

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH SÓC TRĂNG**

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

Bản án số: **01/2022/LĐ-PT**

Ngày: 04 - 01 - 2022

V/v Tranh chấp tiền trợ cấp khi chấm
dứt hợp đồng lao động.

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

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Phạm Hùng Nuôi.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Quốc Định.

Bà Trương Tổ Hương.

- Thư ký phiên tòa: Bà Trần Thị Thu Uyên - Thư ký Toà án nhân dân tỉnh Sóc Trăng.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Sóc Trăng tham gia phiên tòa:
Ông Nguyễn Minh Trí - Kiểm sát viên.

Ngày 04 tháng 01 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Sóc Trăng xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 02/2021/TLPT-LĐ ngày 06 tháng 08 năm 2021, về việc “*Tranh chấp tiền trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án Lao động sơ thẩm số 02/2021/LĐ-ST ngày 27 tháng 05 năm 2021 của Tòa án nhân dân thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 171/2021/QĐ-PT ngày 06 tháng 10 năm 2021, giữa các đương sự:

- Các nguyên đơn:

1/ Ông Trần Hoàng M, sinh năm 1968; Địa chỉ: Ấp C, xã T, huyện L, tỉnh Sóc Trăng. (vắng mặt)

2/ Ông Điền Ngọc T, sinh năm 1976; Địa chỉ: Số nhà 801, đường P, Phường T, thành phố S, tỉnh Sóc Trăng. (vắng mặt)

* *Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn:* Bà Nguyễn Thị Mỹ L, sinh năm 1958; Địa chỉ: Số 132/130, đường H, phường T, quận N, thành phố Cần Thơ (theo Giấy ủy quyền ngày 25/2/2020 và ngày 02/3/2020 – BL 50,74). (có mặt)

- Bị đơn: Công ty cổ phần M Sóc Trăng; Địa chỉ: Số x, đường P, Phường T, thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng.

* *Người đại diện theo pháp luật của bị đơn:* Ông Trần Ngọc H – Tổng Giám đốc Công ty cổ phần M Sóc Trăng. (vắng mặt)

* *Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn:* Bà Nguyễn Thị H, sinh năm 1962; Địa chỉ: Số nhà 290/9C, đường L, phường H, quận N, thành phố Cần Thơ. (có mặt)

- *Người kháng cáo:* Ông Trần Hoàng M và ông Điền Ngọc T là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ, nội dung vụ án, quyết định bản án sơ thẩm và nội dung kháng cáo được tóm tắt như sau:

1- Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn Trần Hoàng M và Điền Ngọc T là bà Nguyễn Thị Mỹ L trình bày:

Các nguyên đơn là ông Trần Hoàng M và ông Điền Ngọc T là người lao động của Công ty cổ phần M Sóc Trăng (sau đây viết tắt là Công ty). Vào tháng 01/1998, ông Trần Hoàng M và ông Điền Ngọc T ký Hợp đồng lao động với Công ty cổ phần M Sóc Trăng, loại hợp đồng không xác định thời hạn. Ngày 26/7/2019 và ngày 04/09/2019, ông Trần Hoàng M và ông Điền Ngọc T nhận Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty với lý do nghỉ việc theo nguyện vọng. Công ty xác nhận thời gian làm việc thực tế để hưởng trợ cấp, ông Trần Hoàng M là 11 năm và ông Điền Ngọc T là 13 năm.

Công ty thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho ông M ngày 20/08/2019 số tiền là 30.332.500 đồng và cho ông T ngày 02/10/2019 số tiền là 32.435.000 đồng, nhưng thanh toán không đúng theo quy định của pháp luật. Công ty chỉ lấy mức lương bình quân tối thiểu thực lĩnh để làm căn cứ chi trả trợ cấp mà không áp dụng mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động hiện hành nên gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông M và ông T.

Nay ông M và ông T yêu cầu Công ty áp dụng mức lương tối thiểu vùng (3.250.000đ) và cộng thêm 7% lao động đã qua đào tạo ($227.500đ = 3.250.000đ \times 7\%$) theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 3, điểm b khoản 1 Điều 5 Nghị định 157/2018/NĐ-CP ngày 16/11/2018 của Chính phủ, để làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động. Yêu cầu Tòa án buộc Công ty trả trợ cấp thôi việc cho:

- Nguyên đơn M số tiền 80.330.250đồng (Mức lương tối thiểu vùng và 7% là $3.477.500đ \times$ hệ số lương 4,2 x 5,5 tháng lương). Công ty đã trả cho nguyên đơn M số tiền là 30.332.500đồng, nên Công ty còn phải trả thêm cho nguyên đơn M số tiền 49.997.750đồng ($80.330.250đ - 30.332.500đ$).

