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: 06/2018/LĐ-PT
Ngày 04/6/2018
V/v tranh chấp về đơn phương chấm dứt 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 Trịnh Hoàng Anh

Thư ký phiên tòa: Bà Nông Thị Tình – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu: Ông Vũ Duyên Trường – Kiểm sát viên.

Ngày 04/6/2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu xét xử công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số 15/2017/TLPT-LĐ ngày 27/12/2017 về việc: "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 07/2017/LĐST ngày 24/8/2017 của Tòa án nhân dân thành phố V bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 08/2018/QĐPT-LĐ ngày 23/01/2018; Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 12/2018/QĐ-PT ngày 07/02/2018; Thông báo về việc mở lại phiên tòa số 04/TB-TA ngày 09/5/2018; Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số 17/2018/QĐ-PT ngày 23/5/2018, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông Lại Văn N, sinh năm 1969 (có mặt).

Địa chỉ: Đường A, phường T, thành phố V, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

Bị đơn: Công ty Cổ phần Du lịch B.

Địa chỉ: Đường A, quận Đ, Thành phố Hà Nội.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Đỗ Quang K – Tổng Giám đốc (vắng mặt).

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Lê Văn L, theo Giấy ủy quyền ngày 12/3/2018 (có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Phạm H – Luật sư thuộc Đoàn luật sư tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu (vắng mặt).

Người kháng cáo: Công ty Cổ phần Du lịch B.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn ông Lại Văn N trình bày:

Ông N làm việc tại Khách sạn B thuộc Công ty Cổ phần Du lịch B (gọi tắt là Công ty B) từ năm 2002.

Ngày 18/6/2004, ông N ký Hợp đồng lao động không xác đinh thời hạn số 51/HĐLĐ với Công ty B bậc 1/5, hệ số 1,40 bảng B20-nhóm I. Năm 2010, ông N được nâng lương từ bậc 4/5, hệ số 2,72 lên bậc 5/5, hệ số 3,09 bảng B13-nhóm II.

Ngày 16/3/2016, ông N nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 15/QĐ-DLBĐ của Tổng Giám đốc Công ty B. Sau khi xem xét đối chiếu với các quy định của pháp luật, ông N cho rằng việc chấm dứt hợp đồng lao động và việc chi trả chế độ lao động của Công ty B là không đúng quy định pháp luật, cụ thể:

- Công ty B vi phạm thời hạn báo trước theo Điều 38 Bộ luật lao động; Công ty B căn cứ Điều 38 Bộ luật lao động để chấm dứt hợp đồng lao động với ông N là không đúng.

- Căn cứ khoản 4 Điều 3 Nghị định 91/NĐ-CP ngày 20/8/2010 thì khi Công ty B thực hiện việc chấm dứt hợp đồng lao động không xác định thời hạn, ông N được hưởng chế độ tổng cộng là 195.751.500đ cụ thể như sau:

+ Trợ cấp mất việc, mỗi năm một tháng lương là: {67.053.000đ (7 năm x 9.579.000đ/tháng lương ghi trong HĐLĐ) + 19.158.000đ (9.579.000đ/tháng x 2 tháng tiền lương không báo trước) = 81.421.500đ.

- Tiền trợ cấp tiền lương 02 tháng theo mức lương đóng BHXH: 7.107.000đ (02 x 3.553.500đ) + 49.749.000đ (được hỗ trợ mỗi năm làm việc 01 tháng lương theo mức lương đóng BHXH là 14 năm x 3.553.500đ) + 57.474.000đ (được hưởng 06 tháng tiền lương tìm việc làm là 06 x 9.579.000đ) = 114.330.000đ.

Do đó, ông N yêu cầu Hủy Quyết định số 15/QĐ-DLBĐ ngày 16/3/2016 của Tổng Giám đốc Công ty B vì trái pháp luật. Đồng thời phải nhận ông N trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông N không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng lương theo hợp đồng (khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động) mức lương 3,09 x 3.500.000đ = 10.815.000đ/tháng. Trường hợp nếu Công ty B đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải thực hiện đúng trình tự, thủ tục và chi trả các chế độ mà ông N được hưởng theo Bộ luật Lao động và Nghị định 91/NĐ-CP. Cụ thể chi trả cho ông N tổng số tiền được hưởng theo chế độ = 195.751.500đ. Yêu cầu Công ty B bồi thường hợp đồng tính từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động đến ngày nghỉ hưu là 9 năm.

