khen thưởng nhân viên Công ty, sau khi bà D bồi thường chi phí đào tạo, Công ty sẽ trả lương tháng 8/2017 cho bà D với số tiền 13.495.450 đồng sau khi trừ thuế thu nhập cá nhân và phần trăm chênh lệch đóng bảo hiểm theo qui định.

Đối với yêu cầu của bà D về việc buộc Công ty chi trả tiền lương 06 tháng từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016 và chi phí đào tạo với số tiền 13.200.000 đồng. Theo hợp đồng lao động số 382/2015/BVPSN và phụ lục hợp đồng ngày 01/9/2015 giữa Công ty và bà D thì trong khoản 6 phụ lục hợp đồng có ghi rõ: *"Bệnh viện chỉ chi trả các khoản lương, năng lực thâm niên, trượt giá, làm thêm giờ của bác sỹ Dung kể từ ngày bác sỹ Dung thực tế đi làm việc sau khi học xong định hướng chuyên khoa Xquang"*. Do đó, bà D đi đào tạo từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016, không có làm việc tại Công ty nên Công ty không phải trả lương cho bà D. Đồng thời, theo hợp đồng đào tạo số 236/HĐĐT ngày 01/10/2015 giữa Công ty và bà D thì khoản 6 Điều 1 ghi rõ:*" Chi phí đào tạo do bà Nguyễn Thị Ngọc D chi trả"* và mục 2 khoản 3 Điều 2 ghi rõ*: "Do chi phí đào tạo được người lao động chi trả, nếu không làm việc cho bệnh viện hoặc làm không đủ thời gian cam kết theo hợp đồng đào tạo, bác sỹ Dung phải bồi thường chi phí quản lý bằng học phí Bệnh viện Chợ Rẫy thu"*. Do đó, Công ty không có nghĩa vụ phải chi trả tiền lương 06 tháng từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016 và chi phí đào tạo cho bà D.

Đối với yêu cầu chi trả các khoản bảo hiểm: Theo hợp đồng lao động số 382/2015/BVPSN và phụ lục hợp đồng ngày 01/9/2015 giữa Công ty và bà D thì trong khoản 6 phụ lục hợp đồng, trong thời gian bà D làm thủ tục nhập học và đi học (từ tháng 9/2015 đến tháng 3/2016) Công ty không trả lương và phụ cấp cho bà D đồng nghĩa việc Công ty cũng không đóng bảo hiểm cho bà D. Công ty chỉ đồng ý đóng bảo hiểm cho bà D trong thời gian còn lại từ tháng 4/2016 đến tháng 8/2016 và đồng ý hoàn trả phần tiền bảo hiểm xã hội bà D đã đóng vượt mức trong thời gian từ tháng 9/2016 đến tháng 8/2017 với số tiền 3.157.000 đồng.

Đối với các giấy tờ bà D yêu cầu Công ty trả gồm: Giấy chứng nhận nhân viên tham gia lớp an toàn bức xạ cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D, Chứng chỉ nhân viên bức xạ do Sở Khoa học và Công nghệ cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D, Quyết định số 480/QĐ-SYT ngày 31/5/2017 về việc bổ sung phạm vi hoạt động chuyên môn khám chữa bệnh do Sở Y tế tỉnh Bình Dương cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D, sổ bảo hiểm xã hội. Trong Điều 3 quyết định số 181/QĐ- BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động đối với bà D ghi rõ: *"Bệnh viện sẽ trả lại sổ bảo hiểm và các giấy tờ chứng nhận đào tạo chuyên khoa sau khi bác sỹ Dung đã bồi thường chi phí đào tạo"*. Công ty sẽ hoàn trả cho bà D sau khi bà D bồi thường cho Công ty các thiệt hại đã gây ra.

Công ty có yêu cầu phản tố đối với bà Nguyễn Thị Ngọc D, yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau:

Căn cứ Hợp đồng đào tạo số 236/HĐĐT ngày 01/10/2015 giữa Công ty với bà Nguyễn Thị Ngọc D về đào tạo định hướng chuyên khoa chẩn đoán hình ảnh tại Bệnh viện Chợ Rẫy Thành phố Hồ Chí Minh. Do bà D vi phạm cam kết thời gian làm việc cho Công ty nên bà D phải bồi thường chi phí quản lý theo mục 2 khoản 3 Điều 2 của hợp đồng đào tạo, số tiền cụ thể là 2.200.000 đồng/tháng x 06 tháng = 13.200.000 đồng.

Căn cứ Hợp đồng đào tạo số 150/HĐĐT ngày 12/7/2016 giữa Công ty với bà Nguyễn Thị Ngọc D về đào tạo An toàn bức xạ cho nhân viên vận hành thiết bị trong y tế tại Trung tâm Ứng dụng tiến bộ khoa học và công nghệ Bình Dương. Do bà D vi phạm cam kết thời gian làm việc cho Công ty nên bà D phải bồi thường theo mục 2 khoản 3 Điều 2 của hợp đồng đào tạo, số tiền cụ thể là 1.980.000 đồng/tháng x 300% = 5.940.000 đồng.

Ngoài ra, do bà D đã được Công ty cho đi đào tạo và được cấp chứng chỉ hành nghề chẩn đoán hình ảnh nhưng 02 tháng sau khi được cấp chứng chỉ bà D nghỉ việc đã gây ra rất nhiều khó khăn, tổn thất vì lúc này Công ty không có người phụ trách phòng an toàn bức xạ. Do đó, Công ty yêu cầu bà Nguyễn Thị Ngọc D bồi thường số tiền 73.930.000 đồng. Đây là thiệt hại Công ty phải chịu do phải hợp đồng với bác sỹ Nguyễn Văn Thụ và bác sĩ Nguyễn Ngọc Khôi để làm thay công việc của bà D. Cụ thể:

Bà D nghỉ việc từ ngày 31/8/2017 nên Công ty phải hợp đồng với bác sĩ Nguyễn Văn Thụ cho đi đào tạo chẩn đoán hình ảnh từ tháng 7/2017, hợp đồng với bác sĩ Nguyễn Ngọc Khôi đọc chẩn đoán hình ảnh từ tháng 9/2017. Trường hợp bà D tiếp tục làm việc thì tiền lương Công ty phải trả cho bà D tổng cộng là 438.000.000 đồng, cụ thể: Từ tháng 9/2017 đến tháng 6/2018: 27.000.000 đồng x 10 tháng = 270.000.000 đồng. Từ tháng 7/2018 đến tháng 12/2018: 28.000.000 đồng x 6 tháng = 168.000.000 đồng.

Việc hợp đồng với bác sĩ Thụ phát sinh các chi phí tổng cộng là: 230.930.000 đồng, cụ thể: Từ tháng 9/2017 đến tháng 4/2018: Tiền lương là 53.230.000 đồng, tiền trợ cấp đi học 06 tháng là 11.700.000 đồng, tiền học phí là 24.000.000 đồng. Tổng cộng là 88.930.000 đồng. Từ tháng 5/2018 đến tháng 6/2018: Tiền lương là 17.000.000

đồng/tháng x 02 tháng = 34.000.000 đồng. Từ tháng 7/2018 đến tháng 12/2018: Tiền lương là 18.000.000 đồng/tháng x 06 tháng = 108.000.000 đồng.

Việc hợp đồng với bác sĩ Khôi phát sinh tổng chi phí: 280.000.000 đồng, cụ thể: Từ tháng 9/2017 đến tháng 12/2018: Tiền lương là 17.500.000 đồng/tháng x 16 tháng = 280.000.000 đồng.

Tổng số tiền Công ty phải thanh toán cho bác sĩ Thụ và bác sĩ Khôi là 510.930.000 đồng. Như vậy, sau khi khấu trừ tiền lương của bà D tính đến tháng 12/2018 thì Công ty phải chi thêm số tiền 73.930.000 đồng. Đây là thiệt hại của Công ty phát sinh do bà D nghỉ việc.

Tổng số tiền Công ty yêu cầu bà D phải bồi thường là: 13.200.000 đồng + 5.940.000 đồng + 73.930.000 đồng = 93.070.000 đồng.

- Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan trình bày:

Tại văn bản số 762/CV-BHXH ngày 06/5/2019, Bảo hiểm xã hội thành phố T xác định: Từ tháng 9/2016, Công ty đăng ký tham gia BHXH cho bà Nguyễn Thị Ngọc D với số sổ BHXH 7908014429. Thời gian đóng BHXH cho bà D tóm tắt như sau: Từ tháng 9/2016 đến tháng 12/2016, mức lương đóng là 4.460.000 đồng. Từ tháng 01/2017 đến tháng 08/2017, mức lương đóng là 4.710.000 đồng. Đến tháng 9/2017, Công ty đã thực hiện cắt giảm tham gia BHXH đối với bà Nguyễn Thị Ngọc D.

- Người làm chứng ông Nguyễn Ngọc Khôi trình bày:

Ông Khôi làm việc tại Công ty theo các hợp đồng như sau: Hợp đồng số 202/QĐ/BVPSNBD ngày 01/09/2017 thời gian từ ngày 01/09/2017 tới ngày 31/12/2018, mức lương là 17.000.000 đồng, hợp đồng số 0113/QĐ/BVPSNBD ngày 02/01/2019 thời gian từ ngày 01/01/2019 đến ngày 31/12/2019 mức lương khoán là 16.700.000 đồng/tháng. Thời gian làm việc từ 13 giờ đến 17 giờ từ thứ 2 đến hết ngày thứ 6 hằng tuần. Công việc là phụ trách phòng XQ bệnh viện. Ông Khôi đã nhận đủ lương tới nay.

- Người làm chứng ông Nguyễn Văn Thụ trình bày:

Ông Thụ là bác sĩ làm việc tại Công ty từ ngày 17/7/2017. Ông Thụ và Công ty đã ký hợp đồng lao động với thời hạn 05 năm. Công việc của ông Thụ làm tại khoa chẩn đoán hình ảnh, nhiệm vụ chính là siêu âm, đọc phim X-quang. Mức lương và phụ cấp ông Thụ được nhận là 17.000.000 đồng/tháng. Ông Thụ đã được Công ty cử đi học lớp sơ bộ chẩn đoán hình ảnh trong 06 tháng tại Bệnh viện Chợ Rẫy từ tháng 10/2017 cho đến tháng 4/2018. Trong thời gian học, ông Thụ được hưởng lương là 4.000.000 đồng/tháng và tiền phụ cấp đi học trong 06 tháng là 11.000.000 đồng. Tiền học phí là 24.000.000 đồng do Công ty chi trả. Sau khi học xong, ông Thụ được cử làm bác sĩ chẩn đoán hình ảnh tại khoa chẩn đoán, chuyên môn siêu âm và đọc phim X-quang. Hiện tại ông Thụ chưa được cấp chứng chỉ hành nghề nên Công ty phải hợp đồng với bác sĩ khác có chứng chỉ hành nghề để ký giấy tờ chuyên môn.

Tại phiên tòa, nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ngọc D giữ nguyên yêu cầu khởi kiện trong quá trình chuẩn bị xét xử, không đồng ý với yêu cầu phản tố của bị đơn. Bà D tự nguyện nộp phần tiền bảo hiểm tương ứng theo nghĩa vụ của người lao động trong thời gian từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2016. Người đại diện hợp pháp của bị đơn giữ nguyên yêu cầu phản tố, bị đơn chỉ đồng ý đóng bảo hiểm cho bà D trong thời gian còn lại từ tháng 4/2016 đến tháng 8/2016 và đồng ý hoàn trả phần tiền bảo hiểm xã hội bà D đã đóng vượt mức trong thời gian từ tháng 9/2016 đến tháng 8/2017 với số tiền 3.157.000

đồng. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội thành phố T, người làm chứng ông Nguyễn Ngọc Khôi, ông Nguyễn Văn Thụ vắng mặt và có đơn yêu cầu giải quyết vắng mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày quan điểm: Quan hệ lao động giữa bà Nguyễn Thị Ngọc D và Công ty đã được xác lập từ thời điểm hai bên ký kết hợp đồng lao động là ngày 01/9/2015. Thời hạn hợp đồng đối với bà D kết thúc vào ngày 31/8/2017, nên việc bà D chấm dứt hợp đồng khi thời hạn hợp đồng kết thúc là đúng theo quy định pháp luật. Khi sắp hết thời hạn hợp đồng, bà D đã có thông báo về việc chấm dứt hợp đồng nhưng Công ty lại ban hành Quyết định số 181/QĐ-BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động đối với bà D là không đúng quy định pháp luật. Do hợp đồng lao động giữa bà D và Công ty đã chấm dứt nên Công ty có nghĩa vụ hoàn trả cho bà D các giấy tờ mà Công ty đã giữ. Người lao động là bên ở thế yếu, mọi thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động không được trái quy định pháp luật. Theo quy định tại khoản 3 Điều 14, Điều 23, 24 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 thì thời gian làm việc được tính bao gồm cả thời gian đi học nên việc Công ty thỏa thuận không trả lương trong thời gian bà D đi học là trái quy định của pháp luật. Do đó, Công ty phải có nghĩa vụ trả lương trong 06 tháng (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016) cho bà D với số tiền 22.200.000 đồng. Trong tháng 8/2017, bà D đã hoàn thành tốt công việc được giao, không vi phạm nội quy, không bị xử lý kỷ luật nên không có căn cứ để Công ty trừ tiền lương, thưởng của bà D. Đối với các khoản tiền bảo hiểm, từ tháng 9/2015 đến tháng 8/2016, Công ty không đóng bảo hiểm cho bà D nên phải có nghĩa vụ đóng bảo hiểm theo tỷ lệ do pháp luật quy định, bà D tự nguyện đóng bảo hiểm đối với phần nghĩa vụ của người lao động theo quy định pháp luật. Đối với tiền bảo hiểm từ tháng 9/2016 đến tháng 8/2017, bà D đã đóng vượt tỷ lệ thay Công ty là 5,75% với số tiền 3.157.000 đồng nên yêu cầu Công ty có nghĩa vụ hoàn trả lại. Phía Công ty cũng tự nguyện hoàn trả cho bà D số tiền này nên đề nghị Hội đồng xét xử ghi nhận. Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn, theo quy định tại Điều 43 của Bộ luật Lao động, người lao động chỉ có nghĩa vụ bồi thường chi phí đào tạo khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bà D chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty theo đúng quy định nên không có nghĩa vụ bồi thường cho Công ty số tiền 19.140.000 đồng. Quá trình làm việc, bà D không vi phạm nội quy, không bị kỷ luật, đồng thời bà D đã nghỉ việc theo đúng quy định pháp luật nên không có mối liên hệ giữa việc bà D nghỉ việc với thiệt hại của Công ty. Vì vậy, yêu cầu của Công ty về việc buộc bà D bồi thường số tiền 73.930.000 đồng là không có căn cứ theo quy định của Bộ luật lao động.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến:

- Về tuân theo pháp luật tố tụng: Từ khi thụ lý vụ án đến khi khai mạc phiên tòa sơ thẩm, Thẩm phán, Thư ký đã tiến hành tố tụng đúng quy định của pháp luật. Vụ án được đưa ra xét xử đúng thời hạn theo quy định tại Điều 203 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa đã thực hiện đầy đủ thẩm quyền, trình tự thủ tục theo quy định tại chương XIV về phiên tòa sơ thẩm. Nguyên đơn, bị đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan đã thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ của mình theo các Điều 70, 71, 72, 73 của Bộ luật tố tụng dân sự. Những yêu cầu, kiến nghị để khắc phục vi phạm về tố tụng: Không có.

