TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH KHÁNH HÒA**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 02/2026/LĐ-PT
Ngày: 11 - 3 - 2026
V/v: Tranh chấp trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH KHÁNH HÒA

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà **Ngô Thị Trang.**

Các Thẩm phán: Bà **Trần Thị Dịu**;

Ông **Hàng Lâm Viên**

- Thư ký phiên tòa: Bà **Bùi Thị Hoàng Xuân** - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Khánh Hòa.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Khánh Hòa tham gia phiên tòa: Bà **Phan Ngọc Chiêu Quyên** - Kiểm sát viên trung cấp.

Ngày 11 tháng 3 năm 2026, tại Tòa án nhân dân tỉnh Khánh Hòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 04/2025/TLPT-DS ngày 10 tháng 12 năm 2025 về việc *"Tranh chấp trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động"*.

Do bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 25 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân khu vực 5 - Khánh Hòa bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 02/2026/QĐ-PT ngày 10 tháng 02 năm 2026 giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn*: Ông **Nguyễn Hồng T**, sinh năm 1964;(có yêu cầu xin xét xử vắng mặt).

Địa chỉ: Số A Đ, phường Đ, tỉnh Khánh Hòa.

2. *Bị đơn*: **Tập đoàn Đ**;

Người đại diện theo pháp luật: Ông **Nguyễn Anh T1** - Tổng giám đốc.(Vắng mặt).

Địa chỉ: Số A C, phường B, thành phố Hà Nội.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông **Vũ Thanh H** - Giám đốc Nhà máy N1 (theo Giấy ủy quyền số 150/UQ-EVN ngày 07/01/2025); (Vắng mặt) .

Địa chỉ liên hệ: đường L, tổ dân phố C, phường Đ, tỉnh Khánh Hòa.

Người đại diện ủy quyền lại:

+ Bà **Phan Thị C**, sinh năm 1988. Địa chỉ: Số H Đường A, phường B, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền lại ngày 12/8/2025). (Có mặt).

+ Bà **Phạm Thị Kiều N**, sinh năm 1994. Địa chỉ: đường L, tổ dân phố C, phường Đ, tỉnh Khánh Hòa (theo Giấy ủy quyền lại ngày 12/8/2025). (Có mặt).

+ Ông **Trương Mạnh H1**, sinh năm 1987. Địa chỉ: Số H Đường A, phường B, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền lại ngày 12/8/2025). (Có đơn xin xét xử vắng mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn:

+ Bà **Dương Thị Tuyết T2** - Luật sư thuộc Công ty L1 -Đoàn luật sư Thành phố H. (Có mặt).

Địa chỉ: Số H Đường A, phường B, Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Nhà máy N1 - Chi nhánh tập đoàn Đ.

Người đại diện theo pháp luật: Ông **Vũ Thanh H** - Giám đốc

Địa chỉ liên hệ: Đường L, tổ dân phố C, phường Đ, tỉnh Khánh Hòa.

Người đại diện theo ủy quyền:

- Bà **Phan Thị C**, sinh năm 1988. Địa chỉ: Số H Đường A, phường B, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền lại ngày 12/8/2025). (Có mặt).

- Bà **Phạm Thị Kiều N**, sinh năm 1994. Địa chỉ: đường L, tổ dân phố C, phường Đ, tỉnh Khánh Hòa (theo Giấy ủy quyền lại ngày 12/8/2025). (Có mặt).

- Ông **Trương Mạnh H1**, sinh năm 1987. Địa chỉ: Số H Đường A, phường B, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền lại ngày 12/8/2025). (Có đơn xin xét xử vắng mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp :

- Bà **Dương Thị Tuyết T2** - Luật sư thuộc Công ty L1 - Đoàn luật sư Thành phố H. (Có mặt).

Địa chỉ: Số H Đường A, phường B, thành phố Hồ Chí Minh.

4. Người kháng cáo: Ông **Nguyễn Hồng T** là nguyên đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Nguyên đơn ông Nguyễn Hồng T trình bày:

Từ tháng 09 năm 1982 đến ngày 08/3/2010 ông có thời gian làm việc, học tập, công tác tại các cơ quan: Trường sỹ quan chỉ huy kỹ thuật không quân; xí nghiệp Đ1; Hội đồng nhân dân tỉnh N, văn phòng T3; Đoàn đại biểu Quốc hội tỉnh Ninh Thuận; Từ tháng 3/2010 đến 31/3/2024 ông làm việc tại các đơn vị trực thuộc Tập đoàn Đ.

Như vậy, ông có thời gian làm việc liên tục cho Nhà nước và doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước với thời gian thực tế đã làm việc là 41 năm 07 tháng (từ tháng 09 năm 1982 đến 31/3/2024).

Khi nghỉ việc, ông không được chi trả trợ cấp thôi việc theo đúng quy định của pháp luật. Cụ thể: Ngày 05/02/2024, Nhà máy N1 - chi nhánh Tập đoàn Đ (viết tắt là Nhà máy) ban hành Quyết định số 98/QĐ - NĐVT về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông kể từ ngày 01/4/2024 theo nguyện vọng cá nhân (viết tắt là Quyết định 98). Quyết định 98 xác định thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc cho ông đối với thời gian 14 năm 00 tháng, 15 ngày ông liên tục làm việc trong ngành điện: 00 tháng, là chưa phù hợp quy định tại khoản 3 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo Hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc. Theo đó, mức tiền lương bình quân ông được nhận trong 06 tháng liền kề trước khi thôi việc là: 26.438.561 đồng (theo bản tự khai ông nộp ngày 26/3/2025). Sau đó, ngày 23/5/2025, ông đề nghị tính mức tính tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề trước khi thôi việc là 29.362.000 đồng.

