TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Bản án số: **12** /2024/LĐ - PT
Ngày: 02/7/2024
V/v: *Đơn phương chấm dứt hợp đồng Lao động, yêu cầu thanh toán trợ cấp thôi việc.*

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Bích Hạnh
Các thẩm phán: Ông Hoàng Chí Nguyện.
Ông Phan Quyết Thắng.
Thư ký ghi biên bản phiên tòa: Bà Đinh Thúy Hương, Thư ký viên chính.
Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội tham gia phiên tòa: Bà Đào Thị Mai Phương, Kiểm sát viên.

Ngày 02 tháng 7 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội xét xử công khai vụ án Lao động phúc thẩm thụ lý số 04/2024/TLPT-HNGĐ ngày 02/05/2024 về việc: "Đơn phương chấm dứt hợp đồng Lao động, yêu cầu thanh toán trợ cấp thôi việc".

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 01/2024/LĐST ngày 09 tháng 01 năm 2024 của Tòa án nhân dân quận H B T, thành phố Hà Nội bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 151/2024/QĐ-PT ngày 31 tháng 5 năm 2024, giữa các đương sự:

Nguyên đơn (không kháng cáo): **Bà L T M P**, sinh năm 1974

Nơi đăng ký nhân khẩu thường trú và cư trú: Số 9/273 N L, phường N L, quận L B, thành phố Hà Nội. *(Có mặt)*

Bị đơn (có kháng cáo)**: Công ty Đ.** (gọi tắt là: Công ty)

Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp Công ty Cổ phần do Sở kế hoạch đầu tư thành phố Hà Nội cấp lần đầu ngày 17/6/2005, đăng ký thay đổi lần thứ 10 ngày 14/11/2023; Mã số doanh nghiệp: **********.

Trụ sở chính: Số 132 đường L D, phường N D, quận H T B, thành phố Hà Nội.

Người đại diện theo pháp luật: Ông **T Đ S** - Tổng giám đốc. *(Có mặt)*

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Tại Đơn khởi kiện ngày 22/6/2023, Đơn khởi kiện bổ sung ngày 17/9/2023, các lời khai tại Tòa án, nguyên đơn là bà L T M P trình bày như sau:*

Từ tháng 4/1995, bà L T M P ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn 03 tháng với Công ty Đ A. Tháng 01/1997, bà L T M P ký Hợp đồng lao động có thời hạn với

Xí nghiệp Đ A(Chức vụ là nhân viên). Ngày 10/3/2005, bà P ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn với Công ty Đ (Chức vụ là Thủ kho). Ngày 04/8/2005, bà P tiếp tục ký Hợp đồng không xác định thời hạn (bắt đầu từ ngày 01/7/2005) với Công ty Đ (Nay gọi tắt là: Công ty) với chức danh: Thủ kho và công tác cho đến ngày 28/4/2022. Các Hợp đồng lao động giữa bà L T M P và Công ty cũng như các Công ty tiền thân của Công ty Đ A đều là hợp pháp.

Ngày 11/3/2022, bà P có Thông báo đơn phương chấm dứt HĐLĐ gửi đến Công ty. Ngày 29/4/2022, bà P có gửi Thông báo không làm việc tại Công ty. Đến ngày 28/4/2022, bà P đã hoàn tất mọi thủ tục liên quan đến bàn giao công việc, hồ sơ, giấy tờ với Công ty và đã nghỉ việc tại Công ty kể từ ngày 29/4/2022. Ngày 16/5/2022, Công ty xác nhận bà P đã nghỉ việc tại Công ty theo thông báo đã gửi cho công ty (thông báo công ty nhận được từ ngày 14/3/2022).

Ngày 16/5/2022 và ngày 15/6/2022, Công ty do ông V H T là đại diện có các Biên bản làm việc với bà P. Nội dung các biên bản làm việc cụ thể như sau: Công ty đề nghị bà P chỉ nhận 60% tiền trợ cấp thôi việc để chia sẻ khó khăn với công ty. Vì chia sẻ khó khăn với công ty bà P đồng ý nhận 60% số tiền trợ cấp thôi việc; Bà đề nghị công ty có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và chốt, trả sổ bảo hiểm xã hội để tạo điều kiện cho bà làm các thủ tục chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp theo đúng luật lao động. Tuy nhiên, văn bản không thể hiện khi nào thì Công ty chuyển trả cho bà 60% tiền trợ cấp thôi việc. Biên bản trên không xem xét đến quyền lợi của người lao động như bà P.