- Về việc giải quyết vụ án: Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, đã được thẩm tra tại phiên tòa và kết quả tranh tụng của những người tham gia tố tụng tại phiên tòa, xét thấy:

Về yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

+ Đối với yêu cầu chấm dứt Hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 giữa bà Nguyễn Thị Ngọc D và Công ty. Xét thấy, giữa bà D và Công ty có ký kết hợp đồng lao động từ ngày 01/9/2015 với chuyên môn là Bác sỹ y khoa theo Hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2015 và phụ lục hợp đồng với thời hạn hợp đồng là 12 tháng (từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2016). Ngày 01/9/2016, hai bên ký kết lại hợp đồng lao động xác định thời hạn số 382/BVPSN và phụ lục hợp đồng với thời hạn hợp đồng là 12 tháng, thời hạn kết thúc hợp đồng lao động này là vào ngày 31/8/2017. Ngày 28/7/2017, bà Nguyễn Thị Ngọc D có thông báo đến Công ty xin nghỉ việc với nội dung không tiếp tục hợp tác với Công ty khi kết thúc hợp đồng. Theo quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động thì hợp đồng lao động chấm dứt khi hết hạn hợp đồng nên yêu cầu chấm dứt Hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 đã ký kết giữa bà Nguyễn Thị Ngọc D và Công ty là có căn cứ chấp nhận.

+ Đối với yêu cầu buộc Công ty có nghĩa vụ thanh toán, bồi hoàn tổng số tiền 61.315.450 đồng, bao gồm: Tiền lương tháng 8/2017: 25.915.450 đồng, chi phí đào tạo bà D đã đóng: 13.200.000 đồng, tiền lương 06 tháng (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016): 3.700.000 đồng/tháng x 06 tháng = 22.200.000 đồng.

Đối với yêu cầu Công ty thanh toán tiền lương tháng 8/2017: Việc Công ty cho rằng do bà D đạt loại C trong tháng 8 do bà D vi phạm cam kết 02 hợp đồng đào tạo và làm bệnh viện tổn thất rất nhiều là không có căn cứ vì theo quy định tại Điều 17 chương III của Nội quy lao động do Công ty và quy chế xét khen thưởng thì việc bà D xin nghỉ việc khi hợp lao động hết thời hạn không thuộc trường hợp những hành vi vi phạm để xét bình bầu A, B, C trong tháng. Hơn nữa, quá trình bình xét loại C đối với bà D cũng không đúng quy trình vì đến ngày 15/9/2017 ban giám đốc mới họp đột xuất để bình bầu loại C cho bà D mà không có biên bản bình bầu A, B, C trong tháng, không có sự tham gia của người lao động và bảng lương tháng 8/2017 đã được lập ngày 12/9/2017. Hơn nữa, việc bà D nghỉ việc đã được sự đồng ý của Công ty và đối với số tiền lương này Công ty thừa nhận còn nợ bà D nhưng do bà D chưa bồi thường chi phí đào tạo nên Công ty không đồng ý trả. Bị đơn cũng không cung cấp được chứng cứ gì chứng minh cho việc nguyên đơn không hoàn thành công việc hoặc có sai phạm trong quá trình làm việc, cũng như thiệt hại thực tế mà Công ty phải gánh chịu khi bà D nghỉ việc. Do đó, có cơ sở chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu công ty thanh toán tiền lương tháng 8/2017 với số tiền 25.915.450 đồng theo quy định tại Điều 47, 96 của Bộ luật Lao động năm 2012.

Đối với số tiền chi phí đào tạo bà đã đóng là 13.200.000 đồng: Xét thấy, theo hợp đồng đào tạo số 236/HĐĐT ngày 01/10/2015 được ký kết giữa bà D và Công ty thể hiện chi phí đào tạo là do bà D tự chi, không thể hiện thoả thuận việc công ty sẽ bồi hoàn lại số tiền này cho bà D sau khi học xong nên không có cơ sở chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

Đối với số tiền lương 06 tháng (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016) là 22.200.000 đồng: Xét, hợp đồng lao động ngày 01/9/2015 thể hiện giữa bà D và Công ty đã giao kết hợp đồng lao động từ ngày 01/9/2015 với mức lương khởi điểm là 3.700.000 đồng; cùng ngày 01/9/2015 hai bên ký phụ lục hợp đồng với thoả thuận: "*Bệnh viện chỉ*

chi trả các khoản lương, năng lực thâm niên, trượt giá, làm đêm thêm giờ cho BS Nguyễn Thị Ngọc D kể từ ngày BS Dung thực tế đi làm việc sau khi học xong định hướng chuyên khoa Xquang". Tuy nhiên, theo quy định tại khoản 2 Điều 24 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định "*Trường hợp phụ lục hợp đồng quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung hợp đồng*". Việc thoả thuận giữa hai bên tại phụ lục hợp đồng ngày 01/09/2015 về cách thức trả lương là trái với hợp đồng lao động nên việc nguyên đơn yêu cầu Công ty trả lương 06 tháng (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016) với số tiền 22.200.000 đồng là có cơ sở chấp nhận.

+ Đối với yêu cầu Công ty có nghĩa vụ thanh, quyết toán các chế độ bảo hiểm liên quan theo quy định pháp luật cho bà D trong thời gian từ tháng 9/2015 đến tháng 8/2016 với số tiền 9.768.000 đồng và hoàn trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà D. Yêu cầu Công ty phải hoàn trả số tiền bà D đã phải nộp vượt mức thay Công ty là 3.157.000 đồng.

Xét thấy: Tại công văn trả lời số 762/CV-BHXH ngày 06/5/2019 của cơ quan Bảo hiểm xã hội thành phố T thì Công ty mới đóng bảo hiểm xã hội cho bà D từ ngày tháng 09/2016 đến 08/2017. Như vậy, thời gian từ 09/2015 đến tháng 8/2016 theo Hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2015 thì Công ty không đóng bảo hiểm xã hội cho bà D. Căn cứ Điều 186 Bộ luật Lao động và Điều 4 Nghị định 44/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động thì người lao động và người sử dụng lao động có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội khi giao kết hợp đồng lao động. Do đó, Công ty có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội cho bà D từ tháng 9/2015 đến tháng 8/2016 theo mức lương đã thoả thuận trong hợp đồng là 3.700.000 đồng/tháng với số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc là 9.768.000 đồng.

Đối với thời gian đóng bảo hiểm từ tháng 9/2016 đến tháng 8/2017 theo Hợp đồng lao động số 382/BVPSN và phụ lục hợp đồng được ký kết ngày 01/9/2016 thì giữa hai bên có thoả thuận việc đóng bảo hiểm theo tỷ lệ mỗi bên đóng 50%. Tuy nhiên, theo quy định của Luật bảo hiểm thì mức đóng bảo hiểm xã hội của người lao động là 10,5% và của người sử dụng lao động là 21,5% nên việc thoả thuận đóng bảo hiểm xã hội giữa bà D và Công ty là trái quy định của pháp luật. Nay, bà D yêu cầu Công ty phải hoàn trả số tiền 3.157.000 đồng đối với số dư đã đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc từ tháng 9/2016 đến tháng 8/2017 và phía bị đơn cũng đồng ý hoàn trả lại cho bà D số tiền dư này nên có cơ sở chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

Do hợp đồng lao động giữa bà D và Công ty đã chấm dứt do hết hạn hợp đồng nên theo quy định tại khoản 3 Điều 47 thì Công ty có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho bà D.

+ Đối với yêu cầu Huỷ quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động.

Xét thấy, việc ra quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động của Công ty với lý do bà Nguyễn Thị Ngọc D đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không đúng quy định của pháp luật vì theo quy định tại Điều 129 Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp cần phải xác minh và trường hợp của bà D cũng không thuộc trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 32 Bộ luật Lao động. Mặt khác, hợp đồng lao động được ký kết giữa bà D và Công ty đã kết thúc vào ngày 31/8/2017 nhưng đến ngày 19/9/2017

Công ty ra quyết định tạm ngưng hợp đồng lao động là không hợp lý. Do đó, có cơ sở chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

+ Đối với yêu cầu buộc Công ty hoàn trả các giấy tờ cho bà Nguyễn Thị Ngọc D gồm: Giấy chứng nhận nhân viên tham gia lớp an toàn bức xạ cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D; Chứng chỉ nhân viên bức xạ do Sở khoa học và công nghệ cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D; Quyết định số 480/QĐ-SYT ngày 31/5/2017 về việc bổ sung phạm vi hoạt động chuyên môn khám chữa bệnh do Sở Y tế tỉnh Bình Dương cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D. Theo quy định khoản 3 Điều 47 Bộ luật Lao động thì khi chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm trả lại những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đang giữ cho người lao động và theo quy định tại Điều 20 của Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động không được giữ bản chính giấy tờ tuỳ thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động. Do đó, việc Công ty giữ bản chính các văn bản, chứng chỉ của bà D là vi phạm quy định của pháp luật nên có cơ sở chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

- Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn:

+ Đối với yêu cầu bồi thường chi phí đào tạo: Xét thấy, ngày 01/10/2015 giữa bà D và Công ty có ký kết hợp đồng đào tạo số 236/HĐĐT để cử bà D đi đào tạo Định hướng chuyên khoa Chẩn đoán hình ảnh tại bệnh viện Chợ Rẫy thành phố Hồ Chí Minh với thời gian là 06 tháng và chi phí đào tạo là 13.200.000 đồng. Khi ký kết hợp đồng đào tạo hai bên thoả thuận "*Sau khi đào tạo phải làm việc cho Công ty TNHH Y Tâm Giao - Bệnh viện Phụ sản Nhi Bình Dương ít nhất 2 năm. Nếu không làm việc cho bệnh viện hoặc làm không đủ thời gian cam kết theo hợp đồng đào tạo, BS Ngọc Dung phải bồi thường chi phí quản lý bằng học phí Bệnh viện Chợ Rẫy thu*". Tuy nhiên, chi phí đi học là do bà D tự đóng chứ không phải là do Công ty đóng cho bà D nên không thuộc trường hợp phải bồi hoàn chi phí theo quy định tại Điều 62 Bộ luật Lao động. Do đó, không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn đối với số tiền 13.200.000 đồng.

Ngày 12/7/2016, bà D và Công ty có ký kết hợp đồng đào tạo để cử bà D đi đào tạo an toàn bức xạ cho nhân viên vận hành thiết bị trong y tế với chi phí là 1.980.000 đồng với thỏa thuận: "*Sau khi đào tạo phải làm việc cho Côngty TNHH Y Tâm Giao - Bệnh viện Phụ sản Nhi Bình Dương ít nhất 3 năm. Nếu không làm việc cho bệnh viện hoặc làm không đủ thời gian cam kết theo hợp đồng đào tạo thì phải bồi thường 300% toàn bộ chi phí đào tạo*". Cam kết này các bên thoả thuận trong thời gian bà D được Công ty cử đi đào tạo nên được xem là một thoả thuận về thời gian làm việc của bà D, không trái pháp luật. Tuy nhiên, bà D chưa làm việc hết thời hạn đã thoả thuận trong hợp đồng đào tạo nhưng đã nộp đơn xin nghỉ nên có cơ sở chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn về việc yêu cầu bà D bồi thường chi phí đào tạo với số tiền 5.940.000 đồng theo thoả thuận tại Điều 2 của hợp đồng đào tạo đã ký kết.

+ Đối với yêu cầu bà D bồi thường số tiền 73.930.000 đồng: Xét thấy, mặc dù bà D có vi phạm về thời hạn làm việc theo thoả thuận tại hợp đồng đào tạo nhưng hợp đồng lao động giữa bà D và Công ty đã hết thời hạn vào ngày 31/8/2017 và bà D không muốn ký tiếp hợp đồng lao động với công ty. Ngày 28/7/2017, bà Nguyễn Thị Ngọc D có thông báo đến Công ty xin nghỉ việc với nội dung không tiếp tục hợp tác với Công ty khi kết thúc hợp đồng và được Công ty chấp thuận bằng việc Công ty đã ban hành Quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động đối với bà D nên theo quy định tại điểm a khoản 2 của Phụ lục hợp đồng ngày 01/9/2015, bà D không phải bồi thường thiệt hại cho Công ty sau khi bà D nghỉ việc. Do đó, không chấp nhận

yêu cầu phản tố của Công ty đối với việc yêu cầu bà D bồi thường số tiền 73.930.000 đồng.

Từ những phân tích trên, nhận thấy có cơ sở chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của bị đơn; đề nghị Hội đồng xét xử xem xét, quyết định.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ngọc D khởi kiện đối với bị đơn Công ty Y yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động, hủy quyết định về việc tạm ngưng hợp đồng lao động, thanh toán tiền lương, hoàn trả chi phí đào tạo, thanh, quyết toán các chế độ bảo hiểm và đòi lại các giấy tờ mà bị đơn giữ của nguyên đơn. Bị đơn có yêu cầu phản tố, yêu cầu nguyên đơn bồi thường thiệt hại theo hợp đồng đào tạo, bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng lao động. Vì vậy, đây là quan hệ tranh chấp về hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo, đòi tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng lao động. Bị đơn có trụ sở tại phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương. Do đó, căn cứ Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương.

[2] Về việc thay đổi yêu cầu khởi kiện của đương sự: Quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, nguyên đơn thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện đối với phần tiền lương tháng 8/2017 là 25.915.450 đồng, nghĩa vụ thanh, quyết toán các chế độ bảo hiểm liên quan theo quy định pháp luật trong thời gian từ tháng 9/2015 đến tháng 8/2016 với số tiền 9.768.000 đồng, hoàn trả số tiền bà D đã phải nộp thay trong thời gian từ tháng 9/2016 đến tháng 8/2017 là 3.157.000 đồng. Xét việc thay đổi yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn không vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện ban đầu. Do đó, căn cứ khoản 1 Điều 244 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử chấp nhận.

[3] Tại phiên tòa, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội thành phố T vắng mặt và có đơn yêu cầu giải quyết vắng mặt. Người làm chứng ông Nguyễn Ngọc Khôi, ông Nguyễn Văn Thụ đã có lời khai đầy đủ trong quá trình giải quyết vụ án và đã có đơn yêu cầu giải quyết vắng mặt nên không cần thiết phải triệu tập tham gia phiên tòa. Do đó, căn cứ vào các Điều 227, 228, 229 Bộ luật tố tụng Dân sự, Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vụ án vắng mặt đối với người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan, người làm chứng.

[4] *Về nội dung*:

Quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa, nguyên đơn và bị đơn đều thống nhất các nội dung về thời gian ký kết và nội dung hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo giữa bà D và Công ty, về quá trình bà D làm việc tại Công ty, thời gian đào tạo. Đây là các tình tiết không cần phải chứng minh theo quy định tại Điều 92 Bộ luật tố tụng dân sự.