Ông đề nghị Tập đoàn Đ (E) phải chi trả trợ cấp thôi việc đối với toàn bộ thời gian ông đã làm tại các cơ quan Nhà nước trước khi chuyển công tác sang Tập đoàn Đ. Lý do, khi ông chuyển công tác sang Ban Chuẩn bị đầu tư dự án Điện hạt nhân và năng lượng tái tạo – trực thuộc Tập đoàn Đ (EVN) thì ông chưa hưởng trợ cấp thôi việc đối với thời gian làm việc tại các cơ quan Nhà nước trước đó (tức thời gian từ tháng 09/1982 đến 08/3/2010). Ngoài ra, đối với thời gian làm việc trực tiếp tại ngành điện từ 16/3/2010 đến 31/3/2024, EVN tính thời gian làm việc hưởng trợ cấp thôi việc của ông là 00 tháng là không chính xác.

Vì vậy, ông đề nghị EVN chi trả trợ cấp thôi việc với cách tính cụ thể như sau:

Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc = 41 năm 07 tháng - 13 năm 06 tháng – 00 tháng = 28 năm 01 tháng. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc được làm tròn thành 28,5 năm gồm:

+ Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc tại các cơ quan Nhà nước (đến ngày 08/3/2010) = 27 năm 06 tháng – 00 tháng = 27 năm 06 tháng

+ Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc tại EVN = 14 năm 16 ngày (từ 16/3/2010 đến 31/3/2024) – 13 năm 06 tháng (thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp) – 00 tháng = 07 tháng.

Tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề trước khi ông thôi việc = (hệ số 11,08 x 2.650.000 đồng/ tháng) = 29.362.000 đồng/ tháng.

Do đó, ông khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết:

1.Buộc Tập đoàn Đ thanh toán tiền trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động tổng cộng số tiền 418.408.500 đồng, cụ thể gồm:

+ Đối với thời gian ông công tác tại các cơ quan Nhà nước trước khi làm việc tại Tập đoàn Đ với thời gian 27 năm 06 tháng với số tiền: 27,5 tháng x 1/2 x 29.362.000 đồng/ tháng = 403.727.500 đồng.

+ Đối với thời gian ông làm việc tại Tập đoàn Đ: 01 tháng x 1/2 x 29.362.000 đồng/ tháng = 14.681.000 đồng.

2. Buộc Tập đoàn Đ thanh toán lãi chậm trả trợ cấp thôi việc tính từ ngày 20/4/2024 đến ngày 25/9/2025 với lãi suất 0,5%/tháng = 418.408.500 đồng x 0,5 %/tháng x 17 tháng = 35.565.000 đồng.

Ông xác nhận có nhận số tiền 8.056.000 đồng ngày 29/4/2025 nhưng ông không biết đây là tiền gì vì ông không được EVN giao Quyết định 637/QĐ-NĐVT4 ngày 28/4/2025 về việc chi tiền trợ cấp thôi việc cho ông Nguyễn Hồng T.

Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa - đại diện theo ủy quyền của bị đơn, người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan do bà Phạm Thị Kiều N và bà Phan Thị C trình bày:

Tập đoàn Đ, Nhà máy N1 - chi nhánh Tập đoàn Đ không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn, vì các lẽ sau:

(1) Đối với yêu cầu EVN thanh toán tiền trợ cấp thôi việc khi chấm dứt Hợp đồng lao động (viết tắt là HĐLĐ) với Nhà máy với tổng số tiền 418.408.500 đồng:

Về phạm vi trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc:

Căn cứ Điều 46 Bộ luật Lao động 2019, khi hợp đồng lao động chấm dứt, người sử dụng lao động (viết tắt là *NSDLĐ*) có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động (viết tắt là *NLĐ*) đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên; thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc = [Thời gian làm việc thực tế – (thời gian đã tham gia Bảo hiểm thất nghiệp (BHTH) + thời gian đã được trả trợ cấp thôi việc/trợ cấp mất việc làm)].

Như vậy, thời gian làm việc thực tế cho NSDLĐ của NLĐ trong trường hợp này được tính từ khi ông T bắt đầu làm việc cho EVN theo HĐLĐ đã ký kết. Thời gian công tác trước đó tại cơ quan nhà nước không phải là thời gian làm việc thực tế cho EVN nên không được tính vào thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc.

Thời gian công tác, làm việc của ông Nguyễn Hồng T có thể tóm tắt như sau:

Thời gian		**Chức danh, đơn vị công tác**
Từ	**Đến**	
9/1982	6/1985	Hạ sỹ quan (Binh Nhì – Thượng Sỹ), Học viên Trường Sỹ quan chỉ huy kỹ thuật không quân
7/1985	8/1988	Trung úy – Sỹ quan kỹ thuật E920, Trường Sỹ quan chỉ huy kỹ thuật không quân
9/1988	7/1992	Cán bộ, Xí nghiệp đông lạnh Phan Rang – Ninh Thuận
8/1992	3/1993	Chuyên viên, HĐND tỉnh Ninh Thuận
4/1993	5/2000	Thư ký, Đoàn Đại biểu Quốc hội tỉnh Ninh Thuận (Đoàn ĐBQH) khóa IX, X
6/2000	1/2004	Chuyên viên – Chuyên viên chính, Văn phòng Tỉnh ủy Ninh Thuận
02/2004	03/2008	Chuyên viên chính, Thư ký Đoàn ĐBQH tỉnh Ninh Thuận khóa XI, XII

