TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH BÀ RỊA – VŨNG TÀU**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số 08/2020/LĐPT
Ngày 15-9-2020
"V/v T/c Hợp đồng lao động".

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÀ RỊA – VŨNG TÀU

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Quang

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Minh Châu

Ông Trần Minh Bắc

- Thư ký phiên tòa: Bà Nông Thị Tình – Thẩm phán sơ cấp.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu: Bà Lê Thị Vẹn - Kiểm sát viên tham gia phiên toà.

Trong các ngày 08, 15 tháng 9 năm 2020, tại Trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 08/2020/TLPT-LĐ ngày 09 tháng 3 năm 2020 về tranh chấp hợp đồng lao động.

Do bản án dân sự sơ thẩm số 01/2020/LĐ-ST ngày 10 tháng 01 năm 2020 của Toà án nhân dân thành phố V bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 08/2020/QĐPT-DS ngày 23 tháng 6 năm 2020; Quyết định hoãn phiên tòa số 15/2020/DSSPT-DS ngày 10/7/2020; Quyết định tạm ngưng phiên tòa số 01/2020/QĐPT-LĐ ngày 24/7/2020; Thông báo về thời gian tiếp tục phiên tòa số 20/2020/TB-TA ngày 17/8/2020 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông Đỗ Đức M, sinh năm 1987 (có mặt).

Địa chỉ: Số A đường B, Phường M, Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn: Công ty TNHH S (viết tắt là CÔNG TY S).

Địa chỉ: Đường T, khu công nghiệp X, phường R, thành phố V, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Phan Thanh H – Chức vụ: Giám đốc (vắng mặt).

Người đại diện theo ủy quyền CÔNG TY S: Bà Nguyễn Thị H1, sinh năm 1990 (có mặt).

Địa chỉ: Số B đường C, phường N, thành phố V, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho công ty S: Bà L Thụy C, Công ty Luật TNHH L thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Người kháng cáo: Nguyên đơn ông Đỗ Đức M.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn ông Đỗ Đức M trình bày:

Ngày 21-3-2016, ông M ký Hợp đồng lao động số 099/APDSVN với công ty S với nội dung: Thời hạn Hợp đồng 12 tháng, thời gian thử việc từ ngày 21-3-2016 đến ngày 20-5-2016; địa điểm làm việc tại trụ sở công ty đường T, khu công nghiệp X, phường R, thành phố V; chức danh Kỹ sư Kỹ thuật; thời gian làm việc 40 giờ/01 tuần; mức lương chính 1.200USD/01 tháng, tương đương với 26.268.000đ, phụ cấp 400USD/01 tháng, tương đương với 8.756.000đ.

Ngày 01-01-2017, ông M ký Phụ lục hợp đồng lao động số 015-2017/APDSVN với công ty S với nội dung thay đổi mức lương chính là 1.600USD/01 tháng, tương đương 36.456.000đ, có hiệu lực từ ngày 01-01-2017.

Cùng ngày 01-01-2017, ông M ký Phụ lục hợp đồng lao động khác (không có số tham chiếu) về việc nghỉ không hưởng lương một ngày trong tuần vào thứ hai bắt đầu từ 01-01-2017.

Ngày 09-7-2018, ông M nhận được email thông báo số 002/2018-APDSVN của công ty S với nội dung: Từ ngày 15-7-2018, Công ty P sẽ chấm dứt hỗ trợ công ty S bố trí văn phòng để làm việc tại thành phố Hồ Chí Minh và kể từ ngày 16-7-2018 ông M sẽ làm việc tại văn phòng của công ty S ở Vũng Tàu.

Ngày 01-8-2018, ông M ký Phụ lục hợp đồng lao động về việc nghỉ không hưởng lương hai ngày trong tuần, bắt đầu từ 01-8-2018.

Ngày 06-11-2018, ông M cùng Giám đốc điều hành và phụ trách nhân sự họp thông báo phương án sử dụng lao động năm 2018 và thông báo cho ông M nghỉ việc kể từ ngày 01-01-2019. Lý do "Công ty đang đứng trước những khó khăn về tài chính dẫn đến việc phải đưa ra phương án sử dụng lao động cho năm 2018 là thay đổi cơ cấu tổ chức, cắt giảm bớt nhân lực đối với vị trí kỹ sư bán hàng và nhân viên phụ trách mua hàng".

Ngày 15-11-2018, công ty S ra thông báo về việc thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động theo phương án sử dụng lao động với ông M, trong biên bản họp cùng ngày, ông M cũng đã xác nhận lại việc ông M không đồng ý mức trợ cấp mất việc làm 03 tháng lương để viết đơn xin thôi việc mà yêu cầu 09 tháng lương nhưng công ty S không đồng ý.

Ngày 16-11-2018, công ty S tổ chức họp toàn thể người lao động (12 người) để thông báo và lấy ý kiến của người lao động về việc cho ông M và chị Nguyễn Thị Phương T – Nhân viên phụ trách mua hàng nghỉ việc.

Ngày 30-11-2018, công ty S ban hành Quyết định số 006/2018/QĐ-CDHĐLĐ về việc cho ông M thôi việc theo phương án sử dụng lao động vì lý do thay đổi cơ cấu.

Cùng ngày 30-11-2018, ông M gửi thư đề nghị công ty S thanh toán tiền phụ cấp đi biển, phụ cấp ăn trưa, phụ cấp làm việc tại nơi khác, công tác phí.

Ngày 07-12-2018, vì công ty S không có động thái trả lời nên ông M gửi đơn đề nghị hòa giải tranh chấp lao động tới Phòng Lao động Thương binh và Xã hội thành phố V để giải quyết.

Ngày 17-01-2019, công ty S tổ chức họp thông báo và giải thích không chi trả theo đề nghị thanh toán của ông M.

Ngày 22-02-2019, tại Liên đoàn Lao động thành phố V, hòa giải viên lao động đã tiến hành phiên họp hòa giải giữa ông M và công ty S nhưng không thành vì toàn bộ yêu cầu của ông M không được công ty S đáp ứng. Vì vậy nay ông M yêu cầu Tòa án giải quyết buộc công ty S phải thanh toán cho ông M các khoản tổng cộng là 883.750.400, cụ thể như sau:

1. Công ty S phải thanh toán cho ông M các khoản tiền phụ cấp đi biển, phụ cấp ăn trưa, phụ cấp làm việc tại nơi khác, công tác phí, và phụ cấp theo HĐLĐ trong thời gian làm việc cho công ty S tổng cộng là 358.784.000đ, cụ thể:

- Tiền phụ cấp đi biển: Từ ngày 08-6-2018 đến ngày 13-6-2018 (06 ngày) ông M đi biển với chức danh Đốc công, nhưng công ty S trả lương cho ông M theo chức danh công nhân là 35USD/ngày. Theo chính sách tiền lương của công ty S thì Đốc công là 65-75 USD/ngày là chênh lệch 35 USD/ngày x 06 ngày = 210 USD, nên ông M yêu cầu công ty S phải thanh toán số tiền còn thiếu là 210USD, tỉ giá 1USD là 23.150đ, tương ứng với số tiền 4.861.500đ.

