

Bản án số: 628/2018/LĐ-PT  
Ngày: 26-6-2018  
V/v Tranh chấp tiền lương, trợ cấp khi  
chấm dứt hợp đồng lao động.

**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:* Ông Nguyễn Tiến Dũng

*Các Thẩm phán:* Bà Nguyễn Thị Thanh Mai

Ông Bùi Liên Minh

**- Thư ký phiên tòa:** Ông Trịnh Tiến Thịnh, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

**- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa:** Ông Trần Hồng Long - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 18/06/2018 và ngày 26/06/2018 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 104/2017/TLPT-LĐ ngày 4 tháng 12 năm 2017, về việc: “Tranh chấp đòi tiền lương, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 32/2017/LĐ-ST ngày 31 tháng 10 năm 2017 của Tòa án nhân dân Quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 2643/2018/QĐ-PT ngày 15 tháng 6 năm 2018 giữa các đương sự:

**- Nguyên đơn:**

1/ Ông A, sinh năm 1944

Địa chỉ: đường Đ1, Khu phố KP, thị trấn T, huyện H, Thành phố Hồ Chí Minh.

2/ Ông B, sinh năm 1947

Địa chỉ: Ấp KP2, xã T1, huyện H2, tỉnh Đồng Nai.

3/ Ông C, sinh năm 1947

Địa chỉ: Khu phố KP3, đường Đ2, phường T3, quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

**Người đại diện theo ủy quyền của ông A, ông B, ông C:** Ông D, sinh năm 1977.

Địa chỉ: đường Đ3, Phường T4, quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.  
(Theo các Giấy ủy quyền số 007367, 007368, 007369 ngày 15/6/2017 do Văn phòng Công chứng Y chứng nhận.)

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn là ông C và ông B: Luật sư S – Công ty Luật Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên I, Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.*

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn là ông A: Luật sư N – Công ty Luật Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên I, Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.*

- *Bị đơn: Công ty CT (TNHH)*

*Trụ sở: đường Đ4, Phường T5, quận Q2, Thành phố Hồ Chí Minh.*

*Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông E*

*Địa chỉ: đường Đ5, Phường T6, Quận Q3, Thành phố Hồ Chí Minh [Theo giấy ủy quyền số 15/2018/GUQ-HP ngày 06/4/2018 của Công ty CT (TNHH)].*

- *Người kháng cáo: Ông A, ông B, ông C.*

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

1. Tại đơn khởi kiện đề ngày 14 tháng 6 năm 2017 và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là ông D trình bày:

1.1. Yêu cầu khởi kiện của ông A, ông B, ông C về tiền trợ cấp thôi việc:

Tháng 8/1995, ông A vào làm việc cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn CT (gọi tắt là Công ty). Ngày 01/01/2001, Công ty và ông A ký hợp đồng lao động số 0032/2001 có nội dung: Ông A làm việc theo loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, chức vụ là tổ trưởng, công việc phải làm là nghiệp vụ hậu cần, thời giờ làm việc 8 giờ/ngày, tùy theo tình hình sản xuất có thể làm theo ca, mức lương 250.000 đồng/1 tháng.

Tháng 12/1996, ông B vào làm việc cho Công ty. Ngày 01/01/2004, Công ty và ông B ký hợp đồng lao động số 0089/HĐ-HP-2004 có nội dung: Ông B làm việc theo loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, chức danh chuyên môn là trợ lý, công việc phải làm là làm việc trong dây chuyền và các công đoạn có liên quan đến sản xuất giày, thời giờ làm việc 8 giờ/ngày, tiền lương là 760.000 đồng/1 tháng.

Tháng 3/1997, ông C vào làm việc cho Công ty. Ngày 01/01/2001, Công ty và ông C ký hợp đồng lao động số 0271/2001 có nội dung: Ông C làm việc theo loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, chức vụ tổ phó, công việc phải làm là làm việc trong dây chuyền và các công đoạn có liên quan đến sản xuất giày, thời giờ làm việc 8 giờ/ngày, tiền lương là 350.000 đồng/1 tháng.

Trong quá trình ông A, ông B, ông C làm việc cho Công ty, Công ty đã trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho các ông theo đúng quy định của pháp luật.

Ông A sinh năm 1944, đến tháng 01/2004 ông A đủ 60 tuổi. Ông B và ông C sinh năm 1947, đến tháng 01/2007 ông B và ông C đủ 60 tuổi. Ông A có 8,5 năm đóng bảo hiểm xã hội, ông B có 10 năm 01 tháng đóng bảo hiểm xã hội, ông C có 10 năm đóng bảo hiểm xã hội. Các ông không đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí hàng tháng nên Công ty phải chấm dứt hợp đồng lao động, trả tiền trợ

cấp thôi việc cho ông A, ông B, ông C đồng thời ông A, ông B ông C được hưởng chế độ trợ cấp một lần theo quy định tại khoản 3 và khoản 4 Điều 145 của Bộ luật Lao động năm 1994. Nếu Công ty có nhu cầu sử dụng ông A, ông B, ông C tiếp tục làm việc tại Công ty thì Công ty phải thương lượng và ký kết hợp đồng lao động mới với ông A, ông B, ông C theo quy định tại Điều 124 của Bộ luật Lao động năm 1994. Tuy nhiên, Công ty không thực hiện nghiêm các quy định của Bộ luật Lao động mà đơn phương kéo dài hợp đồng lao động, không thỏa thuận bàn bạc và thực hiện chính sách gì với ông A, ông B, ông C. Căn cứ Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 1994, Điều 14 của Nghị định 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động và Điều 2 của Thông tư số 03/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/01/2015 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội quy định mức điều chỉnh tiền lương, tiền công đã đóng BHXH, các ông yêu cầu Công ty trả tiền như sau:

- Ông A yêu cầu Công ty trả tiền trợ cấp thôi việc tính từ tháng 8/1995 đến tháng 01/2004: Tiền lương bình quân 06 tháng trước khi ông A đủ 60 tuổi (từ tháng 7/2003 đến tháng 01/2004) là  $(650.000 \text{ đồng} \times 2.8 \times 5) + (650.000 \text{ đồng} \times 2.6 \times 1) / 6 = 1.802.000 \text{ đồng}$ , tiền trợ cấp thôi việc là  $(1.802.000 \text{ đ} \times 8.5) : 2 = 7.658.500 \text{ đồng}$ .