Sau đó, Công ty không thanh toán cho bà mức tiền trợ cấp thôi việc như đã thỏa thuận tại các biên bản làm việc trong thời hạn pháp luật quy định. Ngày 23/11/2022, bà đã gửi đơn khiếu nại lần 1 đến Công ty nhưng không được trả lời. Ngày 22/6/2023, do công ty không thanh toán cho bà 60% tiền trợ cấp thôi việc nên bà đã khởi kiện ra Tòa án quận H B T. Sau 2 lần hòa giải tại trung tâm hòa giải của Tòa án, Công ty thanh toán cho bà 60% tiền trợ cấp thôi việc bằng hình thức chuyển khoản cụ thể: ngày 11/7/2023 Công ty thanh toán 11.000.000 đồng; Ngày 26/7/2023, Công ty thanh toán thanh toán 11.000.000 đồng. Tổng số tiền bà nhận từ Công ty là 22.000.000 đồng. Bà P đã nhận đủ tiền lương đến đầu tháng 4/2023 và được Công ty trả lại toàn bộ sổ Bảo hiểm xã hội. Bà P xác nhận tổng thời gian công tác có tham gia bảo hiểm xã hội là 27 năm 01 tháng. Từ tháng 1/2009 đến tháng 4/2022, bà có tham gia đóng bảo hiểm thất nghiệp. Bà xác nhận số tiền lương bình quân 6 tháng liền kề trước khi thôi việc là 5.238.333 đồng (Năm triệu, hai trăm ba mươi tám nghìn, ba trăm ba mươi ba đồng).

Do Công ty chậm thanh toán tiền trợ cấp thôi việc theo thỏa thuận nên bà P không đồng ý nhận 60% tiền trợ cấp thôi việc nữa mà yêu cầu Công ty thanh toán cho bà 100% số tiền trợ cấp thôi việc theo quy định của pháp luật. Do vậy, bà P khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề cụ thể như sau:

- Công ty thanh toán nốt 40% số tiền trợ cấp thôi việc 14.668.000 đồng;

- Khoản tiền lãi do Công ty chậm nghĩa vụ thanh toán kể từ ngày 13/6/2022;

- Yêu cầu Công ty ra quyết định thôi việc đề bà làm chế độ bảo hiểm thất nghiệp.

***Ý kiến của bị đơn Công ty Đ do ông T Đ S tổng Giám đốc, đại diện theo pháp luật trình bày:**

Sau khi bà L T M P có đơn xin đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động, Công ty đã thực hiện: Phối hợp với cơ quan bảo hiểm xã hội, chốt thời gian đóng BHXH của bà P, đồng thời trả sổ BHXH cũng như hồ sơ lao động cho bà P. Tiến hành các buổi làm việc với bà P để có thỏa thuận về mức trợ cấp thôi việc khi Người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động. Thời gian làm việc tính trợ cấp thôi việc tại Công ty CPXNK Vật tư thiết bị Đường sắt từ 04/1995 - 12/2008 : 13 năm 09 tháng (Quy tròn 14 năm). Mức tiền lương bình quân tính trợ cấp là : 5.238.333 đồng. Tổng số tiền trợ cấp thôi việc : 5.238.333 đồng x 14 tháng x 1/2 = 36.668.331 đồng. Do Công ty hoạt động khó khăn nên bà P đã đồng ý chia sẻ khó khăn với Công ty và chỉ nhận 60% số tiền trợ cấp thôi việc là 36.668.331 đồng x 60% = 22.000.999 đồng.

