

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc X – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: **1038/2018/LĐ-PT**

Ngày: 13/11/2018

V/v tranh chấp về tiền lương và
trợ cấp thôi việc.

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

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà **Phan Thị Liên**

Các Thẩm phán: Ông **Bùi Liên Minh**

Ông **Hồ Minh Cường**

- **Thư ký phiên tòa:** Bà **Nguyễn Thị Thanh Nga** - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- **Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh:** Bà **Huỳnh Thị Kim Tuyến** - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 22/10/2018 và 13/11/2018 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, số 131 Nam Kỳ Khởi Nghĩa, phường Bến Thành, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 28/2018/TLPT-LĐ ngày 02/7/2018 về việc “Tranh chấp về tiền lương và trợ cấp thôi việc”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 212/2018/LĐ-ST ngày 15/5/2018 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 4619/2018/QĐPT-LĐ ngày 08/10/2018 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 8873/2018/QĐPT-LĐ ngày 22/10/2018 giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** Ông **Nguyễn Trí D**, sinh năm 1970

Địa chỉ: Ấp 3, xã A, huyện B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện hợp pháp: Ông **Nguyễn Giang N**, sinh năm 1976; địa chỉ: Tòa nhà Prudential, số 37 Đường C, Phường F, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh; là người đại diện ủy quyền (Văn bản ủy quyền số 11426 ngày 27/6/2016 X tại Văn phòng công chứng E, Thành phố Hồ Chí Minh).

- **Bị đơn:** Công ty cổ phần L

Trụ sở cũ: 138-140 Đường F, Phường G, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Trụ sở mới: Đường H, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện hợp pháp: Ông **Phạm Đình X**, sinh năm 1978 và ông **Đinh Trọng Y**, sinh năm 1963; địa chỉ liên lạc: 138-140 Đường F, Phường G, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh; là người đại diện ủy quyền (Văn bản ủy quyền không số ngày 23/8/2018 của Tổng giám đốc công ty). (Ông Đinh Trọng Y vắng mặt)

Người kháng cáo: Ông Nguyễn Giang N đại diện theo ủy quyền của ông Nguyễn Trí D.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Nguyên đơn ông Nguyễn Trí D có ông Nguyễn Giang N đại diện theo ủy quyền trình bày:*

Ngày 20/4/2016 ông Nguyễn Trí D có làm đơn xin thôi việc tại Công ty cổ phần L (gọi tắt là Công ty L) do công ty đã không bố trí công việc và không trả lương nhiều năm liền. Ngày 21/4/2016 công ty ra quyết định cho thôi việc đối với ông D nhưng không thanh toán cho ông D bất cứ khoản tiền nào vì cho rằng ông D vi phạm thời gian báo trước.

Ông D thì cho ông không vi phạm vì sau 1 ngày ông nộp đơn, công ty đã ra quyết định cho thôi việc như vậy là không đúng với quy định của luật lao động.

Về việc công ty không bố trí việc làm cho ông D: Ông D làm việc tại xưởng của công ty đóng tại huyện B, Đồng Nai, công ty điều hành hoạt động đều bằng văn bản, nếu cử công nhân đi công trình nào đó thì công ty sẽ ra quyết định điều động, khi không có việc thì công nhân cứ ngồi nhà đợi công ty bố trí công việc. Từ năm 2010 đến nay, công ty không hề có bất cứ một quyết định điều động nào, cũng như hình thức nào khác mặc dù ông D đã liên hệ hỏi nhưng công ty đều nói về nhà đợi quyết định từ phía công ty.

Nay ông D yêu cầu công ty thanh toán các khoản sau:

- Trả tiền lương từ tháng 4/2010 đến tháng 4/2016, tổng cộng 6 năm tương đương 72 tháng tiền lương. Lương áp dụng để đóng bảo hiểm (hệ số lương $4.17 \times 1.210.000\text{đ/tháng} = 5.045.700\text{đ/tháng}$), 72 tháng $\times 5.045.700\text{đ/tháng} = 363.290.400\text{đ}$.

- Đóng Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông từ tháng 4/2010 đến tháng 4/2016.

- Thanh toán trợ cấp thôi việc cho ông từ tháng 6/1995 đến tháng 12/2009, tổng cộng 13 năm 6 tháng: $13,5 \text{ năm} \times 2.522.850đ = 34.058.475đ$.