04/2008	08/3/2010	Phó Chánh Văn phòng, Đoàn ĐBQH tỉnh Ninh Thuận khóa XII
16/03/2010	04/2011	Chuyên viên chính, Ban Chuẩn bị đầu tư (Ban CBĐT) dự án Điện hạt nhân và năng lượng tái tạo – Tập đoàn Điện lực Việt Nam (EVN)
05/2011	12/2018	Chuyên viên chính, Ban Quản lý dự án Điện hạt nhân Ninh Thuận – EVN
01/2019	31/03/2024	Chuyên viên chính, Phòng Hành chính và Lao động, Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 4 - EVN

Đối chiếu với lịch sử làm việc của ông T tại EVN cho thấy ông T chỉ thực tế làm việc tại EVN kể từ ngày 16/3/2010 – 31/3/2024. Điều này hoàn toàn phù hợp với hướng dẫn tại khoản 3 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP về nguyên tắc xác định thời gian làm việc để hưởng trợ cấp thôi việc: "*Tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm: thời gian người lao động đã trực tiếp làm việc; thời gian thử việc; thời gian được người sử dụng lao động cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ ốm đau, thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội; thời gian nghỉ việc để điều trị, phục hồi chức năng lao động khi bị tai nạn lao động,...".*

Do đó, căn cứ vào khoản 1, khoản 2 Điều 46 Bộ luật Lao động 2019 và khoản 3 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, EVN có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho ông T cho khoảng thời gian trực tiếp làm việc tại EVN là 14 năm 15 ngày (không bao gồm) thời gian làm việc tại đơn vị cũ (cơ quan nhà nước).

Quy định về cộng nối thời gian công tác:

Căn cứ điểm a khoản 4 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP chỉ cho phép cộng nối thời gian công tác ở cơ quan nhà nước vào thời gian làm việc thực tế để tính trợ cấp thôi việc khi NLĐ được tuyển dụng lần cuối trước ngày 01/01/1995 và chưa nhận trợ cấp thôi việc cho khoảng thời gian đó. Tuy nhiên, ông T bắt đầu làm việc tại EVN từ ngày 16/3/2010, tức sau ngày 01/01/1995 nên khoảng thời gian làm việc tại cơ quan nhà nước trước khi chuyển đến EVN không thuộc trường hợp cộng nối thời gian công tác nêu trên, do đó không được tính vào thời gian làm việc thực tế để chi trả trợ cấp thôi việc khi ông T chấm dứt HĐLĐ tại Nhà máy.

Việc ông T cho rằng trường hợp của ông là trường hợp thuyên chuyển công tác từ Nhà nước sang doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước thì theo Văn bản số

1711/BNV-CCVC ngày 17/04/2023 của Bộ N2 trả lời về việc thực hiện chế độ trợ cấp thôi việc của ông T như sau: "*Căn cứ các quy định tại khoản 1 Điều 59 Luật Cán bộ, Công chức năm 2008; khoản 1 Điều 5 Nghị định số 54/NĐ-CP và Điều 3 Nghị định số 46/2010/NĐ-CP thì trường hợp ông Nguyễn Hồng T, nguyên Phó Chánh Văn phòng Đoàn đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân tỉnh N tại thời điểm tháng 3/2010 có đơn xin chuyển công tác về doanh nghiệp nhà nước, được cấp có thẩm quyền đồng ý và làm thủ tục chuyển công tác theo đúng quy định của pháp luật (không có đề nghị thực hiện thủ tục thôi việc) thì không được hưởng trợ cấp thôi việc trong thời gian làm công chức; thời gian ông Nguyễn Hồng T làm việc tại Nhà máy N1 thuộc Tập đoàn Đ thì áp dụng chế độ, chính sách theo quy định của pháp luật về lao động. Nếu trong quá trình thực hiện có vướng mắc thì đề nghị trao đổi với Bộ L2 để được hướng dẫn thực hiện"*. Theo đó, ông T cho rằng EVN phải là đơn vị sau cùng chi trả trợ cấp thôi việc là chưa chính xác, đầy đủ. Bởi vì:

Một là, căn cứ nội dung Đơn xin chuyển công tác của ông T năm 2009 tại đơn vị cũ, nói rõ ông T (NLĐ) sẽ ứng tuyển vào NRPB (không phải xin điều động).

Mặt khác, về hình thức, mặc dù đơn của ông T có tựa đề "Đơn xin chuyển công tác", nhưng xét về nội dung - đây là đơn tự nguyện thôi việc ở Văn phòng ĐBQH và HĐND tỉnh N, và được H đồng ý bằng văn bản (Quyết định số 02/QĐ-TTHĐND ngày 05/3/2010) – đây chính là quyết định đồng ý cho thôi việc của đơn vị sử dụng lao động cũ đối với ông T. Điều này hoàn toàn phù hợp với quy định tại khoản 2 Điều 59 Luật Cán bộ công chức năm 2008 quy định:

"Điều 59. Thôi việc đối với công chức

[...]

2. Công chức xin thôi việc theo nguyện vọng thì phải làm đơn gửi cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền xem xét, quyết định. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày nhận đơn, cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền phải trả lời bằng văn bản, nếu không đồng ý cho thôi việc thì phải nêu rõ lý do; trường hợp chưa được cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền đồng ý mà tự ý bỏ việc thì không được hưởng chế độ thôi việc và phải bồi thường chi phí đào tạo, bồi dưỡng theo quy định của pháp luật".

Từ đó, có đầy đủ cơ sở khẳng định: ông T đã hoàn tất thủ tục thôi việc theo nguyện vọng tại đơn vị cũ (Văn phòng ĐBQH và HĐND tỉnh N), để ứng tuyển vào EVN.

