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

Bản án số: 03/2023/LĐ-PT
Ngày 03/4/2023
V/v: Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BN

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Văn Tính.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Văn Nam.

Bà Vương Thị Hà.

- Thư ký phiên tòa: Bà Trần Thanh Huyền - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh BN.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh BN tham gia phiên tòa: Ông Vũ Viết Tuấn - Kiểm sát viên.

Trong ngày 31 tháng 3 và 03 tháng 4 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh BN xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 01/2023/TLPT-LĐ ngày 17 tháng 01 năm 2023 về "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số: 04/2022/LĐ-ST ngày 31 tháng 10 năm 2022 của Tòa án nhân dân huyện YP bị kháng cáo và kháng nghị.

Theo quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 10/2023/QĐPT-LĐ ngày 01 tháng 3 năm 2023 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Nguyễn Đồng T, sinh năm 1960; trú tại: Số nhà 269, quốc lộ 05, phố G, thị trấn P, huyện K, tỉnh H.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn:

1. Ông Hà Văn Q, sinh năm 1986; trú tại: Thôn 6, xã T, thành phố T, tỉnh T.

2. Ông Phạm Ngọc M, sinh năm 1979; trú tại: Thôn S, xã C, huyện Đ, tỉnh T.

- Bị đơn: Công ty TNHH L; địa chỉ: Lô CN 10-02, khu công nghiệp YP, xã YT, huyện YP, tỉnh BN.

Người đại diện theo pháp luật: Ông K; chức vụ: Tổng giám đốc.

Người kháng cáo: Ông Nguyễn Đồng T, Công ty TNHH L

Người kháng nghị: Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân huyện YP.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo bản án sơ thẩm và các tài liệu có trong hồ sơ thì nội dung vụ án như sau:

Nguyên đơn và người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn trình bày: Ông Nguyễn Đồng T làm việc tại Công ty TNHH Lđược 02 tháng. Sau đó, ông và Công ty TNHH L(gọi tắt là Công ty Vinafco) có ký kết Hợp đồng lao động số: 009/2016/HDLD ngày 01/12/2016, loại Hợp đồng là không thời hạn, chức danh là "Lái xe đầu kéo"; Công việc phải làm: Theo bản mô tả vị trí công việc và thực hiện các công việc khác do người quản lý trực tiếp và trưởng bộ phận phân công; thời gian làm việc 10 giờ/ngày, 26 công/tháng; địa điểm làm việc tại khu công nghiệp YP, xã YT, huyện YP, tỉnh BN; lương cơ bản 13.000.000 đồng/tháng và các quy định khác về chế độ làm việc, quyền và nghĩa vụ các bên. Thực tế thì ông không làm công việc lái xe đầu kéo mà ông được phân công quản lý trực tiếp "Đội xe JVC", kiểm tra kỹ thuật của ô tô xem có đủ điều kiện khởi hành không, nếu hỏng thì gọi bộ phận sửa chữa; chấm công cho nhân viên của đội xe, khi xe về công ty kiểm tra lại, cấp xăng dầu, xử lý giải quyết khi xe gặp sự cố… Công ty áp dụng chấm công bằng vân tay trong khoảng thời gian được khoảng vài tháng do chị Hợp trưởng phòng nhân sự quản lý, còn thời gian trước tháng 02/2021 thì việc chấm công đội xe, trong đó có ông là do ông trực tiếp quản lý và thực hiện chấm công bằng hình thức thủ công là đánh dấu vào mẫu bảng chấm công bằng giấy do Công ty ban hành. Việc chấm công bằng hình thức thủ công đó là ông chấm công theo ngày làm việc, không thể hiện giờ làm việc. Bản thân ông vì hoàn cảnh xa nhà và cũng để thuận lợi cho công việc nên công ty có tạo điều kiện cho ông được ăn ngủ tại công ty. Trong quá trình làm việc cho Công ty Vinafco từ tháng 10/2016 (tính cả 02 tháng thử việc), đến tháng 01/2021, ông nhận lương của công ty bằng hình thức chuyển khoản, ông không có ý kiến gì. Nhưng từ tháng 02/2021 đến tháng 09/2021, công ty giao cho chị H quản lý đội xe về giờ làm việc 10h/ngày theo hình thức chấm vân tay thì ông và các nhân viên khác trong đội xe thắc mắc, kiến nghị bằng miệng đến chị H về nội dung quá thời giờ làm việc so với quy định của pháp luật (8h/ngày) thì chị H trả lời là "ai không làm được thì nghỉ". Công ty trả cho ông tiền lương cơ bản là 13.000.000 đồng, ngoài ra không có khoản tiền bảo hiểm nào.

