TOÀ ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG**	**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 04/2022/LĐ-PT
Ngày 05-12-2022
V/v tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TOÀ ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

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

Thẩm phán - Chủ toạ phiên toà: Bà Vũ Thị Thu Hà

Các Thẩm phán: Bà Vũ Thị Bích Diệp

Bà Lương Thị Hải Hà

- Thư ký phiên toà: Bà Nguyễn Hà Phương-Thư ký Toà án nhân dân thành phố Hải Phòng.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hải Phòng tham gia phiên tòa: Ông Trương Ngọc Sơn - Kiểm sát viên.

Ngày 05 tháng 12 năm 2022, tại trụ sở Toà án nhân dân thành phố Hải Phòng, xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 05/2022/TLPT-LĐ ngày 25 tháng 10 năm 2022 về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 04/2022/LĐ-ST ngày 08 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 04/2022/QĐ-PT ngày 02 tháng 11 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên toà số 05/2022/QĐ-PTngày 23 tháng 11 năm 2022, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Vũ Văn Th; nơi cư trú: Số 8/22/92 đường L, phường Máy Chai, quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng; vắng mặt.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Phạm Văn Hóa; nơi ĐKHKTT: Số 86 đường Nguyễn Mẫn, tổ dân phố Kha Lâm 2, phường Nam Sơn, quận Kiến An, thành phố Hải Phòng; nơi tạm trú: Số 26B/633 đường Thiên Lôi, phường Vĩnh Niệm, quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng, là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn (Giấy ủy quyền ngày 09/8/2021); có mặt.

- *Bị đơn:*Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp H (viết tắt là Công ty H); địa chỉ trụ sở: Số 5/92 đường L, phường Máy Chai, quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Trần Minh T; địa chỉ liên hệ: Văn phòng Luật sư Đông A & Nhóm Tinh Hoa, tầng 21, tòa nhà Capital Tower, số 109 phố Trần Hưng Đạo, phường Cửa Nam, quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội, là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn (Giấy ủy quyền ngày 20/10/2022); có mặt.

- *Người kháng cáo*: Nguyên đơn ông Vũ Văn Th và bị đơn Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp H.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện đề ngày 19/7/2021 và quá trình giải quyết vụ án,nguyên đơnông Vũ Văn Th trình bày:

Ông Vũ Văn Th nghỉ hưu và hưởng chế độ hưu trí từ tháng 01 năm 2013. Do hoàn cảnh kinh tế gia đình có nhiều khó khăn nên ông Vũ Văn Th có nhu cầu tiếp tục lao động để có thêm thu nhập. Ngày 12/5/2018, ông Vũ Văn Th và Công ty cổ phần đầu tư và xây lắp H ký Hợp đồng lao động số 56/HĐLĐ có nội dung: Ông Vũ Văn Th được Công ty nhận vào làm nhân viên bảo vệ; loại hợp đồng lao động thời vụ từ ngày 12/5/2018 đến 12/5/2019; thử việc từ 12/5/2018 đến 31/5/2018 với mức lương thử việc là 2.500.000 đồng/tháng. Sau khi hết thời hạn làm việc theo hợp đồng lao động vào ngày 12/5/2019, ông Th vẫn tiếp tục làm việc mà hai bên không ký lại hợp đồng lao động và được Công ty giải thích là: Không ký lại hợp đồng lao động thì đương nhiên ông Th trở thành lao động theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hưởng mức lương tối thiểu theo quy định của pháp luật về lao động.Như vậy ông Vũ Văn Th đã làm bảo vệ tại Công ty theo hợp đồng lao động liên tục từ ngày 12/5/2018 đến ngày 01/10/2020 thì Giám đốc Công ty là bà Nguyễn Thị Hiền gặp và thông báo với Tổ Bảo vệ Công ty (gồm: ông Nguyễn Khắc Túc, ông Lê Ngọc Long, ông Vũ Văn Th) nội dung sau: Cả tổ bảo vệ ngừng việc và bàn giao công tác bảo vệ Công ty cho lực lượng bảo vệ của Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ Hoàng Lê trong ngày 01/10/2020 và chuẩn bị nhận nhiệm vụ khác. Chấp hành ý kiến chỉ đạo của Giám đốc Công ty, trong ngày 01/10/2020, Tổ bảo vệ đã bàn giao công việc cho lực lượng bảo vệ của Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ Hoàng Lê. Ngày 08/12/2020, ông Túc nhận được Quyết định của Giám đốc Công ty. Theo đó, Công ty quyết định cho ông Túc nghỉ chờ việc có tham gia bảo hiểm xã hội và hưởng nguyên lương kể từ ngày 01/10/2020 đến hết ngày 15/11/2020. Tuy nhiên, ông Vũ Văn Th và ông Lê Ngọc Long không nhận được bất kỳ thông báo hay quyết định nào của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động hoặc bố trí làm công việc khác. Vì vậy, ông Vũ Văn Th có gặp ông Túc để hỏi thì được ông Túc cho biết là cả tổ bảo vệ không còn được Công ty bố trí việc làm nữa.

