

**TÒA ÁN NHÂN DÂN  
THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG**

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

Bản án số: 06/2022/LĐ-PT  
Ngày 09-12-2022  
V/v tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động  
theo hình thức sa thải

**NHÂN DANH  
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG**

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Bà Vũ Thị Bích Diệp

*Các Thẩm phán:* Bà Trần Thị Vân Thúy  
Bà Lương Thị Hải Hà.

**- Thư ký phiên tòa:** Bà Phạm Thị Hương Giang - Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Hải Phòng.

**- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hải Phòng:** Ông Cấn Mạnh Cường - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 09 tháng 12 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hải Phòng xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 04/2022/TLPT-LĐ ngày 25 tháng 10 năm 2022 về tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

Do Bản án dân sự sơ thẩm số 03/2022/LĐ-ST ngày 05 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Q, thành phố Hải Phòng bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 07/2022/QĐPT-LĐ ngày 15 tháng 11 năm 2022 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Nguyễn Khắc T; nơi cư trú: Số 31/34/92 T, phường M, quận Q, thành phố H. Có mặt.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Phạm Văn H; nơi đăng ký thường trú: Số 86 N, tổ dân phố L 2, phường N, quận K, thành phố H; chỗ ở hiện nay: Số 26B/633 T, phường V, quận L, thành phố H; là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền ngày 31 tháng 8 năm 2021). Có mặt tại phiên tòa, vắng mặt khi tuyên án có lý do.

2. Bị đơn: Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L; địa chỉ: Số 5/92 L, phường M, quận Q, thành phố H.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Trần Minh T; nơi đăng ký thường trú: Phòng 113B, nhà K5, khu tập thể Đại học B, phường B, quận H, thành phố H; chỗ ở hiện nay: Căn hộ 3507, tòa nhà V, phố V, phường P, quận Đ, thành phố N; là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền ngày 20 tháng 10 năm 2022). Có mặt.

3. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Bảo hiểm Xã hội thành phố H; địa chỉ: Số 2 T, phường M, quận H, thành phố H.

Người đại diện hợp pháp của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Ông Phạm Văn M; chức vụ: Phó trưởng phòng phụ trách - Phòng Quản lý thu và bà Nguyễn Thị Quỳnh T; chức vụ: Phó trưởng phòng - Phòng Quản lý thu. Vắng mặt (có đơn đề nghị xét xử vắng mặt).

4. Người kháng cáo:

- Ông Nguyễn Khắc T - là nguyên đơn.

- Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L - là bị đơn.

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*Trong đơn khởi kiện đề ngày 15 tháng 6 năm 2021, đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện đề ngày 27 tháng 8 năm 2021 và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn là ông Nguyễn Khắc T và người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Phạm Văn Hóa thống nhất trình bày:*

Ông Nguyễn Khắc T tham gia bộ đội từ tháng 9/1983 đến tháng 7/1987 xuất ngũ về làm việc tại Công ty Xây lắp Thủy sản I (nay là Công ty Cổ phần Đầu tư và xây lắp Hạ L) đến tháng 3/1993. Từ tháng 04/1993 đến tháng 01/2004, ông T nghỉ việc không tham gia bảo hiểm xã hội. Từ ngày 15 tháng 02 năm 2004, ông T tiếp tục làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn tại Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L (gọi tắt là Công ty Xây lắp Hạ L).

Ngày 01 tháng 10 năm 2020, Giám đốc Công ty Xây lắp Hạ L là bà Nguyễn Thị Hiền làm việc với Tổ bảo vệ Công ty gồm ông T, ông Lê Ngọc L và ông Vũ Văn Thái. Tại buổi làm việc, bà Hiền tuyên bố (không có văn bản): Cả tổ bảo vệ ngừng làm việc và bàn giao công việc cho lực lượng bảo vệ của Công ty TNHH Dịch vụ bảo vệ Hoàng Lê. Ngày 08 tháng 12 năm 2020, Giám đốc Công ty Xây lắp Hạ L ban hành Quyết định số 03/QĐ-CPHL; theo đó, ông T “....*nghỉ chờ việc có tham gia BHXH từ ngày 01/10/2020 đến hết ngày 31/12/2020*” (Điều 1); “...*bàn giao công tác là 45 ngày kể từ ngày 01/10/2020 đến hết ngày 15/11/2020*” (Điều 2). Trên thực tế ông T mới được nhận lương tháng 10/2020 là 3.800.000 đồng, còn tháng 11+12/2020 ông T chưa được nhận lương.