Hai là, căn cứ Điều 3 Nghị định số 26/2018/NĐ-CP ngày 28/02/2018 về Điều lệ tổ chức và hoạt động của Tập đoàn Đ thì EVN là công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên D làm chủ sở hữu, tổ chức và hoạt động theo quy định của Luật doanh nghiệp, do đó việc tuyển dụng lao động của một doanh nghiệp sẽ theo quy định của pháp luật lao động; không thuộc đối tượng và phạm vi điều chỉnh của Luật cán bộ, công chức.

Để làm rõ, căn cứ vào Điều 50 Luật cán bộ công chức năm 2008, và hướng dẫn chi tiết tại khoản 1, Điều 26 Nghị định 138/2020/NĐ-CP quy định về điều động công chức như sau:

"Điều 26. Điều động công chức

1. Việc điều động công chức được thực hiện trong các trường hợp sau đây:

a) Theo yêu cầu nhiệm vụ cụ thể;

b) Theo quy hoạch, kế hoạch sử dụng công chức trong cơ quan, tổ chức và giữa các cơ quan, tổ chức theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền;

c) Chuyển đổi vị trí công tác theo quy định của Đảng và pháp luật."

Như vậy, theo quy định, việc điều động hay thuyên chuyển công chức phải trong cùng hệ thống cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước. Tuy nhiên, ông T lại có đơn xin chuyển công tác ngày 16/12/2009 từ đơn vị sử dụng ngân sách Nhà nước (Văn phòng ĐBQH và Hội đồng nhân dân tỉnh N) để ứng tuyển vào đơn vị Doanh nghiệp Nhà nước. Đây là hai đơn vị không cùng hệ thống. Do đó, không được xem là thuyên chuyển/điều động công tác để được cộng nối thời gian công tác/làm việc.

Để tránh nhầm lẫn, cần phân biệt rõ rằng, ông T làm việc tại EVN theo chế độ tuyển dụng lao động mới không phải tiếp nhận NLĐ theo hình thức nhận quyết định thuyên chuyển/điều động.

Ba là, tại Bản tự khai ông T cho rằng EVN/Nhà máy bỏ qua bước thi kiểm tra IQ, tiếng Anh là sẽ đồng nghĩa với việc giữ lại thâm niên công tác tại đơn vị cũ. Đây hoàn toàn là ý kiến chủ quan, một chiều và tự suy diễn của ông T. Bởi lẽ, văn bản tiếp nhận người lao động (ông T) của EVN chỉ tạo điều kiện cho ông T được tuyển dụng vào làm việc, không có cơ chế/thỏa thuận giữ lại thâm niên/cộng nối thời gian công tác ở đơn vị cũ để tính thời gian làm việc thực tế tại EVN.

Thực tế, vào năm 2009 khi Ban hạt nhân mới được thành lập, EVN mong muốn thu hút nhân tài để phát triển dự án điện hạt nhân cho đất nước. Lúc này, ông T – một NLĐ có hồ sơ lý lịch tốt kèm thư trình bày nguyện vọng nên được

chọn là ứng viên phù hợp, có thể nói ưu tiên. Kết quả, EVN đã tuyển dụng ông T vào làm việc (tuyển NLĐ mới) mà không cần trải qua quy trình thi tuyển như các NLĐ khác.

Mặc dù vậy, việc tuyển dụng lao động theo bất kỳ hình thức nào (quy trình thông thường/ưu tiên) là quyền của doanh nghiệp (EVN/Nhà máy). Không phải là cơ sở để mặc định: ông T được giữ lại/cộng dồn thời gian làm việc tại đơn vị cũ (cơ quan nhà nước) để tính thâm niên.

Do đó, EVN hoàn toàn không có trách nhiệm giải quyết/chi trả chế độ thôi việc cho khoảng thời gian ông T làm việc tại các đơn vị cũ.

Khi giải quyết chế độ nghỉ việc cho ông T, Nhà máy đã thanh toán đầy đủ trợ cấp thôi việc cho ông T:

Khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông T theo thỏa thuận, Nhà máy đã thanh toán đầy đủ các khoản tiền liên quan đến quyền lợi của NLĐ, bao gồm: tiền lương, phép năm.

Tuy nhiên, đối với tiền trợ cấp thôi việc, tại Quyết định số 98/QĐ-NĐVT4 ngày 05/02/2024, do sơ suất Nhà máy đã xác nhận trợ cấp thôi việc của ông T cho thời gian làm việc tại EVN được xác định không có.

Sau khi rà soát, kiểm tra lại Nhà máy đã điều chỉnh cơ sở tính trợ cấp thôi việc cho ông T tại EVN như sau:

Thời gian làm việc thực tế của ông T được xác định là 14 năm 15 ngày.

Thời gian ông T tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định: 13 năm 06 tháng, lý do:

Căn cứ khoản 5 Điều 42 Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017 ngày 14/04/2017 của B có quy định về các trường hợp không tham gia các loại bảo hiểm:

"*Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng theo quy định của pháp luật về BHXH thì không phải đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN nhưng vẫn được hưởng quyền lợi BHYT*".

Đối chiếu quá trình đóng bảo hiểm xã hội và hồ sơ xin nghỉ phép của ông T do bị ốm trong khoảng thời gian làm việc tại Nhà máy, thì ông T không tham gia các BHXH, BHTN, BHYT cho các khoảng thời gian sau:

+ Từ 09/2023 - 11/2023: 03 tháng;+ Từ 01/2024 – 03/2024: 03 tháng.