Bị đơn Công ty B do ông Lê Văn L đại diện theo ủy quyền trình bày:

Công ty B xác nhận có ký hợp đồng lao động, quá trình biến động lương, chế độ đã trả cho ông N như ông N đã trình bày là đúng.

Tuy nhiên, trong khoảng thời gian năm 2015, 2016 tình hình kinh doanh của Khách sạn B không thuận lợi, nên ngày 15/11/2015 Công ty B phải cho Công ty Cổ phần Du lịch T (gọi tắt là Công ty T) thuê lại Khách sạn B theo Hợp đồng cho

thuê tài sản số 206/HĐTTS-DLBĐ.

Công ty B đã thông báo cho người lao động biết là theo hợp đồng cho Công ty T thuê Khách sạn B thì Công ty T sẽ sử dụng số lao động hiện có tại Khách sạn B. Sau đó, Công ty T có ký hợp đồng lại với tất cả người lao động làm việc tại Khách sạn B nhưng chỉ có 07 người lao động trong đó có ông N không đồng ý ký hợp đồng lao động với Công ty T.

Công ty B đã nhiều lần mời ông N lên trao đổi về việc tạm hoãn hợp đồng lao động với Công ty B để ký hợp đồng lao động với Công ty T và vẫn làm việc tại Khách sạn B, nhưng ông N không đồng ý, do đó Công ty B phải ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông N.

Trước yêu cầu khởi kiện của ông N, Công ty B có quan điểm:

- Về yêu cầu hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và tiếp tục nhận ông N vào làm việc thì Công ty B không đồng ý vì Công ty B thay đổi cơ cấu kinh doanh sản xuất theo khoản 10 Điều 36, khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động và Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP. Trường hợp ông N muốn được nhận lại vào làm việc, Công ty B vẫn chấp nhận, vẫn giữ nguyên hệ số lương nhưng phải xem xét lại về mức lương cơ sở; Công ty B không chấp nhận mức lương như ông N đưa ra.

- Về yêu cầu bồi thường: Công ty B chấp nhận bồi thường cho ông N theo mức đóng bảo hiểm xã hội đã tính toán và đã chuyển vào tài khoản cho ông N mà không đồng ý theo mức tiền do ông N đưa ra vì quá cao và không có căn cứ.

+ Các yêu cầu khác của ông N đưa ra thì Công ty B không đồng ý.

Tại phiên tòa sơ thẩm, ông N cũng đồng ý không trở lại làm việc với Công ty B nên yêu cầu Công ty B trả đúng chế độ theo quy định của pháp luật.

Tại Bản án Lao động sơ thẩm số 07/2017/LĐST ngày 24/8/2017 của Tòa án nhân dân thành phố V, đã tuyên xử:

- Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông N.

- Hủy Quyết định số 15/QĐ-DLBĐ ngày 16/3/2016 của Tổng Giám đốc Công ty B về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với ông N.

- Ghi nhận Công ty B không nhận ông N trở lại làm việc và ông N đồng ý không tiếp tục làm việc tại Công ty B.

- Buộc Công ty B có nghĩa vụ thanh toán cho ông N số tiền 124.413.342đ (một trăm hai mươi bốn triệu, bốn trăm mười ba nghìn, ba trăm bốn mươi hai đồng).

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về lãi suất chậm trả, án phí, trách nhiệm thi hành án, quyền kháng cáo của các đương sự theo luật định.