Sau khi hết thời hạn nghỉ chờ việc, ông T liên tục có văn bản hoặc trực tiếp gặp gỡ đại diện Công ty yêu cầu được tiếp tục làm việc hoặc ban hành quyết định

cho thôi việc và giải quyết quyền lợi cho ông T theo quy định của Bộ luật Lao động nhưng đều không nhận được phản hồi.

Ngày 26 tháng 4 năm 2021, ông T có “*Đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp về lao động*”, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội quận Q đã cử hòa giải viên và mời các bên tham gia hòa giải nhưng việc hòa giải không thành do vắng mặt người đại diện hợp pháp của Công ty Xây lắp Hạ L.

Ngày 20 tháng 7 năm 2021, Công ty Xây lắp Hạ L ban hành văn bản số 57/TB-LĐ; theo đó, Công ty yêu cầu ông T có mặt để tiếp nhận công việc vào hồi 09 giờ ngày 02 tháng 8 năm 2021 tại Ban bảo vệ Công ty tại khu vực kho bên hàng hóa địa chỉ km số 9 Quán Toan, quận Hồng Bàng, thành phố Hải Phòng. Ông T đã có mặt đúng thời gian và địa điểm nêu trên để nhận nhiệm vụ nhưng tại đó chỉ có duy nhất một bảo vệ (ông Đặng Văn Phẩm là bảo vệ của Công ty Hoàng Lê) ngoài ra không có ai là đại diện cho Công ty giao nhiệm vụ cho ông T. Ông T ngồi chờ đến 10 giờ 16 phút và nhờ ông Đặng Văn Phẩm xác nhận bằng văn bản việc ông T đã đến nhận nhiệm vụ nhưng không có đại diện của Công ty giao việc và ra về. Ngay trong ngày, ông T đã có văn bản gửi Giám đốc Công ty Xây lắp Hạ L báo cáo lại sự việc và tiếp tục đề nghị hòa giải.

Ngày 07 tháng 8 năm 2021 Công ty Xây lắp Hạ L ban hành Văn bản số 60/TB-LĐ thông báo xử lý kỷ luật sa thải đối với ông T với lý do: “*Theo báo cáo của bộ phận thường trực của Công ty tại địa chỉ trên, Ông chỉ có mặt chưa quá 30 phút đầu giờ sáng ngày 02 tháng 8 năm 2021 rồi tự động bỏ về mà không thông báo cho đại diện người sử dụng lao động. Vì vậy, Công ty thông báo việc thực hiện thủ tục xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng*”.

Ngày 12 tháng 8 năm 2021, ông T nhận được Văn bản số 61/TB-LĐ của Công ty Xây lắp Hạ L thông báo về việc hợp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với người lao động là ông T do tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

Ngày 25 tháng 8 năm 2021, ông T nhận được Văn bản số 63/TB-LĐ của Công ty Xây lắp Hạ L thông báo về việc áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với ông T theo Biên bản họp xử lý vi phạm kỷ luật lao động số 62/BB-KLLĐ ngày 25 tháng 8 năm 2021, “Quyết định xử lý kỷ luật lao động” số 01/QĐ-KLLĐ ngày 25 tháng 8 năm 2021 và trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông T.

Trước khi bị sa thải, từ tháng 01/2019 ông T chỉ được hưởng mức lương là 3.800.000 đồng/tháng với lý do trừ bảo hiểm xã hội trong khi quyết định nâng lương của ông T có mức lương là 4.698.000 đồng/tháng. Sau khi được trả sổ bảo hiểm xã hội, ông T mới biết là mình bị Công ty trừ tiền lương lớn hơn số tiền mà Công ty đóng ghi trên sổ bảo hiểm xã hội. Ông T không biết Công ty Xây lắp Hạ L có nội quy, thỏa ước lao động tập thể và có đăng ký thang bảng lương hay không vì

không thông báo cho người lao động biết, cũng không công khai những nội dung chính của nội quy hoặc thỏa ước lao động tập thể tại trụ sở Công ty.

Do ban đầu Công ty Xây lắp Hạ L cho ông T nghỉ chờ việc hưởng nguyên lương, có tham gia bảo hiểm xã hội. Hết thời gian nghỉ chờ việc Công ty không bố trí, sắp xếp công việc cho ông T mặc dù ông T yêu cầu được đi làm. Sau đó Công ty ban hành Quyết định xử lý kỷ luật sa thải đối với ông T trái pháp luật, ảnh hưởng đến quyền lợi nên ông T khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau:

- Huỷ Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01/QĐ-KLLĐ ngày 25 tháng 8 năm 2021 của Giám đốc Công ty Xây lắp Hạ L về việc sa thải ông Nguyễn Khắc T và phải nhận ông T trở lại làm việc tại số 5/92 Lê Thánh Tông (số 407 Lê Lai) theo hợp đồng lao động đã giao kết với chức danh là Tổ trưởng tổ bảo vệ.

- Thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sa thải trái pháp luật. Theo Quyết định ngày 24 tháng 12 năm 2018 của Công ty Xây lắp Hạ L thì mức lương của ông T hưởng từ ngày 01 tháng 01 năm 2019 là 4.698.000 đồng. Tuy nhiên, do mức lương tối thiểu vùng tăng nên theo mức lương của ông T cũng phải được tăng theo tỷ lệ tăng lương tối thiểu vùng. Do vậy, mức lương ông T yêu cầu là 5.179.200 đồng/tháng.

Ngoài ra, Công ty Xây lắp Hạ L phải trả cho ông T tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông T không được làm việc tính từ ngày 01 tháng 10 năm 2020 đến ngày Công ty nhận ông T được trở lại làm việc và 04 tháng tiền lương, cộng với 45 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước theo quy định tại khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động là 168.120.816 đồng. Trong đó:

+ Tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông T không được làm việc tính từ ngày 01/11/2020 tạm tính đến tháng 8/2022 (thời điểm xét xử sơ thẩm) là 22 tháng:  $[5.179.200 \text{ đồng} + (5.179.200 \text{ đồng} \times 21,5\%)] \times 22 \text{ tháng} = 138.440.016 \text{ đồng}$ .

+ 04 tháng tiền lương:  $5.179.200 \text{ đồng} \times 04 \text{ tháng} = 20.716.800 \text{ đồng}$ .

+ 45 ngày tiền lương do vi phạm thời gian báo trước là:  $5.179.200 \text{ đồng} : 26 \text{ ngày công/tháng} \times 45 \text{ ngày} = 8.964.000 \text{ đồng}$ .

- Do Công ty gian dối trừ tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bảo hiểm thất nghiệp của ông T lớn hơn quy định (từ nhiều tiền lương nhưng đóng bảo hiểm xã hội ít) và chỉ trả tiền lương cho ông T là 3.800.000 đồng/tháng. Vì vậy Công ty phải trả cho ông T các khoản tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, còn thiếu từ tháng 01/2019 đến hết tháng 8/2021 và thiệt hại về bảo hiểm thất nghiệp do Công ty đóng bảo hiểm thất nghiệp thấp hơn mức quy định là 16.861.920 đồng. Trong đó:

+ Tiền lương còn thiếu từ tháng 01/2019 đến tháng 12/2019 là: 4.898.000 đồng -  $(4.898.000 \text{ đồng} \times 10,5\% \text{ BHXH thuộc trách nhiệm người lao động})$  -

$3.800.000 \text{ đồng/tháng thực lĩnh} = 583.710 \text{ đồng/tháng} \times 12 \text{ tháng} = 7.004.520 \text{ đồng}.$

+ Tiền lương còn thiếu từ tháng 01/2020 đến tháng 10/2020 là:  $5.179.200 \text{ đồng} - (4.898.000 \text{ đồng} \times 10,5\% \text{ BHXH}) - 3.800.000 \text{ đồng} = 864.910 \text{ đồng/tháng} \times 10 \text{ tháng} = 8.649.100 \text{ đồng}.$

+ Tiền đóng BHXH còn thiếu từ tháng 01/2020 đến tháng 8/2021 là:  $[(5.179.200 \text{ đồng} \times 21,5\% \text{ thuộc trách nhiệm của Công ty}) - (4.898.000 \text{ đ} \times 21,5\% \text{ đã đóng BHXH})] \times 20 \text{ tháng} = 1.208.300 \text{ đồng}.$

- Do Công ty đóng bảo hiểm thất nghiệp cho ông T thấp hơn mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm thất nghiệp. Vì vậy, Công ty phải bồi thường thiệt hại do ông T được hưởng bảo hiểm thất nghiệp thấp hơn so với mức mà lẽ ra ông T được hưởng là:  $[(5.179.200 \text{ đồng/tháng} \times 60\%) - (4.898.000 \text{ đồng/tháng} \times 60\%)] \times 12 \text{ tháng} = 8.504.640 \text{ đồng}.$

- Trả tiền lương làm việc trong các ngày nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ hàng năm từ 01/01/2019 đến 01/10/2020 là 31.938.400 đồng. Trong đó:

+ Tiền lương trong những ngày lễ, tết là: 21.364.200 đồng;

+ Tiền lương nghỉ hàng năm là: 10.574.200 đồng;

- Trả tiền lãi do trả thiếu tiền lương và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp còn thiếu tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm 24.045.381 đồng (mức lãi suất yêu cầu là 4%/năm)

Tổng cộng Công ty phải trả, bồi thường cho ông T số tiền là 249.471.157 đồng (*chưa bao gồm tiền trợ cấp thôi việc và bồi thường để chấm dứt hợp đồng lao động*).