Ngày 16/6/2021 ông Th có làm đơn gửi Giám đốc Công ty đề nghị Công ty bố trí, sắp xếp việc làm để ông Th được tiếp tục làm việc tại Công ty nhằm đảm

bảo cuộc sống. Trường hợp Công ty không bố trí việc làm cho ông Th thì Công ty phải ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động và giải quyết mọi chế độ, quyền lợi cho người lao động theo quy định của pháp luật về lao động. Tuy nhiên đơn của ông Th không được Công ty trả lời. Ngày 01/7/2021, ông Th có Đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp về lao động nên Phòng Lao động, Thương binh & Xã hội quận Ngô Quyền đã cử hòa giải viên lao động và tiến hành tổ chức hòa giải tranh chấp về lao động giữa ông Th với Công ty vào ngày 14/7/2021 nhưng Công ty vắng mặt không có lý do. Vì vậy, Phòng Lao động, Thương binh & Xã hội quận Ngô Quyền đã lập biên bản hòa giải không thành và hướng dẫn ông Vũ Văn Th khởi kiện tại Tòa án. Vì vậy, ông Th đề nghị Tòa án giải quyết buộc Công ty phải thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Vũ Văn Ththeo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 (tương ứng Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012). Cụ thể:

- Nhận ông Vũ Văn Th trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký kết.

- Trả cho ông Vũ Văn Th các khoản tiền sau:

+ Tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông Vũ Văn Th không được làm việc từ ngày 01/10/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm với mức tiền lương tối thiểu theo quy định của pháp luật (tạm tính đến hết ngày 31/12/2021) là: (4.729.400 đồng + 1.016.821 đồng) x 15 tháng = 86.193.315 đồng.

+ Khoản tiền bằng 04 tháng tiền lương là 4.729.400 đồng x 04 tháng = 18.917.600 đồng.

- Khoản tiền tương ứng với 45 ngày tiền lương do Công ty vi phạm quy định về thời hạn báo trước là (4.729.400 đồng : 24 ngày) x 45 ngày = 8.867.625 đồng.

- Tiền trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động năm 2019 là 2,5 năm x ½ tháng tiền lương x 4.729.400 đồng = 5.911.750 đồng.

- Trường hợp Công ty không muốn nhận lại ông Vũ Văn Th làm việc thì ông Vũ Văn Th đồng ý. Khi đó, ngoài việc Công ty phải trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động năm 2019, công ty phải bồi thường thêm cho ông Vũ Văn Th bằng 04 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động là 4.729.400 đồng x 04 tháng = 18.917.600 đồng.