Trong quá trình làm việc, ông đã nhiều lần có ý kiến với Ban giám đốc về việc tính lương cho lái xe, lương làm thêm giờ cho lái xe, làm thêm ngày chủ nhật hoặc ngày lễ tết; ép lái xe đi theo đường trốn vé; hao hụt xăng dầu theo định mức thì trừ lương của lái xe; lái xe làm đêm thì không có phụ cấp ca đêm hay phụ cấp ăn ca đêm... Sau khi ông báo cáo những nội dung trên lên lãnh đạo, phòng ban của công ty thì không nhận được sự phản hồi tích cực từ phía công ty

mà thay vào đó là những phản hồi có tính chất trả thù người lao động bằng quyết định thay đổi địa điểm làm việc của một số lái xe mà không thông qua hội họp, đàm phán hay thoả thuận gì. Riêng về công việc của bản thân ông thì ông đã làm đúng công việc được giao và các nhiệm vụ khác do người quản lý trực tiếp và trưởng bộ phận phân công, không vi phạm kỷ luật, quy chế của Công ty và chưa từng bị nhắc nhở hay kiểm điểm gì trong thời gian thực hiện hợp đồng lao động. Ngày 17/8/2021, ông nhận được thông báo số 0817/2021/TB-TGĐ ngày 17/8/2021 về việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động số 009/2016/HDLD đối với ông vào ngày 02/10/2021 với lý do "Do nhu cầu thực tế và tình hình sản xuất kinh doanh của công ty" và yêu cầu ông phải bàn giao tất cả các công việc đang đảm nhiệm cho một nhân viên mới. Đến ngày 01 tháng 10 năm 2021, ông nhận được quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 1001/2021/QĐ-TGĐ ngày 01/10/2021 (từ ứng dụng zalo) do Trưởng phòng nhân sự gửi xuống. Công ty Vinafco ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động hoàn toàn không đúng thực tế bởi vì sau khi ông nghỉ thì vị trí làm việc của ông vẫn được Công ty duy trì và đã cử người khác vào làm thay chỗ của ông mà không phải là do thu hẹp sản xuất, kinh doanh. Lý do đó cũng không phù hợp với quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 về các trường hợp người sử dụng lao động được phép đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Mặt khác, phía nguyên đơn có cung cấp cho Toà án bản phô tô của văn bản số 1864/DBND-XDCB ngày 23/6/2021 của UBND tỉnh BN có đề cập nội dung là trong thời gian giãn cách xã hội chống dịch, các doanh nghiệp tuyệt đối không được sa thải, cho người lao động nghỉ việc vì bất kỳ một lý do gì, trừ trường hợp đặc biệt nhưng phải được Ban quản lý các khu công nghiệp BN đồng ý… Nhưng Công ty Vinafco vẫn ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Ông T phải nghỉ việc từ 02/10/2021 đến nay nhưng chưa nhận được bất kì một khoản trợ cấp nào của Công ty Vinafco. Nhận thấy quyền và lợi ích hợp pháp bị ảnh hưởng nên ngày 01/3/2022, ông T đã làm đơn khởi kiện Công ty Vinafco, đề nghị Tòa án xem xét, giải quyết các yêu cầu khởi kiện gồm:

- Yêu cầu Công ty nhận ông trở lại làm việc vì đã chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông.

- Trả cho ông tiền lương làm thêm là: 297.500.000 đồng, cụ thể: Năm 2016 là 5.062.500 đồng; Năm 2017 là 57.187.500 đồng; Năm 2018 là 57.000.000 đồng; Năm 2019 là 73.812.500 đồng; Năm 2020 là 59.625.000 đồng; Năm 2021 là 44.812.500 đồng.

- Trả cho ông tiền lương trong những ngày ông không được làm việc, tạm tính đến hết ngày 31/12/2021 là 13.000.000 x 3 = 39.000.000 đồng và đóng các loại bảo hiểm cho ông theo quy định của pháp luật (bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp) cho ông trong suốt thời gian ông không được làm việc.