- Nguyên đơn T số tiền 84.538.025đồng (Mức lương tối thiểu vùng và 7% là $3.477.500đ \times$ hệ số lương 3,74 x 6,5 tháng lương). Công ty đã trả cho nguyên đơn T số tiền là 32.435.000đồng, nên Công ty còn phải trả thêm cho nguyên đơn T số tiền 52.103.025đồng ($84.538.025đ - 32.435.000đ$).

2. Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn, bà Nguyễn Thị H trình bày:
Ông Trần Hoàng M và ông Điền Ngọc T đều là người lao động của Công ty, theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Tổng thời gian làm việc cho Công ty, đối với ông M là 11 năm và ông T là 13 năm.

Ông M nghỉ việc theo Quyết định số 128A/QĐ-TGĐ.2019 ngày 26/7/2019, Công ty đã chi trả trợ cấp thôi việc cho ông M số tiền 30.332.500đồng. Ông T nghỉ việc theo Quyết định số 141/QĐ-TGĐ.2019 ngày 04/9/2019, Công ty đã chi trả trợ cấp thôi việc cho ông T số tiền 32.435.000đồng.

Đối với yêu cầu khởi kiện của các nguyên đơn thì bị đơn không đồng ý vì:

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 21, Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015: Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động để thực hiện công việc nhất định, bao gồm: Mức lương theo công việc hoặc chức danh là mức lương trong thang lương, bảng lương do người sử dụng lao động xây dựng theo quy định tại Điều 93 của Bộ luật Lao động.

- Căn cứ Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ về việc quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương, năm 2018 Công ty đã xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương làm căn cứ chi trả tiền lương cho người lao động, thang bảng lương này Công ty đã đăng ký và được sự chấp thuận của Phòng Lao động – Thương binh xã hội thành phố Sóc Trăng (tại Thông báo số 07/TB-LĐTBXH ngày 31/1/2018).

- Theo hệ thống thang bảng lương nói trên thì mức lương bình quân của 06 tháng liền kề trước khi nghỉ việc, của ông M (từ tháng 02/2019 – 07/2019) là 4.523.000đ/tháng và của ông T (từ tháng 03/2019 – 8/2019) là 3.997.000đ/tháng. Mức lương này là cơ sở để Công ty trả lương hàng tháng cho ông M và ông T.

Tuy nhiên, ông M và ông T có thâm niên làm việc lâu năm tại Công ty, nên Công ty lấy mức lương đóng bảo hiểm xã hội cho ông M là 5.515.000đồng/tháng và ông T là 4.990.000đồng/tháng để làm căn cứ trả tiền trợ cấp cho ông M và ông T. Công ty đã áp dụng mức lương này để làm căn cứ trả tiền trợ cấp thôi việc là có phần lợi cho ông M và ông T (mức lương trả trợ cấp thôi việc lớn hơn mức lương tại hệ thống thang, bảng lương Công ty xây dựng và đã được Cơ quan quản lý về lao động của địa phương chấp thuận).

Việc các nguyên đơn yêu cầu Công ty lấy hệ số lương (ông M 4,20 và ông T 3,74) nhân với mức lương tối thiểu vùng 3.477.500đồng làm mức lương chi trả trợ cấp thôi việc là không đúng, vì hệ số 3,74 và 4,20 là tính theo ngạch, bậc từ tháng 12/2015, lúc đó Công ty chưa xây dựng hệ thống thang bảng lương riêng mà vẫn áp dụng theo hệ thống thang, bảng lương của các công ty Nhà nước ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004. Nhưng từ tháng 01/2018 Công ty đã xây dựng hệ thống thang bảng lương theo hướng dẫn tại Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính Phủ. Hệ thống thang bảng lương này làm cơ sở để chi trả lương cho người lao động và được thực hiện từ tháng 01/2018 đến tháng 11/2019.