Ngày 07/9/2017, ông L đại diện theo ủy quyền của Công ty B có đơn kháng cáo toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 07/2017/LĐ-ST ngày 24/8/2017 của Tòa án nhân dân thành phố V với lý do: Tòa án cấp sơ thẩm chưa xem xét hết các quy định pháp luật và lý do mà Công ty B làm căn cứ ban hành quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông N. Yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng công nhận Quyết định số 15/QĐ-DLBĐ ngày

16/3/2016 của Công ty B và Công ty B không phải bồi thường cho ông N.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Ông N cho rằng: Hiệu quả hoạt động của Khách sạn B không bị lỗ; Phương án sử dụng lao động là trái pháp luật (không được chuyển sang cơ quan chức năng, nội dung không đúng Điều 46 Bộ luật lao động, không thông qua tổ chức công đoàn có con dấu của Khách sạn B, không thông báo công khai cho người lao động biết); việc Công ty B thông báo tạm hoãn hợp đồng lao động và ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là không có căn cứ pháp luật.

- Ông L đại diện Công ty B và ông H bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho Công ty B có quan điểm:

+ Do số lượng lao động tại Khách sạn B quá nhiều (62 lao động/70 phòng); công tác tiếp thị và trang thiết bị không được đổi mới; việc điều hành quản lý không tốt nên căn cứ vào các báo cáo kiểm toán năm 2012, 2013, 2014 thì tổng quỹ lương tại Khách sạn B đều vượt quá quy định của Công ty B.

+ Việc cho thuê Khách sạn B là chủ trương chung phù hợp với thực tế khách quan của Công ty B. Người lao động tại Khách sạn B là thuộc quân số lao động của Công ty B, do đó khi cho thuê Khách sạn B thì vấn đề việc làm và chế độ lao động của người lao động được chuyển giao cho bên thuê có thời hạn (theo hợp đồng cho thuê tài sản) được áp dụng chung cho toàn thể người lao động tại Khách sạn B, trường hợp hết thời hạn thuê mà Công ty T không thuê phải chuyển sang đối tác thuê tài sản khác, hoặc trường hợp không có đối tác thuê Khách sạn B nữa, thì Công ty B sẽ tiếp tục trực tiếp điều hành việc kinh doanh hoạt động dịch vụ, du lịch và trực tiếp giải quyết chế độ lao động cho người lao động tại Khách sạn B.

+ Trước tình hình hiệu quả hoạt động kinh doanh của Khách sạn B không cao nên Công ty B đã tính toán thống nhất, thực hiện đúng quy trình, chọn phương án đảm bảo việc làm cho toàn thể người lao động là cho thuê Khách sạn B nhưng có 07/62 người lao động là không đồng ý trong đó có ông N nên đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của Công ty B và không chấp nhận khởi kiện của ông N.

- 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 tham gia tố tụng thực hiện đúng quy định của pháp luật.

+ Về nội dung: Do việc kinh doanh dịch vụ du lịch không hiệu quả nên Công ty B cho thuê Khách sạn B là phù hợp với thực tế khách quan. Trước khi lên phương án cho thuê Khách sạn B, Công ty B đã thông báo công khai cho người lao động biết, đại đa số người lao động chấp nhận phương án này và không có ý kiến gì, chỉ có 07/62 người lao động (trong đó có ông N không đồng ý, nên Công ty B ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông N là không vi phạm thời hạn

báo trước. Mặc dù phương án lao động của Công ty B tuy có sai về hình thức nhưng không ảnh hưởng đến nội dung nên đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của Công ty B, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông N.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

**** Về pháp nhân của người sử dụng lao động***: Căn cứ vào các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ thể hiện: Công ty B là công ty cổ phần du lịch, có tư cách pháp nhân độc lập, còn Khách sạn B trực thuộc Công ty B hoạt động theo hệ thống báo sổ, không có tư cách pháp nhân độc lập. Chính vì vậy, quá trình tuyển dụng và ký kết hợp đồng lao động làm việc tại Khách sạn B, cũng như quá trình giải quyết chế độ lao động của người lao động là đều diễn ra giữa người sử dụng lao động là Công ty B với người lao động chứ không phải là giữa Khách sạn B với người lao động.