[4.1] Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

[4.1.1] Về yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 giữa bà Nguyễn Thị Ngọc D và Công ty; hủy Quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động: Hợp đồng lao động giữa bà Nguyễn Thị Ngọc D và Công ty hết hạn vào ngày 31/8/2017. Ngày 28/7/2017, bà D gửi thông báo cho Công ty về việc không tiếp tục làm việc khi hợp đồng kết thúc và không làm việc tại

Công ty kể từ ngày 01/9/2017. Phía bị đơn không đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 do cho rằng bà D vi phạm hợp đồng đào tạo đã ký kết, không tiếp tục làm việc cho Công ty trong thời gian 02 năm như thỏa thuận nên yêu cầu bà D phải có trách nhiệm thực hiện hết nghĩa vụ theo 02 hợp đồng đào tạo hoặc bà D phải có trách nhiệm bồi thường chi phí đào tạo cho Công ty thì Công ty mới chấm dứt hợp đồng lao động với bà D. Xét thấy, hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 có thời hạn từ ngày 01/9/2016 đến ngày 31/8/2017, sau khi kết thúc thời hạn theo hợp đồng, giữa bà D và Công ty không ký kết thêm hợp đồng lao động và cũng không có thỏa thuận khác về việc gia hạn hợp đồng. Theo quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động, hết hạn hợp đồng lao động thì hợp đồng đương nhiên chấm dứt. Do hợp đồng lao động giữa bà Nguyễn Thị Ngọc D và Công ty đã chấm dứt nên việc bà D thông báo và nghỉ việc tại Công ty từ ngày 01/9/2017 là đúng quy định pháp luật, Công ty ban hành Quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 về việc tạm ngưng hợp đồng lao động đối với bà D là không đúng quy định pháp luật. Do đó, việc bà D yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 và hủy Quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 của Công ty về việc tạm ngưng hợp đồng lao động đối với bà D là có cơ sở.

[4.1.2] Về yêu cầu thanh toán tiền lương tháng 8/2017 với số tiền 25.915.450 đồng: Quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa, nguyên đơn và bị đơn đều thống nhất mức lương tháng 8/2017 của bà D theo Danh sách nhận tiền lương tháng 8/2017 do bị đơn cung cấp là 27.610.000 đồng, tiền lương sau khi đã trừ bảo hiểm, thuế thì còn lại là 25.915.450 đồng. Bị đơn cho rằng bà D vi phạm cam kết hai hợp đồng đào tạo làm cho Công ty tổn thất rất nhiều, bà D nghỉ việc trong lúc Công ty chưa có người phụ trách phòng an toàn bức xạ nên căn cứ khoản 1, mục A tiêu chuẩn bình bầu lao động giỏi hàng tháng và khoản 3, mục 1 mức thưởng tháng của Quy chế xét khen thưởng nhân viên của Công ty, kết quả bình bầu lao động giỏi tháng 8/2017 của bà D đạt loại C. Do đó, sau khi bà D bồi thường chi phí đào tạo, Công ty sẽ trả lương tháng 8/2017 cho bà D sau khi đã trừ bảo hiểm xã hội, thuế với số tiền là 13.495.450 đồng. Xét thấy, việc bà D chấm dứt hợp đồng lao động do hợp đồng hết hạn theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động. Theo quy định tại Điều 103 Bộ luật Lao động, tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động theo quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định. Căn cứ Quy chế khen thưởng nhân viên Bệnh viện phụ sản Nhi Bình Dương, nhân viên bị đánh giá loại C khi thuộc các trường hợp: "*Hoàn thành < 60% công việc hoặc chất lượng không tốt, đợi nhắc nhở > 2 lần mới làm, có sai sót gây hậu quả nghiêm trọng; Tham ô, móc ngoặc, hối lộ bị bắt quả tang, vi phạm y đức; Nghỉ không phép > ½ ngày hoặc nghỉ có phép từ 4 – 9 ngày; Không tôn trọng tổ chức làm ảnh hưởng đến cơ quan*". Tuy nhiên, phía Công ty không cung cấp được chứng cứ chứng minh bà D vi phạm các nội dung như trên mà xác định do bà D vi phạm cam kết hai hợp đồng đào tạo làm cho Công ty tổn thất rất nhiều, bà D nghỉ việc trong lúc Công ty chưa có người phụ trách phòng an toàn bức xạ nên kết quả bình bầu đạt loại C và trừ tiền thưởng của bà D là không có căn cứ. Đồng thời, căn cứ hợp đồng lao động giữa bà D và Công ty thì lương của bà D được trả vào tuần thứ hai của tháng sau, bảng lương đối với bà D đã được Công ty ban hành vào ngày 12/9/2017 nhưng đến ngày 15/9/2017 Công ty mới tổ chức họp và đánh giá bà D đạt loại C là có mâu thuẫn. Theo nguyên tắc trả lương quy định tại Điều 96 Bộ luật Lao động thì người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn. Đồng thời, khoản 3 Điều 47 Bộ luật Lao động 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". Hợp đồng lao động giữa Công ty và bà D đã chấm dứt từ ngày 31/8/2017 nhưng Công ty buộc bà D phải bồi thường chi phí đào tạo thì mới trả lương tháng 8/2017 cho bà D là trái quy định pháp luật. Do đó, việc bà D yêu cầu Công ty thanh toán tiền lương tháng 8/2017 với số tiền là 25.915.450 đồng là có cơ sở chấp nhận.

[4.1.3] Về yêu cầu thanh toán tiền lương 06 tháng (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016) với số tiền 22.200.000 đồng: Bà D làm việc tại Công ty từ ngày 01/9/2015, trong thời gian bà D được đào tạo định hướng chuyên khoa chẩn đoán hình ảnh tại Bệnh viện Chợ Rẫy Thành phố Hồ Chí Minh (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016), Công ty không trả lương cho bà D. Bị đơn cho rằng theo khoản 6 phụ lục hợp đồng ngày 01/9/2015 giữa Công ty và bà D đã thỏa thuận: *"Bệnh viện chỉ chi trả các khoản lương, năng lực thâm niên, trượt giá, làm thêm giờ của bác sỹ Dung kể từ ngày bác sỹ Dung thực tế đi làm việc sau khi học xong định hướng chuyên khoa Xquang"*. Do vậy, thời gian bà D đi học không thực tế đi làm nên Công ty không trả lương cho bà D. Nguyên đơn xác định bà D là người lao động của Công ty nên chịu sự lệ thuộc, điều động của Công ty. Việc Công ty cử bà D đi học nâng cao nghiệp vụ là nhằm đảm bảo điều kiện thực hiện nhiệm vụ của Công ty giao. Thời gian bà D làm việc được tính bao gồm cả thời gian đi học nên việc Công ty thỏa thuận không trả lương trong thời gian bà D đi học là trái quy định của pháp luật. Xét thấy, tại khoản 8 Điều 3 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 05 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động quy định về thời giờ được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương: "*Thời giờ hội họp, học tập, tập huấn do yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc được người sử dụng lao động đồng ý*". Như vậy, thời gian Công ty cử bà Nguyễn Thị Ngọc D tham gia đào tạo định hướng chuyên khoa chẩn đoán hình ảnh tại Bệnh viện Chợ Rẫy Thành phố Hồ Chí Minh (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016) cũng là thời gian bà D làm việc. Theo quy định Khoản 1 Điều 90 của Bộ luật Lao động: "*Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận*". Ngày 01/9/2015, giữa bà D và Công ty đã ký hợp đồng lao động với mức lương là 3.700.000 đồng/tháng. Căn cứ quy định tại khoản 3 Điều 50 của Bộ luật Lao động, nội dung thỏa thuận tại khoản 6 phụ lục hợp đồng ngày 01/9/2015 giữa Công ty và bà D về quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động nên bị vô hiệu. Do đó, việc bà D yêu cầu Công ty phải có nghĩa vụ thanh toán lương cho bà D trong thời gian từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016 là có cơ sở.

Về mức lương: Theo hợp đồng lao động số 382/2015/BVPSN ngày 01/9/2015 giữa bà D và Công ty, hai bên thỏa thuận mức lương là 3.700.000 đồng/tháng. Tuy nhiên, theo quy định tại Điều 3 Nghị định số 122/2015/NĐ-CP ngày 14/11/2015 của Chính phủ, mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thành phố Thủ Dầu Một (thuộc vùng I) là 3.500.000 đồng/tháng. Đồng thời, tại Điều 5 quy định mức lương trả cho người lao động làm việc trong điều kiện lao động bình thường, bảo đảm đủ thời giờ làm việc bình thường trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận phải bảo đảm: "*a) Không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động chưa qua đào tạo làm công việc giản đơn nhất;b) Cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động đã qua học nghề quy định tại Khoản 2 Điều này*". Khi làm việc tại Công ty, bà D là bác sĩ, đã tốt nghiệp đại học y khoa thuộc trường hợp người lao động đã qua học nghề theo quy định tại khoản 2 Điều 5 Nghị định số 122/2015/NĐ-CP ngày 14/11/2015. Vì vậy, từ ngày 01/01/2016, mức lương tối thiểu của bà D được hưởng không thấp hơn mức 3.500.000 đồng/tháng x 7% = 3.745.000 đồng.

Tuy nhiên, bà D chỉ yêu cầu Công ty thanh toán lương từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016 theo mức 3.700.000 đồng/tháng với số tiền 22.200.000 đồng, đây là sự tự nguyện của đương sự nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[4.1.4] Về yêu cầu liên quan đến tiền bảo hiểm: Bà D yêu cầu Công ty thanh, quyết toán các chế độ bảo hiểm liên quan theo quy định pháp luật khi chấm dứt hợp đồng lao động trong thời gian từ tháng 9/2015 đến tháng 8/2016 với số tiền 9.768.000 đồng, hoàn trả cho bà D số tiền bà D đã nộp bảo hiểm thay Công ty từ tháng 9/2016 đến tháng 8/2017 là 3.157.000 đồng. Công ty chỉ đồng ý đóng bảo hiểm xã hội cho bà D trong thời gian còn lại từ tháng 4/2016 đến tháng 8/2016 và đồng ý hoàn trả phần tiền bảo hiểm xã hội bà D đã đóng vượt mức trong thời gian từ tháng 9/2016 đến tháng 8/2017 với số tiền 3.157.000 đồng.

Xét thấy, theo quy định Khoản 1 Điều 186 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. Giữa bà D và Công ty ký 02 hợp đồng lao động xác định thời hạn, mỗi hợp đồng là 12 tháng. Như vậy, bà D và Công ty đều có nghĩa vụ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp. Theo quy định tại các Điều 85 và 86 của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014, Điều 13 Luật bảo hiểm y tế năm 2008 (Sửa đổi bổ sung năm 2014), Điều 57 Luật việc làm năm 2013, Luật An toàn vệ sinh lao động, Nghị định 44/2017/NĐ-CP ngày 14/4/2017 của Chính phủ, mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp như sau:

Từ tháng 9/2015 đến tháng 5/2017, người sử dụng lao động có nghĩa vụ đóng BHXH: 18%, BHYT: 3%, BHTN: 1%, tổng cộng 22%, người lao động có nghĩa vụ đóng BHXH: 8%, BHTN: 1%, BHYT: 1,5% tổng cộng là 10,5%.

Từ tháng 6/2017 đến tháng 8/2017, người sử dụng lao động có nghĩa vụ đóng BHXH: 17,5%, BHTN: 1%, BHYT: 3%, tổng cộng 21,5%; người lao động có nghĩa vụ đóng BHXH: 8%, BHTN: 1%, BHYT: 1,5% tổng cộng là 10,5%.

Do đó, Hợp đồng lao động số 382/2015/BVPSN và phụ lục hợp đồng ngày 01/9/2015 giữa Công ty và bà D thỏa thuận không đóng tiền bảo Hiểm xã hội và hợp đồng số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 hai bên thỏa thuận đóng bảo hiểm với tỷ lệ là mỗi bên đóng 50% là không đúng quy định pháp luật. Như vậy, trong thời gian từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2017, Công ty và bà D có nghĩa vụ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định pháp luật. Nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ngọc D yêu cầu Công ty thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm cho bà D trong khoảng thời gian từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2016 với mức lương theo hợp đồng là 3.700.000 đồng. Công ty chỉ đồng ý đóng bảo hiểm xã hội cho bà D trong thời gian từ tháng 4/2016 đến tháng 8/2016 là không đúng pháp luật. Xét thấy, từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/12/2015, mức lương đóng bảo hiểm cho bà D 3.700.000 đồng/tháng là phù hợp. Tuy nhiên, từ ngày 01/01/2016, theo phân tích tại mục [4.1.3], mức lương tối thiểu của bà D được tính là 3.745.000 đồng. Đồng thời, căn cứ theo Bảng xây dựng thang lương, bảng lương và phụ cấp lương ngày 17/12/2015 của Công ty xác định mức lương tối thiểu đối với cử nhân, kỹ sư, đại học (bậc 1) là 4.100.000 đồng/tháng. Ngoài ra, theo hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 giữa bà D và Công ty cũng thỏa thuận mức lương khoán là 4.100.000 đồng/tháng. Vì vậy, việc bà D yêu cầu Công ty đóng bảo hiểm trong thời gian từ ngày 01/01/2016 đến ngày 31/8/2016 với mức lương 3.700.000 đồng/tháng là không phù hợp với quy định pháp luật. Do vậy, Hội đồng xét xử quyết định mức lương đóng bảo hiểm của bà D trong khoảng thời gian từ ngày

01/01/2016 đến ngày 31/8/2016 là mức tối thiểu theo quy định pháp luật là 3.745.000 đồng/tháng. Như vậy, trong khoảng thời gian từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2016, Công ty và bà D có nghĩa vụ đóng bảo hiểm với số tiền cụ thể như sau:

Từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/12/2015, Công ty có nghĩa vụ đóng: BHXH: 18%, BHYT: 3%, BHTN: 1%, tổng cộng 22% x 3.700.000 đồng/tháng x 04 tháng = 3.256.000 đồng. Từ ngày 01/01/2016 đến ngày 31/8/2016, Công ty có nghĩa vụ đóng: BHXH: 18%, BHYT: 3%, BHTN: 1%, tổng cộng 22% x 3.745.000 đồng/tháng x 08 tháng = 6.591.200 đồng. Tổng số tiền bảo hiểm Công ty phải đóng đối với bà D trong khoảng thời gian từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2016 là 9.847.200 đồng.

Bà D tự nguyện đóng bảo hiểm với mức tương ứng của người lao động như sau: Từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/12/2015, bà D có nghĩa vụ đóng BHXH: 8%, BHTN: 1%, BHYT: 1,5% tổng cộng là 10,5% x 3.700.000 đồng/tháng x 04 tháng = 1.554.000 đồng. Từ ngày 01/01/2016 đến ngày 31/8/2016, bà D có nghĩa vụ đóng BHXH: 8%, BHTN: 1%, BHYT: 1,5% tổng cộng là 10,5% x 3.745.000 đồng/tháng x 08 tháng = 3.145.800 đồng. Tổng số tiền bảo hiểm bà D phải đóng trong khoảng thời gian từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2016 là 4.699.800 đồng.