- Thanh toán tiền Trợ cấp thất nghiệp đáng lẽ ông D được hưởng nếu công ty đóng đầy đủ, tổng cộng là 7 tháng lương của bảo hiểm thất nghiệp chi trả: $7 \text{ tháng} \times 3.027.420đ = 21.191.940đ$.

*** Ông Phan Đình X và ông Đình Trọng Y đại diện theo ủy quyền của bị đơn - Công ty cổ phần L trình bày:**

Ông Nguyễn Trí D đã ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với công ty vào ngày 21/3/2000 nhưng có hiệu lực từ tháng 01/1995, phía công ty đã đóng bảo hiểm xã hội cho ông D từ tháng 1/1995 đến tháng 4/2010.

Ông D đã làm việc tại Công trình nhà máy nhiệt điện V là công trình công ty chịu trách nhiệm thi công. Lúc đó đang vào giai đoạn gấp rút nhưng ông D tự ý bỏ việc không báo đơn vị trực tiếp quản lý cũng như không báo về công ty bằng văn bản hay lời nói. Công ty đã tìm cách liên lạc nhưng không nhận được thông tin từ ông D. Đến ngày 20/4/2016 em trai ông D đến nộp đơn xin thôi việc vì lý do qua nhiều năm công ty không có việc để bố trí cho ông D nên ông xin nghỉ để có thể tìm việc khác.

Phía công ty không chấp nhận đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động này vì đây là đơn sai sự thật, cụ thể: Trong đơn ghi rõ người làm đơn là ông D nhưng chữ ký là của ông N, trong đơn đề nghị giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động mà ông D gửi lên Phòng Lao động Quận M, hoàn toàn khác so với chữ ký trong lá đơn xin thôi việc này. Trong đơn cho rằng công ty không có việc làm cho ông D là sai sự thật. Ông D tự ý bỏ việc trong 6 năm qua không hề liên lạc gì với công ty, ông cho là đang nằm trong diện nghỉ chờ việc nhưng hoàn toàn không có quyết định cho nghỉ chờ việc của tổng giám đốc. Trong khi đó việc làm ở các dự án công ty cần rất nhiều lao động và đang trong giai đoạn gấp rút thi công để kịp tiến độ mà ông D tự ý nghỉ việc, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không báo trước.

- Đối với việc ông D yêu cầu thanh toán lương từ tháng 4/2010 đến tháng 4/2016 là 363.290.400đ công ty không chấp nhận vì ông D tự ý bỏ việc hoàn toàn không có căn cứ để thanh toán lương.

- Đối với việc ông D yêu cầu công ty đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: công ty không chấp nhận vì ông D tự ý bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ tháng 5/2010 nên công ty không trả lương, không có căn cứ để đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

- Đối với việc ông D yêu cầu thanh toán tiền trợ cấp thôi việc: Tháng 4/2010 ông D làm việc tại công trình có 14 công ăn lương (mỗi công 8 giờ làm

việc) cụ thể từ ngày 1 đến ngày 12 và ngày 28. Tháng 5/2010 ông đi làm có 3 công ăn lương, cụ thể từ ngày 28 đến 30, sau đó ông D tự ý bỏ việc, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, vi phạm thời gian báo trước. Đến ngày 21/4/2016 do không liên lạc được và vẫn không thấy động thái nào từ ông D nên công ty quyết định cho thôi hợp đồng lao động theo quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 18/2015/CT-TCHC theo yêu cầu của ông Nguyễn Giang N để chốt, trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông D.

Đối với việc ông D yêu cầu công ty thanh toán tiền trợ cấp thất nghiệp là vô lý và không có căn cứ nên công ty không chấp nhận.

Công ty đã rút yêu cầu ông D bồi thường cho công ty nửa tháng tiền lương là 2.397.750đ do đơn phương trái pháp luật; bồi thường khoản tiền những ngày không báo trước là 7.193.250đ.

*** Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận M phát biểu:**

Về hình thức: Hội đồng xét xử và các đương sự đã tuân thủ đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung: Xác định hợp đồng lao động giữa ông D và Công ty L là hợp pháp. Quá trình thực hiện hợp đồng công ty không chứng minh được đã điều động phân công công việc cho ông D như theo hợp đồng nên xác định được công ty không bố trí theo đúng công việc. Ngày 20/4/2016 ông D có đơn xin nghỉ việc, như vậy ông D có báo trước về việc sẽ nghỉ việc, công ty ra quyết định ngày 21/4/2016 là do ý chí của công ty. Do đó, ông D không vi phạm thời gian báo trước.