- Ông B yêu cầu Công ty trả tiền trợ cấp thôi việc tính từ tháng 12/1996 đến tháng 01/2007: Tiền lương bình quân 06 tháng trước khi ông B đủ 60 tuổi (từ tháng 6/2006 đến tháng 12/2006) là  $760.000 \text{ đồng} \times 2.23 = 1.698.800 \text{ đồng}$ , tiền trợ cấp thôi việc là  $(1.694.800 \text{ đồng} \times 10.5 \text{ năm}) : 2 = 8.897.700 \text{ đồng}$ .

- Ông C khởi kiện yêu cầu Công ty trả tiền trợ cấp thôi việc tính từ tháng 3/1997 đến tháng 01/2007: Tiền lương bình quân 06 tháng trước khi ông C đủ 60 tuổi (từ tháng 6/2006 đến tháng 12/2006) là  $800.000 \text{ đồng} \times 2.23 = 1.784.000 \text{ đồng}$ , tiền trợ cấp thôi việc là  $(1.784.000 \text{ đồng} \times 10 \text{ năm}) \times 1/2 = 8.920.000 \text{ đồng}$ .

1.2. Yêu cầu khởi kiện của ông A về tiền bồi thường do không được hưởng chế độ người cao tuổi:

Tháng 8/2016, khi ông A có ý kiến thì Công ty mới thực hiện chế độ người lao động cao tuổi cho ông A, mỗi ngày giảm 01 giờ làm việc mà vẫn hưởng nguyên lương. Từ tháng 01/2004 đến tháng 7/2016, Công ty không áp dụng chế độ người cao tuổi cho ông A. Căn cứ Điều 124 của Bộ luật lao động năm 1994; Khoản 10 Điều 3 của Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động quy định về thời giờ làm việc và nghỉ ngơi quy định “Thời giờ làm việc được rút ngắn ít nhất 01 giờ đối với người lao động cao tuổi trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu”; Điều 20 của Nghị định 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương; Khoản 3 Điều 10 của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 của Chính phủ, số giờ làm thêm ngày thường là 150%; Thông tư số 03/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/01/2015 của Bộ Lao động Thương binh và

Xã hội quy định mức điều chỉnh tiền lương, tiền công đã đóng BHXH làm căn cứ tính tiền lương giờ, tháng, năm và bảng tính tiền bồi thường do không được hưởng chế độ người cao tuổi từ tháng 01/2004 đến tháng 7/2016 của ông A (bút lục 136-138), ông A yêu cầu Công ty trả cho ông số tiền là 113.027.589 đồng.

Tại phiên tòa, ông D yêu cầu Công ty trả cho ông A tiền trợ cấp thôi việc và tiền bồi thường do không được hưởng chế độ người cao tuổi là 120.686.500 đồng, trả ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

1.3 Yêu cầu khởi kiện của ông B và ông C về tiền bồi thường do không được hưởng chế độ người cao tuổi:

Tháng 9/2015, khi ông B, ông C có ý kiến thì Công ty mới thực hiện chế độ người cao tuổi cho ông B, ông C, mỗi ngày giảm 01 giờ làm việc mà vẫn hưởng nguyên lương. Từ tháng 01/2006 đến tháng 8/2015, Công ty không áp dụng chế độ người cao tuổi cho ông B, ông C. Theo bảng tính tiền bồi thường do không được hưởng chế độ người cao tuổi từ tháng 01/2006 đến tháng 8/2015 của ông B (bút lục 90-91), ông C (bút lục 41-43) thì ông B yêu cầu Công ty trả cho ông số tiền là 75.372.500 đồng, ông C yêu cầu Công ty trả cho ông số tiền là 85.597.800 đồng.

Tại biên bản lấy lời khai ngày 18/8/2017, ông D xác nhận: Thời điểm ông B, ông C biết được quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị Công ty xâm phạm là tháng 7/2015.

Tại biên bản hòa giải ngày 29/8/2017, ông D trình bày: Tháng 8/2015, Công ty áp dụng chính sách người cao tuổi đối với ông B, ông C. Thời điểm ông B, ông C biết được quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị Công ty xâm phạm là tháng 7/2015. Tháng 3/2017, ông B yêu cầu Phòng Lao động Thương binh và Xã hội hòa giải tranh chấp lao động. Ông B, ông C đã hết thời hiệu khởi kiện về tiền lương theo quy định tại Điều 202 của Bộ luật lao động năm 2012.

Tại phiên tòa sơ thẩm, ông D trình bày: Trước khi Công ty áp dụng chế độ người cao tuổi cho ông B, ông C, mỗi ngày giảm 01 giờ làm việc được hưởng nguyên lương, ông B, ông C biết được chế độ này là do những công nhân làm chung đồn đại là khách hàng của Công ty yêu cầu áp dụng giảm 01 giờ làm việc cho người lao động cao tuổi. Tháng 9/2015, Công ty giảm 01 giờ việc cho ông B, ông C nhưng Công ty không có thông báo cho ông B, ông C biết về chế độ người cao tuổi mà các ông được hưởng. Đến tháng 02/2017, Công ty yêu cầu ông B, ông C ký vào đơn xin nghỉ việc thì ông B, ông C mới quan tâm đến quyền lợi của mình và biết được Công ty không áp dụng chế độ người lao động cao tuổi cho các ông từ tháng 01/2006 đến tháng 8/2015 là xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của các ông. Căn cứ Điều 202 của Bộ luật Lao động năm 2012, ông B và ông C vẫn còn thời hiệu khởi kiện về tiền bồi thường do các ông không được hưởng chế độ người lao động cao tuổi.

Vì vậy, ông D yêu cầu Công ty trả cho ông B tiền trợ cấp thôi việc và tiền bồi thường do không được hưởng chế độ người cao tuổi là 84.270.200 đồng và trả cho ông C tiền trợ cấp thôi việc và tiền bồi thường do không được hưởng chế độ người cao tuổi là 94.517.800 đồng, trả ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

#### 1.4 Về tài liệu chứng cứ nguyên đơn giao nộp cho Tòa án:

- Các bản sao biên bản hòa giải không thành về tranh chấp lao động số 188/BB-LĐTĐBXH ngày 20/3/2017 và số 244/HGKT-LĐTĐBXH ngày 31/3/2017 của Phòng Lao động Thương binh và Xã hội; quyết định số 85/QĐ-HP-2017 ngày 31/3/2017 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông A kể từ ngày 31/3/2017; sổ bảo hiểm xã hội số sổ 0296073191 và quá trình đóng bảo hiểm xã hội, các phụ lục hợp đồng lao động ngày 22/9/2003, ngày 01/02/2006, ngày 01/6/2008, ngày 01/01/2013, ngày 01/01/2017, bảng sao kê lương từ 05/9/2016 đến 09/3/2017; hộ khẩu và chứng minh nhân dân của ông A; giấy ủy quyền; thông báo về việc đăng ký tạm trú của ông D. Bản phô tô bảng thanh toán tiền lương thôi việc tháng 03/2017; hợp đồng lao động. Bản chính bảng chiết tính tiền trợ cấp thôi việc của ông A.