- Tiền phụ cấp ăn trưa: Mặc dù trong hợp đồng lao động không ghi nhận tiền ăn trưa nhưng công ty S có quy định trong chính sách tiền lương và thực tế tất cả các nhân viên công ty S đều được nhận khoản tiền ăn trưa 30.000 đồng/ngày trừ ông M, nên ông M yêu cầu công ty S thanh toán tiền ăn trưa cho ông M từ tháng 3-2016 đến tháng 6-2018 là 27 tháng, mỗi tháng 660.000đ, cụ thể là: 660.000đ x 27 tháng = 17.820.000đ.

- Tiền phụ cấp làm việc tại nơi khác ngoài Công ty: Theo chính sách tiền lương APDS-HR-002 ngày 01-01-2016 của công ty S, phần chú thích, người lao động được nhận phụ cấp khi được phân công làm việc tại một văn phòng của khách hàng, nhà kho hoặc nhà xưởng. Căn cứ theo hợp đồng lao động số 099/APDS thì địa điểm làm việc của ông M là tại thành phố V nhưng dưới sự phân công, công tác của công ty S thì ông M làm việc chủ yếu tại văn phòng Công ty P ở Quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh. Do đó ông M yêu cầu công ty S phải thanh toán tiền phụ cấp làm việc tại nơi khác ngoài công ty tổng cộng là 2.750USD, tương đương với số tiền là 63.662.500đ:

+ Từ ngày 21-3 đến 31-3-2016: 01 tháng x 50USD/tháng = 50USD (phụ cấp dưới 15 ngày làm việc một tháng tại nơi khác ngoài Công ty).

+ Năm 2016 (09 tháng): 09 tháng x 100USD/tháng = 900USD (phụ cấp trên 15 ngày làm việc một tháng tại nơi khác ngoài Công ty).

+ Năm 2017 (12 tháng): 12 tháng x 100USD/tháng = 1.200USD.

+ Năm 2018 (06 tháng): 06 tháng x 100USD/tháng = 600USD.

- Tiền công tác phí: Căn cứ chính sách tiền lương của công ty khi người lao động đi công tác thì được chi trả 100.000 đồng/ngày. Do đó ông M yêu cầu công ty S phải thanh toán tiền công tác phí làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh là: 502 ngày x 100.000 đồng/ngày = 50.200.000đ.

- Tiền phụ cấp lương theo hợp đồng lao động: Căn cứ khoản 1, 2 Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012 và Hợp đồng lao động số 009, tiền lương của ông M gồm mức lương chính là 1.600USD/tháng và phụ cấp lương theo hợp đồng lao động là 400USD/tháng. công ty S đã thanh toán đầy đủ cho ông M đến tháng 12/2016. Từ ngày 01/1/2017 đến 31/12/2018 công ty S không thanh toán cho ông M khoản phụ cấp, nên ông M yêu cầu công ty S phải thanh toán khoản phụ cấp còn thiếu là: 24 tháng x 400USD/tháng = 9.600USD, tương đương với số tiền 222.240.000đ.

2. Công ty S phải thanh toán cho ông M tiền bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái luật:

Do công ty S chấm dứt hợp đồng lao động trái luật với ông M nên ông M yêu cầu công ty S phải bồi thường kể từ ngày 01-01-2019 đến ngày 31-12-2019 là 12 tháng tổng cộng là 524.966.400đ, trong đó gồm: Tiền lương theo Hợp đồng lao động: 36.456.000đ/tháng x 12 tháng = 437.472.000đ; bảo hiểm xã hội 17%/lương: 74.370.240đ; bảo hiểm y tế 03%/lương: 13.124.160đ.

3. Ngoài ra ông M còn có yêu cầu công ty S phải hoàn thành việc thực hiện nghĩa vụ đăng ký người phụ thuộc trong việc quyết toán thuế thu nhập cá nhân năm 2018 cho ông tại cơ quan thuế V và chịu trách nhiệm nếu có với cơ quan thuế do chậm trễ hoặc không đăng ký được người phụ thuộc cho người lao động.

Bị đơn công ty S, bà Nguyễn Thị H1 đại diện theo ủy quyền của công ty S trình bày:

Ngày 21-3-2016, công ty S ký Hợp đồng lao động số 099/APDSVN với ông Đỗ Đức M, loại Hợp đồng 12 tháng, thời gian thử việc từ ngày 21-3-2016 đến ngày 20-5-2016, phụ lục hợp đồng lao động số 015-2017/APDS-VN có hiệu lực từ ngày 01-01-2017, phụ lục hợp đồng lao động không số, nội dung sửa đổi áp dụng từ ngày 01-7-2017, phụ lục hợp đồng lao động không số, nội dung sửa đổi, áp dụng từ ngày 01-8-2018. Ông M và công ty S chấm dứt mối quan hệ lao động từ ngày 31-12-2018, theo Quyết định cho thôi việc số 006/2018/QĐ – CDHĐLĐ ngày 30-11-2018. Qua yêu cầu khởi kiện của ông M, công ty S có ý kiến như sau:

- Đối với khoản tiền phụ cấp đi biển: Công ty S chấp nhận một phần yêu cầu của ông M. Theo bản Memorandum số 009/2016 – MM ngày 21-12-2016, có hiệu lực từ ngày 01-01-2017, phụ cấp đi biển với chức danh Đốc công là 50USD/ngày, Công ty đã trả cho ông M 35USD/ngày nên công ty S chỉ chấp nhận trả thêm cho ông M

15USD/ngày, cụ thể: 06 ngày x (50USD/ngày – 35USD/ngày) = 90USD x 23.230đ/1UDS (tỉ giá 1USD ngày hôm nay tại Ngân hàng Vietcombank) = 2.090.700đ.

- Đối với phụ cấp ăn trưa: Công ty S không chấp nhận yêu cầu của ông M yêu cầu công ty S trả 17.820.000đ, vì tại chính sách tiền lương số APDS – HR – 002, số tiền 30.000đ/ngày không phải là phụ cấp ăn trưa mà là "bữa ăn tăng ca", áp dụng đối với người lao động được yêu cầu làm việc tăng ca, công ty S không có quy định nào về việc chi trả phụ cấp ăn trưa cho người lao động trong khoảng thời gian từ 21-3-2016 đến 30-6-2018, đồng thời trong hợp đồng lao động cũng như các bản Phụ lục hợp đồng mà công ty S ký kết với ông M cũng không có điều khoản ghi nhận thỏa thuận tiền phụ cấp ăn trưa đối với ông M.