Về việc yêu cầu Công ty có quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động cho bà P: Công ty sẽ phối hợp với cơ quan BHXH khi có yêu cầu của cơ quan này về việc cung cấp các giấy tờ có liên quan. Công ty sẽ không trả quyết định chấm dứt hợp đồng lao động mà chỉ có thể làm văn bản thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ với bà P. Công ty có giải thích bằng hình thức gọi điện thoại cho bà P đến để ký biên bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động nhưng bà P không đến nên không ký và giao biên bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động cho bà P được. Đối với yêu cầu công ty chi trả nốt 40% tiền trợ cấp thôi việc là 14.668.000 đồng và lãi chậm trả 3.668.000 đồng. Do công ty và bà P đã có biên bản thống nhất nhận mức trợ cấp thôi việc bằng 60% theo mức quy định, biên bản này là tự nguyện, không vi phạm, do đó bà P yêu cầu chi trả nốt là vi phạm thỏa thuận đã ký kết.

Đối với tiền chậm chi trả trợ cấp thôi việc cho bà P, thời gian qua Công ty gặp nhiều khó khăn nhưng bà P không chia sẻ mà vẫn yêu cầu, trả thêm phần chậm chi trả là không có cơ sở và thiếu tính xây dựng.

Công ty nhận thấy yêu khởi kiện của bà P đã hết thời hiệu căn cứ khoản 3 Điều 190 Bộ luật lao động năm 2019, điểm e khoản 1 Điều 217 Bộ luật tố tụng dân sự, đề nghị Tòa án đình chỉ giải quyết vụ án.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số: 01/2024/LĐST ngày 09/01/2024 của Tòa án nhân dân quận H B T, thành phố Hà Nội đã quyết định:

1. Chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà L T M P đối với Công ty Đ (Công ty). Buộc Công ty phải thanh toán cho bà L T M P các khoản tiền sau :

- Tiền trợ cấp thôi việc còn thiếu: 14.668.331 đồng.

- Khoản tiền lãi chậm thanh toán cho đến ngày xét xử: 49.548 đồng…

2. Buộc Công ty Đ phải ra Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà L T M P để bà P làm thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

Trường hợp Công ty Đ không ra Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động cho bà P thì khi bản án này có hiệu lực pháp luật bà P được sử dụng để làm thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp tại cơ quan có thẩm quyền.

Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn quyết định về án phí và thông báo quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

Ngày 24/01/2024, bị đơn Công ty Đ có Đơn kháng cáo yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm: *Bác bỏ quyết định Công ty phải thanh toán 40% số tiền trợ cấp thôi việc 14.668.000 đồng cho bà P. Bác bỏ quyết định Công ty phải trả khoản tiền lãi do chậm nghĩa vụ thanh toán cho bà P.*

Ngày 01/02/2024, bị đơn nộp án phí phúc thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn bà L T K P giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, đề nghị y án sơ thẩm và trình bày như sau:

Các Biên bản làm việc ngày 16/5/2022 và ngày 15/6/2022 giữa Công ty với bà P do phía Công ty soạn thảo, không xem xét đến quyền lợi của người lao động. Tại thời điểm ký các biên bản làm việc đó, bà P đã đồng ý nhận 60% trợ cấp thôi việc nhưng phía Công ty không thực hiện ngay mà chỉ đến khi bà P có đơn khởi kiện tại Tòa án nhân dân quận H B T (cụ thể là tháng 7/2023) thì phía Công ty mới chuyển trả cho bà số tiền 22.000.000 đồng (Hai mươi hai triệu đồng) tương đương với 60% số tiền trợ cấp thôi việc. Từ đó đến nay, Công ty cũng không ban hành Thông báo hay quyết định thôi việc để bà làm chế độ bảo hiểm thất nghiệp cũng như các chế độ chính sách khác. Nhận thấy thỏa thuận giữa bà và Công ty gây thiệt hại cho bà. Mặt khác, bà P có điều kiện kinh tế khó khăn, sức khỏe rất yếu do bị bệnh tim nhiều năm, đã phải thay van tim. Do đó, bà P không đồng ý nhận 60% trợ cấp thôi việc nữa mà giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, bà đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm y án sơ thẩm.

Bị đơn Công ty Đ (Công ty) do ông T Đ S là Tổng giám đốc, đại diện theo pháp luật giữ nguyên yêu cầu kháng cáo và trình bày như sau:

Giữa Công ty và bà Lã Thị Kim P đã ký kết và thực hiện các Hợp đồng lao động như bà P trình bày là đúng; Hai bên không có tranh chấp về nội dung và quá trình ký kết các Hợp đồng lao động đó.

