

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH LÂM ĐỒNG**

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

Bản án số: 05/2019/LĐ-PT

Ngày: 30-8-2019

V/v “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, yêu cầu thanh toán tiền làm thêm giờ và các chi phí khác”.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH LÂM ĐỒNG**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Huỳnh Châu Thạch

Các Thẩm phán:

Ông Huỳnh Văn Hiệp

Ông Dư Thành Trung

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Đạt Nguyên – Thư ký Tòa án, Tòa án nhân dân tỉnh Lâm Đồng.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Lâm Đồng tham gia phiên tòa:
Bà Nguyễn Thị Minh Hương – Kiểm sát viên.

Ngày 30 tháng 8 năm 2019 tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Lâm Đồng; xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 02/2019/TLPT-LĐ ngày 16 tháng 7 năm 2019 về tranh chấp: “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, yêu cầu thanh toán tiền làm thêm giờ và các chi phí khác”.

Do Bản án Lao động sơ thẩm số 01/2019/LĐ-ST ngày 05 tháng 6 năm 2019 của Tòa án nhân dân huyện X, tỉnh Lâm Đồng bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 199/2019/QĐ-PT ngày 02 tháng 8 năm 2019 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông Võ Sỹ P, sinh năm: 1962; cư trú tại thôn ĐK, xã B, huyện X, tỉnh Lâm Đồng, có mặt.

Người đại diện hợp pháp: Chị Võ Thị Ngọc C, sinh năm: 1997; cư trú tại thôn ĐK, xã B, huyện X, tỉnh Lâm Đồng, là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền ngày 28/5/2019 do Ủy ban nhân dân xã B, huyện X, tỉnh Lâm Đồng chứng thực), có mặt.

Bị đơn: Trường Mẫu giáo TT; địa chỉ: thôn 2, xã B, huyện X, tỉnh Lâm Đồng.

Người đại diện hợp pháp: Bà Nguyễn Thị H, sinh năm: 1972; cư trú tại khu phố TL, thị trấn NB, huyện X, tỉnh Lâm Đồng, là người đại diện theo pháp luật (Hiệu trưởng), có mặt.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Lê Cao T, sinh năm: 1972; cư trú tại số F, đường BTX, Phường E, thành phố Y, tỉnh Lâm Đồng, Luật sư của Văn phòng luật sư BT, Đoàn Luật sư tỉnh Lâm Đồng, có mặt.

Người kháng cáo: Ông Võ Sỹ P - Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- Theo đơn khởi kiện, lời trình bày tại các bản tự khai và trong quá trình tham gia tố tụng tại giai đoạn sơ thẩm của ông Võ Sỹ P và chị Võ Thị Ngọc C, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn thì:

Từ ngày 10/8/2010 đến ngày 31/7/2018 ông Võ Sỹ P được thuê làm nhân viên bảo vệ tại Trường Mẫu giáo TT, giữa ông và Trường Mẫu giáo TT đã ký kết với nhau 11 hợp đồng lao động (viết tắt là HĐLĐ) có xác định thời hạn với thời gian của các hợp đồng khác nhau như: HĐLĐ lần đầu tiên được ký vào ngày 10/8/2010 thời hạn đến ngày 31/5/2011 và HĐLĐ lần thứ 11 được ký vào ngày 15/8/2017 với thời hạn từ ngày 01/8/2017 đến ngày 31/7/2018; cứ mỗi lần gần hết thời hạn của HĐLĐ trước thì giữa ông và Trường Mẫu giáo TT ký tiếp HĐLĐ mới nối tiếp thời gian với HĐLĐ trước đó.

Theo các HĐLĐ được ký kết giữa hai bên thì công việc của ông là nhân viên bảo vệ tại Trường Mẫu giáo TT, thời gian làm việc chính thức theo thỏa thuận bắt đầu từ 16 giờ 30 phút ngày hôm trước (*thời điểm giáo viên trong trường kết thúc công việc*) đến 08 giờ 00 phút ngày hôm sau (*hết giờ phụ huynh gửi trẻ hàng ngày*) và các ngày Thứ bảy, Chủ nhật trong năm. Ngoài ra theo sự phân công của Ban giám hiệu nhà trường thì ông còn được giao làm công việc chăm sóc cây cảnh trong khuôn viên trường.

Trong suốt thời gian làm việc từ tháng 8/2010 đến 31/7/2018 ông luôn thực hiện tốt công việc được giao, tuân thủ và chấp hành đầy đủ nội quy, quy chế của Trường và nghĩa vụ của người lao động theo HĐLĐ đã ký kết.

Ngày 13/7/2018 ông nhận được Thông báo số 61/TB-MGTT về việc chấm dứt HĐLĐ có thời hạn với lý do HĐLĐ giữa ông và Trường Mẫu giáo TT hết hiệu lực. Mặc dù theo như hợp đồng lao động lần thứ 11 ngày 15/8/2017 giữa ông và Trường Mẫu giáo TT có thể hiện là hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 01/8/2017 đến ngày 31/7/2018 nhưng theo quy định của pháp luật lao động thì Trường Mẫu giáo TT đã vi phạm các quy định của pháp luật lao động, cụ thể là Trường Mẫu giáo TT chỉ được phép ký tối đa hai hợp đồng lao động xác định thời hạn với ông, nếu sau đó ông vẫn tiếp tục làm việc thì Trường phải

ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với ông. Như vậy theo quy định của pháp luật lao động thì giữa ông và Trường Mẫu giáo TT đã tự động xác lập hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Ngoài ra theo Công văn số 185/CV-GD ngày 04/8/2016 về việc hướng dẫn ký kết lại hợp đồng lao động đối với giáo viên, nhân viên năm học 2016 – 2017 của Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện X có nêu “*Đối với những trường hợp đã có thời gian hợp đồng lao động tại đơn vị đủ 24 tháng trở lên, hoàn thành nhiệm vụ tại đơn vị đã công tác, đơn vị vẫn tiếp tục thực hiện hợp đồng làm công việc trước đây thì thực hiện hợp đồng lao động không xác định thời hạn theo Bộ Luật lao động*”. Như vậy Trường Mẫu giáo TT đã không thực hiện đúng theo hướng dẫn của Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện X về việc ký kết hợp đồng lao động với ông.