- Đối với phụ cấp làm việc tại nơi khác ngoài công ty: Công ty S không chấp nhận yêu cầu của ông M yêu cầu công ty S trả 2.750USD, vì theo quy định tại Điều 30 Bộ luật lao động thì địa điểm làm việc được thực hiện theo hợp đồng lao động hoặc theo thỏa thuận khác giữa hai bên, mặc dù Hợp đồng lao động số 099 ghi địa điểm làm việc tại Vũng Tàu nhưng giữa ông M và công ty S đã có thỏa thuận khác về địa điểm làm việc được thể hiện qua email liên hệ công việc ngày 25-4-2016, ngày 14-11-2017 và tại trang 11 Đơn khởi kiện do ông M cung cấp cho Tòa cũng thể hiện ông M đã được công ty S thông báo nơi làm việc của ông M là tại Thành phố Hồ Chí Minh và ông M đồng ý mà không có ý kiến gì. Do ông M có hộ khẩu tại Thành phố Hồ Chí Minh nên công ty S bố trí công việc cho ông M tại Thành phố Hồ Chí Minh là phù hợp với yêu cầu công việc và hợp lý cho ông M so với địa điểm ghi trong hợp đồng lao động và ông M đã đồng ý chứ không phải là địa điểm làm việc khác.

- Đối với tiền công tác phí: Công ty S không chấp nhận yêu cầu của ông M yêu cầu công ty S thanh toán tiền công tác phí 50.200.000đ, vì ông M đi làm tại Thành phố Hồ Chí Minh là đi tới địa điểm làm việc chính, không phải đi công tác. Việc ông M cho rằng ông đi công tác tại Thành phố Hồ Chí Minh là không có cơ sở.

- Đối với tiền phụ cấp lương theo hợp đồng lao động: Công ty S không chấp nhận yêu cầu của ông M yêu cầu công ty S thanh toán phụ cấp lương theo hợp đồng lao động 9.600USD, vì tại khoản 1 Điều 3 Hợp đồng lao động số 009 đã được thay đổi bằng Phụ lục Hợp đồng lao động số 015-2017/APDS-VN có hiệu lực từ ngày 01-01-2017, nội dung thay đổi khoản 1 Điều 3, mức lương chính là 1.600USD. Theo đó ông M không còn được hưởng phụ cấp 400USD/tháng kể từ ngày 01-01-2017.

- Đối với việc ông M yêu cầu Công ty bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật: Công ty S không chấp nhận yêu cầu của ông M yêu cầu công ty S thanh toán 524.966.400đ bao gồm tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế từ ngày 01-01-2019 đến ngày 31-12-2019, vì không phải công ty S đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với ông M mà lý do công ty S cho ông M thôi vệc là do thay đổi cơ cấu là hoàn toàn phù hợp khoản 1, 3 Điều 44; Điều 49 Bộ luật lao động; khoản 3 Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12-01-2015 của Chính phủ; Điều 7 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16-11-2015 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

công ty S cũng đã chi trả trợ cấp mất việc làm cho ông M 02 tháng tiền lương là 72.912.000đ và đã chuyển vào tài khoản của ông M vào ngày 07-01-2019.

- Đối với yêu cầu hoàn thành việc thực hiện nghĩa vụ đăng ký người phụ thuộc trong việc quyết toán thuế thu nhập cá nhân năm 2018 cho ông M tại cơ quan thuế V và chịu trách nhiệm nếu có với cơ quan thuế do chậm trễ hoặc không đăng ký được người phụ thuộc cho người lao động: Công ty S không chấp nhận yêu cầu này của ông M vì từ khi ông M vào làm việc tại công ty S thì ông M tự đi đóng thuế chứ không ủy quyền cho công ty S thực hiện. Bảng tổng hợp đăng ký người phụ thuộc giảm trừ gia cảnh thể hiện tên người phụ thuộc của ông M trùng thông tin giấy tờ tùy thân với MST 0308554882 nên ông M không quyết toán thuế thu nhập cá nhân được là do lỗi của ông M.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số: 01/2020/LĐ-ST ngày 10-01-2020 của Tòa án nhân dân thành phố V áp dụng: Căn cứ vào khoản 1 và khoản 3 Điều 44, Điều 49 Bộ luật lao động; khoản 1, khoản 3 Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12-01-2015 của Chính phủ; Điều 7 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16-11-2015 của Bộ lao động – Thương binh và Xã hội; điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng Dân sự và khoản 4 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án. Tuyên xử:

- Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông M về việc yêu cầu công ty S thanh toán tiền phụ cấp đi biển 06 ngày là 90USD, tỉ giá 1USD do Ngân hàng nhà nước công bố ngày 10-01-2020 là 23.166đ (hai mươi ba nghìn một trăm sáu mươi sáu đồng) tương đương với số tiền 2.084.940đ (hai triệu không trăm tám mươi bốn nghìn chín trăm bốn mươi đồng).

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kện của ông M về việc yêu cầu công ty S thanh toán tiền phụ cấp ăn trưa, phụ cấp làm việc tại nơi khác ngoài công ty, công tác phí, phụ cấp theo hợp đồng lao động, bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, yêu cầu hoàn thành việc thực hiện nghĩa vụ đăng ký người phụ thuộc trong việc quyết toán thuế thu nhập cá nhân năm 2018 cho ông tại cơ quan thuế V và chịu trách nhiệm nếu có với cơ quan thuế do chậm trễ hoặc không đăng ký được người phụ thuộc.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về lãi suất chậm trả, án phí, quyền kháng cáo và thời hạn thi hành bản án theo quy định của pháp luật.

Ngày 17-01-2020, ông M có đơn kháng cáo toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 01/2020/LĐ-ST ngày 10-01-2020 của Tòa án nhân dân thành phố V (BL 314) với nội dung: Bản án sơ thẩm chưa xem xét đầy đủ, toàn diện chứng cứ, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông M.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Ông M trình bày và có quan điểm:

- Theo báo cáo tài chính của công ty S thì tình hình hoạt động kinh doanh của công ty S là không gặp khó khăn nên cần phải làm rõ tính hợp pháp của Phương án sử dụng lao động năm 2018 và công ty S có thực sự thay đổi cơ cấu hay không.

- Mặc dù trong hợp đồng lao động ghi nơi làm việc của ông M là tại Vũng Tàu, nhưng trên thực tế do ông M có hộ khẩu thường trú và đang sinh sống tại thành phố Hồ Chí Minh, nên ông M đã đồng ý theo sự sắp xếp làm việc tại thành phố Hồ Chí Minh. Trong suốt quá trình lao động ông M không biết nên không có ý kiến gì về khoản phụ cấp làm việc ngoài địa điểm công ty, sau khi nghỉ việc ông M tìm hiểu mới biết nên mới khởi kiện.