Theo khoản 9 Điều 36 Bộ luật Lao động có cơ sở xác định hai bên đã chấm dứt hợp đồng lao động. Căn cứ Điều 47 Bộ luật Lao động Công ty có trách nhiệm thanh toán tiền trợ cấp thôi việc. Không có căn cứ chấp nhận yêu cầu của ông D yêu cầu công ty trả tiền lương từ tháng 4/2010 đến tháng 4/2016 vì công ty không bố trí công việc cho ông D, ông D thực tế không làm việc.

*** Tại bản án lao động sơ thẩm số 212/2018/LĐ-ST ngày 15/5/2018 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh:**

- Căn cứ khoản 5 Điều 32; khoản 3 Điều 36; Điều 38; Điều 48 Bộ luật Lao động;

- Căn cứ Nghị quyết 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;

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Trí D: Buộc Công ty cổ phần L phải trả trợ cấp thôi việc cho khoản thời gian ông D làm việc tại Công ty cổ

phần L từ tháng 5/1995 đến tháng 5/2016 là 34.058.475đ, trả làm một lần khi án có hiệu lực pháp luật.

2. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Trí D yêu cầu Công ty cổ phần L: Thanh toán tiền lương từ tháng 4/2010 đến tháng 4/2016; Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 4/2010 đến tháng 4/2016; Thanh toán tiền trợ cấp thất nghiệp 7 tháng lương.

3. Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên biện pháp chế tài, nghĩa vụ thi hành án, nghĩa vụ phải chịu án phí và quyền kháng cáo của hai bên đương sự.

* Ngày 25/5/2018 ông Nguyễn Giang N là người đại diện ủy quyền của nguyên đơn – ông Nguyễn Trí D nộp đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm yêu cầu công ty trả tiền lương 6 năm ngừng việc.

*** *Tại phiên tòa phúc thẩm:***

- Ông Nguyễn Giang N trình bày:

Ông D đã yêu cầu thi hành án trước khoản trợ cấp thôi việc theo quyết định của bản án sơ thẩm và xác nhận Công ty đã trả đủ tiền cho nguyên đơn tại Chi cục Thi hành án dân sự Quận M.

Ông đại diện cho ông D kháng cáo một phần bản án sơ thẩm yêu cầu trả lương 6 năm ngừng việc cho ông D do công ty không bố trí việc làm, trong thời gian chờ công ty điều động làm việc ông D có làm việc nơi khác vì sinh kế, cụ thể những công ty nào ông không biết. Ông D không thể cung cấp quyết định điều động cũ theo yêu cầu của tòa để chứng minh là ngừng việc chờ bố trí công việc.

- Ông Phạm Đình X đại diện cho công ty trình bày:

Trước lúc ông D tạm thời nghỉ việc không hưởng lương ông D làm việc ở Đội lắp máy số 1 thuộc công trình nhà máy nhiệt điện V. Do ông D là thợ có tay nghề cao bậc 6/7 nên công nhân muốn đi làm ngoài kiếm thêm thu nhập công ty vẫn đồng ý sẽ được chấm công nghỉ những ngày đó. Đội trưởng đội lắp máy số 1 là ông Nguyễn Tiến S (nay đang làm tại Phòng kiểm tra kỹ thuật, ông Sơn bận việc không đến Tòa được). Tháng 4/2010 ông D làm việc 14 ngày công. Tháng 5/2010 làm việc có 3 ngày công. Đội trưởng đội xây lắp số 1 du di cho công nhân đi làm việc bên ngoài để có thêm tiền lo cho gia đình. Việc điều động trước đây không phải điều động bằng thông báo hay quyết định gửi đến từng công nhân mà chỉ gửi quyết định cho Đội trưởng, xong đội trưởng có nhiệm vụ thông báo đến từng công nhân. Thời điểm này do nhân sự phụ trách phòng hành chánh ít nên quản lý hồ sơ không chặt chẽ như hiện nay. Ông D thỏa thuận nghỉ việc không hưởng lương khi nào đi làm lại mới hưởng lương đó là sự thỏa thuận giữa hai bên. Còn việc sau thời gian dài ông D nghỉ việc nhưng công ty không xử lý kỷ luật lao động vì công ty không muốn người lao động bị sa thải, mang tiếng