Do đó, việc Công ty trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông M là 30.332.500 đồng (11 năm x 5.515.000 đồng x $\frac{1}{2}$) và ông T là 32.435.000 đồng (13 năm x 4.990.000 đồng x $\frac{1}{2}$) là đúng quy định của pháp luật nên Công ty không chấp nhận đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trần Hoàng M và ông Điền Ngọc T.

* Sự việc được Tòa án nhân dân thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng thụ lý, giải quyết. Tại Bản án Lao động sơ thẩm số 02/2021/LĐ-ST ngày 27 tháng 05 năm 2021, đã quyết định:

Căn cứ: Điểm b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 95, khoản 4 Điều 96, Điều 271, Điều 273, Điều 280 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Khoản 3 Điều 36, Điều 48 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án; khoản 1 Điều 8 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16 tháng 11 năm 2015 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của các nguyên đơn ông Trần Hoàng M, ông Điền Ngọc T về việc yêu cầu buộc Công ty cổ phần M Sóc Trăng thanh toán thêm tiền trợ cấp thôi việc cụ thể cho ông Trần Hoàng M số tiền 49.997.750 đồng (bốn mươi chín triệu chín trăm chín mươi bảy nghìn bảy trăm năm mươi đồng), ông Điền Ngọc T số tiền 52.103.025 đồng (năm mươi hai triệu một trăm lẻ ba nghìn không trăm hai mươi lăm đồng).

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí sơ thẩm và thông báo quyền kháng cáo của các đương sự theo luật định.

* Ngày 02/06/2021, nguyên đơn Trần Hoàng M và Điền Ngọc T đồng có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân thành phố Sóc Trăng. Với lý do: Tòa án cấp sơ thẩm không xem xét đầy đủ, chính xác và khách quan các chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, cũng như lời trình bày tại phiên tòa nên bác yêu cầu khởi kiện ảnh hưởng đến quyền và lợi ích chính đáng của nguyên đơn. Yêu cầu cấp phúc thẩm xem xét lại và chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

* Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của các nguyên đơn là bà Nguyễn Thị Mỹ L không rút lại đơn khởi kiện và giữ nguyên nội dung kháng cáo của nguyên đơn Trần Hoàng M và Điền Ngọc T. Các đương sự không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

* Kiểm sát viên phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ và chấp hành pháp luật tố tụng của những người tiến hành tố tụng và tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm và tại phiên tòa phúc thẩm. Đồng thời, phát biểu quan điểm về tính có căn cứ và hợp pháp của kháng cáo và cho rằng kháng cáo của người kháng cáo là không có cơ sở, đề nghị Hội đồng xét xử không

chấp nhận kháng cáo, áp dụng khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án, được thẩm tra các chứng cứ tại phiên tòa, căn cứ vào kết quả tranh tụng, ý kiến phát biểu và đề nghị của Kiểm sát viên và những người tham gia tố tụng, Hội đồng xét xử nhận định:

[I] Về tố tụng:

[1] Về chủ thể, nội dung, hình thức đơn kháng cáo và thời hạn kháng cáo của Trần Hoàng M và Điền Ngọc T là đúng theo quy định tại Điều 271, Điều 272 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015, nên kháng cáo hợp lệ và đúng theo luật định, vụ án được xem xét lại theo trình tự phúc thẩm đối với nội dung kháng cáo và có liên quan đến việc kháng cáo.

[2] Tại phiên tòa phúc thẩm, tuy nguyên đơn và bị đơn đều vắng mặt nhưng có người đại diện, việc vắng mặt cũng không gây trở ngại cho việc xét xử. Do vậy, Hội đồng xét xử căn cứ theo quy định tại khoản 3 Điều 296 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015, tiến hành xét xử vụ án.

[II] Về nội dung:

[1] Các đương sự thừa nhận và thống nhất, nguyên đơn Trần Hoàng M và Điền Ngọc T là người lao động của Công ty, theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Công ty ký hợp đồng lao động với nguyên đơn Trần Hoàng M vào ngày 01/01/2000 (BL 46), với nguyên đơn Điền Ngọc T vào ngày 01/01/1998 (BL 59).