Sau khi bà P có đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty. Công ty đã có 02 buổi làm việc để thỏa thuận về trợ cấp thôi việc được thể hiện tại 02 Biên bản làm việc ngày 16/5/2022 và ngày 15/6/2022. Theo đó, hai bên đã thống nhất và bà P tự nguyện đồng ý nhận 60% số tiền trợ cấp thôi việc. Các bên đã thống nhất thỏa thuận với nhau trên cơ sở tự nguyện, không có bất cứ sự lừa dối, ép buộc nào giữa hai bên. Giao dịch dân sự giữa hai bên có hiệu lực và căn cứ hợp pháp. Công ty đã thanh toán đủ 60% số tiền trợ cấp thôi việc cho bà P nên không có bất kỳ trách nhiệm nào khác với bà P. Việc Công ty chuyển khoản số tiền cho bà P vào ngày 11/7/2023 và 26/7/2023 tổng số tiền 22.000.000 đồng (Hai mươi hai triệu đồng) tương đương với 60% số tiền trợ cấp thôi việc cho bà P sau khi ký Biên bản làm việc khoảng hơn một năm là do Công ty thật sự gặp khó khăn trong kinh doanh, làm ăn thua lỗ kéo dài, không có tiền chuyển về tài khoản của Công ty nên ngay khi có tiền chuyển về

thì Công ty đã chuyển trả cho bà P số tiền trợ cấp thôi việc đã thỏa thuận trước đó. Những người lao động khác cũng tự nguyện ký vào các Biên bản làm việc có cùng nội dung như của bà P (Như trường hợp người lao động L T H).

Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa án sơ thẩm, bác bỏ quyết định Công ty phải thanh toán 40% số tiền trợ cấp thôi việc 14.668.000 đồng cho bà P. Bác bỏ quyết định Công ty phải trả khoản tiền lãi do chậm nghĩa vụ thanh toán cho bà P.

Các đương sự không thống nhất được với nhau về việc giải quyết vụ án đồng thời giữ quan điểm giải quyết tại cấp sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội nêu quan điểm về việc giải quyết vụ án:

Về tố tụng: Hội đồng xét xử đã tuân thủ theo đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về xét xử phúc thẩm. Đương sự đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng của họ theo quy định của pháp luật.

Về nội dung: Sau khi phân tích nội dung vụ án, ý kiến của các bên đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội có ý kiến như sau: Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu của bà P về việc yêu cầu Công ty ra văn bản chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà P để bà P hoàn tất hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp là phù hợp với quy định của pháp luật. Bà P yêu cầu Công ty phải thanh toán 100% tiền trợ cấp thôi việc là: 36.668.331 đồng là có căn cứ. Công ty đã thanh toán cho bà P 22.000.000 đồng. Công ty phải thanh toán tiền trợ cấp thôi việc còn thiếu là 14.668.331 đồng. Xác định kể từ ngày 23/5/2022, Công ty đã vi phạm nghĩa vụ thanh toán khoản tiền trợ cấp thôi việc đối với bà P. Nên yêu cầu này của bà P có căn cứ để chấp nhận: Tổng khoản tiền lãi Công ty phải thanh toán cho bà P đến ngày xét xử sơ thẩm là : 49.548 đồng.

- Căn cứ khoản 1 Điều 308 BLTTDS; Căn cứ Điều 34, 35, 46, 48 Bộ luật Lao động năm 2019; Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về án phí và lệ phí Toà án của Uỷ ban thường vụ Quốc hội: Không chấp nhận kháng cáo của bị đơn Công ty Đ.

- Án phí: Do không được chấp nhận kháng cáo nên người kháng cáo phải chịu án phí Lao động phúc thẩm theo quy định của pháp luật.