- Trả cho ông một khoản tiền tương đương với 02 tháng tiền lương là 26.000.000 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Trả cho ông tiền trợ cấp thôi việc nếu Công ty không muốn nhận ông trở lại làm việc và khoản tiền bồi thường thêm cho tôi bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động, tổng là 58.500.000 đồng.

Ông T yêu cầu Công ty Vinafco phải trả cho ông tổng số tiền là 421.000.000 đồng, ngoài ra số tiền cụ thể sẽ được tiếp tục tính cho tới khi có bản án có hiệu lực pháp luật và ông yêu cầu công ty nhận ông trở lại làm việc theo đúng Hợp đồng lao động đã ký với ông.

Đến ngày 26/4/2022, ông T nộp đơn khởi kiện bổ sung với nội dung yêu cầu Công ty Vinafco trả cho ông khoản tiền tương đương với mức doanh nghiệp phải đóng bảo hiểm cho ông từ ngày 01/12/2016 tạm tính đến ngày 30/4/2022 là 181.675.000 đồng. Vì trong suốt thời gian làm việc tại Công ty Vinafco, ông không được nhận bất kì một khoản tiền trả thêm nào của Công ty về khoản tiền trả cho ông tương đương với mức Công ty đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông. Do khi ông làm việc cho Công ty thì lúc đó ông 56 tuổi và đã có lương hưu.

Ngày 22/8/2022, ông T có đơn xin rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc đề nghị Công ty đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông trong suốt thời gian ông không được làm; rút yêu cầu đề nghị Công ty trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông là 32.500.000 đồng, vì ông đã hưởng chế độ hưu trí.

Bị đơn và người đại diện theo uỷ quyền của bị đơn trình bày: Công ty Vinafco xác nhận lời trình bày của ông Nguyễn Đồng T là đúng về các nội dung: Thời gian thử việc, thời điểm và nội dung ký hợp đồng lao động, công việc thực tế ông T làm tại công ty, quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, thời điểm nghỉ việc cũng như ông T được hưởng chế độ hưu trí trước khi vào làm việc tại công ty.

Đối với nội dung yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, Công ty Vinafco có quan điểm như sau: Theo đơn khởi kiện ông T yêu cầu Công ty nhận ông T trở lại làm việc do đã chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật hoặc bồi thường 02 tháng lương để chấm dứt hợp đồng lao động nếu không muốn nhận ông trở lại làm việc (với số tiền 26.000.000 đồng); Công ty trả tiền lương những ngày ông T không được làm việc, tạm tính từ ngày 01/10/2021 đến hết ngày 01/8/2022 (số tiền 130.000.000 đồng); Công ty bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (với số tiền 26.000.000 đồng). Công ty không đồng ý với yêu cầu trên của ông T, việc Công ty đơn phương

chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là đúng trình tự và quy định của pháp luật, bởi:

Thứ nhất, Công ty có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T theo quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động 2019.

Năm 2021, tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty gặp nhiều khó khăn do bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi dịch bệnh Covid-19. Mặt khác, bản thân ông T đã cao tuổi (hơn 61 tuổi), không còn đáp ứng yêu cầu của công việc (bị đội lái xe phàn nàn về chuyên môn, năng lực, thể hiện qua thư tố cáo, kiến nghị ngày 11/01/2021).

Trước tình hình đó, Phòng nhân sự - Kế toán của Công ty đã đề xuất Tổng giám đốc Công ty xem xét, cân nhắc về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T theo một trong hai cách: Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với ông T kèm theo tiền hỗ trợ hoặc trường hợp ông T không đồng ý thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động thì công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì ông T đã cao tuổi, cụ thể là hơn 61 tuổi.

Thực tế, Công ty đã cố gắng thảo luận với ông T nhằm thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 3 Điều 34 Bộ luật lao động 2019 và dự kiến trả cho ông T 01 tháng tiền lương nhưng ông T không đồng ý. Vì vậy, Công ty đã buộc phải sử dụng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo điểm đ khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động 2019 là người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động cao tuổi. Thực tế, tại thời điểm tháng 10/2021, ông T là người lao động cao tuổi (hơn 61 tuổi), đủ tuổi theo quy định tại Điều 169 Bộ luật lao động 2019.