xấu ảnh hưởng khi xin việc làm ở nơi khác. Lúc nộp đơn xin nghỉ việc ông Giang N nộp và ký đơn thay, nói lý do xin nghỉ việc của ông D là để nhận lại sổ bảo hiểm xã hội. Việc tạm thời nghỉ việc của ông D là sự thỏa thuận giữa hai bên, người lao động không hưởng lương trong thời gian này. Vì vậy ông đại diện công ty yêu cầu giữ nguyên phần quyết định của bản án sơ thẩm đã tuyên.

- *Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu:*

Quá trình giải quyết vụ án tại giai đoạn phúc thẩm, Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký và những người tham gia tố tụng đã tuân thủ đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

Về hình thức: Đơn kháng cáo của đại diện nguyên đơn nộp đúng hạn luật định nên hợp lệ.

Về nội dung: Hợp đồng lao động của ông D ký với công ty là hợp đồng lao động không xác định thời hạn có hiệu lực từ tháng 01/1995. Ngày 20/4/2016 ông D có đơn xin nghỉ việc, công ty ra quyết định cho chấm dứt hợp đồng lao động số 18 ngày 21/4/2016. Từ tháng 6/2010 ông D đã nghỉ việc tại công ty theo xác nhận của Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai từ tháng 5/2010 (tháng 5/2010 ông D làm có 3 ngày công nên công ty không đóng bảo hiểm xã hội của tháng 5/2010 cho ông D) ông D đã nghỉ việc tại công ty theo chế độ nghỉ việc không hưởng lương. Ông D nghỉ được sự cho phép của công ty hay không công ty không có văn bản lưu giữ. Công ty cũng không xử lý gì cho đến tháng 4/2016. Ông D cho rằng khoảng thời gian đó là ngừng việc chờ công ty bố trí công việc, công ty thì cho rằng 02 bên thỏa thuận miệng cho ông D tạm thời nghỉ việc không hưởng lương. Ông N khai lương tháng 4 và 5/2010 ông D không ký nhận nhưng ông D không có ý kiến về việc này, ông D thừa nhận thời gian nghỉ ông có làm việc bên ngoài có thu nhập để sinh sống. Ông D có đơn xin nghỉ việc chính thức từ tháng 4/2016, tính đến khi ông D khởi kiện đòi trả lương thì thời hiệu yêu cầu không còn, án sơ thẩm xử là có căn cứ nên chấp nhận giữ nguyên phần này.

Về đòi thanh toán tiền hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong 6 năm, thực tế ông D không đi làm cho công ty, công ty không trả lương là phù hợp quy định của pháp luật và phù hợp với chứng cứ do Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai xác nhận. Bảo hiểm không thu khoản bảo hiểm thời gian sau tháng 4/2010 của công ty và ông D, án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của ông D là có cơ sở vì ông D không chứng minh được thời gian ông không làm việc tại công ty trong 6 năm do lỗi hoàn toàn ở phía công ty.

Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Giang N đại diện cho ông D và sửa một phần bản án sơ thẩm do tuyên sai ngày của khoản trợ cấp thôi việc và có phần đã thi hành án xong như trợ cấp thôi việc.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ vụ án, được thẩm tra các chứng cứ tại phiên tòa, căn cứ kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của ông Nguyễn Giang N là người đại diện theo ủy quyền nguyên đơn - ông Nguyễn Trí D được nộp trong thời hạn luật định, thực hiện theo đúng quy định tại Điều 272, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ.

[2] Về nội dung:

[2.1] Ông D đã yêu cầu Chi cục Thi hành án dân sự Quận M thi hành ngay khoản tiền công ty phải trả trợ cấp thôi việc khi án sơ thẩm chưa có hiệu lực pháp luật. Sau đó công ty đã thi hành án xong nghĩa vụ thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho ông D thông qua Chi cục Thi hành án dân sự Quận M (ông Giang N cho biết ông D đã nhận đủ). Căn cứ theo quy định tại Điều a, Khoản 2, Điều 2 Luật Thi hành án dân sự năm 2008 đã sửa đổi, bổ sung năm 2014 thì khoản trợ cấp thôi việc này ông D có quyền yêu cầu thi hành án ngay khi án chưa có hiệu lực pháp luật. Xét theo đơn kháng cáo của nguyên đơn và ý kiến bị đơn không kháng cáo phần này nên phần này đã phát sinh hiệu lực pháp luật. Tuy nhiên, do án sơ thẩm tuyên sai về thời gian nên ghi nhận sửa lại cho đúng là công ty phải trả tiền Trợ cấp thôi việc cho khoảng thời gian ông D làm việc tại công ty từ tháng 5/1995 đến tháng 12/2009 chứ không phải tháng 5/2016 như án sơ thẩm tuyên xử.