Trong khoảng thời gian từ ngày 01/9/2016 đến ngày 31/8/2017, căn cứ sổ bảo hiểm xã hội của bà Nguyễn Thị Ngọc D thể hiện Công ty và bà D đã thực hiện đóng bảo hiểm cụ thể như sau: Từ tháng 9/2016 đến tháng 12/2016, Công ty đóng BHXH: 18%, BHYT: 3%, BHTN: 1%, tổng cộng 22% x 4.460.000 đồng/tháng x 04 tháng = 3.924.800 đồng, bà D đóng BHXH: 8%, BHTN: 1%, BHYT: 1,5%, tổng cộng là 10,5% x 4.460.000 đồng/tháng x 04 tháng =1.873.200 đồng. Từ tháng 01/2017 đến tháng 8/2017, Công ty đóng BHXH: 18%, BHYT: 3%, BHTN: 1%, tổng cộng 22% x 4.710.000 đồng/tháng x 08 tháng = 8.289.600 đồng, bà D đóng BHXH: 8%, BHTN: 1%, BHYT: 1,5%, tổng cộng là 10,5% x 4.710.000 đồng/tháng x 08 tháng =3.956.400 đồng. Tổng số tiền Công ty và bà D đã đóng bảo hiểm là 18.044.000 đồng. Theo hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 hai bên thỏa thuận đóng bảo hiểm với tỷ lệ là mỗi bên đóng 50%, với số tiền 9.022.000 đồng, Theo quy định pháp luật Công ty và bà D có nghĩa vụ đóng bảo hiểm như sau: Từ tháng 01/9/2016 đến tháng 12/2016, Công ty có nghĩa vụ đóng BHXH: 18%, BHYT: 3%, BHTN: 1%, tổng cộng 22% x 4.460.000 đồng/tháng x 04 tháng = 3.924.800 đồng, bà D có nghĩa vụ đóng BHXH: 8%,BHTN: 1%,BHYT: 1,5%, tổng cộng là 10,5% x 4.460.000 đồng/tháng x 04 tháng =1.873.200 đồng. Từ tháng 01/2017 đến tháng 5/2017, Công ty có nghĩa vụ đóng BHXH: 18%, BHYT: 3%, BHTN: 1%, tổng cộng 22% x 4.710.000 đồng/tháng x 05 tháng = 5.181.000 đồng, bà D có nghĩa vụ đóng BHXH: 8%, BHTN: 1%, BHYT: 1,5%, tổng cộng là 10,5% x 4.710.000 đồng/tháng x 05 tháng = 2.472.750 đồng. Từ tháng 6/2017 đến tháng 8/2017, Công ty có nghĩa vụ đóng BHXH: 17,5%, BHTN: 1%, BHYT: 3%, tổng cộng 21,5% x 4.710.000 đồng =3.037.950 đồng; bà D có nghĩa vụ đóng BHXH: 8%, BHTN: 1%, BHYT: 1,5%, tổng cộng là 10,5% x 4.710.000 đồng x 03 tháng = 1.483.650 đồng.

Như vậy, theo quy định pháp luật, trong thời gian từ ngày 01/9/2016 đến ngày 31/8/2017, bà D có nghĩa vụ đóng tiền bảo hiểm với tổng số tiền là 5.829.600 đồng. Bà D đã đóng vượt mức thay Công ty với số tiền 3.191.400 đồng. Tuy nhiên, bà D chỉ yêu cầu Công ty hoàn trả lại số tiền 3.157.000 đồng, Công ty cũng đồng ý hoàn trả cho bà D số tiền 3.157.000 đồng. Xét việc các đương sự tự nguyện thỏa thuận phù hợp với quy định pháp luật, không trái đạo đức xã hội nên Hội đồng xét xử công nhận sự thỏa thuận của các đương sự.

[4.1.5] Về yêu cầu hoàn trả chi phí đào tạo bà D đã đóng là 13.200.000 đồng: Theo Hợp đồng đào tạo số 236/HĐĐT ngày 01/10/2015 giữa Công ty và bà D thì tại khoản 6 Điều 1 có nội dung:*" Chi phí đào tạo do bà Nguyễn Thị Ngọc D chi trả".* Quá trình tham gia đào tạo từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016, bà D đã đóng học phí với số tiền 13.200.000 đồng và không được nhận lương cũng như các quyền lợi khác. Xét thấy, tại khoản 3 Điều 62 Bộ luật Lao động quy định: "*Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học*". Như đã phân tích tại phần [4.1.1], quá trình bà D được cử đi học định hướng chuyên khoa chẩn đoán hình ảnh tại Bệnh viện Chợ Rẫy Thành phố Hồ Chí Minh cũng là thời gian bà D làm việc và được trả lương. Do đó, việc Công ty và bà D thỏa thuận chi phí đào tạo (trong đó bao gồm tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế) do bà D chịu là trái quy định pháp luật, không đảm bảo quyền lợi của người lao động nên thỏa thuận trên là vô hiệu. Tuy nhiên, số tiền 13.200.000 đồng bà D đã đóng là tiền học phí. Khi tham gia đào tạo, bà D đã tự nguyện đóng học phí và sau đó cũng không có ý kiến khiếu nại gì. Việc đào tạo cho bà D cũng không thuộc kế hoạch đào tạo hàng năm của Công ty. Đồng thời pháp luật cũng không quy định bắt buộc người sử dụng lao động có nghĩa vụ phải chịu các chi phí này. Do đó, yêu cầu của bà D về việc buộc Công ty hoàn trả chi phí đào tạo (số tiền học phí) đã đóng 13.200.000 đồng là không có cơ sở chấp nhận.

[4.1.6] Về yêu cầu hoàn trả các giấy tờ cá nhân: Theo quy định tại khoản 3 Điều 47 của Bộ luật Lao động, khi chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động. Theo phân tích tại mục [4.1.1], hợp đồng lao động giữa bà D và Công ty đã chấm dứt nên việc Công ty còn giữ các giấy tờ của bà D là không đúng quy định pháp luật. Vì vậy, yêu cầu khởi kiện của bà D là có cơ sở chấp nhận. Công ty có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận, trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà Công ty đã giữ lại của bà D, bao gồm: Giấy chứng nhận đã tham gia và hoàn thành chương trình đào tạo an toàn bức xạ cho nhân viên bức xạ trong X-quang chẩn đoán y tế do Công ty TNHH Tư vấn và Chuyển giao công nghệ Tiên Tiến cấp ngày 22/7/2016 mang tên (Ông) bà Nguyễn Thị Ngọc D, Chứng chỉ nhân viên bức xạ do Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Bình Dương cấp ngày 05/6/2017 mang tên bà Nguyễn Thị Ngọc D, Quyết định số 480/QĐ- SYT ngày 31/5/2017 về việc bổ sung phạm vi hoạt động chuyên môn khám bệnh, chữa bệnh đối với người hành nghề khám bệnh, chữa bệnh do Sở Y tế tỉnh Bình Dương cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D.

[4.2] *Về yêu cầu phản tố của bị đơn*: Công ty yêu cầu bà D phải bồi thường tổng số tiền là: 93.070.000 đồng.

[4.2.1] Về yêu cầu bồi thường chi phí quản lý với số tiền 13.200.000 đồng: Theo mục 2 khoản 3 Điều 2 của hợp đồng đào tạo số 236/HĐĐT ngày 01/10/2015 giữa Công ty với bà Nguyễn Thị Ngọc D có nội dung: *"...Bồi thường vi phạm và vật chất: Sau khi đào tạo phải làm việc cho Công ty Y ít nhất 3 năm về chuyên ngành được đào tạo lần này. Do chi phí đào tạo được người lao động chi trả, nếu không làm việc cho bệnh viện hoặc làm không đủ thời gian cam kết theo hợp đồng đào tạo, BS Ngọc Dung phải bồi thường chi phí quản lý bằng học phí Bệnh viện Chợ Rẫy thu*". Do bà D nghỉ việc vi phạm thỏa thuận về thời gian cam kết làm việc nên Công ty khởi kiện yêu cầu bà D bồi thường là có căn cứ. Tuy nhiên, quá trình chuẩn bị xét xử cũng như tại phiên tòa, các đương sự đều thống nhất xác định, quá trình đào tạo 06 tháng (từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016),

bà D tự đóng học phí với số tiền 13.200.000 đồng, Công ty không trả lương cũng như các quyền lợi khác cho bà D. Công ty yêu cầu bà D bồi thường chi phí quản lý nhưng không cung cấp được chứng cứ chứng minh phía Công ty phải chịu thiệt hại về chi phí quản lý với số tiền 13.200.000 đồng.

Do đó, yêu cầu của Công ty về việc buộc bà D bồi thường chi phí quản lý với số tiền 13.200.000 đồng là không có cơ sở chấp nhận.

[4.2.2] Về yêu cầu bồi thường số tiền 5.940.000 đồng: Tại Điều 2 của hợp đồng đào tạo số 150/HĐĐT, ngày 12/7/2016 giữa Công ty với bà Nguyễn Thị Ngọc D, hai bên thỏa thuận: *" ... Bồi thường vi phạm và vật chất: Sau khi đào tạo phải làm việc cho Công ty Y ít nhất 3 năm về chuyên ngành được đào tạo lần này. Nếu không làm việc cho công ty hoặc làm không đủ thời gian cam kết theo hợp đồng đào tạo thì phải bồi thường 300% toàn bộ chi phí đào tạo"*. Xét thấy, việc bà D cam kết làm việc cho Công ty ít nhất 03 năm sau khi được đào tạo là hoàn toàn tự nguyện, không trái quy định pháp luật và đạo đức xã hội. Do đó, các bên phải có nghĩa vụ tôn trọng, thực hiện. Khi tham gia đào tạo từ ngày 14/7/2016 đến ngày 16/7/2016, bà D đã đóng học phí với số tiền 1.980.000 đồng, đến ngày 22/7/2016 thì Công ty đã hoàn lại cho bà D số tiền 1.980.000 đồng. Sau khi được đào tạo, ngày 01/9/2017, bà D đã nghỉ việc là vi phạm cam kết về thời gian làm việc theo hợp đồng đã ký giữa hai bên. Do đó, việc Công ty yêu cầu bà D bồi thường vi phạm theo hợp đồng là 300% x 1.980.000 đồng = 5.940.000 đồng là có cơ sở.

[4.2.3] Về yêu cầu bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng lao động với số tiền 73.930.000 đồng: Công ty xác định số tiền chênh lệch 73.930.000 đồng giữa lương Công ty phải trả cho ông Thụ, ông Khôi so với lương phải trả cho bà D trong khoảng thời gian từ tháng 9/2017 đến tháng 12/2018 là thiệt hại phát sinh do bà D chấm dứt hợp đồng lao động mà Công ty phải gánh chịu. Vì vậy, Công ty yêu cầu bà D bồi thường thiệt hại với số tiền 73.930.000 đồng. Xét thấy, theo phân tích tại mục [4.1.1], hợp đồng lao động giữa bà Nguyễn Thị Ngọc D và Công ty hết hạn và đã chấm dứt từ ngày 31/8/2017. Việc bà D chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty là hoàn toàn đúng pháp luật, bà D đã không làm việc tại Công ty từ ngày 01/9/2017. Như vậy, thiệt hại (nếu có) mà Công ty phải chịu không liên quan đến việc bà D nghỉ việc. Công ty yêu cầu bà D bồi thường nhưng không cung cấp được chứng cứ chứng minh cho yêu cầu của mình là có cơ sở và hợp pháp. Do đó, không có căn cứ chấp nhận yêu cầu của Công ty về việc buộc bà D bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng với số tiền 73.930.000 đồng.

[5] Quan điểm của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn có cơ sở chấp nhận một phần, quan điểm giải quyết vụ án của Kiểm sát viên đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Dầu Một là có cơ sở.

[6] Về án phí lao động sơ thẩm: Căn cứ vào Điều 147 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Điều 26 của 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:

Bà Nguyễn Thị Ngọc D phải chịu án phí đối với phần yêu cầu khởi kiện không được Tòa án chấp nhận và phần yêu cầu phản tố của bị đơn được Tòa án chấp nhận, tương đương số tiền án phí là: (13.200.000 đồng + 5.940.000 đồng) x 3% = 574.200 đồng. Đối với tiền bảo hiểm phải nộp bà D được miễn án phí.

Công ty phải chịu án phí đối với phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được Tòa án chấp nhận và án phí đối với phần yêu cầu phản tố không được Tòa án chấp nhận, tương đương số tiền án phí là: 300.000 đồng + 300.000 đồng + 300.000 đồng +

(25.915.450 đồng + 22.200.000 đồng + 9.847.200 đồng + 3.157.000 đồng + 13.200.000 đồng + 73.930.000 đồng) x 3% = 5.347.500 đồng

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

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 266, Điều 271, Điều 273, khoản 2 Điều 482 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ các Điều 47, 90, 96, 186, 201, 202 của Bộ luật Lao động;

Căn cứ các Điều 2, 15, 16, 18, 91, 92 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006;

Căn cứ các Điều 17, 18, 19, 21, 85, 86, khoản 2 Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

Căn cứ các Điều 12, 13, khoản 2 Điều 14 Luật Bảo hiểm y tế năm 2008 (Sửa đổi bổ sung năm 2014);

Căn cứ Điều 57, khoản 2 Điều 58 Luật Việc làm năm 2013; Căn cứ Điều 43, 44 Luật An toàn, vệ sinh lao động;

Căn cứ các Điều 3, 5 Nghị định số 122/2015/NĐ-CP ngày 14/11/2015 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, liên hiệp hợp tác xã, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động;

Căn cứ Điều 4 Nghị định 37/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật an toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc;

Căn cứ 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;

Căn cứ các Điều 12, 26 Nghị quyết 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. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ngọc D với với bị đơn Công ty Y về việc tranh chấp hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo, đòi tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

1.1. Chấm dứt hợp đồng lao động số 382/BVPSN ngày 01/9/2016 giữa bà Nguyễn Thị Ngọc D và Công ty Y.

1.2. Hủy Quyết định số 181/QĐ/BVPSNBD ngày 19/9/2017 của Công ty Y về việc tạm ngưng hợp đồng lao động đối với bà Nguyễn Thị Ngọc D.

1.3. Công ty Y có nghĩa vụ thanh toán cho bà Nguyễn Thị Ngọc D tổng số tiền 51.272.450 đồng (Năm mươi mốt triệu hai trăm bảy mươi hai ngàn bốn trăm năm mươi đồng), gồm có: tiền lương tháng 8/2017 là 25.915.450 đồng, tiền lương 06 tháng từ ngày 01/10/2015 đến ngày 01/4/2016 là 22.200.000 đồng, tiền bảo hiểm từ tháng 9/2016 đến tháng 8/2017 là 3.157.000 đồng. Khoản tiền này được thi hành ngay mặc dù bản án có thể bị kháng cáo, khiếu nại, kháng nghị, kiến nghị.