Ngày 13/7/2018 Hiệu trưởng Trường Mẫu giáo TT ra thông báo về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với ông và ngày 01/8/2018 ra Quyết định số 02/QĐ-MGTT chấm dứt hợp đồng lao động với ông từ ngày 01/8/2018 với lý do hợp đồng hết hiệu lực là vi phạm quy định của pháp luật lao động.

Như vậy Trường Mẫu giáo TT đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông trái pháp luật bởi lẽ theo quy định của pháp luật thì HĐLĐ giữa ông và Trường Mẫu giáo TT là hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trường Mẫu giáo TT chỉ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông khi có một trong các căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động (viết tắt là BLLĐ) và khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì Trường phải thông báo cho ông biết trước theo đúng quy định tại Khoản 2 Điều 38 BLLĐ tức là nhà trường phải thực hiện việc thông báo trước ít nhất 45 ngày. Nhưng nhà trường đã không thực hiện đầy đủ các quy định nêu trên đã xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông.

Ngoài ra HĐLĐ ngày 05/8/2016 có quy định thời gian làm việc của ông là 24/24 và trên thực tế nhà trường cũng yêu cầu ông phải trực 24/24. Tuy nhiên nhà trường lại không trả cho ông tiền làm thêm ngoài giờ.

Do vậy ông làm đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án xem xét giải quyết:

1. Buộc Trường Mẫu giáo TT phải nhận ông trở lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn và phải bồi thường cho ông những khoản tiền sau: - Tiền lương trong thời gian ông không được làm việc do bị chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật tính từ ngày 01/8/2018 đến khi vụ án được Tòa án giải quyết xong tạm tính là 09 tháng, mức lương của ông tại thời điểm bị nghỉ việc là 3.200.000đ/tháng, cụ thể: 09 tháng x 3.200.000đ/tháng = 28.800.000đ;

- Tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tính từ ngày 01/8/2018 đến khi vụ án được Tòa án giải quyết xong tạm tính là 09 tháng, cụ thể: $09 \text{ tháng} \times 3.200.000\text{đ}/\text{tháng} \times 21,5\% = 6.192.000\text{đ}$;

- Bồi thường cho ông 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là: $02 \text{ tháng} \times 3.200.000\text{đ}/\text{tháng} = 6.400.000\text{đ}$;

- Khoản tiền lương tương ứng với 26 ngày làm việc do vi phạm về thời gian báo trước là: $3.200.000\text{đ}/30 \text{ ngày} \times 26 \text{ ngày} = 2.773.000\text{đ}$;

2. Tiền làm thêm ngoài giờ tính từ ngày 01/8/2016 đến ngày 31/7/2017 (Theo HĐLĐ ký năm 2016), cụ thể: số làm thêm là 08 giờ/ngày (tương đương với 40 giờ/tháng). Như vậy thời gian làm việc của ông gấp đôi thời gian làm việc mà BLLĐ quy định với số tiền là: $3.200.000\text{đ}/\text{tháng} \times 12 \text{ tháng}$ (Thời gian của HĐLĐ đã ký kết) $\times 150\% = 57.600.000\text{đ}$;

3. Tiền chăm sóc cây cảnh phải trả từ ngày 01/9/2010 đến hết 31/7/2018 với số tiền 200.000đ/tháng với tổng số tiền là 19.000.000đ, Trường đã trả cho ông số tiền 600.000đ, còn lại số tiền 18.400.000đ.

Đến ngày 07/5/2019 ông P có đơn bổ sung nội dung khởi kiện yêu cầu Tòa án xem xét hủy Quyết định số 02/QĐ-MGTT ngày 01/8/2018 của Trường Mẫu giáo TT về việc chấm dứt HĐLĐ đối với ông Phúc.

Tại phiên tòa sơ thẩm, ông Võ Sỹ P rút một phần nội dung khởi kiện, yêu cầu tuyên bố Trường Mẫu giáo TT đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật do: HĐLĐ số 10/HĐLĐ ngày 15/8/2017 (thời hạn từ ngày 01/8/2017 đến ngày 31/7/2018) được ký kết giữa ông và Trường Mẫu giáo TT đã đảm bảo về mặt pháp luật quy định để xác định đây là HĐLĐ không xác định thời hạn. Từ đó việc chấm dứt HĐLĐ của Trường Mẫu giáo TT đã vi phạm thời gian báo trước cũng như căn cứ chấm dứt đối với HĐLĐ không xác định thời hạn.