Sau khi xem xét, đánh giá khách quan toàn diện những tài liệu chứng cứ được thẩm tra tại phiên tòa. Căn cứ kết quả tranh tụng tại phiên tòa, lời trình bày của đương sự, quan điểm của Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội phát biểu quan điểm giải quyết vụ kiện, Hội đồng xét xử nhận định:

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] ***Về tố tụng***:

Tòa án cấp sơ thẩm đã xác định quan hệ pháp luật tranh chấp, người tham gia tố tụng và xét xử theo trình tự sơ thẩm là phù hợp với quy định tại các Điều 32, 35, 39 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

Về thời hiệu khởi kiện: Ngày 11/3/2022 bà P có Thông báo đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động đến công ty. Ngày 29/4/2022, bà P có gửi thông báo không làm việc tại công ty. Ngày 16/5/2022 và ngày 15/6/2022 Công ty và bà P có lập biên

bản làm việc. Nội dung của cả hai buổi làm việc đều thể hiện việc bà P được nhận số tiền trợ cấp thôi việc và Công ty đã đề nghị bà P đồng ý nhận 60% tiền trợ cấp thôi việc để chia sẻ khó khăn với Công ty. Bà P đã đồng ý và ký vào biên bản làm việc. Tuy nhiên, nội dung thỏa thuận được phía Công ty soạn thảo đã không quy định rõ thời điểm nào thì Công ty sẽ thanh toán khoản 60% tiền trợ cấp thôi việc cho bà P và Công ty đã không trả ngay 60% tiền trợ cấp thôi việc cho bà P.

Tại khoản 3 Điều 190 Bộ luật lao động 2019 quy định : " *Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm".* Tháng 5/2022, các bên thỏa thuận với nhau về mức trợ cấp thôi việc được hưởng nhưng phía Công ty không thực hiện theo đúng thỏa thuận nên ngày 23/11/2022 bà P gửi Đơn khiếu nại đến công ty. Theo quy định tại khoản 1 Điều 48 Bộ luật lao động: "***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****…".* Ngày 30/6/2022, tức sau 14 ngày kể từ ngày 15/6/2022, theo biên bản làm việc giữa các bên, Công ty không thanh toán 60% tiền trợ cấp thôi việc cho bà P cũng như không có văn bản gì nêu lý do của việc chậm thanh toán cho bà P gửi cho bà P.

Do Công ty không thanh toán ngay cho bà P mức tiền trợ cấp thôi việc như đã thỏa thuận tại các biên bản làm việc. Ngày 23/11/2022, bà P đã gửi Đơn khiếu nại đến Công ty nhưng không được trả lời. Ngày 22/6/2023, bà P đã khởi kiện ra Tòa án nhân dân quận H B T để được giải quyết những quyền lợi thiết yếu khi chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty. Quá trình hòa giải tại Trung tâm hòa giải Tòa án đến tháng 7/2023 Công ty mới thanh toán cho bà P một phần tiền trợ cấp thôi việc là 22.000.000 đồng. Do vậy, căn cứ khoản 3 Điều 190 Bộ luật lao động 2019 vụ án còn trong thời hiệu khởi kiện.

Đơn kháng cáo của Công ty Cổ phần XNK vật tư thiết bị đường sắt kháng cáo trong hạn luật định, đã nộp dự phí kháng cáo đúng thời hạn, về hình thức là hợp lệ.

[2] ***Về nội dung:*** Xét nội dung kháng cáo của Công ty Đ, Hội đồng xét xử thấy rằng:

Từ tháng 4/1995, bà L T M P ký hợp đồng lao động thời hạn 03 tháng với Công ty Đ A. Tháng 01/1997, bà P ký Hợp đồng lao động có thời hạn với Xí nghiệp Đ A. Ngày 10/3/2005, bà P ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn với Công ty XNK cung ứng vật tư thiết bị đường sắt. Ngày 01/7/2005, bà P ký Hợp đồng Lao động không xác định thời hạn với Công ty Đ A. Xét các Hợp đồng lao động giữa bà L T M P và Công ty Đ cũng như các Công ty tiền thân của Công ty Đ A là hợp pháp. Giữa bà P và Công ty không tranh chấp về nội dung và quá trình thực hiện các Hợp đồng lao động nêu trên.