- Ông M thừa nhận sau khi phụ lục hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày 01-01-2017 thì hàng tháng lương ông M thực nhận là 1.600USD/tháng và trong suốt quá trình lao động ông M không có bất cứ khiếu nại thắc mắc gì về việc công ty S không chi trả tiền phụ cấp theo hợp đồng lao động năm 2016.

- Mặc dù cho đến thời điểm hiện nay ông M đã thực hiện xong các thủ tục và đã nộp hoàn tất thuế thu nhập cá nhân tại cơ quan thuế tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu, nhưng việc hoàn tất thủ tục và nộp thuế thu nhận cá nhân của ông M tại cơ quan thuế bị chậm trễ là thuộc về trách nhiệm của công ty S, nên ông M yêu cầu công tY S phải xin lỗi công khai đối với ông M.

Bà H1 đại diện ủy quyền của công ty S trình bày và có quan điểm:

- Thực tế tình hình hoạt động của công ty S trong thời gian qua gặp khó khăn nên phải thay đổi phương án lao động về cơ cấu tổ chức nhân sự, và vị trí lao động của ông M là thuộc trường hợp phải thu gọn cơ cấu.

- Việc ông M làm việc tại thành phố Hồ Chí Minh là trên cơ sở trao đổi thỏa thuận thông qua đối thoại trực tiếp và bằng thư điện tử, đồng thời cũng phù hợp với điều kiện của ông M vì ông M có hộ khẩu và sinh sống tại thành phố Hồ Chí Minh.

- Hợp đồng lao động năm 2016 thỏa thuận lương và phụ cấp của ông M tổng cộng hai khoản là 1.600USD/tháng. Năm 2017 ông M ký phụ lục hợp đồng thay đổi gộp phụ cấp vào lương chính thành một khoản nên tổng thu nhập của ông M vẫn giữ nguyên 1.600USD/tháng, cách hiểu của ông M cho rằng công ty S không trả phụ cấp cho ông M sau ngày phụ lục hợp đồng năm 2017 có hiệu lực là không đúng.

- Quá trình lao động tại công ty S thì ông M là người tự làm thủ tục quyết toán thuế thu nhập cá nhân tại cơ quan thuế từ năm 2016, 2017 chứ không ủy quyền cho công ty S làm thay, do đó trách nhiện này không thuộc về công ty S.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu có quan điểm:

- Về tố tụng: Những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng thực hiện đúng quy định pháp luật.

- Về nội dung: Có căn cứ xác định công ty S gặp khó khăn nên phải xây dựng phương án sử dụng lao động thay đổi cơ cấu về tổ chức; Trình tự thủ tục xây dựng phương án sử dụng lao động cũng như quyết định cho ông M thôi việc là phù hợp và hợp pháp; Trừ yêu cầu phụ cấp đi biển của ông M là có căn cứ nên đã được công ty S chấp nhận, còn các yêu cầu khởi kiện khác của ông M là không có cơ sở; Tại phiên tòa phúc thẩm, ông M không có chứng cứ chứng minh nơi làm việc tại thành phố Hồ Chí Minh là trụ sở đối tác của công ty S; Về án phí trong vụ án do việc khởi kiện của ông M liên quan đến các chế độ lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động là không phải chịu án phí.

Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của ông M, sửa phần quyết định của bản án sơ thẩm về án phí.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các chứng có trong hồ sơ, qua phần hỏi, tranh luận của các đương sự và quan điểm của Đại diện Viện Kiểm sát tại phiên tòa phúc thẩm, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định các vấn đề liên quan đến nội dung kháng cáo như sau:

[1]. Tính hợp pháp của Hợp đồng lao động số 099/APDSVN ngày 21-3-2016:

Căn cứ vào hình thức và nội dung của các văn bản về lao động đã ký kết giữa công ty S với ông M gồm: Hợp đồng lao động số 099/APDSVN ngày 21-3-2016 (BL 40, 41); Văn bản số 009/2016-MM ngày 21-12-2016 (BL 70, 71); Phụ lục hợp đồng lao động số Ref 015-2017/APDS-VN (BL 39) và Phụ lục hợp đồng lao động không số cùng ngày 01-01-2017 (BL 38); Phụ lục hợp đồng lao động không số ngày 01-8-2018 (BL 37) cho thấy, quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động là công ty S và người lao động là ông M đã được các bên thỏa thuận ký kết bằng văn bản cụ thể, đầy đủ, rõ ràng, đúng thẩm quyền và không vi phạm điều cấm của pháp luật.

Về loại hợp đồng lao động: Ngày 21-3-2016 công ty S ký hợp đồng lao động có thời hạn với ông M là 12 tháng, thời gian thử việc là từ ngày 21-3-2016 đến ngày 20-5-2016. Hết thời hạn lao động, công ty S không ký lại hợp đồng lao động với ông M, nên căn cứ vào quy định tại khoản 2, Điều 22 Bộ luật Lao động thì hợp đồng lao động có thời hạn giữa công ty S với ông M theo Hợp đồng lao động số 099/APDSVN ngày 21-3-2016 được chuyển hóa thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

[2]. Kháng cáo của ông M liên quan đến Quyết định số 006/2018/QĐ-CDHĐLĐ ngày 30/11/2018 của công ty S v/v cho ông M thôi việc:

Căn cứ vào Điều 1 Quyết định số 006/2018/QĐ-CDHĐLĐ ngày 30-11-2018 của công ty S thì lý do công ty S cho ông M thôi việc là "theo Phương án sử dụng lao động

vì lý do thay đổi cơ cấu". Xét nguyên nhân và lý do công ty S cho ông M thôi việc như sau:

[2.1]. Tình hình hoạt động kinh doanh của công ty S:

Căn cứ vào các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ thể hiện, ban đầu ông M ký Hợp đồng lao động số 099/APDSVN ngày 21-3-2016 với công ty S với chế độ làm việc 40 giờ/tuần (BL 40-41). Tuy nhiên đến cuối năm 2016, công ty S đã ban hành các văn bản điều chỉnh giờ làm việc của tất cả người lao động như sau:

- Ngày 21-12-2016, công ty S có Văn bản số: 009/2016-MM với nội dung: Tất cả các nhân viên (trừ 4 nhân viên đang làm việc 2 tuần/tháng) sẽ làm việc 4 ngày/tuần (BL 70-71).

- Ngày 01-1-2017, công ty S và ông M ký Phụ lục hợp đồng lao động về việc thỏa thuận nghỉ không hưởng lương một ngày trong tuần bắt đầu từ ngày 01-01-2017 (BL 38).