Nay ông P khởi kiện yêu cầu như sau:

1. Hủy Quyết định số 02/QĐ-MGTT ngày 01/8/2018 của Trường Mẫu giáo TT về việc chấm dứt HĐLĐ đối với ông Phúc và xử lý hậu quả của việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật, cụ thể:

- Buộc Trường Mẫu giáo TT phải nhận ông Võ Sỹ P trở lại làm việc và ký kết lại HĐLĐ không xác định thời hạn với ông;

- Thanh toán tiền lương trong thời gian ông không được làm việc do bị chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật tính từ ngày 01/8/2018 đến nay là: $10 \text{ tháng} \times 3.200.000\text{đ}/\text{tháng} = 32.000.000\text{đ}$;

- Tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, tính từ ngày 01/8/2018 đến nay là $10 \text{ tháng} \times 3.200.000\text{đ}/\text{tháng} \times 21,5\% = 6.880.000\text{đ}$;

- Bồi thường cho ông 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là 6.400.000đ;

- Khoản tiền lương tương ứng với 26 ngày làm việc do vi phạm về thời gian báo trước là: $3.200.000\text{đ}/30 \text{ ngày} \times 26 \text{ ngày} = 2.773.000\text{đ}$;

2. Tiền làm thêm ngoài giờ tính từ ngày 01/8/2016 đến ngày 31/7/2017 (Theo HĐLĐ ký năm 2016) là 57.600.000đ;

3. Thanh toán tiền chăm sóc cây cảnh phải trả từ ngày 01/01/2013 đến hết 31/7/2018 với số tiền là: $200.000\text{đ}/\text{tháng} \times 67 \text{ tháng} = 13.400.000\text{đ}$. Trường đã trả cho ông số tiền 600.000đ. Còn lại số tiền 12.800.000đ.

Tổng số tiền yêu cầu Trường Mẫu giáo TT phải trả đến thời điểm xét xử là 118.453.000đ.

- Theo lời trình bày của bà Nguyễn Thị H, người đại diện theo pháp luật của Trường Mẫu giáo TT, thì:

1. Về hợp đồng lao động giữa Trường Mẫu giáo Tân Thanh với ông Võ Sỹ P: Với tư cách là người đại diện theo pháp luật của Trường Mẫu giáo TT, giữa bà và ông P có ký kết với nhau 11 HĐLĐ xác định thời hạn trong khoảng thời gian từ ngày 10/8/2010 đến ngày 31/7/2018. Liên quan đến thời hạn của các HĐLĐ đã ký với ông Võ Sỹ P, bà phải căn cứ vào các Quyết định và các văn bản hướng dẫn của Ủy ban nhân dân huyện X, Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện X để thực hiện.

Đặc thù của ngành giáo dục là thực hiện hợp đồng lao động theo năm học, cụ thể:

- Năm học 2010 - 2011 bà đã ký hợp đồng lao động với ông Võ Sỹ P 03 bản hợp đồng lao động, bao gồm:

+ Hợp đồng (số 08) có thời hạn từ 10/8/2010 đến 31/5/2011: Hợp đồng có thời hạn ký đến ngày 31/5/2011 vì Phòng Giáo dục giao biên chế con người và ngân sách chi trả chỉ đến tháng 5/2011, không có lao động là bảo vệ;

+ Hợp đồng (số 15) có thời hạn từ 10/6/2011 đến 31/12/2011. Căn cứ vào Công văn số 432/CV-GD ngày 06/6/2011 V/v *Gia hạn hợp đồng hè 2011*;

+ Hợp đồng (số 06) có thời hạn từ: 10/8/2011 đến 31/12/2011. Thực hiện Công văn số 540/HD-GD của Phòng Giáo dục ngày 04/8/2011 V/v *Hướng dẫn tiếp nhận và hợp đồng lao động năm học 2010-2011*.

- Năm học 2012-2013, bà ký với ông Võ Sỹ P 04 bản HĐLĐ gồm:

+ Hợp đồng (số 25) từ ngày 01/01/2012 đến 31/12/2012. Thực hiện Thông báo số 857/TB-GD ngày 21/11/2011 của Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện X.

+ Hợp đồng (số 39) từ 03/8/2012 đến 31/12/2012. Lý do ông P có hồ sơ xin nâng lương theo niên hạn tháng 8/2012, bà đã có Quyết định số 29/QĐMGTT

chấm dứt hợp đồng lao động số 25/HĐLĐ ngày 01/01/2012. Thời gian từ ngày 02/8/2012 mức lương của ông Sỹ là 1,5. Sau đó thỏa thuận lại HĐLĐ số 39 mức lương của ông P được nâng lên 1,68.

+ Hợp đồng (số 11) từ 01/01/2013 đến 31/7/2013. Thực hiện Thông báo số 03/TB-GD ngày 08/01/2012 của Phòng Giáo dục và công văn số 661/HD-GD ngày 02/8/2012 của Phòng Giáo dục hướng dẫn và tiếp nhận hợp đồng viên chức năm học 2012 - 2013.

- Năm học 2013 – 2014 Ủy ban nhân dân huyện X không giao biên chế cũng như ngân sách chi trả cho nhân viên bảo vệ, cụ thể: Tại Quyết định số 2342/QĐ-UBND ngày 09/9/2013 của Ủy ban nhân dân huyện X *V/v Giao số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập năm học 2013-2014*, Trường Mẫu giáo TT được giao 43 biên chế nhưng không có bảo vệ. Tuy nhiên sau khi xem xét đơn xin gia hạn HĐLĐ của ông Phúc ngày 25/7/2013 và để đảm bảo an ninh trường học, bảo vệ cơ sở vật chất nên bà đã họp bàn với Hội đồng nhà trường, tiết kiệm kinh phí trong ngân sách chi thường xuyên của Trường trong năm 2013 để hợp đồng với ông Võ Sỹ P theo thỏa thuận và cũng thông báo trong hội đồng sư phạm, công đoàn và ông Võ Sỹ P biết nguồn lương chi trả cho ông P và lý do xác định loại HĐLĐ có xác định thời hạn. Với sự đồng ý của ông P, nhà trường ký kết HĐLĐ số 65.HĐLĐ có xác định thời hạn từ ngày 01/8/2013 -31/7/2014 với ông P và ông P không có ý kiến gì.