- Trường hợp Công Ty không muốn nhận ông T trở lại làm việc tại số 5/92 Lê Thánh Tông (số 407 Lê Lai cũ) theo hợp đồng lao động đã giao kết thì ông T chỉ đồng ý với điều kiện: Ngoài khoản tiền phải trả cho ông T như trên và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động, Công ty phải bồi thường thêm 10 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để nhận được sự đồng ý của ông T về chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết. Cụ thể:

+ Tiền trợ cấp thôi việc:  $15 \text{ năm} \times 5.179.200 \text{ đồng} \times 1/2 = 38.844.000 \text{ đồng}.$

+ Bồi thường thêm 10 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động:  $5.179.200 \text{ đồng} \times 10 \text{ tháng} = 51.792.000 \text{ đồng}.$

Tổng cộng số tiền là: 340.107.157 đồng

- Buộc Công ty Xây lắp Hạ L phải trả hồ sơ lao động cho ông T trong đó có quyết định xuất ngũ.

*Trong bản tự khai và quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của Công ty Xây lắp Hạ L trình bày:*

Phía bị đơn nhất trí với lời trình bày của nguyên đơn về quá trình công tác, nhiệm vụ được giao và việc ký hợp đồng không xác định thời hạn giữa Công ty Xây lắp Hạ L và ông T; mức lương ông T được hưởng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là 4.698.000 đồng, đồng thời xác nhận ông T đã lĩnh lương tháng 10/2020 và mức lương thực lĩnh của ông T là 3.800.000 đồng/tháng.

Quá trình thực hiện hợp đồng lao động, giai đoạn trước năm 2020, Công ty Xây lắp Hạ L gặp nhiều khó khăn trong việc trả lương cho nhân viên. Do vậy, Công ty đã cho ông T tạm nghỉ việc từ 01 tháng 10 năm 2020 đến 31 tháng 12 năm 2020 theo Quyết định số 03 ngày 08 tháng 12 năm 2020; trong đó 45 ngày được hưởng nguyên lương và chế độ, 45 ngày tiếp theo hưởng chế độ và không có lương, Công ty đã thông báo trực tiếp cho ông T. Việc Công ty Xây lắp Hạ L thuê đơn vị thực hiện việc bảo vệ là Công ty Dịch vụ Bảo vệ Hoàng Lê là phương án bố trí, sắp xếp lao động của Công ty. Đối với ông T, Công ty bố trí công việc làm bảo vệ ngoài cảng là điểm kinh doanh của Công ty hoặc hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động nhưng ông T trình bày đi làm xa, không đủ sức khỏe làm việc. Những lần Công ty làm việc với ông T đều có biên bản làm việc nhưng ông T không ký và trình bày mang biên bản về nhà suy nghĩ nhưng ông T cũng không trả lại biên bản cho Công ty. Nội dung những biên bản này Công ty cũng không giữ được vì Công ty đã tạm ngừng hoạt động từ ngày 29 tháng 4 năm 2022 (theo Quyết định của Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hải Phòng). Công ty xác nhận đã nhận được văn bản đề nghị bố trí công việc của ông T nhưng Công ty không sắp xếp được theo yêu cầu của ông T là làm việc tại trụ sở của Công ty tại số 5/92 Lê Thánh Tông và thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động thì không đáp ứng được yêu cầu của ông T.

Sau đó, Công ty Xây lắp Hạ L đã ban hành Thông báo số 57/TB-LĐ mời ông T đến làm việc tại khu vực kho bến của Công ty tại Km9 Quán Toan, quận Hồng Bàng, thành phố Hải Phòng vào hồi 09 giờ ngày 02 tháng 8 năm 2021. Ông T và luật sư - người đại diện theo ủy quyền đã đến nhưng không vào làm việc mà chỉ ở cổng trao đổi với bảo vệ của Công ty Hoàng Lê là ông Phạm mà không vào kho bãi làm việc với lý do bà Hiền - Giám đốc Công ty không có mặt để giao việc cho ông. Ông T đã yêu cầu ông Đặng Văn Phạm - bảo vệ của Công ty Hoàng Lê xác nhận bằng văn bản việc ông T đến khu vực kho bãi của Công ty. Sau đó ông T về nhà và có sẵn văn bản gửi Công ty về việc không có ai giao việc cho ông tại Km9 Quán Toan. Đại diện Công ty đã khuyên ông T quay lại địa điểm Công ty thông báo để làm việc nhưng ông T không quay lại nên đại diện Công ty đã báo cáo Giám đốc giải quyết.