- Ngày 30-7-2018, công ty S lập Biên bản thỏa thuận với ông M với nội dung do nhu cầu sử dụng lao động nên ông M nghỉ không lương 2 ngày/tuần, thỏa thuận có hiệu lực từ ngày 01-8-2018 (BL 36), nên ngày 01/8/2018 công ty S và ông M ký Phụ lục hợp đồng lao động thỏa thuận nghỉ không lương hai ngày trong tuần bắt đầu từ ngày 01-8-2018 (BL 37).

- Bên cạnh đó vì dự án cung cấp chòng khoan và thiết bị khoan cho Repsol phục vụ dự án Cá Rồng Đỏ đã kết thúc, nên từ ngày 15-7-2018 Công ty P sẽ chấm dứt hỗ trợ công ty S bố trí văn phòng làm việc tại thành phố Hồ Chí Minh, do đó ngày 09-7-2018 công ty S đã có Thông báo số 002/2018-APDSVN cho ông M với nội dung kể từ ngày 16-7-2018 thì ông M sẽ làm việc tại văn phòng của công ty ở Vũng Tàu (BL 20).

Từ những căn cứ nêu trên cho thấy, tình hình hoạt động kinh doanh của công ty S là không thuận lợi nên không những ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh của công ty mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của toàn thể người lao động (trong đó có ông M) là đúng như đại diện theo ủy quyền của công ty S trình bày.

[2.2]. Tính hợp pháp của Phương án sử dụng lao động năm 2018 ngày 09-10-2018 của công ty S:

Vì hoạt động kinh doanh của công ty S là không thuận lợi, bị thu hẹp như đã nêu tại mục [2.1], nên công ty S đã xây dựng và ban hành Phương án sử dụng lao động năm 2018 vào ngày 09-10-2018 (BL 73). Căn cứ vào các chứng cứ có trong hồ sơ thể hiện quy trình và thủ tục xây dựng Phương án sử dụng lao động năm 2018 ngày 09-10-2018 của công ty S như sau:

- Ngày 02-10-2018, công ty S lập Biên bản họp, thành phần gồm giám đốc điều hành, Phụ trách nhân sự, Chủ tịch Công đoàn để lấy ý kiến về việc xây dựng phương án sử dụng lao động khi thay đổi cơ cấu tổ chức của công ty S (BL 187).

- Ngày 09-10-2018, công ty S ban hành Phương án sử dụng lao động với nội dung: Lao động trước khi sắp xếp là 11 người; số lao động tiếp tục sử dụng tại Công ty Sau

khi sắp xếp lại là 09 người; số lao động không thể giải quyết việc làm mới và phải cho thôi việc là 02 người; lý do thay đổi cơ cấu tổ chức không thể bố trí việc làm mới cho 02 người, trong đó có chức danh Kỹ sư bán hàng của ông M (BL 73).

- Cùng ngày 09-10-2018, công ty S ban hành Bảng tổng hợp trợ cấp mất việc làm theo phương án sử dụng lao động trong đó có ông M, ngày vào làm từ ngày 12-3-2016 đến ngày 31-12-2018 trợ cấp mất việc là 72.912.000đ (BL 72).

Từ các căn cứ trên cho thấy, trong bối cảnh tình hình khách quan chung của ngành dầu khí Việt Nam thì việc thay đổi cơ cấu của công ty S là về mặt tổ chức nhân sự. Đối chiếu với quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động thì quy trình và thủ tục xây dựng Phương án sử dụng lao động năm 2018 ngày 09-10-2018 của công ty S là hợp pháp.

[2.3]. Tính hợp pháp của Quyết định số 06/2018/QĐ-CDHĐLĐ ngày 30-11-2018 của công ty S về việc cho ông M thôi việc:

Sau khi công ty S ban hành Phương án sử dụng lao động năm 2018 vào ngày 09-10-2018 thì công ty S đã thực hiện thông báo cho người lao động (ông M) như sau:

- Ngày 06-11-2018, công ty S lập Biên bản họp, thành phần gồm giám đốc bán hàng và phụ trách nhân sự trao đổi với ông M nội dung: Phương án sử dụng lao động năm 2018 là thay đổi cơ cấu tổ chức nên cắt giảm bớt nhân lực đối với vị trí kỹ sư bán hàng và nhân viên phụ trách mua hàng, công việc của 02 vị trí trên sẽ được phân công cho các nhân viên khác phụ trách kiêm nhiệm. Công ty Sẽ thực hiện trả trợ cấp thôi việc cho các cá nhân theo danh sách đính kèm phương án sử dụng lao động theo quy định của Nhà nước cùng các khoản chế độ cho người lao động đến thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của công ty (BL 17).

- Cùng ngày 15-11-2018, công ty S ban hành các văn bản:

+ Thông báo v/v thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động theo phương án sử dụng lao động cho ông M biết nội dung: công ty S không thể giải quyết việc làm mới cho ông M mà phải cho ông M thôi việc kể từ ngày 31-12-2018 vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức nhân sự (BL 16).

+ Lập Biên bản giao nhận thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động cho ông M (BL 14).

+ Lập Bảng tính trợ cấp mất việc làm của ông M từ ngày vào làm 12-3-2016 với mức lương trợ cấp 36.456.000đ và trợ cấp mất việc làm theo phương án sử dụng lao động tính đến ngày 31-12-2018 là 72.912.000đ (BL 15).

Tuy nhiên ngày 16-11-2018, công ty S lại lập Biên bản họp với toàn thể người lao động (12/12 người) với nội dung: Do ngành dầu khí khủng hoảng kéo dài, công ty đang đứng trước khó khăn về kinh doanh và tài chính, cần thay đổi cơ cấu để tiết giảm chi phí vượt qua khó khăn. Ban lãnh đạo đã xem xét quyết định chủ trương thay đổi cơ cấu tổ chức công ty và phối hợp với công đoàn xây dựng phương án sử dụng lao động để thực hiện việc thay đổi cơ cấu tổ chức công ty… ông M đồng ý theo sự điều động của công ty vào làm việc ở vị trí khác nhưng với điều kiện mức lương là phải theo thỏa

thuận (BL 11-13), nhưng do hai bên không thỏa thuận thống nhất được quyền lợi lao động, nên ngày 30-11-2018 công ty S mới ký ban hành Quyết định số 006/2018/QĐ-CDHĐLĐ cho ông M thôi việc (BL 07).

Kết luận: Từ những căn cứ viện dẫn phân tích tại mục [2] cho thấy, việc công ty S ban hành Quyết định số 006/2018/QĐ-CDHĐLĐ ngày 30-11-2018 cho ông M thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu về tổ chức nhân sự theo Phương án sử dụng lao động năm 2018 ngày 09-10-2018 là có cơ sở; người ký ban hành Quyết định số 006/2018/QĐ-CDHĐLĐ ngày 30-11-2018 cho ông M thôi việc (là bà Nguyễn Thị Phương N giám đốc điều hành của công ty S) là đúng thẩm quyền, nên nội dung và hình thức của Quyết định số 006/2018/QĐ-CDHĐLĐ ngày 30-11-2018 của công ty S là phù hợp theo quy định của pháp luật.