[2] Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động theo nguyện vọng với nguyên đơn Trần Hoàng M kể từ ngày 01/8/2019, theo Quyết định số 128A/QĐ-TGĐ.2019 ngày 26/7/2019 (BL 48); với nguyên đơn Điền Ngọc T kể từ ngày 07/09/2019, theo Quyết định số 141/QĐ-TGĐ.2019 ngày 04/9/2019 (BL 72).

[3] Các nguyên đơn với Công ty thống nhất về thời gian tính trợ cấp của nguyên đơn M là 11 năm và của nguyên đơn Điền Ngọc T là 13 năm. Ngày 20/08/2019 và ngày 02/10/2019, Công ty đã thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn M số tiền 30.332.500đồng và cho nguyên đơn T số tiền 32.435.000đồng. Các nguyên đơn xác nhận có nhận số tiền này.

[4] Tuy nhiên, theo các nguyên đơn cho rằng Công ty thanh toán tiền trợ cấp thôi việc không đúng quy định của pháp luật lao động hiện hành, Công ty chỉ lấy mức lương bình quân tối thiểu thực lãnh để làm căn cứ chi trả trợ cấp mà không áp dụng mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động nên gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của các nguyên đơn. Từ đó, các nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc Công ty áp dụng Mức lương tối thiểu vùng (3.250.000đ) và cộng thêm 7% lao động đã qua đào tạo ($227.500đ = 3.250.000đ \times 7\%$) theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều

3, điểm b khoản 1 Điều 5 Nghị định 157/2018/NĐ-CP ngày 16/11/2018 của Chính phủ, để làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động.

[5] Theo đó, các nguyên đơn yêu cầu Tòa án buộc Công ty trả trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn M số tiền 80.330.250 đồng (Mức lương tối thiểu vùng và 7% là 3.477.500đ x hệ số lương 4,20 x 5,5 tháng lương) và nguyên đơn T số tiền 84.538.025đồng (Mức lương tối thiểu vùng và 7% là 3.477.500đ x hệ số lương 3,74 x 6,5 tháng lương). Công ty đã trả cho nguyên đơn M số tiền là 30.332.500đồng và nguyên đơn T số tiền là 32.435.000đồng, Công ty còn phải trả cho nguyên đơn M số tiền là 49.997.750đồng và nguyên đơn T số tiền là 52.103.025đồng.

[6] Xét thấy, ngày 01/8/2019 và ngày 07/09/2019 Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn Trần Hoàng M và Điền Ngọc T, là theo nguyện vọng của các nguyên đơn, thuộc trường hợp “*Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động*” theo quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2012 (tương ứng khoản 3 Điều 34 Bộ luật lao động năm 2019) nên Công ty đã thực hiện trả trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn Trần Hoàng M và Điền Ngọc T là đúng theo quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012 (tương ứng Điều 46 Bộ luật lao động năm 2019).

[7] Theo quy định tại khoản 1 Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012 “*Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương*” và khoản 2 Điều 48 của Bộ luật lao động năm 2012 “*Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc*”. Do đó, Công ty phải có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho các nguyên đơn mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương, với tổng thời gian các nguyên đơn đã làm việc thực tế cho Công ty, trừ đi thời gian các nguyên đơn đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp (tính đến tháng 12/2008). Công ty đã thực hiện chi trả trợ cấp thôi việc cho các nguyên đơn mỗi năm làm việc nửa tháng tiền lương, nguyên đơn M với tổng thời gian thực tế làm việc cho Công ty là 11 năm nên Công ty chi trả 5,5 tháng tiền lương, nguyên đơn T với tổng thời gian thực tế làm việc cho Công ty là 13 năm nên Công ty chi trả 6,5 tháng tiền lương là đúng theo quy định tại khoản 1 và 2 Điều 48 của Bộ luật lao động năm 2012 (tương ứng khoản 1 và 2 Điều 46 của Bộ luật lao động năm 2019).

[8] Tuy nhiên, về tiền lương để tính trợ cấp thôi việc, Công ty lấy mức lương đóng bảo hiểm xã hội cho các nguyên đơn (bình quân ông M 5.515.000đồng/tháng và ông T 4.990.000đồng/tháng) để làm căn cứ tính tiền lương chi trả cho các nguyên đơn. Nhưng các nguyên đơn thì không đồng ý, yêu cầu Công ty áp dụng “Mức lương tối thiểu vùng” và cộng thêm 7% lao động đã qua đào tạo theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 3, điểm b khoản 1 Điều 5 Nghị định 157/2018/NĐ-

CP ngày 16/11/2018 của Chính phủ, nhân với hệ số lương để làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với các nguyên đơn.