- Quyết định số 2006/QĐ-HP-2017 ngày 31/3/2017 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông B kể từ ngày 31/3/2017; sổ bảo hiểm xã hội số sổ 0299008468 và quá trình đóng bảo hiểm xã hội; hộ khẩu và chứng minh nhân dân của ông B; phụ lục hợp đồng lao động ngày 01/01/2017, ngày 01/01/2016. Bản phô tô bảng thanh toán tiền lương thôi việc tháng 03/2017. Bản chính bảng chiết tính tiền trợ cấp thôi việc của ông B.

- Quyết định số 2292/QĐ-HP-2017 ngày 31/3/2017 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông C kể từ ngày 31/3/2017; sổ bảo hiểm xã hội số sổ 0299072397 và quá trình đóng bảo hiểm xã hội; hộ khẩu và chứng minh nhân dân của ông C; phụ lục hợp đồng lao động năm 2008, 2013, 2016, 2017. Bản phô tô bảng thanh toán tiền lương thôi việc tháng 03/2017. Bản chính bảng chiết tính tiền trợ cấp thôi việc của ông C.

2. Tại bản tự khai ngày 10 tháng 8 năm 2017 và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa, người đại diện hợp pháp của bị đơn là ông E trình bày:

2.1 Ông thống nhất với lời khai của ông D về thời gian người lao động vào làm việc cho Công ty, thời gian ký kết hợp đồng lao động, nội dung của hợp đồng lao động, tiền lương và thời gian đóng bảo hiểm xã hội của ông A, ông B, ông C.

2.2 Cơ sở pháp lý để Công ty không chấp nhận trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông A từ tháng 8/1995 đến tháng 01/2004; ông B từ tháng 12/1996 đến tháng 01/2007 và ông C từ tháng 3/1997 đến tháng 01/2007 là:

- Tại đơn khởi kiện và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn căn cứ vào Điều 42, Điều 124 và Điều 145 của Bộ luật lao động năm 1994 để yêu cầu Công ty trả tiền trợ cấp thôi việc là không đúng vì Bộ luật lao động năm 1994 đã hết hiệu lực kể từ ngày 01/5/2013 (ngày Bộ luật Lao động năm 2012 có hiệu lực). Ngoài ra, nguyên đơn vận dụng Điều 145 của Bộ luật lao động năm 1994 để cho

rằng Công ty phải chấm dứt hợp đồng lao động, trả tiền trợ cấp thôi việc cũng không đúng vì điều luật này quy định chế độ hưởng hưu trí, được quy định trong chương về Bảo hiểm xã hội (Chương XII của Bộ luật lao động năm 1994).

- Khi ông A, ông B, ông C đủ 60 tuổi, Công ty và ông A, ông B, ông C thỏa thuận bằng lời nói là các bên tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động không xác định thời hạn mà Công ty đã ký với ông A, ông C vào ngày 01/01/2001, Công ty ký với ông B vào 01/01/2004.

- Theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của Luật lao động năm 1994, điều kiện tiên quyết và bắt buộc để người lao động được hưởng trợ cấp thôi việc là Công ty phải có hành vi chấm dứt hợp đồng lao động. Thực tế, Công ty và ông A, ông B, ông C không có chấm dứt hợp đồng lao động khi các ông đủ 60 tuổi nên Công ty không có nghĩa vụ trả tiền trợ cấp thôi việc theo yêu cầu của các ông. Ngoài ra, ông A, ông B, ông C đang làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, các ông có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 3 Điều 37 của Bộ luật lao động năm 1994 nhưng các ông không có yêu cầu, các ông vẫn tiếp tục làm việc cho đến khi các ông đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí hàng tháng.

- Ngày 31/3/2017, Công ty và ông A, ông B, ông C chấm dứt hợp đồng lao động vì các ông đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại khoản 4 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2012. Căn cứ Điều 48, Điều 187 của Bộ luật Lao động năm 2012, ông A, ông B, ông C không thuộc đối tượng được hưởng trợ cấp thôi việc.

2.3 Ông D yêu cầu Công ty trả cho ông A tiền lương làm thêm của người lao động cao tuổi từ tháng 01/2003 đến tháng 7/2016 là 113.027.589 đồng, Công ty chấp nhận một phần như sau:

Điều 166 của Bộ luật lao động năm 2012 quy định:

“1. Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này. (Tuổi nghỉ hưu: nam đủ 60 tuổi)

2. Người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.

3. Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động được rút ngắn thời giờ làm việc bình thường hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.”

Khoản 10 Điều 3 của Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định về thời giờ được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương: “Thời giờ làm việc được rút ngắn mỗi ngày ít nhất 01 giờ đối với người lao động cao tuổi trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu”

Theo các quy định nêu trên, không phải tất cả người lao động cao tuổi khi làm việc đều thuộc đối tượng được rút ngắn 01 giờ làm việc được hưởng nguyên lương. Đối tượng được rút ngắn 01 giờ làm việc được hưởng nguyên lương chỉ áp dụng đối với người lao động cao tuổi (nam 60 tuổi, nữ 55 tuổi) vào năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu. Cụ thể, người lao động muốn hưởng chế độ này thì

người lao động phải đáp ứng hai yếu tố bắt buộc cần và đủ, không thể tách rời là: Thứ nhất phải là người lao động cao tuổi (người tiếp tục lao động sau độ tuổi nghỉ hưu) và thứ hai phải là năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu. Còn những đối tượng người lao động cao tuổi khác như người lao động cao tuổi đã nghỉ hưu có ký hợp đồng lao động mới, người lao động cao tuổi chưa nghỉ hưu (đang làm việc và tham gia bảo hiểm xã hội nhưng không phải là năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu) được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian theo quy định tại khoản 2 Điều 166 của Bộ luật Lao động năm 2012 (khoản này không có văn bản hướng dẫn áp dụng và nguyên đơn cũng không có yêu cầu áp dụng).