Ngày 07 tháng 8 năm 2021, Công ty ban hành Văn bản số 60 thông báo người lao động vi phạm và yêu cầu ông T có mặt tại Công ty vào hồi 09 giờ ngày 15 tháng 8 năm 2021 nhưng ông T không đến. Đồng thời Công ty ra Văn bản số 61 ngày 12 tháng 8 năm 2021 về việc thông báo ông T có mặt tại phiên họp xử lý lý

luật lao động vào 10 giờ ngày 25 tháng 8 năm 2021 và yêu cầu những người được thông báo phải xác nhận việc có mặt hay không trước 16 giờ ngày 24 tháng 8 năm 2021. Ông T đã nhận được các văn bản trên nhưng không xác nhận và cũng không có mặt tại phiên họp xử lý kỷ luật lao động. Ngày 25 tháng 8 năm 2021, Công ty đã mở phiên họp xử lý kỷ luật lao động theo Biên bản phiên họp số 62, với thành phần tham gia đảm bảo đúng quy định của pháp luật và Công ty đã ban hành Quyết định xử lý kỷ luật sa thải số 01 ngày 25 tháng 8 năm 2021; quyết định này đã giao cho ông T và niêm yết tại trụ sở Công ty.

Từ những căn cứ trên cho thấy ông T đã tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng liên tục trong 220 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc vi phạm khoản 4 Điều 125 Bộ luật Lao động nên việc sa thải của Công ty Xây lắp Hạ L đối với ông T là đúng pháp luật. Do đó, bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và không đồng ý nhận lại người lao động làm việc. Sau khi có phán quyết của Tòa án, Công ty sẽ trả hồ sơ lao động cho ông T.

*Quá trình giải quyết vụ án ở cấp sơ thẩm, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là Bảo hiểm xã hội thành phố Hải Phòng đã được triệu tập hợp lệ nhưng có đơn đề nghị xét xử vắng mặt và không có quan điểm trình bày đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.*

Với nội dung trên, tại Bản án sơ thẩm số 03/2022/LĐ-ST ngày 05 tháng 9 năm 2022, Tòa án nhân dân quận Q đã căn cứ vào các điều 41, 99, 118, 119, 122, 123, 125, khoản 3 Điều 127 của Bộ luật Lao động; điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự; cứ các điều 69, 70, 73 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ; khoản 3 Điều 200, khoản 3 Điều 206 của Luật Doanh nghiệp; các điều 85; 86 của Luật Bảo hiểm xã hội; Điều 3 Nghị định số 44/2017NĐ-CP ngày 14 tháng 4 năm 2017 của Chính phủ; Điều 18 Quyết định số 595/QĐ-BHXXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm Xã hội Việt Nam; điểm a khoản 1 Điều 12, các khoản 1 và 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 Nguyễn Khắc T đối với Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L:

- Tuyên bố Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải số 01/QĐ-KLLĐ ngày 25/8/2021 của Giám đốc Công ty Cổ phần đầu tư và Xây lắp Hạ L đối với ông Nguyễn Khắc T là trái pháp luật.

- Chấm dứt hợp đồng lao động giữa ông Nguyễn Khắc T và Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L.

- Buộc Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L phải trả cho ông Nguyễn Khắc T tổng số tiền là 174.285.509 (một trăm bảy mươi tư triệu hai trăm tám mươi lăm nghìn năm trăm linh chín) đồng, bao gồm:

+ Tiền lương trong những ngày ông T không được làm việc tính từ tháng 11/2020 đến tháng 8 năm 2022 là 98.213.100 đồng, trong đó:

+ Tiền lương từ tháng 11/2020 đến tháng 8/2021 là: 41.837.100 đồng.

+ Tiền lương từ tháng 9/2021 đến tháng 8/2022 là: 56.376.000 đồng.

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 9/2021 đến tháng 8/2022 là: 12.636.840 đồng.

+ 02 tháng tiền lương trả thêm: 9.396.000 đồng.

+ Trợ cấp thôi việc: 35.235.000 đồng.

+ Bồi thường thêm 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động: 9.396.000 đồng

+ Trả tiền lương còn thiếu cho ông T từ thời điểm 01/01/2019 đến thời điểm tháng 10/2020: 8.441.620 đồng.

+ Tiền lãi của số tiền lương chênh lệch do Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L trả thiếu cho ông Nguyễn Khắc T từ thời điểm 01/01/2019 đến tháng 10/2020 là 966.949 đồng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (ông Nguyễn Khắc T) cho đến khi thi hành án xong, hàng tháng bên phải thi hành án (Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L) còn phải chịu tiền lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự.

- Buộc Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L phải trả hồ sơ lao động cho ông Nguyễn Khắc T.

- Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện về:

+ Tiền lương nghỉ lễ, Tết, nghỉ hàng năm của ông Nguyễn Khắc T từ ngày 01 tháng 01 năm 2019 đến ngày 01 tháng 10 năm 2020 là: 31.938.400 đồng.

+ Tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày là: 8.964.000 đồng.

+ Tiền đóng bảo hiểm xã hội còn thiếu cho ông T từ tháng 01/2020 tháng 8/2021 là: 1.209.160 đồng.

+ Bồi thường thiệt hại do chênh lệch mức hưởng trợ cấp thất nghiệp của ông T trong 12 tháng là: 2.024.640 đồng.

+ Tiền lãi của số tiền bảo hiểm xã hội trả thiếu, tiền bồi thường thiệt hại do chênh lệch mức hưởng trợ cấp thất nghiệp.

- Về án phí:

+ Ông T được miễn toàn bộ án phí lao động sơ thẩm.

+ Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L phải chịu án phí lao động sơ thẩm là: 5.229.000 đồng (làm tròn).



Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên lãi suất chậm thi hành án và quyền kháng cáo cho các đương sự.

Sau khi xét xử sơ thẩm, nguyên đơn có đơn kháng cáo đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Bị đơn có đơn kháng cáo đề nghị cấp phúc thẩm hủy toàn bộ bản án sơ thẩm và sửa bản án sơ thẩm phù hợp với tài liệu, lời khai là chứng cứ khách quan do các bên cung cấp trước và trong phiên tòa.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của bị đơn thay đổi nội dung kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc trả hồ sơ lao động cho ông T; đối với các yêu cầu khởi kiện khác của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận với lý do Công ty Xây lắp Hạ L ra quyết định sa thải ông T là đúng pháp luật.

Tại phiên tòa, phía nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn với lý do (được nêu trong bản luận cứ): Lương của ông T là 5.179.000 đồng/tháng, mức lương đóng bảo hiểm xã hội là 4.898.000 đồng/tháng nhưng Tòa án cấp sơ thẩm chỉ chấp nhận mức lương 4.698.000 đồng/tháng là không đúng. Ông T khởi kiện Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật từ ngày 17 tháng 6 năm 2021; vì vậy ông T phải được bồi thường 45 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước. Đối với yêu cầu trả tiền lương ngày nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ hàng năm đã được nguyên đơn bổ sung trước thời điểm tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải, phía bị đơn cũng không phản đối yêu cầu này nên cần được chấp nhận. Ngoài ra, Công ty phải trả thêm cho ông T 03 tháng tiền lương trong những ngày không được làm việc kể từ sau khi xét xử sơ thẩm; phải bồi thường 10 tháng tiền lương và trợ cấp thôi việc trong trường hợp không nhận ông T trở lại làm việc.

*Ý kiến phát biểu của Kiểm sát viên tại phiên tòa:*

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử và Thư ký phiên tòa đã tuân thủ đúng quy định của pháp luật từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án. Các đương sự đã thực hiện đúng quyền, nghĩa vụ của người tham gia tố tụng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Việc kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn đảm bảo đúng thời hạn theo quy định của pháp luật.

Về nội dung: Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án có đủ cơ sở xác định ông T làm việc tại Công ty Xây lắp Hạ L với công việc bảo vệ theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 14/XLHL ngày 15 tháng 6 năm 2006 và được bổ nhiệm làm tổ trưởng tổ bảo vệ từ năm 2018; thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp từ 01 tháng 01 năm 2009 đến tháng 8 năm 2021.

Từ ngày 01 tháng 10 năm 2020 đến ngày 31 tháng 12 năm 2020, ông T được Công ty cho nghỉ chờ việc có tham gia bảo hiểm xã hội và hưởng nguyên lương;

ông T đã nhận lương hết tháng 10/2020 với mức 3.800.000 đồng/tháng. Sau khi hết thời gian nghỉ chờ việc, ông T nhiều lần yêu cầu được tiếp tục làm việc nhưng không được trả lời. Việc Công ty Xây lắp Hạ L cho rằng ông T không đến nhận việc tại khu vực kho bến hàng hóa của Công ty và tự ý bỏ việc 220 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày, từ đó ra quyết định sa thải đối với ông T là không có căn cứ, trái quy định pháp luật.