+ Ngoài ra, trong khoảng thời gian tháng 03/2010 khi ông T còn đang làm các thủ tục chuyển đổi nơi làm việc từ Văn phòng Đoàn đại biểu Quốc hội tỉnh Ninh Thuận sang Ban CBĐT DA điện hạt nhân (EVN) không tham gia BHXH: 01 tháng. Như vậy, ông T có 07 tháng không tham gia bảo hiểm BHXH, BHTN, BHYT.

Do đó, thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp của ông T sẽ được tính:

= [14 năm 15 ngày – 07 tháng]

= 13 năm, 5 tháng, 15 ngày (được làm tròn 13 năm 06 tháng).

Căn cứ Điều 46 Bộ luật Lao động 2019, thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc cho ông T sẽ áp dụng như sau:

Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc của ông Thắng	==	Tổng thời gian làm việc thực tế cho EVN	- -	**[**Thời gian ông Thắng đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp + Thời gian làm việc đã được EVN chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm**]**
	==	14 năm 15 ngày	- -	[13 năm 06 tháng + 00 tháng]
	==	*07 tháng (làm tròn thành 01 năm theo hướng dẫn tại điểm c, khoản 3, Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP).*		

Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc:

Căn cứ thỏa thuận tại Phụ lục Hợp đồng lao động giữa ông T và Nhà máy N1 ngày 31/01/2019 thì lương của ông T tại HĐLĐ được xác định: "*Chức danh chuyên môn: Chuyên viên chính, ngạch B6.2, bậc 6/6*".

Căn cứ Điều 2.1, Điều 2.2 Chương I của Quy định Phân phối chi trả tiền lương sản xuất, kinh doanh điện cho Người lao động trong Nhà máy N1 kèm theo Quyết định 1151/QĐ-NĐVT4 ngày 26/10/2023 của Nhà máy N1 thì lương của Người lao động được chi trả gồm các khoản:

+ Lương theo chế độ (gọi là V1: sẽ được xếp theo lương chế độ của hợp đồng lao động, theo hệ thống thang lương, bảng lương và các chế độ phụ cấp lương trong EVN ban hành theo các Quyết định số 214/QĐ-EVN ngày 09/12/2016; Quyết định số 234/QĐ-HĐTV ngày 24/08/2018; Quyết định số 31/QĐ-HĐTV ngày 01/04/2021; Quyết định số 105/QĐ-HĐTV ngày 18/09/2023 của Hội đồng thành viên EVN. Bao gồm các khoản tiền lương: *tiền lương theo cấp bậc (theo*

quy định của EVN), tiền lương phụ cấp chức vụ, tiền lương làm thêm giờ, nghỉ phép; tiền lương phụ cấp độc hại, phụ cấp thu hút,... thì sẽ được cấu thành trong lương V1 này.

+ L theo hiệu quả sản xuất kinh doanh (gọi là V2: khoản tiền lương trả cho NLĐ theo mức độ đóng góp vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh điện của Nhà máy, được xác định dựa trên Hệ số chức danh, Hệ số hoàn thành nhiệm vụ theo công làm việc hiệu quả gồm 6 bậc do Nhà máy N1 quyết định. Lương này không phụ thuộc vào Hợp đồng lao động. Cụ thể trường hợp của Ông T được xếp Chuyên viên 3, hệ số lương là 4,5. Tuy nhiên việc xếp loại chuyên viên để được nhận thêm khoản tiền này có thể thay đổi tăng hoặc giảm bậc hệ số chuyên viên tùy theo kết quả đánh giá bình xét của tập thể Nhà máy đối với hiệu quả công việc của Người lao động Tháng 6 hàng năm (*theo Điều 5 Chương III, Phụ lục III của Quy định Phân phối chi trả tiền lương sản xuất, kinh doanh điện cho Người lao động trong Nhà máy N1 kèm theo Quyết định 1151/QĐ-NĐVT4 ngày 26/10/2023*).

Căn cứ khoản 3 Điều 46 Bộ luật lao động năm 2019, khoản 5 Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn chi tiết Bộ luật lao động quy định: "*Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc".*

Từ các quy định trên, tiền lương để tính trợ cấp thôi việc của ông T là tiền lương được ghi trong thỏa thuận của Phụ lục HĐLĐ (V1) với Nhà máy, cụ thể: mức tiền lương theo thỏa thuận trong HĐLĐ là ***c**huyên viên chính, ngạch B6.2, bậc 6/6, tương đương hệ số 6,080*; mức lương thực hiện từ ngày 01/01/2023 là 16.112.000 *(Phụ lục B6. Bảng lương chuyên môn nghiệp vụ, mục 2 Chuyên viên chính tại Quyết định số 105/QĐ-HĐTV ngày 18/09/2023 của Hội đồng thành viên EVN về việc điều chỉnh hệ thống thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp lương trong EVN áp dụng thời điểm ông T nghỉ việc là 31/03/2024*), không phải tính gộp như ông T trình bày là bao gồm cả tiền lương thỏa thuận trong HĐLĐ (**V1**) + lương hiệu quả công việc (**V2**) (*Lương V2 là lương được chi trả theo hiệu quả công việc, lương do Nhà máy chi phối, quyết định; tiền lương hiệu quả này không nằm trong thỏa thuận HĐLĐ với người lao động*). Do đó, ông T yêu cầu áp dụng *hướng dẫn tại khoản 5 Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH* để cộng gộp 02 khoản tiền này làm tiền lương của NLĐ tại Nhà máy là không phù hợp.