[3]. Xét kháng cáo của ông M liên quan đến chế độ lao động khi bị cho thôi việc theo Quyết định số 006/2018/QĐ-CDHĐLĐ ngày 30-11-2018 của công ty S đối với ông M như sau:

Bà H1 đại diện theo ủy quyền của công ty S trình bày, trong thời gian ông M làm việc tại công ty S có tham gia bảo hiểm thất nghiệp, nên lẽ ra công ty S không phải trả thêm cho ông M bất cứ khoản tiền gì, nhưng công ty S vẫn hỗ trợ thêm cho ông M 02 tháng tiền lương. Căn cứ vào Ủy nhiệm chi của BIDV Chi nhánh V – Đ thì công ty S đã chuyển số tiền trợ cấp mất việc làm theo Bảng tính trợ cấp mất việc làm ngày 15-11-2018 cho ông M vào số tài khoản 7661.0000.116.024 của ông M mở tại BIDV Chi nhánh V – Đ là 72.912.000đ (BL 69), tuy nhiên ông M không đồng ý nên đã có đơn khởi kiện và kháng cáo. Hội đồng xét xử phúc thẩm xét kháng cáo của ông M liên quan đến chế độ lao động khi bị cho thôi việc như sau:

[3.1]. Đối với khoản tiền phụ cấp đi biển:

Ông M và công ty S cùng xác nhận thống nhất nội dung: Thời gian ông M đi biển từ ngày 08-6-2018 đến ngày 13-6-2018 là 06 ngày với chức danh là đốc công nhưng công ty S đã trả lương đi biển cho ông M theo chức danh công nhân là 35USD/ngày x 06 ngày = 210 USD.

Quá trình khởi kiện ông M cho rằng theo chính sách của tiền lương thì lương của Đốc công là 65-75 USD/ngày, nên ông M yêu cầu công ty S phải thanh toán số tiền đi biển còn thiếu là 210USD x 23.150đ/1USD = 4.861.500đ. Tuy nhiên theo công ty S thì lương đốc công đi biển là 50USD/ngày (chứ không phải là 65-75 USD/ngày), nên công ty S chỉ chấp nhận thanh toán tiền đi biển còn thiếu từ ngày 08-6-2018 đến ngày 13-6-2018 đối với chức danh đốc công cho ông M là 50USD/ngày, cụ thể: 06 ngày x 15USD (50USD/ngày – 35USD/ngày) = 90USD x 23.166đ (tỉ giá 1USD NHNN công bố ngày 10-01-2020) = 2.084.940đ.

Căn cứ vào Văn bản số 009/2016-MM ngày 21-12-2016 của công ty S ghi nhận phụ cấp đi biển là 50USD/ngày đối với đốc công và 35USD/ngày đối với nhân viên vận hành (BL 70-71). Do đó án sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu của ông M theo sự chấp thuận của công ty S đồng ý thanh toán tiền đi biển còn thiếu cho ông M 2.084.940đ

là có căn cứ, nên Hội đồng xét xử phúc thẩm thống nhất giữ nguyên phần quyết định này của bản án sơ thẩm.

[3.2]. Đối với khoản tiền phụ cấp ăn trưa:

Ông M yêu cầu công ty S thanh toán tiền ăn trưa từ tháng 3-2016 đến tháng 6-2018 là 27 tháng, mỗi tháng 660.000đ là: 660.000đ x 27 tháng = 17.820.000đ.

Căn cứ vào các chứng cứ có trong hồ sơ thể hiện, ngày 01-01-2016 công ty S ban hành chính sách nhân sự APDS-HR-001 có quy định phụ cấp ngoài giờ được chi trả theo chính sách tiền lương APDS-HR-002 (BL 26-27). Bà H1 đại diện theo ủy quyền của công ty S cho rằng phụ cấp ngoài giờ được chi trả theo chính sách tiền lương APDS-HR-002 với mức 30.000đ/ngày là được áp dụng đối với người lao động được yêu cầu làm việc tăng ca chứ không phải là tiền phụ cấp ăn trưa cho toàn thể người lao động.

Căn cứ vào các hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động mà ông M đã ký kết với công ty S cũng như sự thừa nhận của chính ông M thì công ty S và ông M không có thỏa thuận về khoản tiền ăn trưa. Do đó việc ông M cho rằng tất cả các nhân viên công ty đều được nhận khoản tiền ăn trưa 30.000đ/ngày trừ ông M là sự ngộ nhận của ông M chứ không có căn cứ, án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện này của ông M là đúng nên Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận phần kháng cáo này của ông M.

[3.3]. Đối với khoản tiền phụ cấp làm việc ngoài địa điểm công ty:

Ông M cho rằng trong phần chú thích của chính sách tiền lương APDS-HR-002 ngày 01-01-2016 ghi nhận người lao động được nhận phụ cấp khi được phân công làm việc tại một văn phòng, nhà kho hoặc nhà xưởng của khách hàng. Và mặc dù trong Hợp đồng lao động số 099/APDSVN thì địa điểm làm việc của ông M là tại thành phố V nhưng thực tế thì ông M làm việc chủ yếu tại văn phòng Công ty P ở Quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh. Do đó ông M yêu cầu công ty S phải thanh toán tiền phụ cấp làm việc tại địa điểm khác ngoài công ty cho ông M tổng cộng là 2.750USD, tương đương với số tiền là 63.662.500đ.

Xét thấy, theo Hợp đồng lao động số 099/APDSVN ngày 21-3-2016 thì địa điểm làm việc của ông M là tại trụ sở công ty S, đường T, Khu công nghiệp X, phường R, thành phố V, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu. Tuy nhiên trên thực tế thì ông M có hộ khẩu thường trú và sinh sống tại thành phố Hồ Chí Minh, nên công ty S và ông M đã có thỏa thuận trực tiếp và bằng thư điện tử về địa điểm làm việc tại thành phố Hồ Chí Minh, nên suốt quá trình làm việc tại thành phố Hồ Chí Minh ông M không có khiếu nại thắc mắc gì về khoản phụ cấp làm việc ngoài địa điểm công ty.

