

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 06/2021/LĐ-PT

Ngày: 06-4-2021

V/v tranh chấp về bị đơn
phương chấp dứt hợp đồng
lao động

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Minh Tấn.

Các thẩm phán:

1. Ông Nguyễn Đắc Cường;

2. Ông Nguyễn Công Lực.

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

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

Trong các ngày 31/3/2021 và ngày 06/4/2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 01/2021/TLPT-LĐ ngày 04 tháng 01 năm 2021 về việc tranh chấp về bị đơn phương chấp dứt hợp đồng lao động;

Do Bản án lao động sơ thẩm số 06/2020/LĐ-ST ngày 17/08/2020 của Tòa án nhân dân thị xã T bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 10/2021/QĐXX-PT ngày 04 tháng 3 năm 2021, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông T.Đ.T, sinh năm 1958; địa chỉ: Thành phố H, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà D.T.D, sinh năm 1979; địa chỉ: Thành phố H, tỉnh Đồng Nai là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền ngày 09-10-2019); có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông N.T.T - Luật sư Công ty Luật P thuộc Đoàn luật sư tỉnh Đồng Nai; có mặt.

Bị đơn: Công ty C; địa chỉ: Thị xã T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông L.M.T, sinh năm 1974; địa chỉ: Thành phố H, tỉnh Đồng Nai là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền ngày 25-12-2019); có mặt.

Án có kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn bà D.T.D trình bày:

Ông T.Đ.T làm việc tại Công ty C (Sau đây gọi tắt là Công ty C) từ ngày 04-8-2004, thời gian thử việc là 01 tháng, sau đó hai bên ký kết hợp đồng xác định thời hạn là 01 năm, hết thời hạn 01 năm thì giữa ông T.Đ.T và Công ty C ký kết hợp đồng không xác định thời hạn, công việc chính là Phó giám đốc xưởng. Đến ngày 29-5-2019 thì Công ty C ban hành quyết định số 15/CDHDLĐ-2019 chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.Đ.T, mức lương của ông T.Đ.T khi bị chấm dứt hợp đồng lao động là 13.164.000 đồng/tháng. Lý do Công ty C đưa ra để chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.Đ.T là do ông T.Đ.T đã hết tuổi lao động (trên 60 tuổi) và công ty không có nhu cầu sử dụng người lao động cao tuổi.

Ông T.Đ.T không đồng ý với lý do chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty C vì theo quy định của Bộ luật Lao động thì không có quy định hết tuổi lao động, ngoài ra thời gian đóng bảo hiểm của ông T.Đ.T chưa đủ năm để nghỉ hưu theo khoản 1 Điều 187 Bộ luật Lao động. Theo quy định tại Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 thì việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty C là trái quy định của pháp luật. Trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.Đ.T, Công ty C đã đưa ông T.Đ.T đi kiểm tra sức khỏe và sức khỏe ông T.Đ.T đạt loại II. Điều này cho thấy lý do ông T.Đ.T hết tuổi lao động mà công ty đưa ra để chấm dứt hợp đồng lao động là hoàn toàn không có căn cứ và trái pháp luật.

Mặt khác, trong thời gian làm việc tại Công ty C, ông T.Đ.T thuộc diện người lao động được rút ngắn thời giờ làm việc nhưng vẫn hưởng đủ lương. Cụ thể theo quy định tại khoản 10 Điều 3 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10-5-2013 của Chính phủ hướng dẫn thực hiện một số điều của Bộ luật Lao động thì tính từ ngày 21-5-2017 đến tháng 5-2019 khi ông T.Đ.T đã đủ 59 tuổi thì ông T.Đ.T được rút ngắn 01 giờ làm việc nhưng vẫn hưởng đủ lương. Tuy nhiên, do đặc thù công việc nên công ty không bố trí cho ông T.Đ.T nghỉ trước 01 giờ theo quy định và hàng tháng công ty cũng không thanh toán tiền làm thêm giờ cho ông T.Đ.T. Theo quy định của pháp luật thời gian 01 giờ làm công ty phải tính là thời gian làm thêm giờ theo tỷ lệ 150% giờ làm việc tiêu chuẩn cho ông T.Đ.T, tính đến tháng 5-2019 tổng số giờ mà ông T.Đ.T phải làm thêm nhưng chưa được thanh toán cụ thể: Năm 2017 là 194 giờ, năm 2018 là 300 giờ và năm 2019 là 121 giờ. Tổng cộng là 615 giờ, với mức lương trước khi nghỉ việc là 13.164.000 đồng/ tháng, chia cho số giờ làm việc thì lương một giờ của ông T.Đ.T là 75.223 đồng. Tổng số tiền làm thêm giờ công ty chưa thanh toán là 615 giờ x 75.223 đồng x 150% = 69.393.217 đồng.