[2.2] Về yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn đòi công ty trả 6 năm tiền lương ngừng việc và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thời gian 6 năm từ tháng 4/2010 đến 20/4/2016 theo mức lương tối thiểu nhân với hệ số: $4.17 \times 1.210.000\text{đ/tháng} = 5.045.700\text{đ/tháng}$, $72 \text{ tháng} \times 5.045.700\text{đ/tháng} = 363.290.400\text{đ}$.

- Đóng Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông từ tháng 4/2010 đến tháng 4/2016.

- Thanh toán tiền Trợ cấp thất nghiệp đáng lẽ ông D được hưởng nếu công ty đóng đầy đủ, tổng cộng là 7 tháng lương của bảo hiểm thất nghiệp chi trả: $7 \text{ tháng} \times 3.027.420\text{đ/tháng} = 21.191.940\text{đ}$.

Ông Giang N cho rằng nguyên đơn căn cứ Khoản 1 Điều 98 Bộ luật Lao động quy định tiền lương ngừng việc, nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả nguyên lương; do vậy ông Giang N yêu cầu công ty trả đủ 6 năm tiền lương ngừng việc cho ông D.

Phía bị đơn do ông đại diện công ty cho rằng là ông D thỏa thuận nghỉ việc không hưởng lương từ tháng 6/2010 đến 20/4/2016 ông D làm đơn xin nghỉ

việc để nhận sổ bảo hiểm cho nên công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 21/4/2016 để kết thúc hợp đồng lao động, trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông D.

Xét thấy, qua xem xét bảng lương tháng 4/2010 ông D nhận lương có 14 ngày công, tháng 5/2010 ông D nhận lương có 3 ngày công sau đó thì công ty ngưng không trả lương.

Tháng 4/2016 khi ông D khởi kiện, ông Giang N khai ông D chờ công ty phân công công việc và ông D có đi làm việc ở nơi khác như trong đơn xin nghỉ việc của ông D có ghi câu “...Phải đi kiếm việc làm để sinh sống phục vụ cho bản thân và gia đình”.

Theo trình bày của ông X đại diện công ty thì căn cứ hợp đồng lao động và tình hình thực tế trả lương cho người lao động, công ty sẽ trả lương hàng tháng dựa vào bảng chấm công mỗi ngày ở các Đội công trình chuyên lên. Quy định của công ty trong hợp đồng lao động ghi rõ lương của ông D được trả hàng tháng và thực tế thời gian từ 6/1995 đến tháng 5/2010 ông D đều được trả lương tháng theo ngày chấm công từ Đội chuyên lên; nhưng trong 6 năm qua từ tháng 6/2010 đến tháng 4/2016 công ty không trả lương ông D không thắc mắc gì, không có một văn bản gửi cho công ty đòi tiền lương. Theo người đại diện công ty trình bày quyết định điều động công việc chỉ giao cho Đội trưởng, Đội trưởng có trách nhiệm điều động công nhân làm việc theo công trình do công ty nhận thực hiện. Còn ông D có ông Giang N đại diện khai ông D làm ở công trình nào sẽ có quyết định điều động trực tiếp ở công trình đó. Ông D do ông Giang N đại diện khai chứ không cung cấp được chứng cứ chứng minh quyết định điều động của công ty phải gửi đến cho từng công nhân.