[2.1] ***Đối với yêu cầu Công ty ra văn bản chấm dứt hợp đồng lao động :***

Ngày 11/3/2022, bà P thông báo đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động đến Công ty Đ. Đến ngày 28/4/2022, bà P đã hoàn tất mọi thủ tục liên quan đến bàn

giao công việc, hồ sơ, giấy tờ với Công ty và đã nghỉ việc tại công ty kể từ ngày 29/4/2022. Ngày 29/4/2022, bà P có gửi thông báo không làm việc tại Công ty. Ngày 16/5/2022, Công ty xác nhận bà P đã nghỉ việc tại Công ty theo thông báo đã gửi cho Công ty (thông báo công ty nhận được từ ngày 14/3/2022). Các sự kiện trên các đương sự đều thống nhất trình bày. Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019 xác định việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của bà L T K P đối với Công ty là hoàn toàn hợp pháp, thời gian thông báo trước về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng cho người sử dụng lao động được bảo đảm.

Xét bà P yêu cầu Công ty ra văn bản chấm dứt hợp đồng lao động. Tại khoản 1 Điều 45 BLLĐ 2019 quy định: "1. *Người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4,5,6,7 và 8 Điều 34 của Bộ luật này...".*

Như vậy, Công ty phải có Thông báo, Quyết định hoặc Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà L T M P. Công ty cho rằng đã giải thích trên điện thoại cho bà P về việc này nhưng bà P không đến Công ty ký biên bản thỏa thuận chấm dứt nên Công ty không giao cho bà P. Tuy nhiên, phía Công ty không có tài liệu nào chứng minh việc bà P không đến Công ty để ký các văn bản. Phía bà P trình bày có đơn khiếu nại gửi đến Công ty nhưng không được giải quyết nên mới khởi kiện ra Tòa án.

Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu của bà P về việc yêu cầu Công ty ra văn bản chấm dứt Hợp đồng lao động đối với bà P để bà P hoàn tất hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp là phù hợp với quy định của pháp luật.

[2.2] ***Đối với yêu cầu Công ty thanh toán nốt 40% số tiền trợ cấp thôi việc, số tiền là 14.668.000 đồng:***

Căn cứ khoản 1 Điều 46 Bộ luật lao động năm 2019 thì bà Lã Thị Kim P thuộc đối tượng được hưởng trợ cấp thôi việc.

Ngày 16/5/2022 và ngày 15/6/2022, Ông V H T -Trưởng phòng TCCB – LĐ Công ty và bà P có các Biên bản làm việc với nội dung như sau:

Ông V H T – Trưởng phòng TCCB – LĐ (thực hiện theo chức năng, nhiệm vụ và TGĐ giao) có ý kiến: ***Hiện tại (16/5/20220) bà L T M P đã nghỉ việc tại Công ty theo thông báo đã gửi công ty; Để chia sẻ khó khăn hiện nay, Công ty đề nghị Công ty sẽ hỗ trợ thanh toán chi trả cho người lao động 60% trên tổng số tiền trợ cấp thôi việc được thanh toán theo quy định***.

Bà L T M P: ***Vì chia sẻ khó khăn với công ty tôi đồng ý nhận 60% số tiền trợ cấp thôi việc. Đề nghị công ty có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và chốt, trả sổ bảo hiểm xã hội để tạo điều kiện cho tôi làm các thủ tục chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp theo đúng luật lao động***.

Biên bản làm việc trên không có chữ ký và dấu của Tổng giám đốc/đại diện theo pháp luật của Công ty. Nội dung biên bản không thể hiện việc ông V H T đã được Tổng giám đốc ủy quyền theo văn bản nào. Đến nay, ông T Đ S là Tổng Giám

đốc/đại diện theo pháp luật của Công ty xác nhận nội dung của các Biên bản làm việc trên là do ông S có giao nhiệm vụ cho ông V H T lập và thực hiện: Công ty đề nghị bà P nhận 60% tiền trợ cấp thôi việc để chia sẻ khó khăn với Công ty; Bà P đồng ý nhận 60% tiền trợ cấp thôi việc để chia sẻ khó khăn với Công ty... Tuy nhiên, Biên bản trên không thể hiện khi nào thì Công ty thực hiện chuyển trả cho bà P 60% tiền trợ cấp thôi việc.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 48 Bộ luật lao động: "***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****…".*