- Từ năm học 2014 đến nay, bà đã ký với ông Võ Sỹ P 04 bản HĐLĐ, gồm:

+ Hợp đồng (số 107) từ 01/8/2014 đến ngày 31/7/2015. Căn cứ vào Quyết định số 2779/QĐ-UBND ngày 22/9/2014 của Ủy ban nhân dân huyện X *V/v Giao số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập năm học 2014-2015*, Trường Mẫu giáo TT được giao 46 người (*không giao bảo vệ*).

+ Hợp đồng (số 23) từ 01/8/2015 đến ngày 31/7/2016. Căn cứ vào Quyết định số 2792/QĐ-UBND ngày 13/10/2015 của Ủy ban nhân dân huyện X *V/v Giao số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập năm học 2015-2016*, Trường Mẫu giáo TT được giao 46 người (*không giao bảo vệ*).

+ Hợp đồng (số 08) từ 01/8/2016 đến ngày 31/7/2017. Căn cứ vào Quyết định số 2648/QĐ-UBND ngày 30/9/2016 của Ủy ban nhân dân huyện X *V/v Giao số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập năm học 2016 - 2017*, Trường Mẫu giáo TT được giao 26 người (*không giao bảo vệ*).

+ Hợp đồng (số 10) từ 01/8/2017 đến ngày 31/7/2018. Căn cứ vào Quyết định số 2862/QĐ-UBND ngày 23/8/2017 của Ủy ban nhân dân huyện X *V/v Giao số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập năm học 2017 - 2018*, Trường Mẫu giáo TT được giao 26 người (*không giao bảo vệ*). Vì nhu cầu cần bảo vệ nên trường tiếp tục tiết kiệm kinh phí chi thường xuyên của trường.

Vì nhu cầu cần bảo vệ và trường tiếp tục tiết kiệm kinh phí chi thường xuyên trong 04 năm học để ký thêm 04 HĐLĐ có xác định thời hạn với ông P và HĐLĐ số 10 ngày 01/8/2017 sẽ hết hạn vào ngày 31/7/2018, ông P cũng thỏa thuận ký hợp đồng có xác định thời hạn này mà không thắc mắc, khiếu nại gì.

Việc xác định loại HĐLĐ giữa Trường Mẫu giáo TT với ông Võ Sỹ P chưa được thực hiện theo quy định của BLLĐ vì Trường không được giao biên chế bảo vệ cũng như ngân sách nhà nước từ năm học 2013 đến nay. Việc ký HĐLĐ với ông P là hợp đồng ngoài biên chế được giao do nhà trường tiết kiệm kinh phí từ nguồn chi thương xuyên để chi trả lương và các khoản phụ cấp cho ông P.

Bên cạnh đó hàng năm, ông Phúc có đơn xin hợp đồng lao động gửi nhà trường cụ thể: Đơn xin làm bảo vệ ngày 31/7/2011; Đơn xin tiếp tục hợp đồng ngày 30/8/2012; Đơn xin gia hạn hợp đồng ngày 25/7/2013; Bản cam kết hợp đồng lao động và xin tiếp tục hợp đồng ngày 31/7/2015; Đơn xin cam kết hợp đồng lao động và xin tiếp tục hợp đồng ngày 01/8/2016; Đơn xin gia hạn hợp đồng ngày 15/8/2017.

Về chế độ lương và các khoản phụ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, phép, khen thưởng... đối với ông P đã được nhà trường thực hiện đầy đủ theo quy định.

Tổng số tiền đã chi cho ông Phúc từ 8/2010 đến tháng 7/2018 là 326.355.735đ.

- Khi gần hết thời hạn của HĐLĐ số 10, bà đã ký ban hành Thông báo số 61/TB-MGTT ngày 13/7/2018 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với hợp đồng số 10/HĐLĐ ngày 15/8/2017. Đến ngày 01/8/2018 thì ban hành Quyết định số 02/QĐ-MGTT về việc chấm dứt HĐLĐ đối với ông P là hoàn toàn đúng theo thỏa thuận HĐLĐ giữa trường Mẫu giáo Tân Thanh và ông Võ Sỹ P đã ký kết.

Do đó, ông P cho rằng nhà trường đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật để yêu cầu hủy Quyết định số 02/QĐ-MGTT ngày 01/8/2018 của Trường Mẫu giáo TT về việc *chấm dứt HĐLĐ đối với ông Phúc* và xử lý hậu quả của việc chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật như: Buộc nhà trường phải nhận ông P trở lại làm việc cũng như yêu cầu bồi thường thiệt hại, gồm: Tiền lương trong thời gian ông P không được làm việc do bị chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật; Tiền BHXH, BHYT; Bồi thường cho ông P 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật; Khoản tiền lương tương ứng với 26 ngày làm việc do vi phạm về thời gian báo trước;.... thì Trường Mẫu giáo TT không đồng ý.