Công ty Xây lắp Hạ L đã làm thủ tục thông báo ngừng kinh doanh từ ngày 29 tháng 4 năm 2022 do gặp khó khăn về kinh tế. Vì vậy yêu cầu của ông T về việc được nhận trở lại làm việc là không phù hợp nên cần xác định chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty và ông T, đồng thời chỉ chấp nhận mức bồi thường 02 tháng tiền lương cho ông T theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động. Mặt khác, do điều kiện dịch bệnh ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh của Công ty nên cần xem xét giảm trừ một phần nghĩa vụ của Công ty đối với ông T kể từ thời điểm tạm ngừng kinh doanh, chỉ chấp nhận yêu cầu thanh toán lương của ông T tính đến thời điểm tháng 4 tháng 2022 với số tiền giảm trừ (từ tháng 4 đến tháng 8 năm 2022) là: 4.898.000 đồng x 04 tháng = 19.592.000 đồng.

Đối với các khoản tiền cụ thể khác gồm tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thôi việc, tiền lãi đối với số tiền lương chênh lệch, Tòa án cấp sơ thẩm đã xem xét tính toán đầy đủ quyền lợi của người lao động và nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động.

Từ phân tích trên, đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ vào khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự, chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty Xây lắp Hạ L, không chấp nhận kháng cáo của ông Nguyễn Khắc T; sửa bản án sơ thẩm theo hướng chỉ chấp nhận tiền lương trong những ngày ông T không được làm việc từ tháng 11 năm 2020 đến hết tháng 4 năm 2022 và Công ty Xây lắp Hạ L phải thanh toán cho ông T tổng số tiền là 154.693.509 đồng.

Về án phí: Ông Nguyễn Khắc T được miễn án phí sơ thẩm và án phí phúc thẩm. Công ty Xây lắp Hạ L phải chịu án phí sơ thẩm theo quy định của pháp luật và không phải chịu án phí phúc thẩm.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

[1] Về tố tụng: Đây là vụ án dân sự tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Tại thời điểm khởi kiện, bị đơn có trụ sở tại số 5/92 Lê Thánh Tông, phường Máy Chai, quận Q, thành phố Hải Phòng. Vì vậy, Tòa án nhân dân quận Q, thành phố Hải Phòng thụ lý, giải quyết vụ án là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 35 và khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của Bảo hiểm Xã hội thành phố Hải Phòng vắng mặt nhưng có đơn đề nghị xét xử vắng mặt. Vì vậy, Hội đồng xét

xử xét xử vắng mặt những người trên theo quy định tại khoản 2 Điều 296 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[3] Sau khi xét xử sơ thẩm, bị đơn kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm để xét xử lại theo quy định của pháp luật và sửa bản án sơ thẩm. Tuy nhiên, tại phiên tòa, phía bị đơn thay đổi nội dung kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc trả hồ sơ lao động cho ông T; đối với các yêu cầu khác của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận. Xét, việc thay đổi kháng cáo của bị đơn không vượt quá phạm vi kháng cáo ban đầu nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[4] Về việc áp dụng pháp luật: Ngày 25 tháng 8 năm 2021, Công ty Xây lắp Hạ L ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động về việc sa thải ông Nguyễn Khắc T. Vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 để giải quyết vụ án là phù hợp với quy định của pháp luật.

[5] Về quan hệ lao động giữa ông Nguyễn Khắc T và Công ty Xây lắp Hạ L: Ông T tham gia quân đội từ tháng 9 năm 1983 đến tháng 7 năm 1987, sau đó xuất ngũ về làm việc tại Công ty Xây lắp Thủy sản I (nay là Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L) đến tháng 3 năm 1993; từ tháng 4 năm 1993 đến tháng 01 năm 2004, ông T nghỉ việc không tham gia bảo hiểm xã hội. Từ ngày 15 tháng 02 năm 2004, ông T tiếp tục làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn tại Công ty Xây lắp Hạ L; thời gian ông T tham gia bảo hiểm thất nghiệp là từ ngày 01 tháng 01 năm 2009 đến tháng 8 năm 2021. Quá trình thực hiện hợp đồng, ông T được Công ty Xây lắp Hạ L cho nghỉ chờ việc có tham gia bảo hiểm xã hội và hưởng nguyên lương từ ngày 01 tháng 10 năm 2020 đến ngày 31 tháng 12 năm 2020.

[6] Về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Nguyễn Khắc T: Các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án thể hiện, trước khi mở phiên họp xử lý kỷ luật lao động đối với ông Nguyễn Khắc T vào ngày 25 tháng 8 năm 2021, Công ty Xây lắp Hạ L đã thông báo cho ông T và ông T cũng đã nhận được thông báo của Công ty nhưng không đến phiên họp. Vì vậy, việc Công ty Xây lắp Hạ L vẫn tiến hành phiên họp với sự tham gia của Chủ tịch Công đoàn Công ty là phù hợp với quy định tại điểm c khoản 2 Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ. Nội dung cuộc họp đã được lập thành văn bản, có chữ ký của những người tham gia phiên họp, đảm bảo đúng quy định tại điểm d khoản 1 Điều 112 của Bộ luật Lao động năm 2019. Tuy nhiên, Công ty Xây lắp Hạ L cho rằng ông T có hành vi vi phạm kỷ luật lao động nhưng không tiến hành lập biên bản vi phạm và thông báo đến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên là chưa đúng quy định tại khoản 1 Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ.