Việc Công ty C đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông T.Đ.T nên ông T.Đ.T khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau:

Yêu cầu hủy Quyết định số 15-CDHĐLĐ-2019 ngày 29-5-2019 về việc chấm dứt hợp đồng lao động và nhận ông T.Đ.T trở lại làm việc; trả tiền lương trong những ngày ông T.Đ.T không được làm việc tạm tính từ ngày 01-6-2019 đến ngày bố trí công việc cũ cho ông T.Đ.T, tạm tính 14 tháng 13 ngày x 13.164.000 đồng = 190.878.000 đồng; thanh toán 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 02 tháng x 13.164.000 đồng = 26.328.000 đồng và yêu cầu Công ty C phải thanh toán cho ông T.Đ.T tổng số tiền làm thêm giờ do rút ngắn thời giờ làm việc là 69.393.217 đồng. Tổng số tiền mà ông T.Đ.T yêu cầu Công ty C phải thanh toán là 286.599.217 đồng. Buộc Công ty C phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tương ứng với số tiền lương ông T.Đ.T không được làm việc tại Công ty C.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn ông L.M.T trình bày: Ông T.Đ.T làm việc tại Công ty C (Sau đây gọi tắt là Công ty C) từ ngày 04-8-2004, thời gian thử việc là 01 tháng, sau đó hai bên ký kết hợp đồng xác định thời hạn là 01 năm, hết thời hạn 01 năm thì giữa ông T.Đ.T và Công ty C ký kết hợp đồng không xác định thời hạn, công việc chính là Phó giám đốc xưởng, mức lương của ông T.Đ.T trước khi nghỉ việc tại Công ty C là 13.164.000 đồng/tháng.

Ngày 29-5-2019 Công ty C có ban hành quyết định số 15/CDHĐLĐ-2019 về chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.Đ.T vì ông T.Đ.T đã hết tuổi lao động (trên 60 tuổi) và công ty không có nhu cầu sử dụng người lao động cao tuổi. Công việc của ông T.Đ.T phải quản lý hơn 1.000 công nhân do đó công ty nhận thấy ông T.Đ.T không phù hợp để làm việc nên công ty có thỏa thuận với ông T.Đ.T làm công việc khác nhưng ông T.Đ.T không đồng ý. Công ty có thỏa thuận, làm việc với ông T.Đ.T theo các biên bản sau: Biên bản làm việc ngày 14-02-2019, Biên bản họp hội đồng giải quyết việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động đủ điều kiện tuổi đời nghỉ việc theo quy định ngày 07-3-2019, Biên bản thỏa thuận việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động cao tuổi ngày 19-3-2019 (có sự chứng kiến của Liên đoàn lao động thị xã T), Biên bản thỏa thuận việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động cao tuổi ngày 04-4-2019 và Biên bản làm việc phổ biến thông báo thời gian báo trước về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động cao tuổi ngày 16-4-2019. Tại các biên bản làm việc, thỏa thuận thì ông T.Đ.T không đồng ý việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty thỏa thuận với ông T.Đ.T làm công việc khác phù hợp với người cao tuổi, vẫn giữ mức lương như cũ và ký kết hợp đồng xác định thời hạn là 02 năm nhưng ông T.Đ.T không đồng ý. Trước khi chấm dứt hợp đồng lao động thì công ty có báo trước cho ông T.Đ.T 45 ngày theo Thông báo số 01-TB-CDHĐLĐ-2019 ngày 15-4-2019. Ông T.Đ.T có ký nhận thông báo trên vào ngày 15-4-2019. Vào ngày 27-5-2019 công