2. Về tiền làm thêm giờ tính từ ngày 01/8/2016 đến 31/7/2017:

Trong đơn cam kết HĐLĐ của ông P xin được tiếp tục HĐLĐ ngày 01/8/2016: Tại phần 2 cam kết thực hiện nội quy, quy chế nhà trường ông đã

viết túc trực bảo vệ 24/24 giờ nên trong HĐLĐ số 08/HĐLĐ ngày 05/8/2016 có nội dung tại điều 2 giờ làm việc theo quy định của nhà nước (24/24 giờ). Tuy nhiên trên thực tế nhà trường áp dụng nội dung quy chế làm việc đối với nhân viên bảo vệ nhà trường đã ban hành năm học 2016-2017 là:

“Trực bảo vệ trường học theo quy định thỏa thuận (giờ hành chính khi cán bộ giáo viên làm việc thì bảo vệ không phải trực, nếu đi xa khỏi địa bàn thì phải xin phép, có mặt tại trường khi có sự việc cần giải quyết); bảo vệ an ninh trật tự, tài sản, không cho bất cứ ai mang tài sản của nhà trường ra khỏi trường khi chưa được sự đồng ý của Hiệu trưởng;

Cuối buổi chiều kiểm tra tắt điện, quạt và đóng cửa tắt cả các phòng học và phòng làm việc của trường. Đảm bảo an toàn, tiết kiệm về sử dụng điện, nước tại đơn vị.

Theo dõi thường xuyên và đề xuất việc sửa chữa, thay thế tài sản bị hỏng, mất. Các tài sản bị hỏng, cần thanh lý phải báo cáo kịp thời cho hiệu trưởng. Nếu để mất tài sản, máy móc thiết bị của trường mà bảo vệ không biết lý do, hoặc do thiếu trách nhiệm của cá nhân thì bảo vệ phải bồi thường tài sản đánh mất;

Phối hợp với văn phòng chuẩn bị hệ thống âm thanh, ánh sáng cho các buổi Hội nghị, Lễ hội...;

Chịu trách nhiệm tưới cây, hoa, cắt tỉa,...do trường trồng hoa, làm cỏ thuộc địa phận trường quản lý;

Hướng dẫn phụ huynh để xe đúng nơi quy định và chấp hành đúng nội quy của nhà trường;

Không cho người lạ tự tiện vào trường, ...;

Thực hiện nhiệm vụ khác khi được Hiệu trưởng phân công”

Như vậy năm học 2016-2017, ông P thực hiện các công việc làm theo quy chế làm việc của đơn vị và số tiền ông Phúc đòi bồi thường như trong đơn 57.600.000đ là không thỏa đáng.

3. Đối với khoản tiền chăm sóc cây trong khuôn viên nhà trường:

Việc ông P chăm sóc cây xanh, bảo vệ tài sản,... là sự thỏa thuận giữa ông P với nhà trường khi ký hợp đồng lao động. Hàng năm nhà trường đã ban hành Quy chế làm việc và tổ chức triển khai thực hiện theo Quy chế đã xây dựng, trong quá trình thực hiện nhiệm vụ tại nhà trường ông P không có ý kiến phản hồi.

Quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị từ năm 2010 đến năm 2017 có nội dung như sau: - Trong Quy chế chi tiêu nội bộ, Bổ sung sửa đổi quy chế năm 2015 được phê duyệt ngày 24/02/2016, tại mục 7 (trang 10) quy định *“Thuê cắt cỏ sân trường và tu tạo cây xanh hợp đồng theo từng tháng mức khoán mỗi tháng 200.000 đồng/tháng”*. Nhà trường đã thực hiện chi trả cho ông P từ tháng

1/2016 đến tháng 12/2016 số tiền là 2.400.000đ, ông P đã nhận đầy đủ (có chứng từ kèm theo).

- Quy chế chi tiêu nội bộ năm 2017 có quy định “*Thuê cắt cỏ sân trường và tu tạo cây xanh hợp đồng theo từng tháng mức khoán mỗi tháng 200.000 đồng/tháng*”. Nhà trường đã làm chứng từ rút 1.600.000đ, từ tháng 01/2017 đến tháng 8/2017. Khi Kế toán gọi ông P ký chứng từ nhận tiền thì ông P đã không nhận. Nhà trường có lập biên bản v/v ông P không nhận tiền. Đến tháng 12/2017, nhà trường đã làm thủ tục nộp trả vào ngân sách nhà nước.

- Các quy chế chi tiêu nội bộ của Trường Mẫu giáo TT từ tháng 12/2015 trở về trước chỉ là “*Thuê cắt cỏ sân trường và tu tạo cây xanh hợp đồng theo từng tháng mỗi tháng 200.000đồng * 12 tháng*” (*Thuê theo hợp đồng và không thực hiện khoán*). Như vậy từ tháng 12/2015 trở về trước, nhà trường không thanh toán tiền cho bảo vệ về chăm sóc xanh là đúng với quy chế chi tiêu nội bộ.

Tòa án đã tiến hành hòa giải nhưng không thành.

Tại Bản án số 01/2019/LĐ-ST ngày 05/6/2019, Tòa án nhân dân huyện huyện X, tỉnh Lâm Đồng đã xử:

Bác toàn bộ nội dung khởi kiện của nguyên đơn ông Võ Sỹ P đối với bị đơn Trường Mẫu giáo TT v/v “*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái quy định của pháp luật; yêu cầu thanh toán tiền làm thêm giờ và các chi phí khác*” với số tiền là 118.453.000đ, bao gồm:

- Tiền lương trong thời gian ông P không được làm việc do bị chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật tính từ ngày 01/8/2018 đến nay là 10 tháng, với số tiền là 32.000.000đ;

- Tiền BHXH, BHYT tính từ ngày 01/8/2018 đến nay là 6.880.000đ;

- Bồi thường cho ông P 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là 6.400.000đ;

- Khoản tiền lương tương ứng với 26 ngày làm việc do vi phạm về thời gian báo trước là 2.773.000đ;

- Tiền làm thêm ngoài giờ tính từ ngày 01/8/2016 đến ngày 31/7/2017 với số tiền là 57.600.000đ;

- Tiền công chăm sóc cây cảnh phải trả từ ngày 01/01/2013 đến hết 31/7/2018 với số tiền là 13.400.000đ. Trường Mẫu giáo TT đã trả cho ông số tiền 600.000đ, còn lại số tiền 12.800.000đ.