- Ngoài ra, trong thời gian làm nhiệm vụ vảo vệ tại Công ty, tổ bảo vệ chỉ được bố trí 03 người. Vì lực lượng mỏng nên Công ty chỉ bố trí tổ bảo vệ phải thay nhau nghỉ hàng tuần. Riêng những ngày lễ, tết và nghỉ hàng năm ông Th vẫn phải làm việc mà chưa được nhận tiền lương làm thêm giờ theo quy định của pháp luật về lao động nên ông Th yêu cầu Công ty phải trả tiền lương làm thêm giờ trong những ngày lễ, tết từ 12/5/2018 đến tháng 10/2020 là 14.188.200 đồng; Tiền lương trong những ngày nghỉ hàng năm là 5.714.691 đồng.

- Tổng cộng Công ty phải trả cho ông Th số tiền tạm tính đến ngày 31/12/2021 là 158.710.781đồng.

- Đồng thời Công ty phải trả cho ông Vũ Văn Th lãi suất cho khoản tiền lương chưa thanh toán từ 01/10/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Phạm Văn H bổ sung một phần yêu cầu khởi kiện đề nghị Tòa án buộc Công ty phải trả thêm cho ông Th số tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội còn thiếu theo mức lương tối thiểu vùng trong thời gian làm việc từ 31/5/2018 đến hết tháng 10/2020 và khoản tiền lãi suất cho khoản tiền chậm trả đối với khoản tiền đó, cụ thể gồm các khoản tiền sau:

- Tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội trong thời gian từ ngày 31/5/2018 đến hết tháng 10/2020 là: 87.147.019 đồng trong đó:

+ Tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội còn thiếu từ tháng 6/2018 đến hết tháng 12/2018 (áp dụng mức lương tối thiểu vùng theo Nghị định 141/2017/NĐ-CP ngày 07/12/2017 là 3.980.000 đồng) là: [(4.258.600 đồng + 915.900 đồng) – 2.500.000 đồng] x 7 tháng = 18.719.393 đồng.

+ Tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội còn thiếu trong năm 2019 (áp dụng mức lương tối thiểu vùng theo Nghị định 157/2018/NĐ-CP ngày 16/11/2018 là 4.180.000 đồng) là: [(4.472.600 đồng + 1.024.518 đồng) – 2.500.000 đồng] x 12 tháng = 35.965.416 đồng.

+ Tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội còn thiếu từ tháng 1/2020 đến hết tháng 10/2020 (áp dụng mức lương tối thiểu vùng theo Nghị định 190/2019/NĐ-CP ngày 15/11/2019 là 4.420.000 đồng) là: [(4.729.400 đồng + 1.016.821 đồng) – 2.500.000 đồng] x 10 tháng = 32.462.210 đồng.

- Tiền lãi đối với số tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội Công ty còn thiếu theo mức lương tối thiểu vùng trong thời gian từ ngày 31/5/2018 đến hết tháng 10/2020 (tạm tính đến hết tháng 8/2022) là: 10.682.994 đồng.

- Tiền lương làm thêm giờ trong những ngày lễ, tết, nghỉ hàng năm vẫn phải làm việc từ 12/5/2018 đến tháng 10/2020 là: 18.371.900 đồng.

- Tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông Vũ Văn Th không được làm việc từ ngày 01/10/2020 đến ngày nhận ông Th trở lại làm việc (tạm tính đến hết tháng 8/2022) (áp dụng mức lương tối thiểu vùng theo Nghị định 190/2019/NĐ-CP ngày 15/11/2019 là 4.420.000 đồng) là: (4.729.400 đồng + 1.016.821 đồng) x 23 tháng = 132.163.083 đồng.

- Khoản tiền bằng 04 tháng tiền lương là 4.729.400 đồng x 04 tháng = 18.917.600 đồng.

- Khoản tiền tương ứng với 45 ngày tiền lương do Công ty vi phạm quy định về thời hạn báo trước là (4.729.400 đồng : 26 ngày) x 45 ngày = 8.185.500 đồng.