Tại phiên tòa phúc thẩm, ông M cung cấp chứng cứ mới gồm một hóa đơn giá trị gia tăng (của công ty S đối với National Oilwell Pte.Ltd) để chứng minh rằng Công ty P là đối tác của công ty S, và giấy xác nhận ông M gửi xe trong thời gian ông M làm việc tại thành phố Hồ Chí Minh là làm việc tại văn phòng của Công ty P là đối tác của công ty S để yêu cầu công ty S phải trả tiền phụ cấp làm việc tại địa điểm khác ngoài công ty cho ông M. Tuy nhiên Bà H1 đại diện theo ủy quyền của công ty S phủ nhận lời trình bày của ông M và khẳng định quan hệ giữa công ty S với Công ty P chỉ là mối quan hệ

cá nhân giữa giám đốc của hai công ty với nhau chứ Công ty P không phải là đối tác của công ty S. Xét thấy, chứng cứ ông M cung cấp là giấy xác nhận ông M gửi xe tại địa điểm làm việc của ông M và một hóa đơn bán hàng nhưng không xác định được cụ thể nguồn gốc hàng hóa hợp đồng là không đủ căn cứ để xác định Công ty P là đối tác của công ty S, nên Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận phần kháng cáo này của ông M.

[3.4]. Đối với khoản tiền công tác phí:

Ông M cho rằng vì địa điểm làm việc của ông là nằm ngoài trụ sở công ty đã ghi nhận trong hợp đồng lao động nên ông M yêu cầu công ty S phải thanh toán tiền công tác phí là 50.200.000đ.

Xét thấy, theo chính sách tiền lương APDS-HR-002 của công ty S thì công tác phí là 100.000đ/ngày (trong nước) và 500.000đ (nước ngoài) là được áp dụng cho người lao động đi công tác. Vì công ty S và ông M đã có thỏa thuận về địa điểm làm việc của ông M là tại thành phố Hồ Chí Minh như đã phân tích nhận định tại mục [3.3], nên hàng ngày ông M đi làm là đi tới địa điểm làm việc chứ không phải là đi công tác. Do đó án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của ông M về việc yêu cầu công ty S thanh toán 50.200.000đ tiền công tác phí là có cơ sở, nên Hội đồng xét xử cũng không chấp nhận phần kháng cáo này của ông M.

[3.5]. Đối với khoản tiền phục cấp 400USD/tháng theo Hợp đồng lao động số 099/APDSVN ngày 21-3-2016:

Theo ông M thì tại khoản 1 Điều 3 Hợp đồng lao động số 099/APDSVN ngày 21-3-2016 quy định mức lương chính là 1.200USD/tháng, phụ cấp là 400USD/tháng, và theo Phụ lục Hợp đồng lao động số 015-2017/APDS có hiệu lực từ ngày 01-01-2017 thì khoản 1 Điều 3 thay đổi mức lương chính của ông M là 1.600USD/tháng, nhưng từ ngày 01-01-2017 công ty S không thanh toán cho ông M tiền phụ cấp 400USD/tháng, nên ông M yêu cầu công ty S phải thanh toán tiền phụ cấp theo Hợp đồng lao động số 099/APDSVN ngày 21-3-2016 là 9.600USD.

Xét thấy, Phụ lục Hợp đồng lao động số 015-2017/APDS giữa ông M và công ty S được chính ông M thỏa thuận và ký kết trên cơ sở tự nguyện có hiệu lực từ ngày 01-01-2017. Tại phiên tòa phúc thẩm, Bà H1 đại diện theo ủy quyền của công ty S trình bày hợp đồng lao động năm 2016 quy định lương của ông M gồm hai khoản lương chính là 1.200USD và phụ cấp là 400USD tổng cộng là 1.600USD/tháng, còn phụ lục hợp đồng lao động năm 2017 đã thay đổi điều chỉnh gộp tiền phụ cấp vào tiền lương chính của ông M thành một khoản, nên hàng tháng ông M vẫn thực nhận là 1.600USD/tháng. Về phía ông M cũng thừa nhận sau khi phụ lục hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày 01-01-2017 thì hàng tháng ông M vẫn thực nhận tổng lương là 1.600USD/tháng đồng thời ông M không có bất cứ khiếu nại thắc mắc gì về việc công ty S không chi trả tiền phụ cấp theo hợp đồng lao động năm 2016. Từ những căn cứ này có cơ sở để xác định ý thức chủ quan của ông M đã chủ động ký kết điều chỉnh khoản 1 Điều 3 Hợp đồng lao động số 099/APDSVN ngày 21-3-2016 sang Phụ lục Hợp đồng lao động số 015-2017/APDS có hiệu lực từ ngày 01-01-2017 nên ông M mới không có khiếu nại thắc mắc gì đối với tiền phụ cấp trong hợp đồng lao động 2016, chỉ sau khi ông M bị công ty S chấm dứt hợp đồng lao động thì ông M mới cố tình khởi kiện công ty S không đúng nhằm mục

đích gây khó khăn cho công ty S. Do đó án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của ông M là hoàn toàn chính xác, nên Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận phần kháng cáo của ông M.

[3.6]. Đối với yêu cầu đòi bồi thường thiệt hại (gồm tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ ngày 01-01-2019 đến ngày 31-12-2019) do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Theo ông M thì do công ty S chấm dứt hợp đồng lao động với ông M là trái pháp luật nên ông M yêu cầu công ty S bồi thường thiệt hại gồm tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ ngày 01-01-2019 đến ngày 31-12-2019 là 524.966.400đ.

Tại phiên tòa phúc thẩm ông M cho rằng căn cứ vào báo cáo tài chính của công ty S thể hiện công ty S không gặp khó khăn, do đó việc công ty S đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông M với lý do công ty S lâm vào tình trạng khó khăn là không đúng. Tuy nhiên trên thực tế khách quan hiện nay thì không chỉ riêng ngành dầu khí Việt Nam gặp khó khăn mà mang tính chất toàn cầu, mặt khác căn cứ vào viện dẫn phân tích nhận định tại mục [2] thì hoạt động kinh doanh của công ty S lâm vào tình trạng khó khăn, tuy nhiên công ty S vẫn có thiện chí tiến hành họp đề xuất thỏa thuận lại quan hệ và quyền lợi lao động với ông M nhưng không đạt được kết quả, nên công ty S mới cho ông M thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức.

Ngoài ra bên cạnh đó còn thấy, cách hiểu của ông M cho rằng việc thay đổi cơ cấu tổ chức nhân sự chỉ xảy ra trong trường hợp doanh nghiệp lâm vào tình trạng khó khăn là không phù hợp với thực tế khách quan hiện nay, vì trong điều kiện khoa học kỹ thuật ngày càng phát triển không ngừng như hiện nay thì việc áp dụng công nghệ kỹ thuật tiên tiến vào hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp thay thế phương thức lao động truyền thống cũng dẫn đến hệ quả dôi dư lao động, buộc người sử dụng lao động phải thay đổi phương án sử dụng lao động phù hợp. Và vì mục đích của việc thay đổi phương án lao động về cơ cấu tổ chức nhân sự cũng là nhằm đảm bảo lợi nhuận, nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh mà còn là sự sống còn của doanh nghiệp, do đó việc thay đổi cơ cấu tổ chức nhân sự của doanh nghiệp là thuộc về quyền tự định đoạt của người sử dụng lao động. Chính vì vậy, việc thay đổi phương án lao động về cơ cấu tổ chức nhân sự không chỉ xảy ra trong trường hợp người sử dụng lao động lâm vào tình trạng khó khăn mà còn xảy ra trong trường hợp phương thức sản xuất mới không còn phù hợp với phương án sử dụng lao động cũ.