Ngày 30/6/2022, tức sau 14 ngày kể từ ngày 15/6/2022, theo biên bản làm việc giữa các bên, Công ty không thanh toán 60% tiền trợ cấp thôi việc cho bà P trong vòng 15 ngày kể từ ngày ký thỏa thuận cũng như không có văn bản gì nêu lý do của việc chậm thanh toán cho bà P gửi cho bà P. Quá trình hòa giải tại trung tâm hòa giải Tòa án đến tháng 7/2023 Công ty mới thanh toán cho bà P một phần tiền trợ cấp thôi việc là 22.000.000 đồng (tương đương 60% tiền trợ cấp thôi việc cho bà P). Phía Công ty đã không thực hiện việc thanh toán khoản tiền trợ cấp thôi việc 60% cho bà P theo quy định tại khoản 1 Điều 48 Bộ luật lao động và cũng không có văn bản nào gửi cho bà P nêu khó khăn để xin gia hạn thời hạn thanh toán. Mặt khác, Công ty cũng không ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động theo yêu cầu của bà P nên bà P yêu cầu Công ty phải thanh toán 100% tiền trợ cấp thôi việc và ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động theo đúng quy định của pháp luật là có cơ sở.

Xét tổng thời gian làm việc thực tế của bà P tại Công ty: Từ tháng 4/1995, bà P ký kết Hợp đồng lao động làm việc tại Xí nghiệp ĐS Đ A (sau đó đổi tên là Xí nghiệp vật tư tổng hợp Đ A), đến tháng 8/2005 bà chuyển về làm việc tại Công ty Đ cho đến nay. Như vậy, tổng thời gian công tác của bà P tại công ty là 27 năm 01 tháng. Theo sổ bảo hiểm của bà P nộp cho Tòa án thì bà P cũng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc được 27 năm 01 tháng (từ tháng 4/1995 đến tháng 4/2022). Từ tháng 1/2009 đến tháng 4/2022 bà P tham gia đóng bảo hiểm thất nghiệp. Tại khoản 3 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Thủ tướng Chính Phủ, quy định: "*Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm".*

Như vậy, thời gian bà P đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp là: 13 năm 04 tháng. Do đó, thời gian tính hưởng trợ cấp thôi việc của bà P từ tháng 4/1995 đến tháng 12/2008 là: 13 năm 9 tháng. Căn cứ điểm c khoản 3 Điều 8 Nghị định 145 quy định : "*Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm của người lao động được tính theo năm (đủ 12 tháng) ; trường hợp có tháng lẻ ít hơn hoặc bằng*

06 tháng được tính bằng 1/2 năm, trên 06 tháng được tính bằng 01 năm làm việc" thì thời gian tính hưởng trợ cấp thôi việc là 14 năm. Mức tiền lương bình quân 06 tháng liền kề trước khi bà P thôi việc là : 5.238.333 đồng. Tổng số tiền trợ cấp thôi việc bà P được hưởng: 5.238.333 đồng x 14 tháng x 1/2 = 36.668.331 đồng.

Tòa án cấp sơ thẩm đã chấp nhận yêu cầu buộc Công ty thanh toán 100% mức trợ cấp thôi việc cho bà P là có căn cứ, cần được chấp nhận. Công ty đã thanh toán cho bà P 22.000.000 đồng. Công ty phải tiếp tục thanh toán tiền trợ cấp thôi việc còn thiếu là 14.668.331 đồng.

[2.3] ***Đối với yêu cầu khoản tiền lãi do Công ty chậm nghĩa vụ thanh toán kể từ ngày 13/6/2022:***

Ngày 29/4/2022, bà P đã nghỉ việc tại Công ty, xác định ngày 29/4/2022 là ngày chấm dứt Hợp đồng lao động. Theo quy định tại khoản 1 Điều 48 Bộ luật Lao động quy định trong thời gian 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt Hợp đồng Lao động. Như vậy, ngày 23/5/2022 Công ty phải hoàn tất mọi thủ tục theo quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động. Nhưng đến ngày 23/5/2022 Công ty cũng không có văn bản nào phản hồi cho bà P về việc chậm thực hiện nghĩa vụ thanh toán tiền trợ cấp thôi việc. Do vậy, xác định kể từ ngày 23/5/2022 Công ty đã vi phạm nghĩa vụ thanh toán khoản tiền trợ cấp thôi việc đối với bà P. Nên yêu cầu này của bà P có căn cứ để chấp nhận.