**** Xét yêu cầu khởi kiện của người lao động là ông N và kháng cáo của người sử dụng lao động (Công ty B) liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động theo Quyết định số 15/QĐ-DLBĐ ngày 16/3/2016 như sau***:

1. Đối tượng lao động, hiệu quả hoạt động kinh doanh du lịch và nhu cầu thay đổi phương án hoạt động tại Khách sạn B:

- Đối tượng lao động: Theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 51/HĐLĐ ngày 18/6/2004 mà ông N đã ký kết với Công ty B thì ông N là Tổ trưởng tổ bảo vệ, làm việc tại Khách sạn B.

- Mặc dù tại phiên tòa phúc thẩm, ông N cho rằng việc kinh doanh dịch vụ du lịch của Khách sạn B là không bị lỗ, nhưng căn cứ vào các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ thể hiện, về hình thức Công ty B là công ty cổ phần có 90% vốn nhà nước. Quá trình hoạt động dịch vụ du lịch, điều kiện cơ sở vật chất tại Khách sạn B xuống cấp, cơ cấu tổ chức cồng kềnh (62 lao động/70 phòng), việc quản lý điều hành không được cải tiến …., về nội dung theo ông L, ông H đại diện Công ty B thì căn cứ vào các báo cáo kiểm toán cho thấy tổng quỹ lương tại Khách sạn B trong các năm 2012, 2013, 2014 đều vượt quá quy định của Công ty B, nên Hội đồng xét xử phúc thẩm xác định lời trình bày của đại diện Công ty Bưu Điện khẳng định hiệu quả hoạt động kinh doanh dịch vụ, du lịch của Khách sạn B đạt hiệu quả thấp là có cơ sở nên việc cần phải thay đổi phương án hoạt động kinh doanh dịch vụ, du lịch tại Khách sạn B là một nhu cầu tất yếu khách quan của Công ty B.

2. Việc thay đổi phương án hoạt động tại Khách sạn B của Công ty B:

Về nguyên tắc thì người sử dụng lao động được quyền chủ động thay đổi cơ cấu tổ chức, phạm vi quy mô hoạt động sản xuất kinh doanh… của doanh nghiệp phù hợp với nhu cầu thực tế khách quan. Và trong trường hợp nếu việc cơ cấu lại hoạt động của doanh nghiệp dẫn tới phạm vi quy mô hoạt động bị thu hẹp hay mở rộng đòi hỏi phải có sự thay đổi, điều chuyển, sắp xếp lại lao động đối với người lao động, thì người sử dụng lao động phải xây dựng phương án lao động theo quy định tại Điều 44 Bộ luật lao động.

Tuy nhiên tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện theo ủy quyền của Công ty B

cho biết, do đặc thù người lao động tại Khách sạn B thuộc Công ty B hầu hết đều thuộc diện lao động không xác định thời hạn, nên mặc dù Công ty B có nhu cầu thay đổi phương án hoạt động Khách sạn B, nhưng bắt buộc phải đáp ứng điều kiện đảm bảo việc làm cho tất cả người lao động, do đó việc cho thuê Khách sạn B là phương án tối ưu nhất duy trì được việc làm của toàn bộ người lao động đang làm việc tại Khách sạn B. Trường hợp hết thời hạn thuê mà Công ty T không thuê nữa phải chuyển sang đối tác thuê khác, hoặc trường hợp không tìm được đối tác thuê, thì Công ty B sẽ trực tiếp điều hành việc kinh doanh hoạt động dịch vụ, du lịch tại Khách sạn B để tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động với người lao động tại Khách sạn B.