Căn cứ khoản 1, Điều 46 Bộ luật lao động năm 2019 quy định về trợ cấp thôi việc, ông T được hưởng trợ cấp thôi việc với tổng số tiền 8.056.000 đ:

Tiền trợ	==	1½	xx	Thời gian làm việc	xx	Tiền lương bình quân của 06 tháng

cấp thôi việc của ông Thắng				để tính trợ cấp thôi việc cho ông Thắng		liền kề theo hợp đồng lao động
	==	1½	xx	01 năm	xx	16.112.000
	==	8.056.000 **(***Tám triệu, không trăm năm mươi sáu nghìn đồng*)				

Theo đó, ngày 29/4/2025, Nhà máy đã thanh toán đầy đủ số tiền trợ cấp thôi việc nêu trên cho ông T.

Do đó, việc Nguyên đơn (ông T) yêu cầu EVN thanh toán trợ cấp thôi việc khi chấm dứt HĐLĐ với Nhà máy N1 với tổng số tiền 418.408.500 đồng là không có cơ sở, không phù hợp quy định của pháp luật.

(2) Đối với Yêu cầu EVN thanh toán tiền lãi chậm trả số tiền trợ cấp thôi việc nêu trên, tính từ ngày 20/4/2024 đến thời điểm Tòa án ban hành Bản án có hiệu lực: *Yêu cầu khởi kiện này phát sinh từ Yêu cầu trả trợ cấp thôi việc và hoàn toàn không có cơ sở nên EVN và Nhà máy không chấp nhận.*

Tại bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 25/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 5 - Khánh Hòa quyết định:

Tuyên xử:

Căn cứ: Điều 32, Điều 35, 40, 147, Điều 186, khoản 2 Điều 228; 271 và Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự;

Căn cứ Điều 46, 48 Bộ luật lao động năm 2019;

Căn cứ điểm a khoản 4 Điều 8 Nghị định145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động.

Căn cứ Khoản 4 Điều 12 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định hướng dẫn về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động.

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12; Điều 15; Điều 27 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.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Hồng T về việc buộc Tập đoàn Đ phải thanh toán số tiền 8.056.000 đồng (*Tám triệu không trăm năm mươi sáu nghìn đồng*) trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động. Tập đoàn Đ đã thực hiện xong việc chi trả trợ cấp thôi việc số tiền 8.056.000 đồng cho ông Nguyễn Hồng T vào ngày 29/4/2025.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Hồng T về việc buộc Tập đoàn Đ phải thanh toán số tiền 410.352.500 đồng trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động.

3. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Hồng T, buộc Tập đoàn Đ phải thanh toán cho ông Nguyễn Hồng T số tiền lãi chậm trả trợ cấp thôi việc là 43.835 đồng (*Bốn mươi ba nghìn tám trăm ba mươi lăm đồng*).

4. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Hồng T về việc buộc Tập đoàn Đ phải thanh toán số tiền lãi chậm trả trợ cấp thôi việc số tiền 35.521.165 đồng.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo và điều kiện thi hành án.

Sau khi xét xử sơ thẩm ngày 06/10/2025, nguyên đơn ông Nguyễn Hồng T làm đơn kháng cáo toàn bộ bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 25/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 5 - Khánh Hòa.

Yêu cầu cấp phúc thẩm giải quyết:

1. Yêu cầu Tập đoàn Đ thanh toán số tiền trợ cấp thôi việc đối với thời gian làm tại khu vực Nhà nước trước khi làm việc tại Tập Đoàn Đ là: ½ x 28 x 16.112.000 = 225.568.000 đồng.

2. Yêu cầu trả tiền lãi do chậm trả tiền trợ cấp thôi nêu trên, tính từ ngày 15/4/2024 đến thời điểm Tòa án nhân dân có ban hành bản án phúc thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, Kiểm sát viên phát biểu quan điểm giải quyết vụ án như sau:

Về thủ tục tố tụng: Hội đồng xét xử, Thư ký và những người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án.

Về nội dung: Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm áp dụng khoản áp dụng khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự, chấp nhận một phần kháng cáo của ông Nguyễn Hồng T, sửa một phần bản án lao động sơ thẩm số 02 ngày 25/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 5 - Khánh Hòa:

1. Không chấp nhận yêu cầu buộc Tập đoàn Đ thanh toán cho ông Nguyễn Hồng T số tiền trợ cấp thôi việc khi chấm dứt Hợp đồng lao động với Nhà máy N1 số tiền 418.408.500 đồng.

2. Buộc Tập đoàn Đ trả cho ông Nguyễn Hồng T số tiền lãi chậm trả trợ cấp thôi việc tính trên số tiền gốc 8.056.000 đồng từ 20/4/2024 đến ngày 29/4/2025, lãi suất 6%/năm, số tiền 496.602 đồng (làm tròn 496.000 đồng).

Qua nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày của đương sự đã được thẩm tra tại phiên tòa.

Căn cứ kết quả xét hỏi công khai tại phiên tòa.

Sau khi Hội đồng xét xử phúc thẩm nghị án.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

[1] Về thủ tục tố tụng:

[1.1] Ngày 06 tháng 10 năm 2025 nguyên đơn ông Nguyễn Hồng T có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm, là còn trong thời hạn kháng cáo theo quy định tại khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự nên được xem xét, giải quyết theo trình tự phúc thẩm.

[1.2] Tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn ông Nguyễn Hồng T có mặt tại phiên tòa trình bày không rút đơn khởi kiện, không rút yêu cầu kháng cáo và xin xét xử vắng mặt vì có việc bận; người đại diện theo ủy quyền của bị đơn ông Trương Mạnh H1 có đơn xin xét xử vắng mặt. Căn cứ khoản 1 Điều 228 Bộ luật tố tụng dân sự Tòa án vẫn tiến hành xét xử vụ án theo quy định của pháp luật.

[2] Căn cứ các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy: Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật cần giải quyết của vụ án: *"Tranh chấp trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động"* là có căn cứ.