Căn cứ vào Quyết định số 85/QĐ-HP-2017 ngày 31/3/2017 của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông A do ông A đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí hàng tháng. Năm cuối cùng trước khi ông A nghỉ hưu được tính từ tháng 3/2016 đến tháng 3/2017. Công ty đã áp dụng chế độ người lao động cao tuổi đối với ông A, mỗi ngày được rút ngắn 01 giờ làm việc mà vẫn hưởng nguyên lương từ tháng 8/2016 đến tháng 3/2017. Do đó, Công ty trả tiền lương theo chế độ người cao tuổi cho ông A từ tháng 3/2016 đến tháng 7/2016 là 05 tháng. Tiền lương là  $[(7.525.000 \text{ đồng} : 26 \text{ ngày}) : 8 \text{ giờ}] \times 1,5 \times 26 \times 05 = 7.055.000 \text{ đồng}$ .

Tại biên bản hòa giải ngày 08/9/2017, Công ty có nêu cách tính thời hiệu khởi kiện trên cơ sở là Công ty và ông A ký phụ lục hợp đồng ngày 01/01/2016, điều chỉnh tiền lương, trợ cấp độc hại. Ông A biết Công ty vi phạm hợp đồng nhưng không khởi kiện. Vì vậy, từ ngày 01/01/2016 trở về trước đã hết thời hiệu khởi kiện. Theo cách tính này thì Công ty trả tiền lương theo chế độ người cao tuổi cho ông A từ tháng 01/2016 đến tháng 7/2016 là 07 tháng.

Tại phiên tòa, luật sư N cho rằng Phụ lục hợp đồng ngày 01/01/2016 vô hiệu nên Công ty không yêu cầu Hội đồng xét xử áp dụng cách tính thời hiệu này.

Tuy nhiên, Công ty vì quyền lợi của người lao động, Công ty tự nguyện trả cho ông A 07 tháng tiền lương theo chế độ người cao tuổi, số tiền là  $[(7.525.000 \text{ đồng} : 26 \text{ ngày}) : 8 \text{ giờ}] \times 1,5 \times 26 \times 07 \text{ tháng} = 9.876.562 \text{ đồng}$

2.4 Ông D yêu cầu Công ty trả cho ông B, ông C khoản tiền bồi thường do không được hưởng chế độ người cao tuổi từ tháng 01/2006 đến tháng 8/2016, Công ty không đồng ý vì:

Trong quá trình giải quyết vụ án, ông D thừa nhận ông B, ông C biết Công ty xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp của các ông từ tháng 9/2015 nhưng đến tháng 3/2017, ông B, ông C mới khiếu nại tại Phòng Lao động Thương binh và Xã hội quận Q2. Theo quy định tại khoản 2 Điều 202 của Bộ luật lao động năm 2012: “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 mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm”. Như vậy, ông B, ông C đã hết thời hiệu khởi kiện về tiền bồi thường do không được hưởng chế độ người cao tuổi. Công ty đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng thời hiệu khởi kiện đối với yêu cầu của ông C, ông B và xác định thời hiệu khởi kiện đã hết.

## 2.5 Về tài liệu chứng cứ bị đơn giao nộp cho Tòa án:

Hợp đồng lao động số 027/2001 ngày 01/01/2001 giữa Công ty và ông C; các phụ lục hợp đồng lao động năm 2006, 2016, 2017; bản ghi quá trình đóng BHXH, BHTN của ông C; Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên số 0301451616 của Công ty CT; giấy ủy quyền của Công ty CT số 128/2017-GUQ ngày 01/8/2017; hộ chiếu của ông E; passport của ông F; hợp đồng lao động số 0089/HĐ-HP-2004 ngày 01/01/2004 giữa Công ty và ông B; các phụ lục hợp đồng lao động năm 2006; hợp đồng lao động số 0032/2001 ngày 01/01/2001 giữa Công ty và ông A; các phụ lục hợp đồng lao động năm 2016, 2017; 19 bảng thanh toán lương từ tháng 8/2015 đến 8/2016 của Công ty CT, có đóng dấu của Công ty CT; 15 bảng chấm công thẻ từ từ ngày 01/01/2016 đến ngày 31/3/2017, có đóng dấu của Công ty CT.

## 3. Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Gò Vấp phát biểu ý kiến:

Về việc tuân theo pháp luật: Trong quá trình giải quyết vụ án, Thẩm phán thực hiện đúng qui định tại Điều 48 Bộ luật tố tụng dân sự. Hội đồng xét xử đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về phiên tòa sơ thẩm. Trong quá trình tham gia tố tụng tại Tòa, nguyên đơn, bị đơn thực hiện đúng qui định tại Điều 70, Điều 71, Điều 72 và Điều 234 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Về nội dung vụ án: Qua nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và kiểm sát tại phiên tòa, Viện kiểm sát nhân dân quận Gò Vấp có ý kiến như sau:

- Ông C và ông B yêu cầu Công ty trả tiền lương của 01 giờ làm việc theo chế độ người cao tuổi từ tháng 01/2006 đến tháng 8/2015, Viện kiểm sát nhân dân quận Gò Vấp nhận thấy: Tháng 8/2015, ông B, ông C biết được quyền lợi của mình bị xâm phạm nhưng đến ngày 19/6/2017, các ông mới nộp đơn khởi kiện nên đã hết thời hiệu khởi kiện. Do ông C, ông B đã hết thời hiệu khởi kiện nên không xem xét yêu cầu của ông C và ông B.

- Ông A yêu cầu Công ty trả tiền trợ cấp thôi việc từ năm 1995 đến năm 2004 là 7.658.500 đồng, ông C yêu cầu Công ty trả tiền trợ cấp thôi việc từ năm 1997 đến năm 2007 là 8.920.000 đồng và ông B yêu cầu Công ty trả tiền trợ cấp thôi việc từ năm 1996 đến năm 2007 là 8.897.700 đồng, Viện kiểm sát nhân dân quận Gò Vấp nhận thấy: Tháng 3/2017, Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông A, ông B, ông C. Tại thời điểm ông A, ông B, ông C đủ 60 tuổi, ông A, ông B, ông C đủ tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ thời gian đóng bảo hiểm xã hội nên ông A, ông B, ông C và Công ty tự thỏa thuận tiếp tục thực hiện hợp đồng. Vì vậy, tại thời điểm trên, Công ty không có chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông A, ông B và ông C nên ông A, ông B, ông C yêu cầu Công ty trả tiền trợ cấp thôi việc là không có cơ sở. Tháng 3/2017, Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông A, ông B, ông C do ông A, ông B, ông C đủ điều kiện để hưởng chế độ hưu trí hàng tháng nên ông A, ông B, ông A không thuộc trường hợp được hưởng tiền trợ cấp thôi việc.