- Tiền trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động năm 2019 là 2,5 năm x ½ tháng tiền lương x 4.729.400 đồng = 5.911.750 đồng.

- Trường hợp Công ty không muốn nhận lại ông Vũ Văn Th làm việc thì ông Vũ Văn Th đồng ý. Khi đó, ngoài việc Công ty phải trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động năm 2019, công ty phải bồi thường thêm cho ông Vũ Văn Th bằng 04 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động là 4.729.400 đồng x 04 tháng = 18.917.600 đồng.

- Tổng cộng Công ty phải trả cho ông Th số tiền tạm tính đến ngày 31/8/2022 là 300.297.446 đồng.

- Ngoài ra, Công ty phải trả cho ông Th số tiền lãi cho khoản tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn, bệnh nghề nghiệp chưa thanh toán từ ngày 01/10/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm.

Trong quá trình giải quyết vụ án, người đại diện theo ủy quyền của bị đơnông Trần Minh T trình bày:

Công ty thừa nhận ông Th có tham gia làm việc tại Công ty nhưng do đặc thù công việc bảo vệ nên việc phân công thời gian làm việc là do ông Nguyễn Khắc Túc - tổ trưởng tổ bảo vệ phụ trách, trực tiếp chỉ đạo trên cơ sở thiếu người. Bị đơn đề nghị Tòa án xem xét tính khách quan lời khai của ông Nguyễn Khắc Túc và ông Lê Ngọc Long bởi lẽ các lời khai đó đều là do người đại diện theo ủy quyền là ông Phạm Văn Hóa hướng dẫn chỉ đạo; đồng thời đề nghị trưng cầu giám định đối với sổ giao ca của tổ bảo vệ do sau khi ngừng việc và bàn giao công tác bảo vệ vào ngày 01/10/2020 thì tổ bảo vệ phải bàn giao lại sổ giao ca cho Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ Hoàng Lê và sổ giao ca đó không được lập đúng theo mẫu do Công ty quy định. Đối với tài liệu, chứng cứ về việc ông Th có tham gia làm việc liên tục, thường xuyên hay không thì người đại diện theo ủy quyền của bị đơn không thể cung cấp được tài liệu chứng cứ cho Tòa án. Bởi lẽ từ ngày 29/4/2022, Công ty Cổ phần đầu tư và xây lắp H đã tạm ngừng kinh doanh, các nhân viên của Công ty không làm việc thường xuyên nên không thể tiếp cận được tài liệu chứng cứ, đề nghị Tòa án triệu tập cán bộ phòng tiền lương và phòng nhân sự của Công ty với tư cách người làm chứng để làm rõ. Từ những tài liệu, chứng cứ hiện có của người đại diện theo ủy quyền của bị đơn thì không có căn cứ xác định ông Th làm việc thường xuyên liên tục tại Công ty.

Đối với Hợp đồng lao động số 56/HĐLĐ ngày 12/5/2018 như trình bày của nguyên đơn, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn không nắm được có việc ký kết giữa ông Th và Công ty hay không. Bởi lẽ như trình bày ở trên do tình trạng hoạt động của Công ty hiện nay nên không thể tiếp cận được tài liệu chứng cứ. Vì vậy, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn đề nghị Tòa án triệu tập bà Hoàng

Thị Lan Anh là người trực tiếp ký Hợp đồng lao động số 56/HĐLĐ ngày 12/5/2018 với tư cách người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan để làm rõ về việc ký kết hợp đồng lao động trên và bà Lan Anh có đủ thẩm quyền ký kết hợp đồng trên không. Bà Hoàng Thị Lan Anh là nhân viên của công ty và trong quá trình làm việc tại Công ty, bà Lan Anh có được ủy quyền của người đại diện theo pháp luật của Công ty để ký kết một số công việc. Việc nguyên đơn trình bày đã gửi tài liệu khởi kiện trong đó gồm Hợp đồng lao động số 56/HĐLĐ ngày 12/5/2018 là không đúng. Thực tế Công ty chưa nhận được hồ sơ khởi kiện của ông Th do nguyên đơn gửi đồng thời do Công ty tạm ngừng hoạt động nên có rất ít tài liệu chuyển đến được Công ty nhận.