ty có làm văn bản báo cáo Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Dương về trường hợp của ông T.Đ.T. Đến ngày 29-5-2019 Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.Đ.T. Khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.Đ.T thì ông T.Đ.T đã hơn 60 tuổi. Về căn cứ pháp lý thì bị đơn căn cứ vào Điều 6 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12-01-2015 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động quy định về việc người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động khi không có nhu cầu.

Đối với số tiền làm thêm giờ do rút ngắn thời giờ làm việc của ông T.Đ.T yêu cầu thì công ty không đồng ý. Bởi, theo quy định tại Điều 166, 167 của Bộ luật Lao động quy định người lao động được rút ngắn thời giờ làm việc nhưng phải thỏa thuận với người sử dụng lao động về thời gian rút ngắn. Khi làm việc tại công ty thì ông T.Đ.T không thỏa thuận và không thống nhất việc nghỉ hưu. Ngoài ra, trong quá trình làm việc tại Công ty C thì công ty đã tạo điều kiện cho ông T.Đ.T không phải làm việc đủ 8 giờ, ông T.Đ.T có thể về trước từ 01 giờ đến 02 giờ mỗi ngày, tất cả mọi người trong công ty đều biết việc này. Do đó, việc Công ty C chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.Đ.T là đúng theo quy định của pháp luật nên công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Công ty đồng ý hỗ trợ cho ông T.Đ.T 06 tháng tiền lương.

Bản án lao động sơ thẩm số 06/2020/LĐ-ST ngày 17/08/2020 của Tòa án nhân dân thị xã T đã quyết định:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông T.Đ.T với bị đơn Công ty C về thanh toán tiền làm thêm giờ.

Buộc Công ty C phải thanh toán cho ông T.Đ.T số tiền làm thêm giờ là 69.393.217 đồng (Sáu mươi chín triệu ba trăm chín mươi ba nghìn hai trăm mười bảy đồng).

Ghi nhận sự tự nguyện của CÔNG TY C hỗ trợ cho ông T.Đ.T 06 tháng tiền lương với số tiền 78.984.000 đồng (Bảy mươi tám triệu chín trăm tám mươi bốn nghìn đồng). Tổng số tiền Công ty C phải thanh toán cho ông T.Đ.T là 148.377.217 đồng (Một trăm bốn mươi tám triệu ba trăm bảy mươi bảy nghìn hai trăm mười bảy đồng).

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thi hành xong số tiền phải thi hành thì còn phải trả lãi theo quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông T.Đ.T với bị đơn Công ty C về việc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Án sơ thẩm còn tuyên án phí lao động sơ thẩm và quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 20/08/2020, nguyên đơn làm đơn kháng cáo một phần nội dung quyết định của án sơ thẩm về việc không được chấp nhận yêu cầu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Ngày 26/08/2020, bị đơn làm đơn kháng cáo toàn bộ nội dung quyết định của án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện nguyên, đại diện bị đơn vẫn giữ yêu cầu kháng cáo, không cung cấp thêm chứng cứ.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn ông N.T.T trình bày: Theo quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động được quy định tại Điều 38 Bộ luật Lao động. Nhận thấy việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T.Đ.T là trái pháp luật. Mặt khác, thực hiện quy định về người lao động cao tuổi trong thời gian làm việc ông T.Đ.T thuộc diện người lao động được rút ngắn thời gian làm việc nhưng vẫn hưởng đủ lương. Cụ thể tại khoản 2 Điều 166 của Bộ luật Lao động, khoản 10 Điều 3 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10-5-2013 của Chính phủ hướng dẫn thực hiện một số điều của Bộ luật Lao động, thì tính từ ngày 21-5-2017, khi ông T.Đ.T 59 tuổi sẽ được rút ngắn 1 giờ làm việc nhưng vẫn hưởng đủ lương. Do đặc thù công việc công ty không bố trí cho ông T.Đ.T nghỉ trước 01 giờ theo quy định và cũng không thanh toán tiền làm thêm giờ cho ông T.Đ.T với tổng số giờ mà ông T.Đ.T đã làm từ năm 2017 đến tháng 05-2019 là 615 giờ, theo mức lương 13.164.000 đồng/tháng chia cho số giờ làm việc thì mỗi giờ làm việc ông T.Đ.T được thanh toán là 75.223 đồng, với tổng số tiền là 69.393.217 đồng. Việc Công ty C đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không tuân thủ các quy định tại các Điều 37, 38, 39 của Bộ luật Lao động thì theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động đây là trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên căn cứ vào Điều 42 của Bộ luật Lao động đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ý kiến đại diện Viện kiểm sát tham gia phiên tòa:

Về thủ tục tố tụng: Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm và các đương sự đã chấp hành đúng trình tự thủ tục theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung vụ án: Án sơ thẩm xác định bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.Đ.T vào ngày 29/05/2019, khi đó ông T.Đ.T hơn 61 tuổi và công ty không có nhu cầu sử dụng lao động cao tuổi là phù hợp quy định pháp luật. Tiền lương làm thêm giờ phải được hưởng của ông T.Đ.T khi ông đủ 59 tuổi đến khi chấm dứt hợp đồng lao động theo cách tính của cấp sơ thẩm 615 giờ, thành tiền 69.393.217 đồng và ý chí tự nguyện hỗ trợ cho ông T.Đ.T tại phiên tòa sơ thẩm của đại diện nguyên đơn cũng phù hợp quy định pháp luật. Vì vậy đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn cũng như bị đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án và căn cứ kết quả tranh tụng tại phiên tòa, ý kiến của đại diện Viện kiểm sát, Tòa án nhận định.

[1] *Về thủ tục tố tụng:* Đơn kháng cáo của bị đơn làm và nộp trong hạn là phù hợp nên chấp nhận.

[2] *Về nội dung vụ án:* Ông T.Đ.T làm việc tại Công ty C từ ngày 04/8/2004, thời gian thử việc 01 tháng, sau đó ký hợp đồng xác định thời hạn 01 năm. Hết thời hạn 01 năm hai bên giao kết hợp đồng không xác định thời hạn; chức vụ: Phó Giám đốc xưởng, mức lương 13.164.000 đồng. Ngày 15/4/2019, Công ty ra thông báo chấm dứt hợp đồng với ông T.Đ.T và đến ngày 29/5/2019, Công ty ban hành Quyết định số: 15-CDHĐLĐ-2019 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.Đ.T với lý do: Người lao động đã hết tuổi lao động theo quy định (Trên 60 tuổi). Công ty không có nhu cầu sử dụng người lao động cao tuổi ở vị trí công tác hiện tại của ông T.Đ.T. Công ty đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động cũ và giao kết hợp đồng lao động mới với người lao động cao tuổi đối với ông T.Đ.T thời gian, công việc và tiền lương phù hợp với tuổi tác, sức khỏe theo quy định nhưng người lao động không đồng ý nên không đạt được thỏa thuận.

[3] Xét kháng cáo của nguyên đơn về việc xác định Công ty C chấm dứt hợp đồng lao động với ông là trái pháp luật, phải bồi thường thấy rằng: Ông T.Đ.T sinh ngày 20/5/1958, ngày 29/5/2019, Công ty ban hành Quyết định số: 15-CDHĐLĐ-2019 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.Đ.T với lý do: Người lao động đã hết tuổi lao động theo quy định (Trên 60 tuổi). Khi Công ty C chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.Đ.T ngày 29/05/2019 thì ông T.Đ.T đã 61 tuổi 09 ngày. Trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty đã báo trước cho ông T.Đ.T 45 ngày, đồng thời có thỏa thuận cho ông T.Đ.T làm công việc khác nhưng ông T.Đ.T không đồng ý. Án sơ thẩm xác định Công ty C chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.Đ.T không trái với quy định tại khoản 01, điều 187 Bộ luật Lao động về tuổi nghỉ hưu và Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ về sử dụng người lao động cao tuổi. Cho nên, yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn là không có căn cứ để chấp nhận.