Theo ông X người đại diện công ty trình bày, do ông D là công nhân có tay nghề cao nên hay làm việc bên ngoài. Vì lương làm tại công ty hơi thấp nên công ty cũng du di cho công nhân khi làm ngoài, đội trưởng của ông D đồng ý và không chấm công, không trả lương những ngày ông D không đi làm cho công ty. Bằng chứng là tháng 4 và tháng 5/2010 ông D làm không đủ 26 ngày công trong tháng nhưng công ty vẫn trả lương theo ngày chấm công có đi làm việc. Theo ông X, thời gian năm 2010 công ty có việc làm, có doanh thu, có nộp báo thuế chứ không phải do không có việc làm nên để công nhân hưởng lương chờ việc. Ông D thỏa thuận nghỉ việc không hưởng lương nên Đội trưởng đội xây lắp số 1 đồng ý và có báo về công ty nhưng do người quản lý hành chính nhân sự của công ty không quản lý hết hồ sơ lao động và có sự thay đổi nhân sự quản lý hành chính nhân sự nên có thiếu sót, chưa chặt chẽ trong việc làm các thủ tục và thiếu theo dõi quá trình ông D nghỉ việc lâu không hưởng lương.

Căn cứ quy định tại Điều 98 Bộ luật Lao động quy định về Tiền lương ngừng việc:

Trong trường hợp ngừng việc, người lao động được trả như sau:

1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người lao động được trả đủ tiền lương.

2. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương ; ...

3. Nếu do sự cố về điện nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác ... hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định”

Quy định tại khoản 3 Điều 116 Bộ luật Lao động:

Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương

...3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy:

Lỗi của ông D là: Ông Giang N đại diện ông D khai khi làm việc ở công trình nào phải có quyết định điều động của công ty cho từng cá nhân nhưng ông D không xuất trình được quyết định điều động của công ty cho từng cá nhân bằng một quyết định điều động cụ thể trong thời gian còn làm việc mà chỉ khai bằng miệng không có chứng cứ chứng minh.

Thời gian ngừng việc công ty không trả lương, ông D cũng không có văn bản yêu cầu công ty thanh toán lương ngừng việc, qua 6 năm khi khởi kiện ra tòa mới đòi thanh toán lương 6 năm ngừng việc trong khi lương phải nhận được hàng tháng. Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp công ty không trích đóng, không giao thẻ bảo hiểm y tế cho ông D sử dụng để khám chữa bệnh ông D không có ý kiến phản đối trước khi đưa đơn khởi kiện ra Tòa.

Thời gian ngừng việc ông D đã đi làm việc ở nơi khác, có lương nhưng ông Giang N không cung cấp thông tin ông D đi làm ở nơi nào, công ty nào, lương bao nhiêu trong thời gian ông cho ngừng việc tại công ty mà vẫn hưởng đủ lương.

Tại phiên tòa phúc thẩm ông Giang N trình bày: lúc nộp đơn xin nghỉ việc ông nộp thay cho ông D, ông D muốn kết thúc hợp đồng lao động, nhận lại sổ bảo hiểm chứ chưa nghĩ phải khởi kiện để đòi tiền lương ngừng việc trong 6 năm nhưng sau đó ông xem luật thấy quyền lợi của người lao động ông D được thanh toán đủ tiền lương ngừng việc.

Lỗi của công ty là: Ông D xin ngừng việc hay tự ý nghỉ việc bộ phận hành chính của công ty không quản lý chặt hồ sơ lao động của ông D, ngừng việc không hưởng lương hay ngừng việc có hưởng lương công ty không có văn bản lưu giữ việc thỏa thuận. Thời gian từ tháng 6/2010 đến tháng 4/2016 bộ phận

hành chính nhân sự của công ty không theo dõi quá trình lao động của ông D, nếu ông D tự ý nghỉ việc thì công ty phải tiến hành xử lý kỷ luật lao động.

Đối chiếu với quy định của Bộ luật Lao động ở Điều 98 và khoản 3 Điều 116; Hội đồng xét xử xác định cả hai bên đều có lỗi như phân tích ở trên vì vậy có cơ sở xác định người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động tạm thời nghỉ việc không hưởng lương nên không có cơ sở chấp nhận yêu cầu của ông D đòi công ty thanh toán lương ngừng việc trong 6 năm; các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cũng không chấp nhận như yêu cầu của ông D.

[2.3] Xét Quyết định về việc cho cán bộ công nhân viên chấm dứt hợp đồng lao động số 18/2015/CT-TCHC ngày 21/4/2016 mà Tổng giám đốc công ty do ông Đặng Bá C ký tại Điều 1 ghi: “*ông D đã nghỉ việc ở công ty từ tháng 8/2010*” nhưng thực tế ông D nghỉ từ tháng 6/2010 vì tháng 4 và 5/2010 ông D có nhận lương do công ty trả. Như vậy do quyết định ghi sai thời gian chứ trong ba tháng 6, 7, 8/2010 ông D không phải ngừng việc để chờ bố trí công việc nên không buộc công ty thanh toán 3 tháng lương này.