- Ông A yêu cầu Công ty trả tiền lương mỗi ngày làm việc được hưởng 01 giờ từ tháng 01/2003 đến tháng 8/2016 là 113.027.589 đồng, Viện kiểm sát nhân dân quận Gò Vấp nhận thấy:

Căn cứ quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 166 của Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 10 Điều 3 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013. Năm 2004, ông A đủ 60 tuổi nhưng giữa ông và Công ty tiếp tục thỏa thuận thực hiện hợp đồng. Đến tháng 3/2017, Công ty TNHH CT chấm dứt hợp đồng lao động với ông A nên thời gian rút ngắn giờ làm việc là năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu được tính từ tháng 3/2016 đến tháng 3/2017. Phía Công ty đã thanh toán cho ông A từ tháng 8/2016 đến tháng 3/2017 nên phải thanh toán tiền lương 1 giờ làm thêm cho ông A từ tháng 03/2016 đến tháng 7/2017.

Từ những phân tích nêu trên, Viện kiểm sát nhân dân quận Gò Vấp đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu của ông A về tiền lương do không được hưởng chế độ người cao tuổi. Bác yêu cầu của ông A, ông C, ông B về tiền trợ cấp thôi việc. Đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện của ông C, ông B về tiền lương do không được hưởng chế độ người cao tuổi vì hết thời hiệu khởi kiện.

4. Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho ông A, ông B, ông C phát biểu quan điểm:

- Luật sư thống nhất với ý kiến và yêu cầu của người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày tại phiên tòa.

- Về khoản tiền trợ cấp một lần: Tháng 01/2004, ông A đủ 60 tuổi. Tháng 01/2007, ông C và ông B đủ 60 tuổi. Các ông đủ 60 tuổi nhưng chưa đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội nên chưa đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí hàng tháng. Theo quy định tại khoản 3, khoản 4 Điều 145 của Bộ luật lao động năm 1994 đã được sửa đổi bổ sung năm 2002, năm 2006 và năm 2007 thì người lao động không đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí hàng tháng thì được hưởng trợ cấp một lần. Do đó, Công ty phải làm thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động và trả trợ cấp một lần cho ông A, ông B và ông C. Trường hợp Công ty có nhu cầu sử dụng những lao động này thì Công ty phải thỏa thuận điều chỉnh hợp đồng hay ký một hợp đồng mới theo quy định tại Điều 124 của Bộ luật Lao động, Điều 5 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động. Việc Công ty đơn phương kéo dài hợp đồng lao động, không thỏa thuận bàn bạc gì với người lao động cao tuổi và thực hiện trợ cấp một lần cho người lao động là sai nghiêm trọng các quy định của pháp luật lao động.

Theo Điều 2 Thông tư số 03/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/01/2015 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội quy định mức điều chỉnh tiền lương, tiền công đã đóng Bảo hiểm xã hội thì tiền lương bình quân 06 tháng trước khi ông A đủ 60 tuổi (từ tháng 8/2003 đến tháng 01/2004) là  $(1.802.666 \text{ đồng} \times 8,5 \text{ năm}) : 2 =$

7.658.500 đồng. Tương tự của ông B là 8.897.700 đồng, của ông C là 8.920.000 đồng.

- Về khoản tiền bồi thường do không được hưởng chế độ người cao tuổi: Theo quy định tại Điều 20 Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương theo Điều 123, Điều 124 của Bộ luật Lao động năm 1994; Điều 166 và Điều 167 của Bộ luật lao động năm 2012 quy định năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc và được trả nguyên lương. Do Công ty đơn phương kéo dài hợp đồng lao động mà không thỏa thuận gì với nguyên đơn dẫn đến nguyên đơn phải làm việc bình thường 8 giờ/1 ngày nên nguyên đơn yêu cầu tính tiền lương nguyên đơn không được hưởng chế độ người cao tuổi là tiền lương làm thêm giờ vào ngày thường, mức trả là 150%.

Căn cứ Quyết định số 1152/2003/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/9/2003 của Bộ Trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về việc ban hành tạm thời danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì Công ty Trách nhiệm hữu hạn CT thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Theo quy định, người lao động nữ mang thai, người lao động cao tuổi làm nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, mỗi ngày làm việc được giảm 01 giờ, tức chỉ làm 7 giờ/1 ngày. Khi ông A, ông B, ông C đủ 60 tuổi, các ông là người lao động cao tuổi làm nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, Công ty phải áp dụng chế độ làm việc 7 giờ/1 ngày cho các ông.

Như vậy, Công ty phải trả cho ông A, ông B, ông C khoản tiền bồi thường do các ông không được hưởng chế độ người lao động cao tuổi, cụ thể: Công ty trả cho ông A số tiền là 113.027.589 đồng; ông B số tiền là 75.372.453 đồng; ông C số tiền là 85.597.700 đồng.

- Về thời hiệu: Bị đơn cho rằng tại thời điểm nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn trả tiền trợ cấp một lần thì Bộ luật Lao động năm 1994 đã hết hiệu lực kể từ ngày 01/5/2013 (ngày Bộ luật Lao động năm 2012 có hiệu lực) nên hết thời hiệu khởi kiện. Công ty viện dẫn: Ngày 01/01/2016, Công ty và ông A, ký phụ lục hợp đồng. Phụ lục hợp đồng ghi rõ: Điều chỉnh Điều 3 khoản 1, mức lương ký kết hợp đồng mới là 7.166.000 đồng/1 tháng; phụ cấp nặng nhọc độc hại là 359.000 đồng (ban hành theo Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 về hợp đồng lao động). Theo quy định tại Điều 24 của Bộ luật lao động năm 2012 về phụ lục hợp đồng lao động. Nội dung của phụ lục hợp đồng ký kết giữa Công ty và ông A ngày 01/01/2016 không đề cập và thỏa thuận gì về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi mà chỉ thỏa thuận điều chỉnh tiền lương, phụ cấp độc hại thay cho quyết định nâng lương hàng năm của Doanh nghiệp theo quy định tại Điều 102 của Bộ luật Lao động và Điều 7 của Nghị định số 49/2013/NĐ-CP về nâng lương hàng năm. Công ty đã viện dẫn và áp dụng sai cơ bản về luật để viện dẫn thời hiệu khởi kiện của ông A, ông B, ông C theo quy

định tại khoản 2 Điều 202 của Bộ luật Lao động năm 2012 để trốn tránh nghĩa vụ trả tiền làm thêm giờ mà ông A được hưởng từ tháng 01/2003, ông B và ông C được hưởng từ tháng 01/2006.