1.4. Công ty Y có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D trong thời gian từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2016 với số tiền 9.847.200 đồng (Chín triệu tám trăm bốn mươi bảy ngàn hai trăm đồng) và hoàn trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà Nguyễn Thị Ngọc D. Khoản tiền này được thi hành ngay mặc dù bản án có thể bị kháng cáo, khiếu nại, kháng nghị, kiến nghị.

1.5. Bà Nguyễn Thị Ngọc D có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian từ ngày 01/9/2015 đến ngày 31/8/2016 với số tiền 4.699.800 đồng (Bốn triệu sáu trăm chín mươi chín ngàn tám trăm đồng). Khoản tiền này được thi hành ngay mặc dù bản án có thể bị kháng cáo, khiếu nại, kháng nghị, kiến nghị.

1.6. Công ty Y có nghĩa vụ hoàn trả cho bà Nguyễn Thị Ngọc D các giấy tờ: Giấy chứng nhận đã tham gia và hoàn thành chương trình đào tạo an toàn bức xạ cho nhân viên bức xạ trong X-quang chẩn đoán y tế do Công ty TNHH Tư vấn và Chuyển giao công nghệ Tiên Tiến cấp ngày 22/7/2016 mang tên (Ông) bà Nguyễn Thị Ngọc D, Chứng chỉ nhân viên bức xạ do Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Bình Dương cấp ngày 05/6/2017 mang tên bà Nguyễn Thị Ngọc D, Quyết định số 480/QĐ-SYT ngày 31/5/2017 về việc bổ sung phạm vi hoạt động chuyên môn khám bệnh, chữa bệnh đối với người hành nghề khám bệnh, chữa bệnh do Sở Y tế tỉnh Bình Dương cấp cho bà Nguyễn Thị Ngọc D.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ngọc D đối với bị đơn Công ty Y về việc yêu cầu hoàn trả chi phí đào tạo với số tiền là 13.200.000 đồng (Mười ba triệu hai trăm ngàn đồng).

3. Chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty Y đối với nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ngọc D về việc tranh chấp hợp đồng đào tạo.

Bà Nguyễn Thị Ngọc D phải bồi thường cho Công ty Y số tiền 5.940.000 đồng (Năm triệu chín trăm bốn mươi ngàn đồng).

4. Không chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty Y đối với nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ngọc D về việc yêu cầu bà Nguyễn Thị Ngọc D bồi thường tổng số tiền 87.130.000 đồng (Tám mươi bảy triệu một trăm ba mười ngàn đồng), bao gồm: bồi thường chi phí quản lý là 13.200.000 đồng, bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng lao động 73.930.000 đồng.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, bên phải thi hành án còn phải chịu 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 năm 2015.

5. Về án phí lao động sơ thẩm:

Bà Nguyễn Thị Ngọc D phải chịu số tiền 574.200 đồng (Năm trăm bảy mươi bốn ngàn hai trăm đồng).

Công ty Y phải chịu số tiền 5.347.500 đồng (Năm triệu ba trăm bốn mươi bảy ngàn năm trăm đồng), được khấu trừ số tiền 2.422.200 đồng đã nộp tại các Biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí tòa án số AA/2016/0021628 ngày 02/3/2018, số AA/2016/0033597 ngày 14/3/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương. Công ty Y phải tiếp tục nộp số tiền 2.925.300 đồng (Hai triệu chín trăm hai mươi lăm ngàn ba trăm đồng).

6. Đương sự có mặt tại Tòa có quyền kháng cáo bản án này trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án; đương sự vắng mặt tại Tòa có quyền kháng cáo bản án này trong hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản án hoặc bản án được niêm yết theo quy định.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 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.

Tầng 6 tòa nhà Thành Lợi, 249 Nguyễn Văn Linh, Đà Nẵng
0236 3822 678 – 0905 102 425
phongpartnerslaw@gmail.com
phong-partners.com

TÒA ÁN NHÂN DÂN HUYỆN CHÂU THÀNH, TỈNH HẬU GIANG

BẢN ÁN 02/2019/LĐ-ST NGÀY 23/10/2019 VỀ TRANH CHẤP HỌC NGHỀ, TẠO NGHỀ LAO ĐỘNG

Ngày 23 tháng 10 năm 2019 Tòa án nhân dân huyện Châu Thành mở phiên tòa công khai xét xử sơ thẩm vụ án lao động thụ lý số 03/2019/TLST-LĐ ngày 18/03/2019, về việc "Tranh chấp về học nghề, tạo nghề lao động" theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 64/2019/QĐXXST-LĐ ngày 30 tháng 9 năm 2019 giữa:

Nguyên đơn: Công ty TNHH G Địa chỉ: Cụm công nghiệp tập trung P giai đoạn 1, thị trấn M, huyện C, tỉnh H Người đại diện theo pháp luật: ông LEE MAN B – Chức danh: Tổng Giám đốc đốc

Người đại diện theo ủy quyền: ông CHEUNG CHUN T – Chức vụ: Giám

Người đại diện tham gia tố tụng: chị Nguyễn Ngọc D – Chức vụ: Chuyên viên pháp lý. Theo văn bản ủy quyền ngày 16/7/2019 (có mặt)

Bị đơn: Anh Lê Chí T, sinh năm: 1995; Địa chỉ: ấp P, thị trấn P, huyện T, tỉnh S. (vắng mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện, các lời khai có trong hồ sơ vụ án và tại phiên tòa đại diện nguyên đơn chị Nguyễn Ngọc D trình bày:

Ngày 21/8/2017, Công ty TNHH G và anh Lê Chí T đã giao kết hợp đồng đào tạo nghề số 2017-044/HĐĐTN-LMVN. Nội dung anh T được cử đi đào tạo nghề Vận hành nhà máy nhiệt điện, địa điểm đào tạo Trường Cao đẳng Điện lực thành phố Hồ Chí Minh; thời gian đào tạo nghề 9 tháng, kể từ ngày 01/9/2017 đến ngày 31/05/2018. Theo hợp đồng đào tạo nghề anh T phải có trách nhiệm học tập nghiêm túc để hoàn thành khóa đào tạo, với tổng chi phí đào tạo là 34.678.000 đồng, sau khi kết thúc khóa đào tạo nghề anh T cam kết sẽ làm việc tại Công ty TNHH G với thời hạn 05 năm kể từ ngày 01/6/2018 đến hết ngày 31/5/2023.

Thực tế sau khi ký kết hợp đồng đào tạo nghề, giữa Công ty TNHH G và anh Lê Chí T đã ký kết hợp đồng lao động số HĐLĐ-LM-VN VN01840 ngày 01/6/2018, tuy nhiên anh T làm việc tại công ty từ ngày 01/6/2018 đến ngày 9/11/2018 (được 5 tháng 8 ngày) thì tự ý nghỉ việc mà không thông báo cho công ty. Sau đó Công ty đã gửi thông báo mời anh T đến để giải quyết hợp đồng nhưng anh T không đến.

Nay Công ty TNHH G yêu cầu anh Lê Chí T có trách nhiệm bồi thường chi phí đào tạo cho khoảng thời gian không làm việc tại công ty 04 năm 6 tháng 22 ngày với số tiền là 31.614.776 đồng.

Quá trình giải quyết vụ án bị đơn anh Lê Chí T đã được Tòa án triệu tập hợp lệ nhiều lần, nhưng vẫn vắng mặt không lý do.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Châu Thành phát biểu quan điểm: Quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa Thẩm phán – Hội đồng xét xử đã tuân thủ đúng các quy định của pháp luật về tố tụng, người tham gia tố tụng là nguyên đơn chấp hành đúng quy định của pháp luật, nhưng bị đơn không chấp hành đúng theo quy định tại Điều 72 Bộ luật tố tụng dân sự, đề nghị Hội đồng xét xử vẫn giải quyết vụ án theo quy định của pháp

luật. Về nội dung đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng điểm b khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự; các Điều 61, 62 Bộ luật lao động; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn. Buộc anh Lê Chí T có trách nhiệm trả cho Công ty TNHH G số tiền 31.614.776 đồng Phần án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn phải nộp theo quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ đã được thẩm tra tại phiên tòa, căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết của Tòa án: Công ty TNHH G khởi kiện anh Lê Chí T bồi thường chi phí đào tạo nghề, theo quy định tại khoản 1 Điều 32; khoản 1 Điều 35; khoản 1 Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự, nên xác định quan hệ pháp luật là "tranh chấp về học nghề, tạo nghề lao động", thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án.

[2] Về tố tụng: Bị đơn anh Lê Chí T đã được Tòa án nhân dân huyện Châu Thành triệu tập hợp lệ đến phiên tòa xét xử lần thứ hai nhưng vẫn vắng mặt. Theo quy định tại Điều 227, Điều 228 Bộ luật tố tụng dân sự. Hội đồng xét xử vẫn tiến hành xét xử vụ án vắng mặt bị đơn.

[3] Về nội dung: Căn cứ vào các chứng cứ do nguyên đơn cung cấp. Cụ thể là hợp đồng đào tạo nghề số 2017-044/HĐĐTN-LMVN được ký kết ngày 21/08/2017 giữa Công ty TNHH G với anh Lê Chí T. Với nội dung anh T được cử đi đào tạo nghề Vận hành nhà máy nhiệt điện, địa điểm đào tạo Trường Cao đẳng Điện lực thành phố Hồ Chí Minh; thời gian đào tạo nghề 9 tháng, kể từ ngày 01/9/2017 đến ngày 31/05/2018. Theo hợp đồng đào tạo nghề anh T phải có trách nhiệm học tập nghiêm túc để hoàn thành khóa đào tạo, với tổng chi phí đào tạo là 34.678.000 đồng, sau khi kết thúc khóa đào tạo nghề anh T cam kết sẽ làm việc tại Công ty TNHH G với thời hạn 05 năm kể từ ngày 01/6/2018 đến hết ngày 31/5/2023. Sau khi ký kết hợp đồng đào tạo nghề, giữa Công ty TNHH G và anh Lê Chí T đã ký kết hợp đồng lao động số HĐLĐ-LM-VN VN01840 ngày 01/6/2018, tuy nhiên anh T làm việc tại công ty từ ngày 01/6/2018 đến ngày 9/11/2018 (được 5 tháng 8 ngày) thì tự ý nghỉ việc mà không thông báo cho công ty. Sau đó Công ty đã gửi thông báo mời anh T đến để giải quyết hợp đồng nhưng anh T không đến.

Trong quá trình giải quyết vụ án bị đơn anh Lê Chí T đã biết việc Công ty kiện yêu cầu bồi thường chi phí đào tạo, nhưng anh T vẫn không đến Tòa án, điều đó chứng tỏ anh thừa nhận việc khởi kiện của công ty là đúng.

[4] Như vậy Công ty TNHH G khởi kiện yêu cầu anh Lê Chí T có trách nhiệm bồi thường chi phí đào tạo cho khoảng thời gian không làm việc tại công ty 04 năm 6 tháng 22 ngày với số tiền là 31.614.776 đồng là phù hợp với cam kết trong hợp đồng đạo tạo nghề số 2017-044/HĐĐTN-LMVN được ký kết ngày 21/08/2017.

[5] Án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn phải chịu theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ vào các Điều 43, 61, 62 Bộ luật lao động; Các Điều 32, 35, 39, 147, 227, 228 Bộ luật tố tụng dân sự; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 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.

Tuyên xử: Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Công ty trách nhiệm hữu hạn G Buộc anh Lê Chí T có trách nhiệm trả cho Công ty trách nhiệm hữu hạn G số tiền 31.614.776 đồng Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự.

Án phí lao động sơ thẩm: Anh Lê Chí T phải chịu là 948.000 đồng.

Hoàn trả cho Công ty TNHH G 790.000 đồng tiền tạm ứng án phí theo biên lai số 0018073 ngày 18/03/2019 của Chi cục thi hành án dân sự huyện Châu Thành, tỉnh Hậu Giang.

"Trường hợp 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 dân sự, tự nguyện thi hành án hoặc cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và Điều 9 Luật thi hành án dân sự, Điều 7a Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của 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".

Nguyên đơn có quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Bị đơn có quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản án hoặc bản án được niêm yết.

Tầng 6 tòa nhà Thành Lợi, 249 Nguyễn Văn Linh, Đà Nẵng
0236 3822 678 – 0905 102 425
phongpartnerslaw@gmail.com
phong-partners.com

TOÀ ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

BẢN ÁN 1156/2019/LĐ-PT NGÀY 29/11/2019 VỀ TRANH CHẤP BỒI THƯỜNG THIỆT HẠI CHI PHÍ ĐÀO TẠO

Trong các ngày 27 và 29 tháng 11 năm 2019 tại Trụ sở Toà án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án Lao động thụ lý số 70/LĐPT, ngày 04 tháng 11 năm 2019 về: "Tranh chấp về bồi thường thiệt hại chi phí đào tạo".

Do bản án lao động sơ thẩm số 48/2019/LĐ-ST, ngày 21/8/2019 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 5557/2019/QĐ-PT, ngày 12/11/2019 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN.

Địa chỉ trụ sở chính: Số 92 đường NC, phường HH, Quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông C.A. Sinh năm 1974. Chức vụ: Tổng giám đốc.

Địa chỉ: SD, 1057 Đường BQ, phường HT, quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Xuân H. Sinh năm 1976. Địa chỉ: Phòng 0204 lầu 2 tòa nhà NR, số 38 đường TD, Phường 8, Quận PN, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo giấy ủy quyền do Tổng giám đốc Công ty PVN lập). Có mặt.

2. Bị đơn: Bà Trần Ngọc Kim H. Sinh năm 1984.

Địa chỉ: số 214/C60 đường Đường NT, Phường NT, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh. Có mặt.

3. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:

Viện đào tạo QT - Trường Đại học KThành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ trụ sở chính: Số 17 đường P, phường S, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Trần Hà Minh Q. Chức vụ: Viện trưởng.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Hồ Hoàng H. Sinh năm 1979. Địa chỉ: Số 130A đường NC, phường S, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo giấy uỷ quyền số 109 UQ/ĐTQT-HCNS, ngày 09/6/2019). Có đơn xin xét xử vắng mặt.

4. Người kháng cáo: Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Quá trình tham gia tố tụng tại Toà án, nguyên đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN trình bày:

Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN và bà Trần Ngọc Kim H (gọi tắt bà H) đã ký 03 hợp đồng lao động, cụ thể:

Ngày 15/8/2012 ký hợp đồng lao động số 346/HĐ-2012, loại hợp đồng xác định thời hạn 01 năm từ ngày 15/8/2012 đến ngày 14/8/2013, vị trí công việc là Trợ lý Trưởng phòng nhân sự, mức lương là 25.000.000 đồng/tháng.

Ngày 15/8/2013 ký hợp đồng lao động số 317/HĐ-2013, loại hợp đồng xác định thời hạn 03 năm từ ngày 15/8/2013 đến ngày 14/8/2016, vị trí công việc là Trợ lý Trưởng phòng nhân sự, mức lương là 26.000.000 đồng/tháng.