[9] Xét thấy, ngày 26/01/2018 Công ty đã xây dựng và ban hành hệ thống thang lương, bảng lương theo Quyết định số 01/QĐ-HĐQT.2018 ngày 26/01/2018 của Hội đồng quản trị Công ty, để làm căn cứ chi trả tiền lương cho người lao động kể từ tháng 01/2018 (BL 173-176); hệ thống thang lương, bảng lương này Công ty đã đăng ký và tại Thông báo số 07/TB-LĐTBXH ngày 31/01/2018 Phòng Lao động – Thương binh xã hội thành phố Sóc Trăng chấp thuận cho triển khai thực hiện (BL 177). Về nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động, cũng như thực hiện của Công ty là đảm bảo đúng theo qui định tại Điều 7, Điều 8 và điểm a khoản 2 Điều 10 Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ về việc quy định chi tiết thi hành của một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương và theo hướng dẫn tại khoản 7 Điều 18 Thông tư số 17/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22/04/2015 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. Hệ thống thang lương, bảng lương này được áp dụng kể từ tháng 01/2018 đến tháng 11/2019 thì được thay thế bởi hệ thống thang lương, bảng lương ban hành theo Quyết định số 01/QĐ-ĐST/2019 ngày 01/11/2019 của Tổng Giám đốc Công ty.

[10] Trên thực tế hệ thống thang lương, bảng lương nêu trên Công ty đã áp dụng, thực hiện trả lương cho người lao động trong Công ty (trong đó có các nguyên đơn) kể từ tháng 01/2018 và thực hiện chi trả cho các nguyên đơn đến khi chấm dứt hợp đồng lao động, khi áp dụng thực hiện nói chung hàng tháng ký và nhận tiền lương người lao động, cũng như các nguyên đơn không có khiếu nại hay phản đối, khi Công ty chi trả tiền trợ cấp các nguyên đơn đồng ý nhận và cũng không khiếu nại. Tại thời điểm Công ty chi trả trợ cấp cho các nguyên đơn thì hệ thống thang lương, bảng lương nêu trên vẫn còn hiệu lực và phù hợp theo quy định của pháp luật về lao động.

[11] Mặc dù, trước khi xây dựng và ban hành hệ thống thang lương, bảng lương theo Quyết định số 01/QĐ-HĐQT.2018 ngày 26/01/2018 của Hội đồng quản trị Công ty, ngày 27/09/2016 Hội đồng quản trị Công ty có Thông báo số 126/TB-HĐQT.2016 thông nhất chủ trương chi trả trợ cấp thôi việc, mất việc theo đề nghị của Ban điều hành tại Tờ trình số 34/TT-TGĐ.2016 ngày 26/9/2016 cho một số đối tượng cụ thể; cũng như sau khi xây dựng và ban hành hệ thống thang lương, bảng lương theo Quyết định số 01/QĐ-HĐQT.2018 ngày 26/01/2018 của Hội đồng quản trị Công ty, ngày 06/02/2018 Hội đồng quản trị Công ty có Thông báo số 25A/TB-HĐQT.2018 chấp thuận chủ trương chi trả trợ cấp thôi việc, mất việc theo tinh thần Thông báo số 126/TB-HĐQT.2016 ngày 27/09/2016 và đề nghị của Tổng Giám đốc tại Tờ trình số 24A/TT-BTGD.2018 ngày 06/02/2018 cho đối tượng là người lao động có thời gian công tác từ năm 2008 trở về trước. Tuy nhiên, tại thời điểm các nguyên đơn thôi việc theo tự nguyện thì các Thông báo số 126/TB-HĐQT.2016 ngày 27/09/2016 và Công ty có Thông báo số 25A/TB-HĐQT.2018 ngày 06/02/2018 đã hết hiệu lực kể từ ngày 04/07/2019 (theo Thông báo số 06/TB-HĐQT/2019 ngày 04/07/2019. Đồng thời, theo Quy chế thanh toán tiền lương và các chế độ cho người lao động, ban hành kèm theo Quyết định số 17/QĐ-

HĐQT/2019 ngày 07/4/2019 của Hội đồng quản trị (có hiệu lực kể từ ngày 04/07/2019), tại Điều 14 cũng quy định trợ cấp thôi việc và mất việc “*Thực hiện theo quy định của pháp luật về lao động hiện hành*” và tại Điều 16 quy định “*Quy chế và Văn bản quy định về tiền lương, thưởng cho người lao động làm việc tại Công ty ban hành trước đây trái với quy chế này đều bãi bỏ*”.