Công ty là bên sử dụng lao động, là bên mang tính quyết định trong quan hệ lao động do đó Công ty cần thực hiện nghiêm các quy định của Bộ luật Lao động và có trách nhiệm phổ biến, bồi dưỡng kiến thức pháp luật cho người lao động để người lao động hiểu và thi hành. Tuy nhiên, Công ty lại không thực hiện nghĩa vụ của mình đối với người lao động, đặc biệt giữa Công ty và người lao động cao tuổi không có một văn bản nào thỏa thuận về thời giờ làm việc, chính sách của Nhà nước ưu đãi cho người lao động. Ông B, ông C biết chế độ làm việc giảm 01 giờ từ tháng 8/2015 là thông tin truyền miệng giữa những người lao động với nhau cho rằng áp lực từ khách hàng không cho người lao động cao tuổi làm việc 8 giờ/1 ngày chứ không có văn bản, chủ trương nào của Công ty thông báo cho người lao động biết và thi hành. Cho nên, thời hiệu khởi kiện được tính từ ngày 31/3/2017, là ngày Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động mà không giải quyết chế độ chính sách gì cho người lao động, từ quyết định này mới phát sinh những tranh chấp về quyền, nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động. Công ty viện dẫn các điều luật và cho rằng hết thời hiệu khởi kiện là không thỏa đáng. Do áp lực của khách hàng nước ngoài, Công ty miễn cưỡng thực hiện giảm giờ làm việc cho người lao động mà không trả truy lĩnh cho người lao động cho thời gian Công ty không thực hiện chế độ này đồng thời Công ty không thỏa thuận bàn bạc gì với người lao động và tổ chức Công đoàn về nghĩa vụ của Công ty đối với người lao động. Người lao động là người làm công ăn lương, không biết quy định của pháp luật về quyền lợi của mình được hưởng chế độ hưu trí, quyền giảm giờ làm việc một năm trước khi nghỉ hưu và lao động cao tuổi. Hơn nữa người lao động lại đang làm việc trong doanh nghiệp nên không biết và không dám hỏi, thắc mắc quyền lợi của mình và hy vọng khi chấm dứt hợp đồng lao động sẽ được Công ty thanh toán đầy đủ. Theo khoản 2 Điều 240 của Bộ luật lao động năm 2012 quy định “Các hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, những thỏa thuận hợp pháp khác đã giao kết và những thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định của Bộ luật này được tiếp tục thực hiện; những thỏa thuận không phù hợp với quy định của Bộ luật phải được sửa đổi, bổ sung”

Từ các phân tích trên, Luật sư yêu cầu Hội đồng xét xử tuyên chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông A, ông B, ông C.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 32/2017/LĐ-ST ngày 31 tháng 10 năm 2017 của Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Áp dụng Điều 36, Điều 37, Điều 38, khoản 1 Điều 42, Điều 123, khoản 1 Điều 124 của Bộ luật lao động năm 1994 (được sửa đổi, bổ sung năm 2002);

Áp dụng khoản 1 và khoản 3 Điều 166, khoản 2 Điều 202 của Bộ luật lao động năm 2012;

Áp dụng điểm b khoản 1 và khoản 5 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 2 Điều 184, điểm e khoản 1 Điều 217 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng khoản 10 Điều 3 của Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông A về tiền lương do không được hưởng chế độ người cao tuổi. Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn CT trả cho ông A số tiền 9.876.562 đồng (chín triệu tám trăm bảy mươi sáu ngàn năm trăm sáu mươi hai đồng) ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông A, ông B và ông C về tiền trợ cấp thôi việc tính từ khi các ông bắt đầu vào làm việc cho Công ty trách nhiệm hữu hạn CT đến khi các ông đủ 60 tuổi.

3. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu khởi kiện của ông B, ông C về tiền lương theo chế độ người cao tuổi do Công ty trách nhiệm hữu hạn CT có yêu cầu áp dụng thời hiệu và thời hiệu khởi kiện đã hết.

4. Về án phí dân sự sơ thẩm:

Ông A, ông B và ông C được miễn nộp tiền án phí.

Công ty trách nhiệm hữu hạn CT phải chịu tiền án phí sơ thẩm là 300.000 đồng (ba trăm ngàn) đồng.

5. Về nghĩa vụ chậm thi hành án: Kể từ ngày bản án 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 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 theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015.

6. Về thi hành án dân sự: 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.

7. Về quyền kháng cáo: Các đương sự có quyền làm đơn kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Ngày 13/11/2017, ông A, ông B, ông C kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Ông A, ông B, ông C có ông D là người đại diện theo ủy quyền và người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty CT (TNHH) là ông E không thương lượng hòa giải được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho ông A, ông B, ông C và người đại diện theo ủy quyền của ông A, ông B, ông C xác định vẫn giữ nguyên kháng cáo, yêu cầu cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm để chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của các nguyên đơn. Cơ sở pháp lý cho yêu cầu kháng cáo là những lập luận, căn cứ các quy định pháp luật về lao động đã được trình bày tại phiên tòa sơ thẩm, tuy nhiên không được cấp sơ thẩm đánh giá và xem xét một cách toàn diện. Ông B, ông A, ông C bổ sung thêm yêu cầu kháng cáo: Căn cứ các quyết định chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 31/3/2017 của công ty đối với ông A, ông B, ông C có ghi rõ lý do chấm dứt hợp đồng lao động căn cứ vào đơn xin thôi việc của người lao động. Do đó, công ty chấm dứt hợp đồng lao động căn cứ theo khoản 3 điều 36 Bộ luật lao động năm 2012, không phải theo khoản 4 điều 36 Bộ luật lao động năm 2012 như phía đại diện công ty trình bày. Căn cứ điều 48 Bộ luật lao động năm 2012 thì ông A, ông B, ông C phải được phía công ty trả tiền trợ cấp thôi việc đến 31/12/2018. Tuy nhiên do tại cấp sơ thẩm cũng như tại đơn khởi kiện thì ông A chỉ yêu cầu trợ cấp thôi việc đến năm 2004, ông B, ông C đến năm 2007, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu về trợ cấp thôi việc cho các nguyên đơn. Đối với yêu cầu xác định phải trợ cấp thôi việc sau khi chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 31/3/2017 thì trong đơn khởi kiện các nguyên đơn không nêu và không yêu cầu bằng đơn khởi kiện bổ sung theo quy định. Tuy nhiên, tại phiên tòa sơ thẩm các luật sư có nêu và yêu cầu nhưng cấp sơ thẩm không xem xét. Do đó đề nghị Hội đồng xét xử xem xét giải quyết yêu cầu nêu trên của các nguyên đơn theo quy định của pháp luật.