Ngày 15/8/2016 hai bên tiếp tục ký hợp đồng lao động số 189/HĐ-2016, loại hợp đồng không xác định thời hạn, vị trí công việc là Trợ lý Trưởng phòng nhân sự, mức lương là 41.000.000 đồng/tháng. Ngày 01/4/2017 bà H là Trưởng phòng hành chính nhân sự cho đến khi nghỉ việc.

Tháng 11/2017, bà H tự đăng ký theo học chương trình Thạc sĩ Quản trị Nguồn nhân lực, mức học phí là 275.835.000 đồng nhưng bà H yêu cầu Viện đào tạo QT xuất hoá đơn cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN, bà H tự lập các phiếu đề xuất ngày 19/12/2017 và ngày 10/4/2018 để Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN thanh toán tiền học phí trên.

Ngày 17/9/2018, bà H làm đơn xin nghỉ việc. Ngày 16/11/2018, Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN có quyết định số 01924/QĐTV-2018 cho bà H thôi việc theo nguyện vọng, lương và các khoản liên quan được trả cho đến hết ngày 16/11/2018. Sau khi nghỉ việc, bà H không thanh toán lại số tiền học phí trên. Khi bà H đảm nhiệm chức vụ Trưởng phòng Hành chính nhân sự đã đưa ra những đề xuất gây nhầm lẫn nhằm mục đích hưởng lợi từ việc theo học chương trình Thạc sĩ Quản trị Nguồn nhân lực. Nên đề nghị Toà án buộc bà H phải có nghĩa vụ hoàn trả số tiền học phí 275.835.000 đồng mà Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN đã đóng. Trường hợp bà H có thiện chí giải quyết vụ án, Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN đồng ý nhận lại số tiền 200.000.000 đồng để kết thúc vụ án.

* Quá trình tham gia tố tụng tại Toà án, bị đơn bà Trần Ngọc Kim Hoàn trình bày:

Bà H thống nhất nội dung trình bày của Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN về việc ký 03 hợp đồng lao động, nội dung hợp đồng, quá trình thực hiện hợp đồng, việc chấm dứt hợp đồng lao động, giải quyết các chế độ liên quan khi nghỉ việc. Bà H không đồng ý với việc Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN cho rằng khi đảm nhiệm chức vụ Trưởng phòng Hành chính nhân sự bà đã đưa ra những đề xuất gây nhầm lẫn nhằm mục đích hưởng lợi khoản học phí 275.835.000 đồng theo học chương trình Thạc sĩ Quản trị Nguồn nhân lực, vì khoản học phí này Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN đóng là tự nguyện, vô điều kiện, không ràng buộc. Bà đã nghỉ việc, bàn giao tài sản, công cụ làm việc và ngày 30/11/2018, ông C.A là Giám đốc Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN đồng ý không yêu cầu bà hoàn trả lại khoản học phí nêu trên, nên bà đã đồng ý ký các cam kết bảo mật thông tin, không cạnh tranh với Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN. Bà H đề nghị Toà án không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN.

* Trong đơn xin vắng mặt, bản tự khai ngày 09/6/2019 Viện đào tạo QT - Trường Đại học KThành phố Hồ Chí Minh trình bày:

Viện đào tạo QT xác nhận bà Trần Ngọc Kim H đang tham gia khoá đào tạo Thạc sĩ tại Viện đào tạo QT. Việc tranh chấp giữa Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN và bà Trần Ngọc Kim H, Viện đào tạo QT không liên quan nên xin được vắng mặt trong quá trình tố tụng, giải quyết vụ án.

Vụ kiện đã được Toà án nhân dân Quận M hoà giải nhưng không thành.

Tại phiên toà sơ thẩm:

Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN:

Giữ nguyên yêu cầu khởi kiện nhưng có ý kiến xác nhận tại Điều 7 của Quy chế đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho nhân viên Công ty quy định nghĩa vụ của người được đào tạo bồi dưỡng phải cam kết với Công ty về thời gian phục vụ khi khoá học đào tạo kết thúc. Nhưng giữa Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN và bà H không ký bất kỳ một hợp đồng đào tạo, cam kết nào khi bà H theo học vì bà H là Trưởng phòng Hành chính Nhân sự phải biết về quy chế này.

Bà Trần Ngọc Kim H: Giữ nguyên ý kiến nhưng có xác nhận đồng ý trả lại Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN số tiền 50.000.000 đồng trong số tiền học phí 275.835.000 đồng mà Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN đã đóng.

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

Về tố tụng: Từ khi thụ lý vụ án cho đến khi mở phiên toà xét xử theo trình tự sơ thẩm cho đến khi nghị án, Thẩm phán, Hội đồng xét xử và các đương sự đã chấp hành đúng những quy định Bộ luật tố tụng Dân sự.

Về nội dung: Căn cứ các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ, căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên toà có căn cứ khẳng định giữa Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN và Bà H đã thiết lập quan hệ lao động. Ngày 16/11/2018, Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN có quyết định số 01924/QĐTV-2018 cho bà H thôi việc theo nguyện vọng, lương và các khoản liên quan của bà H được trả đến hết ngày 16/11/2018, bà H đã bàn giao tài sản, công cụ làm việc nên quan hệ lao động giữa Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN và bà H chấm dứt từ ngày 16/11/2018. Căn cứ Điều 60, Điều 61 Bộ luật lao động có cơ sở để khẳng định các bên không ký kết hợp đồng đào tạo, cam kết việc bà H theo học chương trình Thạc sĩ Quản trị Nguồn nhân lực nên yêu cầu khởi kiện của Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN không có cơ sở để xem xét chấp nhận. Tuy nhiên, bà H đồng ý trả lại số tiền 50.000.000 đồng là tự nguyện nên ghi nhận.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 48/2019/LĐ-ST, ngày 21/8/2019 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ vào điểm a Khoản 5 Điều 32, điểm c Khoản 1 Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39, Khoản 1 Điều 228, Điều 271, Điều 273, Khoản 1 Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ vào Khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự;

Căn cứ vào Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14, ngày 30 tháng 12 năm 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 Toà án;

Căn cứ vào Điều 26 Luật Thi hành án Dân sự.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu của Công ty Trách nhiệm Hữu hạn PVN đòi bà Trần Ngọc Kim H phải có nghĩa vụ hoàn trả số tiền học phí 275.835.000 đ (Hai trăm bảy mươi lăm triệu, tám trăm ba mươi lăm nghìn đồng).

2. Ghi nhận sự tự nguyện của bà Trần Ngọc Kim H trả lại Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN số tiền 50.000.000 đ (Năm mươi triệu đồng).

Thi hành ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật, tại Chi cục thi hành án Dân sự có thẩm quyền.

3. Về án phí: Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN phải chịu án phí lao động sơ thẩm 8.275.050 đ (Tám triệu, hai trăm bảy mươi lăm nghìn, không trăm năm mươi đồng), được trừ vào tiền tạm ứng án phí là 4.137.525 đ (Bốn triệu, một trăm ba mươi bảy nghìn, năm trăm hai mươi lăm đồng). Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN đã nộp theo biên lai số AA/2018/0007560, ngày 24 tháng 5 năm 2019 của Chi cục thi hành án Dân sự Quận M, Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN còn phải nộp số tiền là 4.137.525 đ (Bốn triệu, một trăm ba mươi bảy nghìn, năm trăm hai mươi lăm đồng). Bà Trần Ngọc Kim H phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 1.500.000 đ (Một triệu, năm trăm nghìn đồng).

Ngày 26/8/2019 người đại diện theo pháp luật của Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN là ông Chauhan Anhun có đơn kháng cáo không đồng ý quyết định của bản án sơ thẩm với lý do bà Trần Ngọc Kim H vi phạm nghĩa vụ của hợp đồng lao động và quy chế đào tạo do Công ty ban hành nên phải trả lại số tiền do đơn vị đã ứng để đóng học phí cho bà là 275.835.000 đồng.

Tại phiên toà phúc thẩm:

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, trường hợp bà Trần Ngọc Kim H đồng ý hòa giải tại phiên tòa phúc thẩm thì Công ty chỉ yêu cầu bà H trả lại số tiền học phí đã nộp là 200.000.000 đồng.

Bị đơn không đồng ý với nội dung kháng cáo của nguyên đơn, cho rằng: Giữa bà và Công ty không có cam kết phải trả lại tiền học phí sau khi chấm dứt hợp đồng lao động. Mặt khác, vào tháng 11/2017 Tổng giám đốc cũ của Công ty là ông Arif Khan đã hứa và tự nguyện hỗ trợ cho bà chi phí đào tạo khi tham gia khoá học tại Viện đào tạo QT - Trường Đại học KThành phố Hồ Chí Minh. Đồng thời, khi ban hành quy chế đào tạo số 017/QCĐT, ngày 01/7/2017 bà không tham gia soạn thảo nên không biết việc phải hoàn tiền học phí khi chấm dứt hợp đồng trước hạn. Tại phiên toà sơ thẩm, bị đơn đã tự nguyện hoàn trả 50.000.000 đồng xin được ghi nhận. Đối với yêu cầu hoà giải của nguyên đơn sau khi kết thúc phần tranh luận về số tiền phải trả còn 200.000.000 đồng bà H không đồng ý.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên toà phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc chấp hành pháp luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án tại giai đoạn phúc thẩm có nêu: Thẩm phán, các thành viên Hội đồng xét xử, Thư ký tòa án, các đương sự trong vụ án đã thực hiện đầy đủ quy định của pháp luật về tố tụng dân sự.

Đề xuất về đường lối giải quyết vụ án, đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị:

Với các tài liệu, chứng cứ đã được thu thập thể hiện: Bà Trần Ngọc Kim H là trưởng phòng Hành chính nhân sự của Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN theo học khoá đào tạo Thạc sĩ Quản trị Nguồn nhân lực từ tháng 11/2017 và đã được Công ty đóng học phí theo hai phiếu thu tháng 11/2017 và tháng 4/2018 tại Viện đào tạo QT - Trường Đại học K Thành phố Hồ Chí Minh với tổng số tiền là 275.835000 đồng. Quá trình theo học tại trường, bà H có đơn xin nghỉ việc và được Công ty chấp thuận ngày 16/11/2018. Như vậy, bà H đã vi phạm quy chế Bồi dưỡng - Đào tạo chuyên môn nghiệp vụ số 017/QC-ĐT, ngày 01/7/2017 về thời gian phục vụ tại Công ty và phải được xử lý theo Điều 9 của quy chế này. Khi giải quyết vụ án, Toà án cấp sơ thẩm chỉ căn cứ vào lời khai của bị đơn để không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không chính xác, chưa bảo đảm việc thực thi cam kết và quyền lợi của mỗi bên đương sự. Vì lý do trên, cần chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án lao động sơ thẩm theo hướng buộc bị đơn

bà Trần Ngọc Kim H phải hoàn trả đủ chi phí đào tạo mà Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN đã nộp thay bà H với tổng số tiền đã xuất theo hai hóa đơn là 275.835.000 đồng.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

I/ Về thủ tục tố tụng:

Đơn kháng cáo của người đại diện theo pháp luật của Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN làm trong hạn luật định, phù hợp với quy định tại Điều 272, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự. Đương sự đã nộp tạm ứng án phí kháng cáo theo quy định là hợp lệ nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

II/ Về nội dung giải quyết vụ án:

Xem xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy:

[1] Bà Trần Ngọc Kim H vào làm việc tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN theo các bản hợp đồng lao động sau đây:

- Hợp đồng lao động số 346/HĐ-2012, ký ngày 15/8/2012 với thời hạn 01 năm từ 15/8/2012 đến 14/8/2013.

- Hợp đồng lao động số 317/HĐ-2013, ký ngày 15/8/2013 với thời hạn 03 năm từ 15/8/2013 đến 14/8/2016.

- Ngày 18/6/2016 hai bên ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 189/HĐ-2016. Vị trí công việc của bà H là Trợ lý Trưởng phòng nhân sự. Mức lương là 41.000.000 đồng/tháng. Theo bản phụ kiện hợp đồng lao động thì từ ngày 01/4/2017 bà H được bổ nhiệm làm Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự của Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN cho đến khi nghỉ việc.

Vào tháng 11/2017 bà Trần Ngọc Kim H tự đăng ký theo học chương trình đào tạo Thạc sĩ Quản trị Nguồn nhân lực tại Viện đào tạo QT - Trường Đại học K Thành phố Hồ Chí Minh, tổng số tiền học phí của toàn khoá học là 275.835.000 đồng, căn cứ các phiếu đề xuất của bà H, Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN đã xuất tiền để đóng học phí cho bị đơn theo hai (02) đợt, cụ thể:

- Hoá đơn số 0011443, ngày 12/11/2017 với số tiền là 33.300.000 đồng.

- Hoá đơn số 0000443, ngày 13/4/2018 với số tiền là 242.535.000 đồng. Khi khoá học tại Viện đào tạo QT nguồn nhân lực chưa kết thúc, vào ngày 17/9/2018, bà Trần Ngọc Kim H nộp đơn xin nghỉ việc tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN. Ngày 16/11/2018 lãnh đạo Công ty có Quyết định số 01924/QĐTV-2018 giải quyết cho bà H được thôi việc theo nguyện vọng. Sau khi bà H bàn giao công việc Công ty phát hiện bà H đã vi phạm quy chế đào tạo về thời gian phục vụ có thời hạn sau khi kết thúc khóa học nên yêu cầu bà Hoàng phải hoàn trả toàn bộ số tiền mà Công ty đã ứng để đóng học phí thay cho bà dẫn đến tranh chấp phát sinh.

Xét thấy, trước khi bà Trần Ngọc Kim H đăng ký theo học chương trình đào tạo Thạc sĩ Quản trị Nguồn nhân lực thì vào ngày 01/7/2017 Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN đã ban hành quy chế số 017/QCĐT về việc: Đào tạo - Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho nhân viên của Công ty. Theo quy chế này thì đối tượng được đào tạo, bồi dưỡng phải là nhân viên Công ty làm việc theo loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn và phải có cam kết phục vụ đơn vị trong thời gian nhất định. Căn cứ theo vị trí công việc, bà H đủ điều kiện tham gia khoá học được Công ty tài trợ tiền học phí và phải phục vụ cho Công ty trong thời gian 36 tháng kể từ sau khi kết thúc khoá học như ghi

nhận tại Điều 7 của quy chế này. Ngoài ra, tại điểm d Khoản 1 Điều 9 của Quy chế có ghi: "Nhân viên đang trong thời gian cử đi đào tạo - bồi dưỡng mà chấm dứt hợp đồng lao động đều phải bồi thường cho Công ty 100% các khoản chi phí đào tạo (bao gồm cả chi phí đi lại) tính theo từng người được đào tạo".

Trình bày tại phiên toà phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn xác định: Bản quy chế số 017/QCĐT, ngày 01/7/2017 của Công ty có nội dung tương tự như bản quy chế được ban hành tháng 02/2012; gồm 04 Chương và 09 Điều đã được nhân viên của toàn Công ty thông qua, thảo luận; Phòng Hành chính - Nhân sự do bà Trần Ngọc Kim H đảm trách ở thời điểm đó có trách nhiệm công khai quy chế bằng văn bản đến người lao động biết sau khi được ký ban hành.