Từ các lý do trên cho thấy án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của ông M đòi bồi thường thiệt hại do bị chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với công ty S là có căn cứ, nên Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận phần kháng cáo này của ông M.

[3.7]. Đối với yêu cầu đề nghị công ty S hoàn thành việc thực hiện nghĩa vụ đăng kí người phụ thuộc trong việc quyết toán thuế thu nhập cá nhân năm 2018 cho ông M tại cơ quan thuế V:

Tại phiên tòa phúc thẩm ông M và đại diện theo ủy quyền của công ty S đều thừa nhận thống nhất là kể từ khi ông M vào làm việc tại công ty S thì ông M là người tự làm thủ tục quyết toán thuế thu nhập cá nhân tại cơ quan thuế Bà Rịa – Vũng Tàu từ năm 2016, 2017 chứ ông M không ủy quyền cho công ty S làm thay. Như vậy mọi thủ tục

quyết toán thuế thu nhập cá nhân với cơ quan thuế là thuộc về trách nhiệm của cá nhân ông M chứ không thuộc trách nhiệm của công ty S, trường hợp cần xác nhận của đơn vị nơi ông M công tác thì ông M phải liên hệ với cơ quan nơi mình công tác để hoàn tất thủ tục, do đó yêu cầu này của ông M đối với công ty S là không có căn cứ.

Tại phiên tòa phúc thẩm ông M cho biết, hiện nay ông M đã thực hiện xong các thủ tục và đã nộp hoàn tất thuế thu nhập cá nhân tại cơ quan thuế tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu. Tuy nhiên ông M vẫn cho rằng việc hoàn tất thủ tục và nộp thuế thu nhập cá nhân của ông M tại cơ quan thuế bị chậm trễ là thuộc về trách nhiệm của công ty S, nên mặc dù ông M đã thực hiện xong các thủ tục và đã nộp hoàn tất thuế thu nhập cá nhân nhưng ông M vẫn có yêu cầu buộc công ty S phải xin lỗi công khai đối với ông M. Xét thấy đối tượng khởi kiện ban đầu này của ông M đã được chính ông M giải quyết xong nên không còn đối tượng tranh chấp để giải quyết, còn việc ông M yêu cầu công ty S phải xin lỗi công khai đối với ông M là yêu cầu mới phát sinh trong giai đoạn phúc thẩm, do đó không thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án cấp phúc thẩm, nên Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận phần yêu cầu này của ông M.

Ngoài ra Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy, án sơ thẩm buộc ông M phải chịu án phí đối với yêu cầu khởi kiện đòi tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ ngày 01-01-2019 đến ngày 31-12-2019 là không phù hợp theo quy định tại Điểm a, khoản 1, Điều 12 Nghị quyết 326 ngày 30-12-2016 của UBTVQH.

Theo quy định của pháp luật thì ông M chỉ phải chịu án phí Lao động sơ thẩm đối với các yêu cầu không được chấp nhận là: 2.776.560 (tiền phụ cấp đi biển) + 17.820.000đ (tiền phụ cấp ăn trưa) + 63.662.500đ (tiền phụ cấp làm việc ngoài địa điểm công ty) + 50.200.000đ (tiền công tác phí) + 222.240.000đ (tiền phục cấp 400USD/tháng theo Hợp đồng lao động số 099/APDSVN ngày 21-3-2016) = 356.699.060đ. Như vậy số tiền án phí lao động sơ thẩm ông M phải nộp là: 356.699.060đ x 3% = 10.700.971đ nên Hội đồng xét xử phúc thẩm thống nhất với quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu sửa một phần quyết định của bản án sơ thẩm về phần án phí.

Án phí phúc thẩm: Ông M không phải nộp.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2, Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, tuyên xử:

Không chấp nhận kháng cáo của ông Đỗ Đức M; sửa một phần quyến định về án phí của Bản án lao động sơ thẩm số: 01/2020/LĐ-ST ngày 10-01-2020 của Tòa án nhân dân thành phố V như sau:

[1]. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Đỗ Đức M về việc yêu cầu Công ty TNHH S thanh toán tiền phụ cấp đi biển 06 ngày là 90USD, tỉ giá 1USD do Ngân hàng nhà nước công bố ngày 10-01-2020 là 23.166đ (hai mươi ba nghìn một trăm sáu mươi sáu đồng) tương đương với số tiền 2.084.940đ (hai triệu không trăm tám mươi bốn nghìn chín trăm bốn mươi đồng).

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án không thanh toán số tiền nêu trên cho người được thi hành án thì hàng tháng người phải thi hành án còn phải thanh toán thêm cho người được thi hành án số tiền lãi theo lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

[2]. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Đỗ Đức M về việc yêu cầu Công ty TNHH S thanh toán tiền phụ cấp ăn trưa, phụ cấp làm việc tại nơi khác ngoài công ty, công tác phí, phụ cấp theo hợp đồng lao động, bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, yêu cầu hoàn thành việc thực hiện nghĩa vụ đăng ký người phụ thuộc trong việc quyết toán thuế thu nhập cá nhân năm 2018 cho ông tại cơ quan thuế V và chịu trách nhiệm nếu có với cơ quan thuế do chậm trễ hoặc không đăng ký được người phụ thuộc.

[3]. Về Án phí:

[3.1]. Án phí lao động sơ thẩm:

- Ông Đỗ Đức M phải nộp 10.700.971đ (mười triệu, bảy trăm nghìn, chín trăm bảy mươi mốt đồng) nhưng được trừ vào số tiền tạm ứng án phí ông Đỗ Đức M đã nộp là 8.900.000đ (tám triệu chín trăm nghìn đồng) theo biên lai thu số 0007709 ngày 25-3-2019 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố V, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu. Như vậy, ông Đỗ Đức M còn phải nộp số tiền tạm ứng án phí lao động sơ thẩm là 1.800.971đ (một triệu, tám trăm nghìn, chín trăm bảy mươi mốt đồng).

- Công ty TNHH S phải nộp 300.000đ (ba trăm nghìn đồng).

[3.2]. Án phí lao động phúc thẩm: Ông Đỗ Đức M không phải nộp.

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 thoả thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án (ngày 15-9-2020).

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

Nơi nhận:
-VKSND tỉnh BR-VT;
-TAND TP.V;
-Chi cục THADS TP.V;
-Các đương sự;
-Lưu hồ sơ.

Nguyễn Thị Quang