Đối với yêu cầu thanh toán trả tiền lương chế độ của người lao động cao tuổi thì phía ông A, ông B, ông C là người lao động ít hiểu biết nên trách nhiệm đối với quyền lợi của người lao động thì phía công ty phải có nghĩa vụ giải quyết, nghĩa vụ thông báo và áp dụng quy định pháp luật cho người lao động. Tuy nhiên, phía công ty không thực hiện nghĩa vụ của mình là vi phạm pháp luật. Do đó trước khi chấm dứt Hợp đồng lao động và khi chấm dứt hợp đồng lao động, phía người lao động đã yêu cầu công ty trả tiền chế độ của người lao động cao tuổi thể hiện tại các biên bản hòa giải lao động vào tháng 3/2017. Căn cứ quy định về khôi phục thời hiệu khởi kiện, phía ông A, ông B, ông C được tính thời hiệu khởi kiện từ 31/3/2017 nên thời hiệu khởi kiện vẫn còn. Do đó các yêu cầu của các nguyên đơn về việc buộc công ty trả tiền lương chế độ người lao động cao tuổi của các nguyên đơn là có căn cứ nên đề nghị Hội đồng xét xử xem xét giải quyết theo quy định pháp luật để chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của các nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm người đại diện theo ủy quyền của bị đơn xác định không kháng cáo bản án sơ thẩm và giữ nguyên các lập luận và căn cứ pháp luật như đã tranh tụng và tranh luận tại phiên tòa sơ thẩm. Xác định cấp sơ thẩm giải quyết vụ án là đúng pháp luật nên không đồng ý với các yêu cầu

kháng cáo của các nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của các nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến về việc chấp hành quy định pháp luật tố tụng dân sự có nêu: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký và các đương sự chấp hành đúng các quy định pháp luật tố tụng dân sự.

Về tố tụng: Sau khi cấp sơ thẩm tuyên án thì các nguyên đơn kháng cáo bản án theo đúng quy định và trong thời hạn nên kháng cáo là hợp lệ và được xem xét giải quyết theo trình tự phúc thẩm.

Về nội dung kháng cáo và yêu cầu kháng cáo của ông A, ông B, ông C là không có căn cứ nên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của các nguyên đơn và căn cứ khoản 1 điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự 2015, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được xem xét tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh tụng, tranh luận tại phiên Tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

Về hình thức: Ngày 31/10/2017 Tòa án nhân dân quận Gò Vấp Thành phố Hồ Chí Minh xét xử và tuyên án vụ án. Ngày 13/11/2017, nguyên đơn là ông A, ông B, ông C nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm là còn trong hạn luật định nên kháng cáo hợp lệ và được xem xét theo trình tự phúc thẩm theo quy định tại các Điều 272, 273, 276 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Do đó đơn kháng cáo của ông A, ông B, ông C được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Về nội dung:

Xét yêu cầu kháng cáo của ông A, ông B, ông C về việc buộc Công ty CT (TNHH) phải trả trợ cấp thôi việc:

[1] Căn cứ các đơn khởi kiện của ông A, ông B, ông C ngày 14/6/2017 được Tòa án cấp sơ thẩm nhận ngày 19/6/2017; Căn cứ biên bản hòa giải ngày 29/8/2017 và ngày 08/9/2017 tại Tòa án nhân dân quận Gò Vấp; Căn cứ lời khai thừa nhận của người đại diện theo ủy quyền của các nguyên đơn tại phiên tòa phúc thẩm thì ông A, ông B, ông C xác định yêu cầu khởi kiện về việc buộc công ty phải trả trợ cấp thôi việc cho ông A từ khi vào làm việc tại công ty cho đến tháng 01/2004, ông B với ông C từ khi vào làm việc tại công ty cho đến tháng 01/2007. Ông A, ông B, ông C cho rằng đến những thời điểm nêu trên công ty phải ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và giải quyết trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội một lần cho ông A, ông B, ông C với lý do tại các thời điểm trên ông A, ông B, ông C đã đủ 60 tuổi căn cứ theo quy định tại điều 145 Bộ luật lao động năm 1994.

Xét yêu cầu kháng cáo nêu trên của các nguyên đơn và xét lời trình bày của Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các nguyên đơn, của người đại

diện theo ủy quyền của các nguyên đơn về yêu cầu kháng cáo là không có cơ sở. Bởi lẽ, tại thời điểm ông A, ông B, ông C đã đủ 60 tuổi thì các bên vẫn tiếp tục duy trì quan hệ lao động và đó là sự tự nguyện được Bộ Luật Lao động quy định. Khi ông A, ông B, ông C đủ 60 tuổi nhưng không có yêu cầu công ty chấm dứt hợp đồng lao động và giải quyết các chế độ về quyền lợi vật chất khi chấm dứt hợp đồng lao động nên lý do khi người lao động đủ 60 tuổi thì phải chấm dứt hợp đồng lao động của các ông là không được quy định trong bất cứ điều luật nào tại chương IV về hợp đồng lao động của Bộ Luật Lao động năm 1994. Do đó, căn cứ Điều 124 Bộ Luật Lao động năm 1994 ông A, ông B, ông C vẫn duy trì quan hệ lao động với công ty nên không được trả trợ cấp thôi việc. Cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của các nguyên đơn về việc buộc công ty trả trợ cấp thôi việc cho ông A, ông B, ông C là có căn cứ nên kháng cáo của các nguyên đơn về việc yêu cầu cấp phúc thẩm buộc công ty phải trả trợ cấp thôi việc là không được chấp nhận.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo cho rằng công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông A, ông B, ông C vào ngày 31/3/2017 căn cứ đơn xin nghỉ việc của các ông là áp dụng khoản 3 điều 36 Bộ luật lao động năm 2012 nên căn cứ khoản 1 điều 48 Bộ luật lao động năm 2012 thì ông A, ông B, ông C phải được công ty trả trợ cấp thôi việc (ông A và ông C có cung cấp quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp do cơ quan bảo hiểm xã hội chi trả để chứng minh). Xét yêu cầu nêu trên của các nguyên đơn tại phiên tòa phúc thẩm nhưng không được thể hiện trong đơn khởi kiện cũng như quá trình thu thập chứng cứ tại cấp sơ thẩm và tại phiên tòa sơ thẩm nên cấp phúc thẩm không có thẩm quyền để xem xét yêu cầu trên của các đương sự theo quy định tại điều 293 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 về phạm vi xét xử phúc thẩm.