[2] Ràng buộc bởi quy chế trên, tham dự khoá học từ tháng 11/2017 nhưng đến ngày 17/9/2018 bà Trần Ngọc Kim H nộp đơn xin nghỉ việc và được Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN chấp thuận cho thôi việc vào ngày 16/11/2018. Thời điểm này, chương trình đào tạo Thạc sĩ Quản trị Nguồn nhân lực của khoá học chưa kết thúc; thời gian cam kết phục vụ sau ba năm không có. Như vậy, bà H đã vi phạm điểm d Khoản 1 Điều 9 của bản quy chế nên phải chịu trách nhiệm bồi thường 100% chi phí đào tạo mà Công ty đã nộp cho bà H như chế tài thể hiện tại Chương III bản quy chế về xử lý vi phạm hợp đồng đào tạo bồi dưỡng.

Trình bày tại bản khai ngày 20/6/2019 và đơn tự khai không ghi ngày (bút lục từ số 19 đến 21) bà H cho biết: Công ty chấp nhận thanh toán chi phí khoá đào tạo chuyên môn nhân sự cho bà mà không có bất kỳ yêu cầu nào đối với bà về thoả thuận đào tạo theo quy trình. Bà vô cùng biết ơn Công ty về sự đãi ngộ và cũng là phần thưởng Công ty tặng cho bà sau nhiều năm cống hiến. Cũng theo bà H, vào tháng 11/2017 Tổng giám đốc cũ của Công ty là ông Arif Khan đã đồng ý tài trợ toàn bộ tiền học phí cho bà mà không đưa ra bất cứ điều kiện nào và không ký thoả thuận đào tạo giữa các bên để quy trách nhiệm.

Tại phiên toà phúc thẩm, bà H không thừa nhận đã được thông qua Bản quy chế số 017/QC-ĐT, ngày 01/7/2017 vì với tư cách Trưởng phòng Nhân sự bà không được mời tham gia soạn thảo. Mặc dù có lời khai và trình bày như trên nhưng bị đơn không cung cấp được tài liệu chứng cứ để chứng minh cho việc Tổng Giám đốc cũ là ông Arif Khan đã có văn bản tự nguyện tặng cho bà khoản tiền Công ty đã ứng để đóng học phí cho bà. Hơn nữa, với chức danh là Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự từ tháng 4/2017 cho đến ngày được Công ty cho thôi việc (tháng 11/2018), bà H khai không biết gì về Bản quy chế số 017/QC- ĐT, ngày 01/7/2017 của Công ty là khó thuyết phục, bởi lẽ bà là người nắm giữ cương vị lãnh đạo tại bộ phận nhân sự và là một trong những thành viên của Công ty được hưởng lợi từ quy chế này. Một điểm đáng lưu ý khác là tại phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận và công khai chứng cứ ngày 04/7/2019 (bút lục số 115); lời khai tại các biên bản hoà giải và tại phiên toà sơ thẩm (bút lúc số 116-118; 121-122 và 130-133) bà Trần Ngọc Kim H không có ý kiến gì về bản quy chế số 017/QC-ĐT, ngày 01/7/2017 mà Công ty xuất trình. Kết thúc phần hỏi tại phiên toà phúc thẩm bà H xác nhận ở thời điểm hiện tại bà đã hoàn thành khoá đào tạo Thạc sĩ chuyên ngành, đang chờ xét kết quả tốt nghiệp và hiện đang làm việc tại đơn vị khác với mức lương hàng tháng khoảng 60.000.000 đồng.

[3] Từ phân tích trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy:

Việc Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN khởi kiện yêu cầu bị đơn bà Trần Ngọc Kim H phải có trách nhiệm hoàn trả lại chi phí đào tạo cho Công ty là cơ sở để xem xét. Bởi lẽ Bản quy chế đào tạo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ được phổ biến đến người

lao động của Công ty (kể cả bản quy chế năm 2011) đều xác định: Nhân viên đủ điều kiện để được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên ngành bằng nguồn tiền tài trợ của Công ty phải có thời gian phục vụ nhất định sau khi kết thúc khóa học (đối với bà H là 36 tháng). Nếu nhân viên nghỉ việc, từ chức trong thời gian làm việc sau khi kết thúc khoá học phải hoàn trả lại Công ty chi phí đào tạo theo tỷ lệ tương ứng. Với viện dẫn trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy bị đơn bà Trần Ngọc Kim H đang trong thời gian được Công ty cử đi đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ và khi khóa đào tạo Thạc sĩ chuyên ngành chưa kết thúc thì bà H đã nộp đơn xin nghỉ việc vì lý do cá nhân. Như vậy, bà H đã vi phạm Điều 7 về thời gian, yêu cầu phục vụ và điểm d Khoản 1 Điều 9 của Bản quy chế về Bồi thường chi phí đào tạo của Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN, nên phải chịu trách nhiệm hoàn trả 100% chi phí đào tạo.

Tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn không đồng ý phương án hòa giải mà nguyên đơn đưa ra, vì thế cần chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án lao động sơ thẩm của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh; buộc bị đơn bà Trần Ngọc Kim H phải hoàn trả cho nguyên đơn - Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN toàn bộ chi phí đào tạo do Công ty đã nộp thay cho bà tại Viện đào tạo QT - Trường Đại học K Thành phố Hồ Chí Minh, số tiền đã nộp theo biên lai thu tiền là 275.835.000 đồng như đề nghị của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên toà.

Án phí lao động sơ thẩm, phúc thẩm sẽ được giải quyết theo quy định của pháp luật về lao động.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ vào Khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ vào điểm c, điểm d Khoản 2 Điều 62 Bộ luật Lao động;

Căn cứ vào Nghị quyết 326/2016/UBTVQH, ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội về mức thu, nộp, miễn, giảm, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Toà án;

Căn cứ vào Luật Thi hành án Dân sự;

Xử:

I/ Đơn kháng cáo của nguyên đơn - Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN làm trong thời hạn luật định và nguyên đơn đã nộp tạm ứng án phí kháng cáo theo quy định là hợp lệ nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

II/ Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Sửa bản án lao động sơ thẩm số 48/2019/LĐ-ST, ngày 21/8/2019 của Toà án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN. Buộc bị đơn bà Trần Ngọc Kim H phải có trách nhiệm hoàn trả cho nguyên đơn - Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN khoản tiền chi phí đào tạo số tiền 0là 275.835.000 đ (Hai trăm bảy mươi lăm triệu, tám trăm ba mươi lăm nghìn đồng).

Thi hành ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

2. Án phí lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn PVN không phải chịu, được nhận lại số tiền tạm ứng án phí đã tạm nộp là 4.137.525 đ (Bốn triệu, một trăm ba mươi bảy nghìn,

năm trăm hai mươi lăm đồng) theo biên lai thu tạm ứng án phí số AA/2018/0007560, ngày 24/5/2019 của Chi cục Thi hành án Dân sự Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn bà Trần Ngọc Kim H phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 8.275.000 đ (Tám triệu, hai trăm bảy mươi lăm nghìn đồng), nộp tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, nếu bị đơn không thi hành hoặc không thi hành đầy đủ số tiền phải hoàn trả như đã nêu tại phần quyết định của bản án này thì hàng tháng bị đơn còn phải chịu thêm khoản tiền lãi theo quy định tại Khoản 2 Điều 468 Bộ Luật Dân sự (2015) tương ứng thời gian và số tiền 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 thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Án xử phúc thẩm có hiệu lực pháp luật thi hành ngay sau khi tuyên án.

Nguồn: https://congbobanan.toaan.gov.vn

Tầng 6 tòa nhà Thành Lợi, 249 Nguyễn Văn Linh, Đà Nẵng
0236 3822 678 – 0905 102 425
phongpartnerslaw@gmail.com
phong-partners.com

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

BẢN ÁN 01/2021/LĐ-PT NGÀY 04/01/2021 VỀ TRANH CHẤP BỒI THƯỜNG CHI PHÍ ĐÀO TẠO

Trong các ngày 30 tháng 12 năm 2020 và 04 tháng 01 năm 2021, tại Trụ sở Toà án nhân dân thành phố Hà Nội xét xử phúc thẩm vụ án tranh chấp về Lao động thụ lý số 40/2020/TLPT-LĐ ngày 10 tháng 11 năm 2020.

Do Bản án Lao động sơ thẩm số 05/2020/LĐ-ST ngày 15/9/2020 của Tòa án nhân quận Ba Đình bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 271/2020/QĐXX ngày 04 tháng 12 năm 2020 và Quyết định hoãn phiên tòa số 900/2020/QĐXX ngày 21 tháng 12 năm 2020, giữa các bên đương sự :

1. Nguyên đơn: Ông **Nguyễn Đại N,** sinh năm 1969**.**

Địa chỉ: Số 25 ngõ 149, phố K, phường T, quận Đống Đa, thành phố Hà Nội. Người đại diện theo ủy quyền: Ông **Nguyễn Mạnh T**, sinh năm 1976.

Nơi ở: Số 21 phố T, phường Đ, quận Hoàn Kiếm, Hà Nội. (Theo hợp đồng ủy quyền ngày 05/5/2020).

2. Bị đơn: Bệnh viện Đa khoa X.

Địa chỉ: Số 12 phố C, phường Đ, quận Ba Đình, thành phố Hà Nội.

Đại diện theo pháp luật: Ông **Nguyễn Đình H** - Giám đốc.

Đại diện theo ủy quyền: Chị **Bùi Thị Hải Y** và chị **Trần Thủy H** (Giấy ủy quyền số 2418/UQ-BVĐKXP ngày 17/8/2020).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho Bệnh viện Đa khoa X:

Ông **Nguyễn Mạnh H**- Luật sư Công ty TNHH Luật S Việt Nam thuộc Đoàn Luật sư thành phố Hà Nội.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo Hồ sơ vụ án và Bản án sơ thẩm, nội dung vụ án như sau:

Ông Nguyễn Đại N vào làm việc tại Bệnh viện Đa khoa X trên cơ sở hợp đồng làm việc không xác định thời hạn kể từ ngày 01/6/2006, với chức danh chuyên môn: Bác sĩ điều trị. Ngày 30 tháng 12 năm 2016 ông N và Bệnh viện ký hợp đồng làm việc không xác định thời hạn kể từ ngày 10/11/2016, với chức danh chuyên môn: Bác sĩ (hạng III).

Ngày 31/3/2016, ông N được Sở Y tế cử đi dự thi tuyển sinh Bác sỹ chuyên khoa cấp II năm 2016 theo quyết định số 932/QĐ-SYT ngày 31/3/2016. Sau khi trúng tuyển ông N được Sở Y tế cử đi học theo Quyết định số 3769/QĐ-SYT ngày 06 tháng 9 năm 2016.

Trước đó, ngày 23 tháng 3 năm 2016 ông N đã ký Bản cam kết với Bệnh viện Đa khoa X về việc nếu không hoàn thành thời gian cam kết tối thiểu sau khi đi đào tạo về thì phải bồi thường cho Bệnh viện toàn bộ chi phí đào tạo theo Quy chế chi tiêu nội bộ của Bệnh viện và theo quy định của Nhà nước.

Từ tháng 9 năm 2016 đến tháng 9 năm 2018, ông N đi học tại trường Đại học Y Hà Nội. Chi phí khóa học hết 25.500.000 đồng và chi phí này do Bệnh viện Đa khoa X chi trả.

Sau khi đi đào tạo về, ông N đã phục vụ Bệnh viện Đa khoa X được 15 tháng (từ tháng 10/2018 đến hết tháng 12/2019) và sau đó ông N làm đơn xin chuyển công tác và thông báo chấm dứt hợp đồng làm việc.

Ngày 06/01/2020 Bệnh viện quyết định thành lập Hội đồng xét đền bù chi phí đào tạo và ngày 07/01/2020 Hội đồng xét đền bù chi phí đào tạo đã họp thống nhất kết luận do ông N chưa phục vụ đủ thời gian cam kết sau khi hoàn thành khóa học nên phải bồi thường số tiền là:

+ Đền bù theo quy định tại Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 với tổng số tiền là 19.125.000 đồng.

+ Đền bù theo Quy chế chi tiêu nội bộ của Bệnh viện Đa khoa X số tiền 641.760.686 đồng.

Theo quy định tại Điều 9 Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ thì mỗi năm công tác được tính giảm tối đa 1% chi phí đền bù (không tính thời gian tập sự và thời gian sau đào tạo): Tổng thời gian công tác của ông N là 13 năm (từ tháng 6/2006 đến 9/2018).

Tổng chi phí được giảm: (19.125.000 đồng + 641.760. 686 đồng) x 1% x 13 năm = 85.915.139 đồng Sau khi giảm 85.915.139 đồng theo điều kiện giảm trừ của quy định Nhà nước, tổng số tiền ông N phải nộp đền là: 574.970.547 đồng. Ông N đã nộp số tiền đề bù chi phí đào tạo là 574.970.547 đồng.

Ngày 09/01/2020 Bệnh viện ban hành thông báo về việc đền bù chi phí đào tạo đối với ông N và ông N đã nộp đủ số tiền đền bù là 574.970.547 đồng.

Sau khi ông N thực hiện đền bù xong, ngày 06 tháng 02 năm 2020 Giám đốc Bệnh viện Đa khoa X đã ký Quyết định số 295/QĐ-BVĐKXP về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông N.

Do ông N không thực hiện đủ thời gian làm việc sau khóa học và vi phạm cam kết nên ông N đã bồi thường chi phí đào tạo cho Bệnh viện Đa khoa X số tiền 574.970.547 đồng.

Ngày 18/5/2020, ông N gửi Đơn khởi kiện đến Tòa án nhân dân quận Ba Đình, thành phố Hà Nội. Ông N cho rằng do không am hiểu về pháp luật nên ông đã chấp nhận bồi thường với số tiền 574.970.547 đồng. Ông N nhận thấy quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm nghiêm trọng nên ông N đề nghị Tòa án nhân dân quận Ba Đình giải quyết những vấn đề sau:

1/ Ông N chỉ chấp thuận nộp đền bù số tiền phục vụ đào tạo theo quy định của chính phủ tại Nghị định số 101/2017/NG-CP ngày 01/9/2017, số tiền cụ thể là.

-Phí đền bù: S = F : T1 x (T1-T2).

Trong đó: S = (Tổng chi phí khóa học: Thời gian yêu cầu phục vụ sau khi hoàn thành khóa học) x (Thời gian yêu cầu phục vụ sau khi hoàn thành khóa học – Thời gian đã phục vụ sau đào tạo). Thời gian phục vụ sau đào tạo được tính từ tháng 10/2018 đến hết 12/2019.

S = (25.500.000 đồng /60 tháng) x (60 tháng- 15 tháng) = 425.000đồng x 45 = 19.125.000 đồng.

-Giảm chi phí đền bù theo quy định:

Tổng thời gian công tác: 13 năm (từ tháng 6/2006 đến tháng 9/2018) Tổng chi phí được giảm: 19.125.000 đồng x 1% x13 năm = 2.486.250 đồng.