Giữ nguyên Quyết định số 02/QĐ-MGTT ngày 01/8/2018 của Trường Mẫu giáo TT về việc chấm dứt HĐLĐ đối với ông Võ Sỹ P.

Ngoài ra Bản án còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo và trách nhiệm thi hành án của các bên đương sự.

Ngày 19/6/2019 ông Võ Sỹ P kháng cáo yêu cầu cấp phúc thẩm giải quyết:

1. Buộc Trường Mẫu giáo TT phải nhận ông P trở lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

2. Buộc Trường Mẫu giáo TT phải bồi thường cho ông P những khoản tiền gồm: Tiền lương là 32.000.000đ; tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là 6.880.000đ; tiền bồi thường 2 tháng lương theo hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt hợp đồng là 6.400.000đ; khoản tiền lương tương ứng với 26 ngày làm việc do vi phạm về thời gian báo trước là 3.200.000đ; tiền làm thêm giờ là 57.600.000đ; tiền chăm sóc cây cảnh là 12.800.000đ; tổng cộng: 118.880.000đ.

Tại phiên tòa,

Nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với yêu cầu buộc Trường Mẫu giáo TT phải nhận ông trở lại làm việc, yêu cầu thanh toán tiền làm thêm ngoài giờ tính từ ngày 01/8/2016 đến ngày 31/7/2017 và yêu cầu thanh toán tiền chăm sóc cây cảnh từ ngày 01/01/2013 đến hết 31/7/2018, chỉ yêu cầu bị đơn phải bồi thường các khoản thiệt hại gồm vi phạm thời gian báo trước, các khoản bảo hiểm, 02 tháng lương và tiền lương trong thời gian không làm việc kể từ ngày 01/8/2018 đến ngày xét xử phúc thẩm.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn chấp nhận việc rút một phần yêu cầu khởi kiện vừa nêu, đối với phần kháng cáo đề nghị bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng thì đề nghị không chấp nhận, đề nghị giữ nguyên Bản án sơ thẩm.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Lâm Đồng phát biểu về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án. Về nội dung: Ghi nhận sự tự nguyện rút một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn; đồng thời chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn về việc yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động để sửa Bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Xuất phát từ việc ông Võ Sỹ P cho rằng quá trình ký hợp đồng lao động, Trường Mẫu giáo TT đã thực hiện không đúng quy định của Bộ luật Lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên có đơn khởi kiện yêu cầu Hủy Quyết định số 02/QĐ-MGTT ngày 01/8/2018 của Trường Mẫu giáo TT về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông, giải quyết hậu quả của việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật và buộc bị đơn phải thanh toán các chi phí làm thêm giờ, chi phí chăm sóc cây cảnh. Trường Mẫu giáo TT không đồng ý nên các bên phát sinh tranh chấp. Cấp sơ thẩm xác định quan hệ

tranh chấp giữa các bên là *“Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, yêu cầu thanh toán tiền làm thêm giờ và các chi phí khác”* là phù hợp với quy định của pháp luật.

[2] Xét về tính hợp pháp và loại hợp đồng lao động mà các bên đã ký kết:

[2.1] Theo hồ sơ thể hiện thì giữa ông Võ Sỹ P và Trường Mẫu giáo TT do bà Nguyễn Thị H, là người đại diện theo pháp luật, đã ký kết với nhau 11 hợp đồng lao động có thời hạn khác nhau trong khoảng thời gian từ ngày 10/8/2010 đến ngày 31/7/2018, các giao kết này được thực hiện theo quy định tại Nghị định 68/2010/NĐ-CP ngày 17/11/2010 của Chính phủ. Xét việc giao kết giữa ông P (người lao động) và Trường Mẫu giáo TT (người sử dụng lao động) dựa trên sự tự nguyện của các bên, các chủ thể tham gia giao kết có đầy đủ năng lực pháp luật và năng lực hành vi nên các Hợp đồng nói trên có hiệu lực trong thực tế. Đến ngày 13/7/2018, nhà trường ra thông báo số 61/TB-MGTT về việc chấm dứt HĐLĐ có thời hạn với lý do HĐLĐ đã hết hiệu lực.

[2.2] Qua xem xét thì thấy rằng dù giữa Trường Mẫu giáo TT (người sử dụng lao động) và ông P (người lao động) nhiều lần ký HĐLĐ có thời hạn, nhưng điều này không phù hợp với quy định tại Khoản 2 Điều 22 Bộ luật lao động, cụ thể *“Khi hợp đồng lao động tại Điểm b Khoản 1 Điều này (HĐLĐ xác định thời hạn) hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc ... thì hai bên phải ký kết hợp đồng mới, nếu không ký kết hợp đồng mới thì hợp đồng đã giao kết trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn...”*

Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn”.

Trong thực tế thì từ ngày 10/8/2010 đến ngày 31/7/2018 ông P liên tục thực hiện công việc bảo vệ tại Trường Mẫu giáo TT, sau khi hợp đồng đang thực hiện vừa chấm dứt thì các bên tiếp tục ký hợp đồng mới, dù trong thời gian này khi thì Trường Mẫu giáo TT ký hợp đồng với thời hạn 09 tháng, khi thì 01 năm nhưng kể từ Hợp đồng số 25 ngày 01/01/2012 trở đi, dù giữa ông P và Trường Mẫu giáo TT ký hợp đồng có thời hạn nhưng cần xác định giao kết giữa các bên là Hợp đồng lao động không xác định thời hạn mới đúng với bản chất và phù hợp với quy định của pháp luật.