Thứ hai, Công ty đã thực hiện đúng thủ tục báo trước cho ông T đủ 45 ngày trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 36 Bộ luật lao động 2019. Ngày 17/8/2021, Công ty gửi ông T Thông báo số 0817/2021/TB-TGĐ ngày 17/8/2021về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T kể từ ngày 02/10/2021.

Thứ ba, việc ông T cho rằng Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông vì lý do "Do nhu cầu thực tế và tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty" là không chính xác. Bởi vì, trong Tờ trình số 0821 ngày 10/8/2021 chấm dứt hợp đồng lao động với ông T, thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 0817/2021/TB-TGĐ ngày 17/8/2021và trong quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 1001/2021/QĐ-TGĐ ngày 01/10/2021 không có nội dung, điều khoản nào ghi: lý do chấm dứt HĐLĐ với ông T là "Do nhu cầu thực tế và tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty". Thực tế Công ty đã sử dụng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo điểm đ khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019 và lý do chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là vì ông T là người lao động cao tuổi (hơn 61 tuổi tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động). Công ty chỉ

nhắc đến tình hình sản xuất kinh doanh, bối cảnh khó khăn tại thời điểm đó (tháng 08/2021) với mong muốn ông T sẽ thông cảm và thiện chí, hợp tác để hoàn thành các thủ tục bàn giao công việc, hồ sơ, tài liệu tài sản trước ngày chính thức chấm dứt hợp đồng lao động. Đối với văn bản số 1864/DBND-XDCB ngày 23/6/2021 của UBND tỉnh BN, Công ty không nhận được, không nắm được. Hơn nữa, văn bản này đã đề cập về nội dung là "Trong thời gian giãn cách xã hội chống dịch" thì không được cho người lao động nghỉ việc nhưng thực tế thì vào thời điểm Công ty ban hành tờ trình, thông báo và quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T là vào thời điểm đã hết giãn cách xã hội và thuộc tình hình bình thường mới. Vì vậy, Công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T là đúng pháp luật.

Đối với yêu cầu Công ty trả cho ông T tiền lương làm thêm với số tiền là 297.500.000đồng: Công ty không đồng ý vì thực tế ông T không làm thêm giờ. Việc tính lương làm thêm không dựa vào thỏa thuận ban đầu giữa người sử dụng lao động và người lao động về thời giờ làm việc bình thường trong ngày, trong tuần, trong tháng mà phải phải dựa trên và phụ thuộc vào số giờ làm thêm theo thỏa thuận của hai bên phát sinh trong thực tế là bao nhiêu. Không thể căn cứ vào điều khoản thời gian làm việc 10 giờ/ngày trong hợp đồng lao động số 009/2016/HDLD để xác định số giờ làm thêm thực tế của ông T. Hơn nữa, theo hợp đồng lao động, ông T sẽ làm công việc "Lái xe đầu kéo" với thời gian làm việc là 10 giờ/ngày nhưng thực tế ông T đã được Công ty sắp xếp làm công việc hành chính nhẹ nhàng, không phải Lái xe đầu kéo. Việc thay đổi công việc này được ông T đồng ý và không có ý kiến phản đối trong suốt khoảng thời gian từ năm 2016 đến khi chấm dứt hợp đồng lao động. Công việc cụ thể, công việc chính, thực hiện thường xuyên của ông T là quản lý đội xe, chấm công cho lái xe; công việc thỉnh thoảng phát sinh là khi xe hỏng thì mang xe đi sửa hoặc gọi cho Công ty Trường Hải đến để sửa xe, thử tay nghề của lái xe, cấp bạt cho lái xe để che hàng hóa,… Các công việc này mang tính hành chính và Công ty không yêu cầu về việc phải làm 10 giờ/ngày như lái xe đầu kéo. Các vị trí làm việc hành chính ở Công ty chỉ yêu cầu thời giờ làm việc bình thường là 08 giờ/ngày. Thực tế, các công việc hàng ngày của ông T khá nhàn rỗi, thời giờ làm việc thực tế có thể còn ít hơn 08 giờ. Ông T là người quản lý chấm công cho lái xe, đồng thời tự xác định thời giờ làm việc và chấm công cho chính mình. Các bảng chấm công do ông T tự thực hiện không có nội dung nào ghi nhận số giờ làm thêm của ông T phát sinh trong thực tế. Trong khoảng thời gian từ tháng 12/2016 đến tháng 9/2021, Công ty không thỏa thuận hay yêu cầu ông T làm thêm giờ.