Đối với yêu cầu Tòa án buộc Công ty phải thanh toán cho ông Th số tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội và các tiền bảo hiểm khác trên cơ sở mức lương tối thiểu vùng của nguyên đơn là không có căn cứ do ông Th nghỉ hưu và hưởng chế độ hưu trí nên Công ty không phải đóng bảo hiểm xã hội và các loại bảo hiểm khác; mức lương của ông Th là do hai bên thỏa thuận.

Việc Công ty chấm dứt lao động với ông Th là đúng quy định của pháp luật do lỗi của ông Th. Ngày 01/10/2020, Giám đốc Công ty đã gặp và thông báo với Tổ Bảo vệ Công ty (gồm: ông Nguyễn Khắc Túc, ông Lê Ngọc Long, ông Vũ Văn Th) về việc ngừng việc và bàn giao công tác bảo vệ Công ty cho lực lượng bảo vệ của Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ Hoàng Lê trong ngày 01/10/2020 và nghỉ chờ việc trong thời gian 90 ngày. Nhưng hết thời gian trên, tổ bảo vệ (trong đó có ông Th) không quay lại nhận việc.

Từ những phân tích trên, Công ty đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại Bản án sơ thẩm số 04/2022/LĐ-ST ngày 08 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng đã căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 91và Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự;Căn cứ các điều 16, 18, 22, 41, 42, 48 Bộ luật Lao động năm 2012;Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12; khoản 4 Điều 26 Nghị quyết 326 của UBTVQH quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án. Xử: Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Vũ Văn Th.

1. Buộc Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp H phải ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động và trả cho ông Vũ Văn Th tổng số tiền khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là:

- Tiền lương từ ngày 01/10/2020 đến ngày 29/4/2022 (19 tháng) cộng với 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động là: 52.500.000 đồng.

- Số tiền02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 khoản 3 Bộ luật Lao động là: 5.000.000 đồng.

- Số tiền tương ứng với 45 ngày tiền lương do Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp H vi phạm quy định về thời hạn báo trước là: 3.750.000 đồng. Tổng cộng là 61.250.000 đồng (sáu mươi mốt triệu, hai trăm lăm mươi nghìn đồng)

2. Không chấp nhận yêu cầu của ông Th về việc yêu cầu Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp H phải trả thêm số tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội còn thiếu theo mức lương tối thiểu vùng trong thời gian làm việc từ 31/5/2018 đến hết tháng 10/2020 và khoản tiền lãi suất cho khoản tiền chậm trả đối với khoản tiền đó; trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thôi việc, trả tiền lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ phép hằng năm; số tiền lãi cho khoản tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn, bệnh nghề nghiệp chưa thanh toán từ ngày 01/10/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của 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, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

3. Về án phí: Ông Vũ Văn Th được miễn toàn bộ án phí lao động sơ thẩm. Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp H phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 61.250.000 x 3% = 1.837.500 đồng (một triệu tám trăm ba mươi bảy nghìn năm trăm đồng).

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo cho các đương sự.

Nội dung kháng cáo: Sau khi xét xử sơ thẩm, nguyên đơn và bị đơn có đơn kháng cáo đề nghị cấp phúc thẩm hủy toàn bộ Bản án sơ thẩm số 04/2022/LĐ-ST ngày 08/9/2022 của Tòa án nhân dân quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Nguyên đơn thay đổi yêu cầu kháng cáo, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Bị đơn thay đổi yêu cầu kháng cáo, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hải Phòng phát biểu ý kiến:

- Về tố tụng: Trong quá trình giải quyết vụ án theo thủ tục phúc thẩm, Hội đồng xét xử đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Các đương sự đã thực hiện đúng các quy định về quyền và nghĩa vụ của mình.