Căn cứ vào Điều 3.1.3 của Hợp đồng cho thuê tài sản số: 206/HĐTTS-DLBĐ lập ngày 15/11/2015 giữa Công ty B với Công ty T thì Công ty T "Phải sử dụng số lao động hiện có tại Khách sạn B". Tại Điều 6.2.2 cũng quy định nghĩa vụ của Công ty T phải "Trả lương và các khoản phụ cấp (nếu có) theo hợp đồng với người lao động nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng kể cả khi có biến động tiền lương hàng năm (nếu có) theo quy định của Chính phủ" và phải "Nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo mức bên A (Công ty B) đang nộp cho người lao động từ ngày 01/12/2015". Từ đó cho thấy việc Công ty B cho thuê Khách sạn B thực chất chỉ là sự chuyển giao người sử dụng lao động tạm thời trong một thời hạn nhất định (theo hợp đồng cho thuê tài sản) từ Công ty B sang đối tác thuê tài sản (cũng nhằm mục đích kinh doanh dịch vụ, du lịch) nên việc làm của người lao động tại Khách sạn B trước đó không bị xáo trộn, vẫn được duy trì đảm bảo hoạt động bình thường và không ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động. Do đó trong trường hợp này thì Công ty B không cần phải xây dựng phương án sử dụng lao động mới, khác để giải quyết vấn đề lao động dôi dư vì các vấn đề lao động và việc làm của người lao động không có biến động, vẫn được giữ nguyên và không có gì thay đổi.

Trên cơ sở thỏa thuận với bên thuê tài sản, ngày 15/10/2015 Công ty B có "Phương án sử dụng lao động tại Khách sạn B", thông báo cho người lao động tại Khách sạn B biết là "Bên thuê tài sản có trách nhiệm tiếp nhận và sử dụng toàn bộ số lao động hiện có đang làm việc tại khách sạn" tổng cộng là 62 người.

Do Công ty B thay đổi phương án hoạt động là cho thuê Khách sạn B nên việc làm của người lao động vẫn được duy trì đảm bảo, chế độ lao động của người lao động đã được thỏa thuận thống nhất chuyển giao có thời hạn (theo hợp đồng cho thuê tài sản) với bên thuê tài sản, do đó Công ty B phải tạm hoãn hợp đồng lao động (theo nhu cầu của doanh nghiệp và quyền lợi của chính người lao động) với người lao động, ngưng trả lương có thời hạn theo thời hạn cho thuê Khách sạn B, để người lao động ký hợp đồng lao động theo thời hạn thuê với Công ty T và hưởng lương từ Công ty T, theo thỏa thuận giữa 03 bên là Công ty B, Công ty T và người lao động là có căn cứ, phù hợp với thực tế khách quan.

Tuy nhiên, sau khi Công ty B thông báo công khai phương án cho thuê Khách sạn B đến toàn thể người lao động thì hầu hết người lao động đều chấp thuận đồng ý và ký hợp đồng lao động có thời hạn với Công ty T, chỉ có 07/62 người lao động trong đó có ông N là không đồng ý, nên Công ty B không thể thỏa

mãn sự mâu thuẫn và yêu cầu của 07/62 người lao động trong đó có ông N.

3. Tính hợp pháp của Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 15/QĐ-DLBĐ ngày 16/3/2016 của Công ty B đối với các ông N:

Mặc dù xuất phát từ tình hình thực tế khách quan Công ty B phải thông qua tổ chức Công đoàn và đã được Hội đồng quản trị đồng ý phê duyệt cho thuê Khách sạn B, nhưng ông N vẫn không đồng ý ký phụ lục tạm hoãn hợp đồng lao động với Công ty B để ký hợp đồng lao động có thời hạn với Công ty T theo chủ trương chung được đại đa số người lao động chấp nhận. Tuy nhiên để tạo điều kiện cho ông N có thời gian cân nhắc trước khi quyết định thì ngày 14/12/2015, Công ty B có Công văn số 242/DLBĐ-TGĐ (BL 161) đồng ý giải quyết tạm ngừng việc có hưởng lương cho ông N từ ngày 01/12/2015 đến ngày 31/12/2015. Hết thời hạn tạm ngừng việc có hưởng lương, ngày 26/01/2016 Công ty B có Công văn số 17/DLBĐ-TGĐ (BL 154) thông báo cho 07 người lao động trong đó có ông N ký phụ lục tạm hoãn hợp đồng lao động với Công ty B để ký hợp đồng lao động có thời hạn với Công ty T. Trường hợp 07 lao động trong đó có ông N không đồng ý ký phụ lục tạm hoãn hợp đồng lao động với Công ty B, thì Công ty B sẽ tiến hành chấm dứt hợp đồng lao động. Nhưng 07 lao động trong đó có ông N không có văn bản phản hồi về vấn đề này, vẫn không đi làm và vẫn hưởng lương từ Công ty B. Điều này thể hiện 07 lao động trong đó có ông N đã mặc nhiên chấp nhận quan điểm của Công ty B theo nội dung Công văn số 17/DLBĐ-TGĐ, là thỏa mãn quy định tại khoản 3, Điều 36 Bộ luật lao động.