- Tổng chi phí phải đền bù theo quy định Nhà nước là: (19.125.000 đồng – 2.486.250 đồng) = 16.638.750 đồng.

2/ Yêu cầu Bệnh viên Đa khoa X hoàn trả lại cho ông N số tiền đền bù phí đào tạo trái quy định của Nhà nước là:574.970.547 đồng – 16.638.750 đồng = 558.331.797 đồng.

Bệnh viện Đa khoa X không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông N và cho rằng ông N đã không thực hiện cam kết với Bệnh viện về thời gian làm việc tối thiểu sau khi tốt nghiệp nên phải bồi thường chi phí đào tạo theo quy định của Nhà nước và Quy chế chi tiêu nội bộ. Việc Bệnh viện yêu cầu ông N đền bù chi phí đào tạo như trên là đúng quy định của pháp luật. Bệnh viện Đa khoa X đã ban hành Quy chế chi tiêu nội bộ đã thông qua Hội nghị công nhân viên chức nên không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông N. Bản thân ông N đã được tham gia đóng góp ý kiến với dự thảo Quy chế chi tiêu nội bộ và quy chế này sau khi được thông qua toàn thể bệnh viện đã được gửi Sở Y tế và Công đoàn cấp ngành y tế để giám sát thực hiện.

Quá trình giải quyết vụ án, Tòa án nhân dân quận Ba Đình đã tiến hành hòa giải nhưng ông N và Bệnh viện Đa khoa X không thống nhất thỏa thuận được các tranh chấp.

*Tại Bản án sơ thẩm số **05**/2020/LĐ-ST ngày 15/9/2020 của Tòa án nhân dân quận Ba Đình đã quyết định như sau:*

Xử:

1, Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện về việc đòi lại chi phí đào tạo của ông Nguyễn Đại N đối với Bệnh viện Đa khoa X.

2, Về án phí: Ông Nguyễn Đại N phải chịu án phí lao động sơ thẩm là:15.166.636 đồng.

Xác nhận ông Nguyễn Đại N đã nộp 7000.000 đồng tạm ứng án phí lao động theo biên lai số 0024651 ngày 22 tháng 7 năm 2020 tại Chi cục thi hành án dân sự. Còn phải nộp tiếp 8.166.636 đồng.

Bệnh viện Đa khoa X không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Ngoài ra Bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo.

Sau khi xét xử, ngày 15/9/2020 ông Nguyễn Đại N đã làm đơn kháng cáo Bản án với nội dung không đồng ý với quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm, ông N đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông.

Tại phiên tòa phúc thẩm, ông N vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và các nội dung kháng cáo, đồng thời đại diện ủy quyền của ông N trình bày thêm rằng ông N không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, ông N được tuyển dụng là viên chức, do vậy ông N được điều chuyển công tác mà không phải là tự ý bỏ việc để chuyển sang nơi khác làm việc. Ông N không phải thanh toán trả lại chi phí đào tạo cho Bệnh viện Đa khoa X, do vậy ông N đề nghị trả lại toàn bộ số tiền ông N đã nộp cho Bệnh viện Đa khoa X khi ông N chuyển công tác.

Đại diện ủy quyền và Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Bệnh viện Đa khoa X đã thống nhất đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm giữ nguyên quyết định của Bản án sơ thẩm, không chấp nhận kháng cáo và các yêu cầu của ông Nguyễn Đại N.

Đại diện ủy quyền của ông Nguyễn Đại N đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm đưa bổ sung Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là đại diện Bộ Nội Vụ *(để giải thích, làm rõ quy định về đền bù chi phí đào tạo đối với viên chức theo Thông tư 07/VBHN-BNV ngày 03/7/2019 mà Bộ ban hành hướng dẫn về tuyển dụng, ký kết hợp đồng và chi phí đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức)* và đại diện Sở Y tế Hà Nội *(để làm rõ về vấn đề thuyên chuyển ông Nguyễn Đại N đến nhận công tác tại Viện huyết học – Truyền máu Trung ương theo Quyết định số 151/QĐ-SYT ngày 05/02/2020 là trường hợp hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc hay đa phương chấm dứt hợp đồng làm việc).*

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội có quan điểm:

Thẩm phán, Hội đồng xét xử đã tiến hành giải quyết và đưa vụ án ra xét xử theo đúng quy định của pháp luật. Những người tham gia tố tụng đã chấp hành đúng quy định của pháp luật. Về nội dung vụ án: Đề nghị Hội đồng xét xử bác kháng cáo của ông Nguyễn Đại N và giữ nguyên Bản án sơ thẩm số **05**/2020/LĐ-ST ngày 15/9/2020 của Tòa án nhân dân quận Ba Đình, thành phố Hà Nội.

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 phúc thẩm nhận định:

[1] Về thẩm quyền thụ lý và giải quyết: Ông Nguyễn Đại N nộp đơn khởi kiện vụ án tranh chấp về lao động đối với bị đơn là Bệnh viện Đa khoa X tại Tòa án nhân dân quận Ba Đình, thành phố Hà Nội. Bệnh viên đa khoa X có trụ sở làm việc tại số 12 phố C, phường Đ, quận Ba Đình, thành phố Hà Nội. Do vậy, Tòa án nhân dân quận Ba Đình thụ lý sơ thẩm giải quyết vụ án là đúng thẩm quyền phù hợp với Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

Về việc đại diện ủy quyền của ông Nguyễn Đại N đề nghị đưa bổ sung đại diện Bộ Nội Vụ và đại diện Sở Y tế Hà Nội tham gia tố tụng với tư cách Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan, Hội đồng xét xử xét thấy theo quy định tại khoản 4 Điều 68 Bộ luật tố tụng dân sự thì Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trong vụ án là người mà việc giải quyết vụ án có liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của họ, việc đưa vào tham gia chỉ để giải thích các quy định của pháp luật là không đúng với quy định này. Do vậy, Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu này của phía Nguyên đơn.

[2] Về nội dung: Xét nội dung kháng cáo của ông Nguyễn Đại N, Hội đồng xét xử nhận thấy:

[2.1]. Bệnh viện Đa khoa X là đơn vị hành chính sự nghiệp trực thuộc Sở Y tế Hà Nội, có tư cách pháp nhân.

Ông N làm việc tại Bệnh viện Đa khoa X theo chế độ hợp đồng làm việc không xác định thời hạn, hưởng lương từ quỹ lương của Bệnh viện theo ngạch, bậc lương đối với viên chức do Nhà nước quy định tại Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính Phủ nên ông N là viên chức làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập.

Quá trình tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc, cử đi đào tạo đối với ông N của Bệnh viện Đa khoa X được thực hiện theo quy định của Luật viên chức và các văn bản hướng dẫn. Bệnh viện ký hợp đồng làm việc với ông N theo quy định tại Điều 25 và Điều

26 Luật viên chức và áp dụng loại "Hợp đồng làm việc không xác định thời hạn" ban hành kèm Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25/12/2012 của Bộ Nội Vụ hướng dẫn về tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc và đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức.

Như vậy, quan hệ lao động được xác lập giữa Bệnh viện Đa khoa X và ông N là quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động với viên chức làm công tác chuyên môn. Do đó, căn cứ các quy định của Luật viên chức và các văn bản hướng dẫn để xác định trách nhiệm bồi thường của viên chức đối với đơn vị sử dụng lao động trong trường hợp viên chức có vi phạm.

Việc bồi thường chi phí đào tạo của ông N đối với Bệnh viện Đa khoa X được thực hiện theo quy định tại khoản 3 Điều 35 Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn.

Theo quy định tại Điều 7, Điều 8 Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 của Chính phủ về "Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức" và Điều 17 Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25/12/2012 của Bộ Nội Vụ thì "Chi phí đền bù bao gồm học phí và tất cả các khoản chi phí khác phục vụ cho khóa học, không tính lương và các khoản phụ cấp (nếu có)".

[2.2]. Tại khoản 4.3 điều 4 Quy chế chi tiêu nội bộ của Bệnh viện Đa khoa X quy định: Nếu viên chức chưa thực hiện đủ thời gian theo cam kết thì phải bồi hoàn tất cả chi phí đào tạo mà Bệnh viện đã chi trong thời gian viên chức được cử đi đào tạo theo quy định của Nhà nước và theo quy định của Bệnh viện là tổng các loại tiền thưởng, hỗ trợ thu nhập hàng tháng x 5 lần (trong thời gian tham gia khóa đào tạo). Quy chế chi tiêu nội bộ của Bệnh viên đa khoa X đã đưa ra tiêu chí này là không trái với quy định của pháp luật. Bệnh viện cho rằng đây là thỏa thuận với người lao động để họ có trách nhiệm và nghĩa vụ trong việc thực hiện hợp đồng lao động mà Bệnh viện đã ký kết với họ.

Xét thấy, trong thời gian hai năm ông N đi đào tạo ngoài hưởng tiền lương, phụ cấp, ông N còn được Bệnh viện trả 167.311.183 đồng, bao gồm khoản thu nhập tăng thêm từ khoản tiền tự chủ theo Quy chế chi tiêu nội bộ quy định. Số tiền này, Bệnh viện đã chi cho ông N trong thời gian ông N đi học không phải là lương và các khoản phụ cấp theo quy định của Bộ luật Lao động và Nghị định số 05/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

Quy chế chi tiêu nội bộ của Bệnh viện Đa khoa X đã được trưng cầu ý kiến của các phòng, khoa trong Bệnh viện và được thông qua Đại hội công nhân viên chức, bản thân ông N trước khi tham gia khóa học đã có bản cam kết với Bệnh viện sau khi tốt nghiệp trở lại làm việc tại Bệnh viện Đa khoa X tối thiểu là 05 năm, nếu không hoàn thành thời gian cam kết tối thiểu thì cam kết bồi thường cho Bệnh viện Đa khoa X toàn bộ chi phí đào tạo theo Quy chế chi tiêu nội bộ của Bệnh viện và theo đúng quy định của Nhà nước.

Tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của ông N xác nhận ông N có ký cam kết trước khi đi học, trong Hợp đồng lao động ông N ký với Bệnh viện có quy định ông N được hưởng các phúc lợi theo quy định hiện hành của Bệnh viện và chấp hành nội quy, quy chế của đơn vị, bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

Bản cam kết của ông N ký ngày 23/3/2016 với Bệnh viện Đa khoa X với nội dung được tóm tắt như sau:

" Sau khi tốt nghiệp trở lại làm việc tại Bệnh viện Đa khoa X tối thiểu là 05 năm…… Nếu tôi không hoàn thành thời gian cam kết tối thiểu nói trên, tôi cam kết bồi

thường cho Bệnh viện Đa khoa X toàn bộ chi phí đào tạo theo quy chế chi tiêu nội bộ của Bệnh viện và theo đúng quy định của Nhà nước ...” Ông N đã xác nhận Bản cam kết ngày 23 tháng 3 năm 2016 do ông điền thông tin và ký là hoàn toàn tự nguyện không bị ai ép buộc. Ông N cho rằng thỏa thuận này là trái luật, tuy nhiên Hội đồng xét xử cho rằng đấy là thỏa thuận mang tính chất tự nguyện của hai bên, phù hợp với thỏa thuận trong Hợp đồng lao động, Quy chế chi tiêu nội bộ và không vi phạm điều cấm của pháp luật.

Xét thấy, do ông N vi phạm cam kết nên Bệnh viện Đa khoa X đã yêu cầu ông N bồi thường chi phí đào tạo theo các quy định của pháp luật và Quy chế chi tiêu nội bộ của Bệnh viện Đa khoa X, ông N đã bồi thường cho Bệnh viện chi phí đào tạo số tiền 574.970.547 đồng là phù hợp với quy định của pháp luật và Bản cam kết mà ông N đã ký ngày 23 tháng 3 năm 2016.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện ủy quyền của ông N trình bày ông N không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và ông N được tuyển dụng là viên chức nên ông N được điều chuyển công tác sang đơn vị khác cũng là cơ quan nhà nước mà không phải chấm dứt hợp đồng lao động, do vậy ông N không phải bồi hoàn chi phí đào tạo. Hội đồng xét xử nhận định ông N vào làm việc tại Bệnh viên Đa khoa X theo hợp đồng không xác định thời hạn đúng theo quy định tại Điều 2 Luật Viên chức (Điều 2 Luật Viên chức quy định: *Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc*.) do vậy khi ông N có Đơn xin chuyển công tác và thông báo chấm dứt hợp đồng làm việc gửi Bệnh viện tức là ông N đã chủ động, đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc.

Do đó, Hội đồng xét xử sơ thẩm đã quyết định bác các yêu cầu khởi kiện của ông N là có cơ sở pháp lý và đúng quy định của pháp luật.

Về án phí lao động sơ thẩm, do không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Đại N, cấp sơ thẩm đã quyết định buộc ông N phải chịu án phí và Bệnh viện không phải chịu án phí lao động sơ thẩm như Bản án sơ thẩm đã tuyên là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự; Khoản 3 Điều 26 Nghị quyết 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 và điểm c Mục 1.5 Phần A danh mục án phí, lệ phí ban hành kèm theo Nghị quyết 326/2016/NQ-UBTVQH14.

Từ nhận định, đánh giá trên, Hội đồng xét xử xét thấy không có căn cứ để chấp nhận kháng cáo của ông Nguyễn Đại N, do vậy căn cứ khoản 1 Điều 308 Luật tố tụng dân sự xử không chấp nhận kháng cáo của ông Nguyễn Đại N và giữ nguyên các quyết định của Bản án sơ thẩm.

Về án phí phúc thẩm: Do bác kháng cáo nên ông Nguyễn Đại N phải chịu án phí phúc thẩm theo quy định tại khoản 1 Điều 148 Luật tố tụng dân sự.

Nhận định của Hội đồng xét xử phù hợp với quan điểm đề nghị của vị đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Áp dụng Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; khoản 1 Điều 147; khoản 1 Điều 148 ; Điều 271, Điều 273, khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự.

Căn cứ Điều 2; khoản 1 Điều 9; khoản 3 Điều 35; khoản 6 Điều 56 Luật viên chức năm 2010; Điều 7, Điều 8 Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồ dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Căn cứ Điều 16 và Điều 17 Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25/12/2012 của Bộ nội vụ hướng dẫn về tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc và đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức.

Khoản 3 Điều 26 Nghị quyết 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 và Điểm c Mục 1.5 Phần A danh mục án phí, lệ phí ban hành kèm theo Nghị quyết 326.

Xử:

1. Không chấp nhận kháng cáo của ông Nguyễn Đại N, giữ nguyên Bản án sơ thẩm số **05**/2020/LĐ-ST ngày 15/9/2020 của Tòa án án nhân dân quận Ba Đình, thành phố Hà Nội.

2. Về án phí phúc thẩm, ông Nguyễn Đại N phải chịu 300.000 đồng và được trừ vào tiền tạm ứng án phí đã nộp tại biên lai số AA/2018/0024760 ngày 15/9/2020 tại Chi cục thi hành án dân sự quận Ba Đình.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực kể từ ngày 04 tháng 01 năm 2021.

Nguồn: https://congbobanan.toaan.gov.vn