[3] Về tính hợp pháp của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

[3.1] Việc chấm dứt hợp đồng lao động của Trường Mẫu giáo TT đối với ông Võ Sỹ P không thuộc trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 Bộ luật lao động mà thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do vậy phải tuân theo quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động và đảm bảo thời gian báo trước đối với HĐLĐ không xác định thời hạn.

[3.2] Tại phiên tòa phúc thẩm, bà Nguyễn Thị H, người đại diện theo pháp luật của bị đơn, cũng thừa nhận việc Trường Mẫu giáo TT ký Hợp đồng có xác định thời hạn với ông P từ năm 2010 đến năm 2018 là chưa phù hợp với quy định của pháp luật lao động tuy nhiên do đặc thù của ngành giáo dục là thực hiện hợp đồng lao động theo năm học, từ năm học 2013 – 2014 Ủy ban nhân dân huyện X không giao biên chế cũng như ngân sách chi trả cho nhân viên bảo vệ nên phải tiết kiệm kinh phí chi thường xuyên để ký hợp đồng và ông P cũng có đơn xin hợp đồng lao động gửi nhà trường.

Xét lời trình bày nói trên là không có cơ sở chấp nhận bởi lẽ trong trường hợp không được giao biên chế bảo vệ thì bị đơn (người sử dụng lao động) phải thực hiện theo đúng quy định của các Điều 36, 44 Bộ luật lao động, tuy nhiên trong thực tế thì Trường Mẫu giáo TT vẫn tiếp tục ký HĐLĐ với ông P, việc thực hiện công việc bảo vệ của ông P liên tục, kéo dài, các đơn của ông P cũng chỉ mang nội dung được xin tiếp tục hợp đồng lao động, bị đơn không thể căn cứ vào đây để giao kết HĐLĐ có thời hạn với ông P được.

[3.3] Theo nội dung của các Quyết định số 2342/QĐ-UBND ngày 09/9/2013, số 2779/QĐ-UBND ngày 22/9/2014 của Ủy ban nhân dân huyện X, tại Điều 2 thể hiện “Riêng vị trí bảo vệ, Ủy ban nhân dân huyện không giao số lượng người làm việc đối với các đơn vị trường học có tổng số từ 24 người làm việc trở lên, các đơn vị trường học tự cân đối tổng số kinh phí được giao, hợp đồng người bảo vệ và thực hiện theo đúng quy định”. Đối với các Quyết định số 2972/QĐ-UBND ngày 13/10/2015, số 2648/QĐ-UBND ngày 30/9/2016 của Ủy ban nhân dân huyện X, tại Điều 2 cũng thể hiện “Riêng vị trí bảo vệ, tạp vụ: UBND huyện giao số lượng người làm việc đối với những bảo vệ có thời gian hợp đồng từ năm 1993 trở về trước và nhân viên thuộc biên chế trước đây (4 người làm việc); ngày 11/01/2017 Ủy ban nhân dân huyện X có Công văn số 31/UBND-CV “đồng ý cho các đơn vị trường học tiếp tục ký hợp đồng lao động theo Nghị định 68/2010 ngày 17/11/2000 của Chính phủ đối với nhân viên bảo vệ...”, trong khoản thời gian này cho đến ngày 31/7/2018 bị đơn vẫn thực hiện việc giao kết HĐLĐ với ông P và trả lương đầy đủ cho người lao động, điều này phù hợp với thực tế là trong khoản thời gian từ năm 2010 đến khi bị chấm dứt HĐLĐ, ông P thực hiện công việc bảo vệ tại Trường Mẫu giáo TT. Do xác định hợp đồng lao động được xác lập giữa các bên là Hợp đồng không xác định thời hạn, thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động là 45 ngày, đối với hợp đồng số 10/HĐLĐ ngày 15/8/2017 nói trên, ngày 13/7/2018 Trường Mẫu giáo TT ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, đến ngày 01/8/2018 bị đơn đã ban hành Quyết định số 02/QĐ-MGTT ngày 01/8/2018 của Trường Mẫu giáo TT về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Võ Sỹ P là chưa đảm bảo thời hạn thông báo theo quy định của pháp luật nên bị đơn phải chịu trách nhiệm đối với hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của mình.

[3.4] Ngoài ra, bà H cũng thừa nhận sau khi chấm dứt HĐLĐ với ông P thì tiếp sau đó Trường Mẫu giáo TT lại tiếp tục ký HĐLĐ với người khác để thực hiện công tác bảo vệ, điều này chứng tỏ bị đơn có nhu cầu sử dụng người lao động để thực hiện công tác bảo vệ cho nhà trường, tuy nhiên lại chấm dứt HĐLĐ với ông P dù trong quá trình công tác hàng năm bản thân ông P luôn hoàn thành nhiệm vụ, không thuộc trường hợp bị chấm dứt theo quy định tại Điều 36 và Khoản 1 Điều 38 BLLĐ nên việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Trường Mẫu giáo TT đối với ông P là không có cơ sở, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn.

Do đó có cơ sở khẳng định Quyết định số 02/QĐ-MGTT ngày 01/8/2018 của Trường Mẫu giáo TT về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông P là trái pháp luật.

[4] Về việc giải quyết hậu quả do hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của bị đơn:

Đối chiếu với quy định tại Khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 thì *“Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:*

1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động...”.