[2.4] Xét Quyết định 385/CT-TCLĐ ngày 14/10/2010 nội dung quyết định là công ty cho ông D ngừng việc từ tháng 5/2010 đến tháng 12/2010, ông X cho biết do người phụ trách nhân sự mới tìm được quyết định nên tại phiên xử sơ thẩm bị đơn mới nộp. Do quyết định này ông D không ký nhận nên công ty cũng đồng ý cho quyết định có ban hành nhưng không giao cho ông D nên không có hiệu lực đối với hai bên.

[2.5] Như vậy, xác định ông D thỏa thuận với công ty nghỉ việc không hưởng lương chứ không phải ngừng việc chờ bố trí công việc người lao động được hưởng nguyên lương, do đó yêu cầu của ông D không được chấp nhận. Án sơ thẩm xử là có căn cứ cần giữ nguyên phần này, tuy nhiên án sơ thẩm ghi sai thời gian nên điều chỉnh cho đúng thời gian thực tế sự việc xảy ra và bổ sung các điều luật án sơ thẩm ghi còn thiếu và có phần trợ cấp thôi việc công ty đã thi hành án xong tại Chi cục Thi hành án dân sự Quận M nên Hội đồng xét xử phúc thẩm quyết định sửa một phần bản án sơ thẩm.

[2.6] Về án phí:

Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty phải chịu án phí là 1.021.754 đồng; Căn cứ theo Điều 11 Pháp lệnh về án phí, lệ phí Tòa án năm 2009, ông D được miễn nộp toàn bộ án phí sơ thẩm.

Về án phí lao động phúc thẩm: Ông D được miễn nộp toàn bộ.

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 308, Điều 309 Bộ luật tố tụng dân sự;

Căn cứ khoản 5 Điều 32, Điều 48, Điều 95, Điều 98, Khoản 3 Điều 116, Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án và Mức thu án phí, lệ phí Tòa án năm 2009;

Căn cứ Nghị quyết 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 và Danh mục án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Nguyễn Trí D.

Sửa một phần bản án lao động sơ thẩm.

1. Chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Trí D: Buộc Công ty cổ phần L phải trả trợ cấp thôi việc cho khoản thời gian ông Nguyễn Trí D làm việc tại Công ty cổ phần L từ tháng 5/1995 đến tháng 12/2009 là 34.058.475đ (Ba mươi bốn triệu, không trăm năm mươi tám ngàn, bốn trăm bảy mươi lăm đồng). Kể từ ngày ông Nguyễn Trí D có đơn yêu cầu Công ty Cổ phần L thi hành khoản tiền trên nếu Công ty Cổ phần L chưa thi hành, thi hành không đủ thì phải trả lãi đối với số tiền chậm trả theo quy định tại Điều 357 Bộ luật dân sự năm 2015.

Công ty cổ phần L đã trả đủ cho ông Nguyễn Trí D tiền trợ cấp thôi việc 34.058.475đ và tiền lãi chậm trả tại Chi cục Thi hành án dân sự Quận M vào ngày 23/8/2018.

2. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Trí D yêu cầu Công ty cổ phần L: Thanh toán tiền lương từ tháng 4/2010 đến tháng 4/2016; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 4/2010 đến tháng 4/2016; Thanh toán tiền trợ cấp thất nghiệp bằng 7 tháng tiền lương.

3. Về án phí lao động sơ thẩm :

- Công ty cổ phần L phải chịu là 1.021.754 đồng (một triệu, không trăm hai mươi một ngàn, bảy trăm năm mươi bốn đồng), thi hành tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

- Ông Nguyễn Trí D được miễn nộp toàn bộ.

4. Về án phí lao động phúc thẩm: Ông D được miễn nộp toàn bộ.

5. Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 1, 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 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 đã được sửa đổi, bổ sung năm 2014.

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TpHCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TpHCM
- Viện kiểm sát nhân dân TpHCM;
- Tòa án nhân dân Quận M;
- Cục Thi hành án dân sự TpHCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận M;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Phan Thị Liên