[3] Về nội dung: Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Hồng T:

[3.1] *Yêu cầu Tập đoàn Đ thanh toán số tiền trợ cấp thôi việc đối với thời gian làm tại khu vực Nhà nước trước khi làm việc tại Tập Đoàn Đ là:* ½ x 28 x 16.112.000 = *225.568.000 đồng*, Hội đồng xét xử xét thấy:

[3.1.1] Tại đơn khởi kiện, ông T yêu cầu Tập đoàn Đ thanh toán đối với thời gian 27 năm 06 tháng ông công tác tại các cơ quan Nhà nước trước khi làm việc tại Tập đoàn Đ (*từ tháng 9/1982 đến hết ngày 15/3/2010*) với số tiền: 27,5 tháng x ½ x 29.362.000 đồng/ tháng = 403.727.500 đồng.

[3.1.2] Trước khi làm việc tại EVN, ông T là Phó Chánh Văn phòng Đoàn đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân tỉnh N; sau đó có đơn xin chuyển công tác và được cơ quan có thẩm quyền chấp thuận cho thuyên chuyển về Ban chuẩn bị đầu tư Dự án điện hạt nhân và năng lượng tái tạo thuộc EVN. Ngày 16/3/2010, ông T ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với EVN (BL 23-24). Thời gian ông Nguyễn Hồng T trực tiếp làm việc tại các đơn vị trực thuộc Tập đoàn Đ là 14 năm 00 tháng 15 ngày (từ ngày 16/3/2010 đến ngày 31/3/2024).

[3.1.3] Theo quy định tại điểm a khoản 4 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động quy định như sau: ... "*Đối với doanh nghiệp 100% vốn nhà nước hoặc doanh nghiệp cổ phần hóa từ doanh nghiệp N3, khi chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động mà người lao động có thời gian làm việc ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp thuộc khu vực nhà nước và chuyển đến làm việc tại doanh nghiệp đó trước ngày 01 tháng 01 năm 1995 nhưng chưa nhận trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm hoặc trợ cấp một lần khi phục viên hoặc trợ cấp xuất ngũ, chuyển ngành thì người sử dụng lao động có trách nhiệm tính cả thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho mình và thời gian người lao động đã làm việc thực tế ở khu vực nhà nước trước đó*."

[3.1.4] Như vậy, ngày 16/3/2010, ông Nguyễn Hồng T và Chi nhánh Tập đoàn Đ ký Hợp đồng lao động số 67/HĐLĐ-NRPB, loại hợp đồng không xác định thời hạn kể từ ngày 16/3/2010 với nội dung: *ông Nguyễn Hồng T làm việc tại Văn phòng N - Ban CBĐT dự án Điện hạt nhân và năng lượng tái tạo với chức danh chuyên môn "Chuyên viên chính", mức lương chuyên viên chính bậc 3/6, hệ số 4.66 nhóm 2 Bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ ở các Công ty Nhà nước* là sau ngày ***01 tháng 01 năm 1995***. Do đó, ông T không được cộng nối thời gian làm việc trước đây tại cơ quan Nhà nước để tính trợ cấp thôi việc.

[3.1.5] Từ các phân tích nêu trên, có đủ căn cứ xác định không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của ông Nguyễn Hồng T về việc yêu cầu EVN phải trả trợ cấp thôi việc trong thời gian ông công tác tại các cơ quan Nhà nước trước khi ông làm việc tại EVN.

[3.2] *Yêu cầu trả tiền lãi do chậm trả tiền trợ cấp thôi việc nêu trên (225.568.000 đồng), tính từ ngày 15/4/2024 đến thời điểm Tòa án nhân dân ban hành bản án phúc thẩm.*

Từ những phân tích đánh giá tại mục [3.1], ông Nguyễn Hồng T không được tính thời gian trợ cấp thôi việc đối với thời gian làm việc tại khu vực Nhà nước trước khi làm việc tại Tập Đoàn Đ nên Hội đồng xét xử không chấp nhận nội dung kháng cáo này của ông T.

[3.3] Xét đề nghị của Kiểm sát viên tại phiên tòa:

[3.3.1] Ngày 05/02/2024, Nhà máy N1 đã ra Quyết định số 98/QĐ-NĐVT 4 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động theo nguyện vọng cá nhân của ông Nguyễn Hồng T. Ngày 16/12/2024, Tòa án Phan R – T nhận được đơn khởi kiện của ông T theo dấu công văn đến (BL30). Ngày 21/02/2025, Tòa án ra Thông báo thụ lý vụ án. Ngày 28/4/2025, Nhà máy N1 ra Quyết định số 637/QĐ-NĐVT4 về việc chi tiền trợ cấp thôi việc cho ông Nguyễn Hồng T sau khi ông chấm dứt Hợp đồng lao động với Nhà máy. Như vậy, ông T đã làm đơn khởi kiện trước khi bên bị đơn ra quyết định trả trợ cấp thôi việc cho ông T. Tòa án cấp sơ thẩm đã chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông T là có căn cứ. Vì vậy, không chấp nhận quan điểm của đại diện VKSND tỉnh Khánh Hòa tại phiên tòa đề nghị: *Không chấp nhận yêu cầu buộc Tập đoàn Đ thanh toán cho ông Nguyễn Hồng T số tiền trợ cấp thôi việc khi chấm dứt Hợp đồng lao động với Nhà máy N1 số tiền 418.408.500 đồng*.