Về yêu cầu Công ty đóng các loại bảo hiểm theo quy định của pháp luật trong những ngày ông T không được làm việc và trả tiền trợ cấp thôi việc 2,5

tháng lương cho ông T nếu Công ty không nhận ông trở lại làm việc. Tuy nhiên, ông T đã xin rút yêu cầu này nên Công ty không có ý kiến gì thêm.

Sau đó, ông T có yêu cầu khởi kiện bổ sung về việc yêu cầu Công ty Vinafco trả cho ông khoản tiền tương đương với mức doanh nghiệp phải đóng bảo hiểm cho ông từ ngày 01/12/2016 tạm tính đến ngày 30/4/2022 là 181.675.000đ. Công ty không đồng ý vì lương tháng thỏa thuận của ông T đã bao gồm phần tiền này rồi và việc yêu cầu xem xét trả thêm phần tiền này vào lương tháng trong khoảng thời gian từ tháng 10/2021 tính đến ngày 30/4/2022 là vô lý, do hai bên đã chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 02/10/2021. Do ông T đang hưởng lương hưu nên tại thời điểm ký hợp đồng lao động, Công ty đã xem xét thỏa thuận mức lương 13.000.000đ/tháng với ông T, mức lương này cao hơn rất nhiều so với các lái xe đầu kéo khác (7.000.000đ/tháng) vì trong đó đã bao gồm khoản tiền tương đương mức đóng các loại bảo hiểm bắt buộc theo quy định pháp luật. Thực tế, khi ông T được sắp xếp làm công việc hành chính nhẹ nhàng, không phải làm lái xe đầu kéo, Công ty vẫn giữ nguyên mức lương 13.000.0000đ/tháng (trong đó vẫn bao gồm khoản tiền tương đương mức đóng các loại bảo hiểm bắt buộc). Ông T cũng đồng ý với mức lương trên và từ tháng 12/2016 đến tháng 9/2021, ông T vẫn nhận lương hàng tháng mà không có ý kiến phản đối hay khiếu nại. Hơn nữa, hợp đồng lao động giữa hai bên đã chấm dứt từ ngày 02/10/2021 nên ông T yêu cầu trả thêm phần tiền này vào lương tháng từ tháng 10/2021 và những tháng tiếp theo là rất vô lý, Công ty Vinafco không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Bà Nguyễn Thị Bích Hợp, ông Đặng Bá Bình Sơn, ông Nguyễn Khắc Sự và bà Nguyễn Thị Vân, nhân viên đã làm việc tại Công ty Vinafco trình bày như sau:

Bà Hợp trình bày: Trước đây bà là kế toán trưởng của Công ty Vinafco. Trong quá trình làm việc tại Công ty, bà thấy việc chấm công về thời gian làm việc đối với nhân viên lái xe đến công ty trực vào những ngày công ty chưa có kế hoạch vận tải và nhân viên làm việc tại văn phòng thì chấm công theo giờ làm việc bình thường: 08 giờ/ngày. Công ty không có bất cứ quy định nào yêu cầu nhân viên làm việc và chấm công 10 giờ/ngày. Trong khoảng thời gian chấm công bằng vân tay, ông T chỉ phàn nàn về hình thức chấm công bằng vân tay 01 ngày 04 lần gây phiền hà và không cần thiết, thắc mắc về chế độ phúc lợi của các lái xe. Tại thư ý kiến ngày 17/3/2021, ông T và đội xe gửi bà Hợp và ông Sơn thì bà chỉ thấy ông T thắc mắc về chế độ phúc lợi của lái xe. Ông T không bao giờ phàn nàn về thời gian làm việc hay xác định thời gian làm thêm và về chế độ phúc lợi của bản thân ông T. Hàng tháng, bà Hợp tính lương và trả lương đầy đủ cho ông T nhưng ông T không phàn nàn hay ý kiến gì về chế độ lương và mức lương được nhận.