- Về nội dung:

Căn cứ khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012, việc Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty H đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Th trái pháp luật là có căn cứ. Do ông Th thuộc trường hợp người lao động cao tuổi theo quy định tại khoản 1 Điều 166 Bộ Luật lao động 2012, ông Th đã được nghỉ hưu

theo chế độ, có lương hưu. Theo khoản 9 Điều 123 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; khoản 2 Điều 167 Bộ luật Lao động thì khi đã đang được hưởng quyền lợi theo chế độ hưu trí, ông Th chỉ được hưởng quyền lợi theo hợp đồng lao động đã ký kết với Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp H chứ không được hưởng các quyền lợi theo quy định tại Điều 42 Luật Lao động. Việc Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty H phải trả cho ông Th các khoản tiền lương từ ngày 01/10/2020 đến ngày 29/4/2022 cộng với 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động là 52.500.000 đồng; số tiền 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động là 5.000.000 đồng là không có căn cứ. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của ông Th về việc buộc Công ty phải trả cho ông Th tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, tiền lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ phép hàng năm và tiền trợ cấp thôi việc là đúng và có căn cứ. Công ty H chỉ vi phạm về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty phải bồi thường cho ông Th số tiền tương ứng với 45 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước 3.750.000 đồng là phù hợp với quy định của pháp luật. Tại phần Quyết định của Bản án cấp sơ thẩm có tuyên: "*Buộc Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp H phải ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động*" là chưa phù hợp với quy định của pháp luật. Cần xác định Hợp đồng lao động số 56/HĐLĐ ngày 12/5/2018 được chấm dứt kể từ ngày 01/10/2020 thì mới giải quyết hậu quả của việc chấm dứt hợp đồng. Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn bổ sung một phần yêu cầu khởi kiện đề nghị Tòa án buộc Công ty phải trả thêm cho ông Th số tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội còn thiếu theo mức lương tối thiểu vùng trong thời gian làm việc từ 31/5/2018 đến hết tháng 10/2020 và khoản tiền lãi suất cho khoản tiền chậm trả đối với khoản tiền đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa Bản án sơ thẩm số 04/2022/LĐ-ST ngày 08/9/2022 của Tòa án nhân dân quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng theo hướng đã phân tích trên.

- Về án phí: Các đương sự phải chịu án phí theo quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi xem xét các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa, yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, bị đơn, yêu cầu của nguyên đơn, ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hải Phòng tham gia phiên tòa.

- Về thủ tục tố tụng:

[1] Về quan hệ pháp luật và thẩm quyền giải quyết: Đây là tranh chấp về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Bị đơn có địa chỉ trụ sở tại quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng. Căn cứ theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều

32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng Dân sự thì Tòa án nhân dân quận Ngô Quyền giải quyết vụ án theo thủ tục sơ thẩm là đúng thẩm quyền.

[2] Đơn kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn có nội dung phù hợp quy định tại Điều 272 Bộ luật Tố tụng dân sự, thực hiện trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự nên được chấp nhận và đưa ra xét xử phúc thẩm.

[3] Về áp dụng pháp luật: Ngày 01/10/2020, ông Th bị Công ty chấm dứt hợp đồng lao động. Vì vậy, Tòa án nhân dân quận Ngô Quyền áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 để giải quyết vụ án là phù hợp với quy định của pháp luật.

- *Về nội dung*: Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn:

[4] Xét quan hệ lao động giữa ông Vũ Văn Th và Công ty H: Ông Th và Công ty H ký Hợp đồng lao động số 56/HĐLĐ ngày 12/5/2018 có thời hạn từ ngày 12/5/2018 đến ngày 12/5/2019 (thời gian thử việc từ ngày 12/5/2018 đến ngày 31/5/2018) có thời gian đủ 12 tháng nên là Hợp đồng lao động xác định thời hạn theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 22 Bộ luật Lao động. Quá trình làm việc, sau ngày 12/5/2019, thực tế ông Th vẫn làm việc đến ngày 01/10/2020 (ngày Công ty tuyên bố ngừng việc) nhưng hai bên không ký kết Hợp đồng lao động nên căn cứ khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012, Hợp đồng lao động số 56/HĐLĐ ngày 12/5/2018 trở thành Hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Như vậy, việc Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty H đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Th trái pháp luật là có căn cứ.