[4] Xét kháng cáo của bị đơn về việc không đồng ý thanh toán tiền lương làm thêm giờ và không đồng ý hỗ trợ 06 tháng tiền lương cho ông T.Đ.T thấy rằng: Theo quy định tại khoản 2 Điều 166 của Bộ luật Lao động và khoản 10 Điều 3 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ thì thời giờ làm việc được rút ngắn mỗi ngày ít nhất là 01 giờ đối với người lao động cao tuổi trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu nhưng công ty không chứng minh được đã giảm 01 giờ làm việc với ông T.Đ.T. Ông T.Đ.T vẫn làm việc cho Công

ty C đến ngày công ty chấm dứt hợp đồng lao động ngày 29/5/2019 nên án sơ thẩm buộc công ty phải thanh toán tiền làm thêm giờ cho ông T.Đ.T là phù hợp.

Tại bút ký ở phiên tòa sơ thẩm ghi nhận sự tự nguyện của đại diện bị đơn hỗ trợ cho nguyên đơn 06 tháng tiền lương. Do đây là ý chí tự nguyện của đương sự, không phải bắt buộc nên tại phiên tòa phúc thẩm đại diện bị đơn cho rằng không đồng ý khoản hỗ trợ đó và nếu đồng ý thì việc hỗ trợ đó bao gồm cả tiền làm thêm giờ là không phù hợp. Vì vậy, yêu cầu kháng cáo của bị đơn cũng không có căn cứ để chấp nhận.

[5] Trình bày của Luật sư bảo vệ quyền lợi cho nguyên đơn là không phù hợp theo quy định.

[6] Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn có căn cứ, phù hợp với quy định của pháp luật.

[7] Về án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn ông T.Đ.T không phải chịu. Bị đơn Công ty C phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

- Căn cứ khoản 01 Điều 308 Bộ luật tố tụng 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 Tòa án.

Tuyên xử:

I. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông T.Đ.T và bị đơn Công ty C. Giữ y bản án sơ thẩm số: 06/LĐST/2020 ngày 17/08/2020 của Tòa án nhân dân thị xã T như sau:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông T.Đ.T với bị đơn Công ty C về thanh toán tiền làm thêm giờ.

Buộc Công ty C phải thanh toán cho ông T.Đ.T số tiền làm thêm giờ là 69.393.217 đồng (Sáu mươi chín triệu, ba trăm chín mươi ba nghìn, hai trăm mười bảy đồng).

Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty C hỗ trợ cho ông T.Đ.T 06 tháng tiền lương với số tiền 78.984.000 đồng (Bảy mươi tám triệu, chín trăm tám mươi bốn nghìn đồng).

Tổng số tiền Công ty C phải thanh toán cho ông T.Đ.T là 148.377.217 đồng (Một trăm bốn mươi tám triệu, ba trăm bảy mươi bảy nghìn, hai trăm mười bảy đồng).

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thi hành xong số tiền phải thi hành thì còn phải trả lãi theo quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông T.Đ.T với bị đơn Công ty C về việc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

3. Về án phí sơ thẩm:

- Ông T.Đ.T không phải nộp án phí lao động sơ thẩm.
- Công ty C phải nộp 2.081.797 đồng (Hai triệu không trăm tám mươi một nghìn bảy trăm bảy mươi chín đồng) án phí lao động sơ thẩm.

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 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.

II. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn ông T.Đ.T không phải chịu. Bị đơn Công ty C phải chịu 300.000 đồng, được khấu trừ vào tạm ứng kháng cáo đã nộp theo biên lai thu số: 51629, ngày 04/09/2020 của Chi cục Thi hành án dân sự thị xã T.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thị xã T;
- Chi cục THADS thị xã T;
- Các đương sự;
- Lưu: HS, Tòa LD, HCTP.

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

Đã ký

Nguyễn Minh Tấn