Ông Sơn trình bày: Ông Sơn trước đây là Trưởng phòng điều hành của Công ty Vinafco. Ông không thấy ông T có bất cứ phàn nàn hay ý kiến gì về việc chấm công, thời giờ làm việc, tiền lương và các khoản phụ cấp của bản thân ông T; không thấy ông T khiếu nại, phàn nàn gì về làm thêm giờ của ông T.

Ông Sự trình bày: Ngày 15/09/2021, ông bắt đầu nhận việc tại Công ty Vinafco. Công việc chính của ông là lái xe kiêm quản lý kỹ thuật đội xe (một phần công việc trước đây của ông T).

Bà Vân trình bày: Đối với người lao động làm các công việc hành chính, không phải lái xe tại Công ty thông thường thời gian làm việc là khoảng 08 giờ/ngày, thực tế có thể ít hơn khi làm xong việc. Theo bà biết thì công việc thực tế của ông T không phải là lái xe mà hàng ngày chủ yếu là chấm công cho lái xe và một số công việc đơn giản, không thường xuyên khác. Công việc hàng ngày của ông T khá nhàn, có ngày chỉ cần chấm công cho lái xe. Do tuổi cao và nhà lại xa nên ông T được Công ty tạo điều kiện cho ăn ở, sinh hoạt tại Công ty.

Với nội dung trên, bản án sơ thẩm đã căn cứ các Điều 32, 35, 39, 147, 244, 273 Bộ luật tố tụng dân sự; các Điều 5, 6, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 26, 27, 29, 167, 186, 187 Bộ luật lao động năm 2012; điểm đ khoản 1, điểm a khoản 2 Điều 36, Điều 95, 98, 105, 107, 148, 149, 168, 169, 190 Bộ luật lao động 2019; khoản 2 Điều 84, khoản 9 Điều 123 Luật Bảo hiểm xã hội 2014; khoản 2 Điều 12 Luật bảo hiểm y tế 2014; khoản 2 Điều 43 Luật Việc làm 2013; Điều 55, 56, 57 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; Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017, ban hành quy trình thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; Quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế; Quyết định số 505/QĐ-BHXH ngày 27/3/2020 Sửa đổi, bổ sung một số điều quy trình kèm theo Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam; Nghị định số 58/2020/NĐ-CP ngày 27/5/2020 quy định về quản lý thu BHXH, BHYT và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14, ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Đồng T.

Xác nhận Hợp đồng lao động số 009/2016/HDLD ngày 01/12/2016 giữa Công ty TNHH Lvà ông Nguyễn Đồng T đã chấm dứt kể từ ngày 02/10/2021.

1.1. Buộc Công ty TNHH Lphải trả cho ông Nguyễn Đồng T số tiền tương đương với mức công ty phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông T từ ngày 01/12/2016 đến 01/10/2021 (tính tròn là 58 tháng): 13.000.000đồng x 21,5% x 58 tháng = 162.110.000đồng.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Đồng T đối với các khoản sau.

- Yêu cầu Công ty TNHH Lnhận ông T trở lại làm việc vì đã chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông T.Nếu Công ty không muốn nhận ông T trở lại làm việc thì trả khoản tiền bồi thường thêm cho ông T bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là 26.000.000 đồng.

- Công ty trả cho ông T tiền lương trong những ngày không được làm việc kể từ ngày 02/10/2021 đến hết 24/10/2022 là: 13.000.000đ x 13 tháng 23 ngày = 167.500.000 đồng.

- Yêu cầu Công ty trả cho ông T một khoản tiền tương đương với 02 tháng tiền lương: 26.000.000 đồng do công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Yêu cầu Công ty TNHH Ltrả cho ông T tiền lương làm thêm là 297.500.000 đồng; cụ thể: Năm 2016 là 5.062.500đồng; Năm 2017 là 57.187.500 đồng; Năm 2018 là 57.000.000 đồng; Năm 2019 là 73.812.500 đồng; Năm 2020 là 59.625.000 đồng; Năm 2021 là 44.812.500 đồng.

- Yêu cầu Công ty TNHH Ltrả cho ông T khoản tiền tương đương với mức doanh nghiệp phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông T từ ngày 02/10/2021 đến ngày 24/10/2022.

2. Đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Đồng T đối với yêu cầu Công ty TNHH Lđóng các loại bảo hiểm theo quy định của pháp luật trong những ngày ông T không được làm việc và trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông T là 2,5 tháng lương (26.000.000đồng).