[5] Do ông Th là người lao động đã nghỉ hưu, được hưởng mức lương hưu 5.364.800 đồng/tháng, thời điểm hưởng từ tháng 01/2013 (Theo Công văn số 29/BHXH ngày 21/7/2022 của Bảo hiểm xã hội quận Ngô Quyền). Ông Th đã quá tuổi lao động, thuộc trường hợp người lao động cao tuổi theo quy định tại khoản 1 Điều 166 Bộ Luật lao động 2012, ông Th đã được nghỉ hưu theo chế độ, có lương hưu. Theo khoản 9 Điều 123 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định về tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế: *"Người hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội, trợ cấp hàng tháng mà đang giao kết hợp đồng lao động thì không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc"*. Khoản 2 Điều 167 Bộ luật Lao động quy định về sử dụng người lao động cao tuổi quy định: *"Khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo hợp đồng lao động mới, thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi vẫn được hưởng quyền lợi đã thoả thuận theo hợp đồng lao động"*. Như vậy, khi đã đang được hưởng quyền lợi theo chế độ hưu trí, ông Th chỉ được hưởng quyền lợi theo hợp đồng lao động đã ký kết với Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp H chứ không được hưởng các quyền lợi theo quy định tại Điều 42 Luật Lao động như: Được nhận trở lại làm việc theo hợp đồng, được

trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động; trợ cấp thôi việc; khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động. Việc Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty H phải trả cho ông Th các khoản tiền lương từ ngày 01/10/2020 đến ngày 29/4/2022 (19 tháng) cộng với 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động là 52.500.000 đồng; số tiền 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động là 5.000.000 đồng là chưa đúng.

[6] Do ông Th đi làm thêm sau khi đã nghỉ hưu, đã hết độ tuổi lao động và đang được hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật. Vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của ông Th về việc buộc Công ty phải trả cho ông Th tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, tiền lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ phép hàng năm và tiền trợ cấp thôi việc là đúng và có căn cứ.

[7] Ông Vũ Văn Th đã làm bảo vệ tại Công ty theo hợp đồng lao động liên tục từ ngày 12/5/2018 đến ngày 01/10/2020 thì Giám đốc Công ty là bà Nguyễn Thị Hiền gặp và thông báo với Tổ Bảo vệ Công ty (trong đó có ông Th) về việc ngừng việc và bàn giao công tác bảo vệ Công ty cho lực lượng bảo vệ của Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ Hoàng Lê trong ngày 01/10/2020 và chuẩn bị nhận nhiệm vụ khác. Tuy nhiên từ đó đến nay, Công ty không bố trí công việc mới cho ông Th. Do đó, Công ty chỉ vi phạm về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động. Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty phải bồi thường cho ông Th số tiền tương ứng với 45 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước 3.750.000 đồng là phù hợp với quy định của pháp luật.

[8] Tại phần Quyết định của Bản án cấp sơ thẩm có tuyên: "*Buộc Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp H phải ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động*", đồng nghĩa với việc Tòa án cấp sơ thẩm đánh giá Hợp đồng lao động số 56/HĐLĐ ngày 12/5/2018 chưa được chấm dứt mà đã giải quyết hậu quả của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là chưa đúng mà cần xác định Hợp đồng lao động số 56/HĐLĐ ngày 12/5/2018 được chấm dứt kể từ ngày 01/10/2020 thì mới giải quyết hậu quả của việc chấm dứt hợp đồng.