[12] Mặt khác, theo hệ thống thang lương, bảng lương thì mức lương bình quân 06 tháng liền kề trước khi nghỉ việc của nguyên đơn M 4.523.000đ/tháng và của nguyên đơn T 3.997.000đ/tháng, nhưng Công ty chỉ trả cho các nguyên đơn theo mức lương Công ty đóng bảo hiểm xã hội, theo bình quân thì nguyên đơn M 5.515.000đ/tháng và nguyên đơn T 4.990.000đ/tháng là có lợi cho các nguyên đơn.

[13] Từ những phân tích nêu trên, Công ty đã thực hiện chi trả trợ cấp thôi việc cho các nguyên đơn là đúng pháp luật, theo kháng cáo các nguyên đơn yêu cầu Công ty áp dụng “Mức lương tối thiểu vùng” và cộng thêm 7% lao động đã qua đào tạo, nhân với hệ số lương để làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với các nguyên đơn là không có cơ sở xem xét, nên kháng cáo của các nguyên đơn không được Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm chấp nhận.

[14] Kiểm sát viên đề nghị không chấp nhận toàn bộ nội dung kháng cáo của người kháng cáo, áp dụng khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015 giữ nguyên bản án sơ thẩm là có căn cứ, nên được Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm chấp nhận.

[15] Tuy kháng cáo không được chấp nhận, bản án sơ thẩm được giữ nguyên, nhưng người kháng cáo là người lao động nên được miễn nộp tiền án phí phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 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.

[16] Các quyết định khác của bản án dân sự sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị đã có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết hạn kháng cáo, kháng nghị theo quy định tại Điều 273 và Điều 280 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 và khoản 6 Điều 313 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 12 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;

1/. Không chấp nhận kháng cáo của người kháng cáo Trần Hoàng M và Điền Ngọc T.

2/. Giữ nguyên Bản án Lao động sơ thẩm số 02/2021/LĐ-ST ngày 27 tháng 05 năm 2021 của Tòa án nhân dân thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng. Như sau:

“Căn cứ: điểm b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 95, khoản 4 Điều 96, Điều 271, Điều 273, Điều 280 của Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 3 Điều 36, Điều 48 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án; khoản 1 Điều 8 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTĐ ngày 16 tháng 11 năm 2015 của Bộ Lao động Thương binh và Xã Hội hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

Tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của các nguyên đơn ông Trần Hoàng M, ông Điền Ngọc T về việc yêu cầu buộc Công ty cổ phần M Sóc Trăng thanh toán thêm tiền trợ cấp thôi việc cụ thể cho ông Trần Hoàng M số tiền 49.997.750 đồng (bốn mươi chín triệu chín trăm chín mươi bảy nghìn bảy trăm năm mươi đồng), ông Điền Ngọc T số tiền 52.103.025 đồng (năm mươi hai triệu một trăm lẻ ba nghìn không trăm hai mươi lăm đồng).

Về án phí dân sự sơ thẩm: Các nguyên đơn ông Trần Hoàng M, ông Điền Ngọc T được miễn nộp tiền án phí dân sự sơ thẩm.”

3/. Án phí dân sự phúc thẩm: Người kháng cáo Trần Hoàng M và Điền Ngọc T được miễn nộp.

4/. Các quyết định khác của bản án dân sự sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị đã có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết hạn kháng cáo, kháng nghị.

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

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014) thì người được thi hành án, 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, 7a và 9 Luật Thi hành án dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014), thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014).

Nơi nhận:

- Các đương sự;
- VKSND tỉnh Sóc Trăng;
- VKSND TP S;
- TAND TP S;
- Chi cục THADS TP.S;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

(Đã ký tên, đóng dấu)

Phạm Hùng Núi