[3] Xét yêu cầu kháng cáo buộc công ty phải trả tiền lương chế độ người lao động cao tuổi cho ông A từ tháng 01/2003 đến tháng 08/2016; cho ông B, ông C từ tháng 01/2006 đến tháng 8/2015.

Xét yêu cầu của ông B, ông C: Căn cứ lời khai của người đại diện cho ông B, ông C; căn cứ lời khai của đại diện công ty xác định từ tháng 09/2015 phía công ty đã áp dụng chế độ người lao động cao tuổi cho ông B, ông C đồng thời cũng xác định từ tháng 9/2015 trở về trước, ông B, ông C không yêu cầu hoặc tranh chấp đối với công ty về chế độ nêu trên. Do đó xác định thời điểm từ tháng 8, tháng 9/2015 ông B, ông C đã biết quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm nhưng không khởi kiện đối với công ty. Tháng 3/2017 các nguyên đơn khởi kiện và yêu cầu công ty trả tiền lương chế độ người lao động cao tuổi của thời gian từ tháng 8/2015 trở về trước là đã hết thời hiệu quy định tại Điều 202 Bộ luật lao động 2012. Luật sư của ông B, ông C cho rằng ông B, ông C là người lao động không hiểu biết pháp luật, không được phía công ty phổ biến pháp luật nên ông B ông C được khôi phục thời hiệu khởi kiện là không có căn cứ pháp luật. Cấp sơ thẩm đã căn cứ yêu cầu áp dụng thời hiệu của phía bị đơn theo quy định tại điểm e Khoản 1 Điều 217 Bộ Luật Tố tụng dân sự năm 2015 và áp dụng Khoản 2 Điều 202 Bộ Luật Lao động năm 2012 đình chỉ giải quyết yêu cầu trên

của ông B, ông C là có căn cứ và đúng pháp luật. Do đó, Hội đồng xét xử có cơ sở không chấp nhận yêu cầu kháng cáo về phần này của ông B, ông C.

Xét yêu cầu của ông A: Căn cứ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của công ty đối với ông A và đơn xin nghỉ việc của ông A, xác định tại thời điểm ngày 31/3/2017 ông A đã đủ điều kiện nghỉ hưu theo quy định tại Khoản 4 Điều 36 Bộ Luật Lao động năm 2012. Từ tháng 01/2004, ông A đủ 60 tuổi mà vẫn còn làm việc theo hợp đồng lao động với công ty thì ông A là người lao động cao tuổi. Ông A được hưởng chế độ đối với người lao động cao tuổi theo quy định tại Điều 123 Bộ Luật Lao động năm 1994; Khoản 3 Điều 166 Bộ Luật Lao động năm 2012 và Khoản 10 Điều 3 Nghị định số 45/2013/NĐCP ngày 10/5/2013, cụ thể: “thời giờ làm việc được rút ngắn mỗi ngày ít nhất 01 giờ đối với người lao động cao tuổi trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu”. Như vậy ông A chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 31/3/2017 và đủ điều kiện nghỉ hưu nên từ ngày 31/3/2016 đến ngày 31/3/2017 ông A được rút ngắn mỗi ngày 01 giờ làm việc. Phía công ty đã thực hiện giảm một giờ làm việc cho ông A từ tháng 08/2016 đến tháng 03/2017 là chưa đầy đủ nên phía công ty phải thanh toán trả tiền lương chế độ người lao động cao tuổi cho ông A của thời gian 05 tháng. Tuy nhiên, tại phiên tòa sơ thẩm phía công ty đồng ý chỉ trả tiền lương chế độ người lao động cao tuổi cho ông A 07 tháng là có lợi cho ông A nên cấp sơ thẩm đã ghi nhận và buộc công ty trả cho ông A số tiền 9.876.562 đồng là có căn cứ. Đối với thời gian ông A yêu cầu công ty chỉ trả tiền lương chế độ người lao động cao tuổi từ tháng 03/2016 về trước là không có căn cứ nên cấp sơ thẩm không chấp nhận là đúng pháp luật. Do đó Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy kháng cáo của ông A về phần này là không có cơ sở nên không chấp nhận.

Từ những phân tích, nhận định đánh giá chứng cứ nêu trên cũng như đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa. Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của ông A, ông B, ông C. Căn cứ khoản 1 điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Về án phí Lao động phúc thẩm: Ông A, ông B, ông C được miễn.

Vì các lẽ trên,

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ Điều 293 và Khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Áp dụng Điều 36, Điều 37, Điều 38, khoản 1 Điều 42, Điều 123, khoản 1 Điều 124 của Bộ luật lao động năm 1994 (được sửa đổi, bổ sung năm 2002);

Áp dụng khoản 1 và khoản 3 Điều 166, khoản 2 Điều 202 của Bộ luật lao động năm 2012;

Áp dụng điểm b khoản 1 và khoản 5 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 2 Điều 184, điểm e khoản 1 Điều 217 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng khoản 10 Điều 3 của Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Tuyên xử: Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông A, ông B, ông C. Giữ nguyên bản án sơ thẩm.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông A về tiền lương do không được hưởng chế độ người cao tuổi. Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn CT (TNHH) trả cho ông A số tiền 9.876.562 đồng (Chín triệu tám trăm bảy mươi sáu ngàn năm trăm sáu mươi hai đồng) ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

2. Không chấp yêu cầu khởi kiện của ông A, ông B và ông C về tiền trợ cấp thôi việc tính từ khi các ông bắt đầu vào làm việc cho Công ty trách nhiệm hữu hạn CT đến khi các ông đủ 60 tuổi.

3. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu khởi kiện của ông B, ông C về tiền lương theo chế độ người cao tuổi do Công ty trách nhiệm hữu hạn CT (TNHH) có yêu cầu áp dụng thời hiệu và thời hiệu khởi kiện đã hết.

4. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông A, ông B và ông C được miễn nộp tiền án phí.

Công ty trách nhiệm hữu hạn CT (TNHH) phải chịu tiền án phí sơ thẩm là 300.000 đồng (ba trăm ngàn đồng).

5. Về nghĩa vụ chậm thi hành án: Kể từ ngày bản án 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 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 theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015.

6. Về thi hành án dân sự: 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.

7. Về án phí lao động phúc thẩm: Ông A, ông B, ông C được miễn nộp tiền án phí.

8. 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 Tp.HCM);
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao (Tại Tp.HCM);
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;

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

- Thi hành án dân sự quận Gò Vấp;
- Tòa án nhân dân quận Gò Vấp;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

**Nguyễn Tiến Dũng**