Do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên lẽ ra cần buộc Trường Mẫu giáo TT phải có trách nhiệm nhận ông P trở lại làm việc và bồi thường cho ông P theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, tại phiên tòa ông P không muốn tiếp tục trở lại làm việc, đồng ý chấm dứt Hợp đồng lao động với bị đơn, xét đây là sự tự nguyện của nguyên đơn nên cần chấp nhận và cần căn cứ vào quy định tại các Khoản 2, 5 Điều 42 BLLĐ để giải quyết và buộc bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn theo quy định. Ông P chỉ yêu cầu bồi thường các khoản tiền thiệt hại do bị đơn đơn phương chấm dứt HĐLĐ bao gồm 02 tháng lương theo Hợp đồng, tiền lương tương ứng do vi phạm thời gian báo trước và tiền lương trong những ngày không được làm việc đến ngày xét xử phúc thẩm, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; ngoài ra không yêu cầu gì thêm, trong thực tế trước khi ông P bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì mức lương được hưởng là 3.200.000đ/tháng, cần căn cứ vào đây để tính toán để buộc bị đơn phải bồi thường, cụ thể:

- Tiền bồi thường 02 tháng lương theo hợp đồng: 3.200.000đ/tháng x 02 tháng = 6.400.000đ;

- Tiền lương trong những ngày không làm việc đến ngày xét xử phúc thẩm (từ ngày 01/8/2018 -> ngày 31/8/2019): $3.200.000\text{đ}/\text{tháng} \times 13 \text{ tháng} = 41.600.000\text{đ}$;

- Tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tính từ ngày 01/8/2018 đến nay là $13 \text{ tháng} \times 3.200.000\text{đ}/\text{tháng} \times 21,5\% = 8.944.000\text{đ}$;

- Tiền vi phạm thời gian báo trước là: $26 \text{ ngày} \times 3.200.000\text{đ}/\text{tháng} = 2.773.300\text{đ}$.

Tổng cộng bị đơn phải bồi thường số tiền là 59.717.000đ.

[5] Cấp sơ thẩm chưa đánh giá đúng tính chất của vụ án nên cần chấp nhận kháng cáo của ông Võ Sỹ P, sửa Bản án sơ thẩm theo hướng đã nhận định.

[6] Đối với yêu cầu thanh toán tiền làm thêm ngoài giờ tính từ ngày 01/8/2016 đến ngày 31/7/2017 và yêu cầu thanh toán tiền chăm sóc cây cảnh từ ngày 01/01/2013 đến hết 31/7/2018; tại phiên tòa ông P đã rút toàn bộ các yêu cầu vừa nêu; bị đơn đồng ý nên cần hủy một phần Bản án sơ thẩm về việc giải quyết đối với các yêu cầu vừa nêu và đình chỉ việc giải quyết vụ án là đúng đắn.

[7] Về án phí: Bị đơn phải chịu án phí Lao động sơ thẩm trên số tiền phải bồi thường cho nguyên đơn ($59.717.000\text{đ} \times 3\%$).

Ông P không phải chịu án phí Lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ các Khoản 2, 4 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ Khoản 2 Điều 22, Điều 36, Khoản 1 Điều 38, các Khoản 1, 2, 5 Điều 42 Bộ luật lao động;

- Căn cứ Điểm a Khoản 1 Điều 12, Khoản 4 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 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.

- Chấp nhận việc rút yêu cầu khởi kiện của ông Võ Sỹ P về việc yêu cầu Trường Mẫu giáo TT phải thanh toán tiền làm thêm và tiền chăm sóc cây cảnh. Hủy phần giải quyết đối với yêu cầu này của Bản án sơ thẩm và đình chỉ việc giải quyết vụ án đối với hai yêu cầu nói trên.

Quyền khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết lại vụ án đối với hai yêu cầu nói trên của đương sự được thực hiện theo quy định tại Khoản 1 Điều 218 Bộ luật Tố tụng dân sự.

- Chấp nhận kháng cáo của ông Võ Sỹ P, sửa Bản án sơ thẩm.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Võ Sỹ P về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật” đối với Trường Mẫu giáo TT.

2. Hủy Quyết định số 02/QĐ-MGTT ngày 01/8/2018 của Trường Mẫu giáo TT về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Võ Sỹ P.

3. Buộc Trường Mẫu giáo TT phải bồi thường cho ông Võ Sỹ P số tiền 59.717.000đ (năm mươi chín triệu bảy trăm mười bảy nghìn đồng).

4. Ghi nhận sự tự nguyện của ông Võ Sỹ P về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với Trường Mẫu giáo TT. Hợp đồng lao động số 10/HĐLĐ ngày 15/8/2017 giữa ông Võ Sỹ P và Trường Mẫu giáo TT chấm dứt kể từ ngày 30/8/2019.

5. Về án phí:

- Án phí sơ thẩm:

Miễn án phí Lao động sơ thẩm cho ông Võ Sỹ P.

Trường Mẫu giáo TT phải chịu 1.791.500đ án phí Lao động sơ thẩm.

- Án phí phúc thẩm: các đương sự không phải chịu án phí Lao động phúc thẩm.

6. Về nghĩa vụ 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 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.

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 Điều 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 tỉnh Lâm Đồng;
- Phòng KT-NV & THA TAND tỉnh Lâm Đồng;
- TAND huyện X, tỉnh Lâm Đồng;
- Chi cục THADS huyện X, tỉnh Lâm Đồng;
- Đương sự;
- Lưu: bộ phận lưu trữ, hồ sơ vụ án.

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

Đã ký

Huỳnh Châu Thạch