[9] Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn bổ sung một phần yêu cầu khởi kiện đề nghị Tòa án buộc Công ty phải trả thêm cho ông Th số tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội còn thiếu theo mức lương tối thiểu vùng trong thời gian làm việc từ 31/5/2018 đến hết tháng 10/2020 và khoản tiền lãi suất cho khoản tiền chậm trả đối với khoản tiền đó. Tòa án cấp sơ thẩm xem xét không chấp nhận yêu cầu khởi kiện bổ sung này của nguyên đơn là đúng.

[10] Tại phiên tòa, bị đơn Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp H tự nguyện sẽ hỗ trợ ông Th, số tiền cụ thể do Công ty tự thỏa thuận với ông Th. Xét đề nghị này của Công ty là tự nguyện, không vi phạm điều cấm của pháp luật và không hạn chế quyền của Công ty và người lao động.

[11] Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn. Căn cứ khoản 2 Điều 308, Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự sửa Bản án sơ thẩm số 04/2022/LĐ-ST ngày 08/9/2022 của Tòa án nhân dân quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng theo hướng đã phân tích trên.

[12] *Về án phí lao động:* Căn cứ Điều 147, Điều 148Bộ luật Tố tụng dân sự, Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/10/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án:

[12.1] Án phí lao động sơ thẩm: Ông Vũ Văn Th được miễn toàn bộ án phí lao động sơ thẩm. Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp H phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

[12.2] Án phí lao động phúc thẩm: Ông Vũ Văn Th được miễn toàn bộ án phí lao động phúc thẩm. Do kháng cáo của bị đơn được chấp nhận một phần, bản án lao động sơ thẩm bị sửa một phần nên bị đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 91 và Điều 273, 308, 309 Bộ luật Tố tụng dân sự; Căn cứ các điều 16, 18, 22, 41, 42, 166, 167 Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ khoản 9 Điều 123 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12; khoản 4 Điều 26 Nghị quyết 326 của UBTVQH quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Xử: Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn, không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, sửa Bản án lao động sơ thẩm số 04/2022/LĐ-ST ngày 08/9/2022 của Tòa án nhân dân quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng, cụ thể như sau:

1. Hợp đồng lao động số 56/HĐLĐ ngày 12/5/2018 giữa ông Vũ Văn Th và Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp H được chấm dứt kể từ ngày 01/10/2020.

2. Buộc Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp H phải trả cho ông Vũ Văn Th số tiền 3.750.000 *(ba triệu, bẩy trăm năm mươi nghìn)* đồng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của 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, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

3. Không chấp nhận yêu cầu của ông Th về việc yêu cầu Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp H phải trả thêm cho ông Th số tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội còn thiếu theo mức lương tối thiểu vùng trong thời gian làm việc từ 31/5/2018 đến hết tháng 10/2020 và khoản tiền lãi suất cho khoản tiền chậm trả đối với khoản tiền đó; tiền lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ phép hàng năm; số tiền lãi cho khoản tiền lương bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn, bệnh nghề nghiệp chưa thanh toán từ ngày 01/10/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm.

4.Về án phí:

- Án phí lao động sơ thẩm: Ông Vũ Văn Th được miễn toàn bộ án phí lao động sơ thẩm. Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp H phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 300.000 (ba trăm nghìn) đồng.

- Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn, bị đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Trả lại cho bị đơn Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp H số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp 300.000 (ba trăm nghìn) đồng theo Biên lai thu tạm ứng án phí số 0006703 ngày 30/9/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng nhưng được giữ lại để đảm bảo thi hành án.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật thi hành án Dân sự thì người được thi hành, người phải thi hành án 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.

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

Nơi nhận:
- VKSND TP Hải Phòng;
- Chi cục THADS quận Ngô Quyền;
- TAND quận Ngô Quyền;
- Đương sự (để thi hành);
- Lưu: HSVA, HCTP.

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

Vũ Thị Thu Hà