Căn cứ điểm a khoản 4 Điều 12 Nghị định 12/2022/NĐ- CP ngày 17/1/2022 quy định xử phạt hành chính trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội... thì Công ty phải thanh toán cho bà P khoản tiền lãi là lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của ngân hàng thương mại nhà nước tại thời điểm xét xử là 0,1%/1 năm.

Tổng số tiền trợ cấp thôi việc bà P được nhận là: 36.668.331 đồng. Khoản tiền lãi được xác định như sau :

Từ ngày 23/5/2022 đến ngày 11/7/2023: 36.668.331 đồng x 0,1 %/365 x 414 ngày = 41.892 đồng.

Từ ngày 12/7/2023 đến ngày 26/7/2023: (36.668.331 đồng - 11.000.000 đồng) x 0,l%/365 x 14 ngày = 985 đồng

Từ ngày 27/7/2023 đến ngày 09/1/2024: (25.668.331 đồng - 11.000.000 đồng) x 0,1 %/365 x 166 ngày = 6.671 đồng.

Tổng khoản tiền lãi công ty phải thanh toán cho bà P đến ngày xét xử sơ thẩm là : 49.548 đồng (Bốn mươi chín nghìn, năm trăm bốn mươi tám đồng).

Từ những phân tích trên, không có căn cứ để chấp nhận kháng cáo của bị đơn.

Quan điểm của Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên chấp nhận.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào:

- Khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Điều 34, 35, 46, 48 Bộ luật Lao động năm 2019;

- Điều 26; Điều 29 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Xử: Không chấp nhận đơn kháng cáo của Công ty Đ; Giữ nguyên các quyết định của Bản án lao động sơ thẩm số: 01/2024/LĐST ngày 09 tháng 01 năm 2024 của Tòa án nhân dân quận H B T, thành phố Hà Nội, Cụ thể:

1. Chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà L T M P đối với Công ty Đ (Công ty). Buộc Công ty phải thanh toán cho bà L T M P các khoản tiền sau :

- Tiền trợ cấp thôi việc còn thiếu (tính đến ngày 09/01/2024): 14.668.331 đồng (Mười bốn triệu, sáu trăm sáu mươi tám nghìn, ba trăm ba mươi mốt đồng).

- Khoản tiền lãi chậm thanh toán cho đến ngày xét xử sơ thẩm 09/01/2024: 49.548 đồng (Bốn mươi chín nghìn, năm trăm bốn mươi tám đồng).

Kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

2. Buộc Công ty Đ phải ra Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà L T M P để bà P làm thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

Trường hợp Công ty Đ không ra Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động cho bà P thì khi bản án này có hiệu lực pháp luật bà P được sử dụng để làm thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp tại cơ quan có thẩm quyền.

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

3. Về án phí:

3.1 Về án phí sơ thẩm: Công ty Đ phải chịu 441.536 đồng (Bốn trăm bốn mươi mốt nghìn, năm trăm ba mươi sáu đồng) án phí lao động sơ thẩm (Chưa nộp).

3.2 Về án phí phúc thẩm:

Công ty Đ phải chịu 300.000 đồng án phí phúc thẩm được trừ vào số tiền 300.000 đồng (Ba trăm nghìn) đồng tạm ứng án phí phúc thẩm Công ty đã nộp tại

Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0003281 ngày 01/02/2024 của Chi Cục Thi hành án dân sự quận H B T thành phố Hà Nội (Công ty đã nộp đủ án phí phúc thẩm).

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

Nơi nhận:
- VKSNDTP Hà Nội;
- Cục THADS thành phố Hà Nội.
- TAND quận H B T;
- Chi cục THADS quận H B T;
- Các đương sự;
- Lưu văn phòng;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Bích Hạnh