[3.3.2] Tập đoàn Đ đã ra Quyết định số 98/QĐ-NĐVT 4 ngày 05/02/2024 trả trợ cấp thôi việc trong thời gian ông T làm việc tại EVN. Tuy nhiên, đến ngày 29/4/2025, người sử dụng lao động mới tính toán rà soát lại và chi trả số tiền 8.056.000 đồng trợ cấp thôi việc cho ông Nguyễn Hồng T là chậm thanh toán nghĩa vụ theo quy định tại khoản 1 Điều 48 Bộ luật Lao động quy định: *"Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên.."*. Do đó ông Nguyễn Hồng T yêu cầu EVN phải thanh toán tiền lãi chậm trả trợ cấp thôi việc đối với ông là có cơ sở chấp nhận.

[3.3.3] Tại phiên tòa sơ thẩm ông T yêu cầu *Tập đoàn Đ trả cho ông Nguyễn Hồng T số tiền lãi chậm trả trợ cấp thôi việc với lãi suất 0,5%/tháng* nhưng Tòa án cấp sơ thẩm lại áp dụng điểm a khoản 4 Điều 12 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022: *Buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm cho người lao động cộng với khoản tiền lãi của số tiền chưa trả tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng T4 công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi không trả hoặc trả không đủ tiền trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm cho người lao động quy định tại khoản 2 Điều này"* là không đúng. Bởi lẽ: Khoản 4 Điều 12 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ là quy định về biện pháp khắc phục hậu quả trong xử phạt vi phạm hành chính đối với người sử dụng lao động khi có hành vi vi phạm pháp luật lao động. Mặt khác, việc buộc trả tiền lãi theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng T4 được công bố tại thời điểm xử phạt chỉ áp dụng trong trường hợp có quyết định xử phạt vi phạm hành chính có hiệu lực pháp luật. Trong trường hợp này, phải áp dụng quy định tại khoản 2 Điều 357 Bộ luật dân sự về chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền để tính lãi suất chậm thanh toán. Ông T yêu cầu tính lãi suất 0,5%/tháng là thấp hơn mức lãi suất quy định tại

khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự. Vì vậy, Hội đồng xét xử chấp nhận quan điểm của Kiểm sát viên tại phiên tòa: *Buộc Tập đoàn Đ trả cho ông Nguyễn Hồng T số tiền lãi chậm trả trợ cấp thôi việc tính trên số tiền gốc 8.056.000 đồng từ 20/4/2024 đến ngày 29/4/2025, lãi suất 6%/năm, số tiền 496.602 đồng (làm tròn 496.000 đồng*).

[5] Từ những phân tích, đánh giá như trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn; Chấp nhận một phần ý kiến phát biểu của Kiểm sát viên tại phiên tòa: Sửa bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ -ST ngày 25 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân khu vực 5 - Khánh Hòa theo hướng đã phân tích.

Các phần khác của bản án không bị kháng cáo, kháng nghị có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

[6] Về án phí

Án phí dân sự sơ thẩm:

Ông Nguyễn Hồng T không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Tập đoàn Đ phải chịu 300.000 đồng (*Ba trăm ngàn đồng*) án phí lao động sơ thẩm.

Về án phí dân sự phúc thẩm:

Ông Nguyễn Hồng T được miễn án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ: Khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự;

Tuyên bố:

Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Hồng T.

Sửa bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 25/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 5 - Khánh Hòa.

Căn cứ: Các điều 32, 35, 40, 147, 186, 228 Bộ luật tố tụng dân sự; Các điều 46, 48 Bộ luật lao động năm 2019; điểm a khoản 4 Điều 8 Nghị định145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động; Điều 357 Bộ luật dân sự; Các điều 12, 15, 27, 29 ngày 30/12/2016 quy định về án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Hồng T về việc buộc Tập đoàn Đ phải thanh toán số tiền 8.056.000 đồng (*Tám triệu không trăm*

năm mươi sáu nghìn đồng) trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động. Tập đoàn Đ đã thực hiện xong việc chi trả trợ cấp thôi việc số tiền 8.056.000 đồng cho ông Nguyễn Hồng T vào ngày 29/4/2025.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Hồng T về việc buộc Tập đoàn Đ phải thanh toán số tiền 410.352.500 (*bốn trăm mười triệu ba trăm năm mươi hai nghìn năm trăm*) đồng trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động.

3. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Hồng T về việc buộc Tập đoàn Đ phải thanh toán số tiền lãi chậm chi trả trợ cấp thôi việc. Buộc Tập đoàn Đ trả cho ông Nguyễn Hồng T số tiền lãi chậm trả trợ cấp thôi việc tính trên số tiền gốc 8.056.000 đồng từ 20/4/2024 đến ngày 29/4/2025, lãi suất 0,5%/tháng, số tiền 496.000 đồng (*Bốn trăm chín mươi sáu ngàn đồng*).

4. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Hồng T về việc buộc Tập đoàn Đ phải thanh toán số tiền lãi chậm trả trợ cấp thôi việc số tiền 35.521.165 đồng (*Ba mươi lăm triệu năm trăm hai mươi mốt nghìn một trăm sáu mươi lăm đồng*).

5. Về án phí:

Ông Nguyễn Hồng T được miễn án phí lao động sơ thẩm.

Tập đoàn Đ phải chịu 300.000 đồng (*Ba trăm nghìn đồng*) án phí lao động sơ thẩm.

Ông Nguyễn Hồng T được miễn án phí lao động phúc thẩm.

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 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 theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

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, 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.

Án xử phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:
- Đương sự (03);

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

- VKSND tỉnh Khánh Hòa (1);
- TAND khu vực 5 - Khánh Hòa (1);
- Phòng THADS khu vực 5 - Khánh Hòa (1);
- Phòng GĐKT, TT&THA (1);
- Lưu hồ sơ, án văn, HC-TP (3).

Ngô Thị Trang