Tiếp đến ngày 08/3/2016, Công ty B lại tổ chức cuộc họp đề nghị 07 lao động trong đó có ông N trở lại làm việc sau hơn 03 tháng tạm ngừng việc với mức lương theo quy định hiện hành, ai ở vị trí nào thì trở lại làm việc ở vị trí công tác đó nhưng ông N chỉ đồng ý làm việc tại Khách sạn B với Công ty B mà không đồng ý chuyển sang làm việc với Công ty T tại Khách sạn B, trong khi Công ty B đã chuyển giao Khách sạn B cho Công ty T thuê, nên mọi hoạt động kinh doanh du lịch tại Khách sạn B không còn thuộc quyền quản lý điều hành của Công ty B nữa, do đó Công ty B không thể đáp ứng yêu cầu của ông N nên đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 15/QĐ-DLBĐ ngày 16/3/2016 đối với ông N theo khoản 10 Điều 36 Bộ luật lao động là có căn cứ, đúng thẩm quyền và không vi phạm thời hạn báo trước.

- Đối với chế độ lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động của ông N:

+ Tại phiên tòa phúc thẩm ông N thừa nhận Công ty B đã giải quyết cho 07/62 người lao động trong đó có ông N không làm việc nhưng vẫn hưởng lương trong 03 tháng, đồng thời khi ban hành các quyết định chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty B đã chuyển trả qua tài khoản chế độ thôi việc mỗi năm ½ tháng lương cho ông N theo các ủy nhiệm chi tổng cộng là 24.847.500đ nên quyền và lợi ích hợp pháp của ông N đã được đảm bảo theo khoản 1, Điều 48 Bộ luật lao động.

+ Về chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội: Công ty Bưu Điện đã chốt sổ bảo hiểm cho ông N từ tháng 3/2016, cũng là thời gian chấm dứt hợp đồng lao động nên Công ty không phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế sau ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

Từ những viện dẫn nêu trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm thống nhất với quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát, chấp nhận kháng cáo của Công ty B, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông N.

Công ty B không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Áp dụng các khoản 3, khoản 10, Điều 36; khoản 1, Điều 48 Bộ luật Lao động. Khoản 2, Điều 308; Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự, tuyên xử:

Chấp nhận kháng cáo của Công ty Cổ phần Du lịch B, sửa toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 07/2017/LĐST ngày 24/8/2017 của Tòa án nhân dân thành phố V, như sau:

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Lại Văn N đề nghị hủy Quyết định số 15/QĐ-DLBĐ ngày 16/3/2016 của Công ty Cổ phần Du lịch B V/v Chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Lại Văn N.

- Công nhận Quyết định số 15/QĐ-DLBĐ ngày 16/3/2016 của Công ty Cổ phần Du lịch B v/v Chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Lại Văn N là hợp pháp.

- Về án phí:

+ Án phí lao động sơ thẩm: Ông Lại Văn N không phải nộp.

+ Án phí lao động phúc thẩm: Công ty Cổ phần Du lịch B được hoàn trả lại 300.000đ (ba trăm ngàn đồng) tiền tạm ứng án phí lao động phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số TU/2016/0003745 ngày 19/9/2017 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố V.

Trường hợp quyết định 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, 7a 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 Lao động phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án (ngày 04/6/2018).

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
Thẩm phán-Chủ tọa phiên tòa

Nơi nhận:
-VKSND tỉnh;
-TAND TP. V;
-Chi cục THA dân sự TP. V;
-Các đương sự;
-Lưu hồ sơ.

Nguyễn Thị Quang