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo, nghĩa vụ thi hành án của các đương sự.

Ngày 02 và 14/11/2022, ông Nguyễn Đồng T và Công ty TNHH Lkháng cáo một phần bản án sơ thẩm.

Ngày 15/11/2022, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân huyện YP kháng nghị bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm ngày 31/3/2023 người đại diện theo ủy quyền của Công ty TNHH Lđề xuất phương án hòa giải với ông Nguyễn Đồng T về việc giải quyết vụ án, tuy nhiên hiện nay Tổng giám đốc công ty đã về Hàn Quốc nên đề nghị Hội đồng xét xử tạm ngừng phiên tòa để người đại diện Công ty liên hệ với Tổng giám đốc về mức hỗ trợ đối với ông T. Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn và Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn nhất trí với ý kiến của bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử tạm ngừng phiên tòa để các đương sự thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án.

Tại phiên tòa ngày 03/4/2023, các đương sự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết toàn bộ vụ án, cụ thể phía người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn và Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn là ông Nguyễn Đồng T đề nghị Công ty TNHH Lphải trả ông T tổng số tiền là 200.000.000 đồng; phía Công ty TNHH Lđồng ý.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh BN tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa; việc chấp hành pháp luật của các đương sự kể từ khi thụ lý vụ án đến trước thời điểm Hội đồng xét xử vào nghị án là đảm bảo đúng quy định của pháp luật.

Về nội dung: Tại phiên tòa phúc thẩm các đương sự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án nên đại diện Viện kiểm sát rút quyết định kháng nghị, đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ Điều 300, Điều 308, Điều 148 Bộ luật Tố tụng dân sự; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, xử sửa bản án sơ thẩm theo hướng công nhận thỏa thuận của các đương sự.

Về án phí: Công ty TNHH Lphải chịu án phí theo quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu tài liệu có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên toà, căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên toà, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. Về thủ tục tố tụng: Đơn kháng cáo của ông Nguyễn Đồng T; Công ty TNHH Lvà Quyết định kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân huyện YP đều nộp trong hạn luật định nên được chấp nhận để xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[2]. Xét nội dung: Xét thấy tại phiên tòa phúc thẩm người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là ông Nguyễn Đồng T và người đại diện theo ủy quyền của bị đơn là Công ty TNHH Lđã thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án, cụ thể phía người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn và Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn đề nghị Công ty TNHH Lphải trả ông Nguyễn Đồng T số tiền 200.000.000 đồng; phía Công ty TNHH Lđồng. Xét thấy, sự thỏa thuận của các đương sự là hoàn toàn tự nguyện, không trái pháp luật và đạo đức xã hội nên cần chấp nhận và sửa bản án sơ thẩm.

[3] Về án phí: Công ty TNHH Lphải chịu án phí theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Điều 300, khoản 2 Điều 308, Điều 148 Bộ luật Tố tụng dân sự, xử sửa bản án sơ thẩm.

Áp dụng Điều 5, 6, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 26, 27, 29, 167, 186 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 39, 41, 46, 95, 98, 148, 149, 168, 190 Bộ luật Lao động năm 2019; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, xử:

Công nhận sự thỏa thuận của người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là ông Nguyễn Đồng T và người đại diện theo ủy quyền của bị đơn là Công ty TNHH L

Buộc Công ty TNHH Lphải trả ông Nguyễn Đồng T 200.000.000 đồng (Hai trăm triệu đồng).

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong, 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 Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

Về án phí: Công ty TNHH Lphải chịu 6.000.000 đồng án phí lao động sơ thẩm.

Công ty TNHH Lkhông phải chịu án phí lao động phúc thẩm (xác nhận Công ty TNHH Lđã nộp 300.000 đồng tại biên lai thu số 0004504 ngày 15/11/2022 của Chi cục thi hành án dân sự huyện YP).

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

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

***Nơi nhận**:*
- VKSND tỉnh BN;
- TAND huyện YP;
- Chi cục THADS huyện YP;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
Thẩm phán - Chủ toạ phiên toà

Nguyễn Văn Tính

THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG XÉT XỬ **THẨM PHÁN - CHỦ TOẠ PHIÊN TOÀ**

Nguyễn Văn Nam **Vương Thị Hà** **Nguyễn Văn Tính**