[7] Về việc chứng minh lỗi của ông Nguyễn Khắc T dẫn đến việc xử lý kỷ luật lao động: Sau khi hết thời hạn nghỉ chờ việc có hưởng nguyên lương theo thông báo của Công ty Xây lắp Hạ L (hết ngày 30 tháng 12 năm 2020), ông T đã nhiều lần có văn bản đề nghị Công ty Xây lắp Hạ L bố trí, sắp xếp để ông T được trở lại làm việc, phía Công ty cũng khẳng định đã nhận được các văn bản này nhưng không có phản hồi về việc có hay không bố trí công việc cho ông T. Theo lời trình bày của phía bị đơn, Công ty Xây lắp Hạ L đã nhiều lần làm việc với ông T để thỏa thuận phương án chấm dứt hợp đồng lao động nhưng lời trình bày này không được ông T thừa nhận và phía bị đơn cũng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh đã lập biên bản làm việc với ông T. Như vậy, kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021 (sau khi hết thời gian nghỉ chờ việc), Công ty Xây lắp Hạ L đã không sắp xếp, bố trí công việc cho ông T chứ không phải ông T tự ý nghỉ việc. Do đó, việc bị đơn cho rằng ông T đã tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng liên tục trong 220 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày tự ý bỏ việc (từ ngày 01 tháng 01 năm 2021 đến ngày 09 tháng 8 năm 2021) là không có cơ sở. Việc Công ty Xây lắp Hạ L xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải đối với ông T trong khi chưa chứng minh được lỗi của người lao động là không đúng quy định tại điểm a khoản 1 Điều 122 và khoản 4 Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2019.

[8] Theo tài liệu có trong hồ sơ vụ án, Công ty Xây lắp Hạ L đã tạm ngừng hoạt động từ ngày 29 tháng 4 năm 2022 và Công ty không có nhu cầu nhận ông T trở lại làm việc; ông T cũng có lời khai trình bày trường hợp Công ty không muốn nhận ông trở lại làm việc thì ông cũng đồng ý nhưng phải trả cho ông các khoản tiền theo quy định của pháp luật và bồi thường thêm 10 tháng tiền lương. Xét, với điều kiện hoạt động hiện tại của Công ty Xây lắp Hạ L, việc buộc Công ty phải nhận ông T trở lại làm việc là không có khả năng thực hiện. Vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm tuyên bố quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải của Công ty Xây lắp Hạ L đối với ông T là trái quy định của pháp luật và chấm dứt hợp đồng lao động giữa ông T và Công ty xây lắp Hạ L là có căn cứ.

[9] Việc Công ty Xây lắp Hạ L xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải đối với ông T là trái quy định của pháp luật. Vì vậy, Công ty phải thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019. Quá trình giải quyết vụ án, Tòa án cấp sơ thẩm đã căn cứ vào mức lương mà ông T được hưởng theo Quyết định không số ngày 24 tháng 12 năm 2018 của Công ty Xây lắp Hạ L là 4.698.000 đồng/tháng (cao hơn mức lương tối thiểu vùng) để làm cơ sở xem xét các quyền lợi về tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, tiền trợ cấp thôi việc, tiền lương trả thêm, tiền bồi thường khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là phù hợp với quy định của pháp luật.

[10] Tuy mức lương mà ông T được hưởng trong quyết định nêu trên kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2019 là 4.698.000 đồng/tháng nhưng thực tế tiền lương

mà ông T thực lĩnh chỉ có 3.800.000 đồng/tháng và mức lương mà Công ty Xây lắp Hạ L dùng làm căn cứ để đóng bảo hiểm xã hội cho ông T là 4.898.000 đồng/tháng. Vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty Xây lắp Hạ L phải trả cho ông T tiền lương trong những ngày ông T không được làm việc từ tháng 11 năm 2020 đến tháng 8 năm 2021 là 41.837.100 đồng; tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 9 năm 2021 đến tháng 8 năm 2022 là 12.636.840 đồng; 02 tháng tiền lương do bị sa thải trái pháp luật là 9.396.000 đồng; tiền trợ cấp thôi việc trong thời gian làm việc mà không tham gia bảo hiểm xã hội (làm tròn 15 năm) là 35.235.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động là 9.396.000 đồng; tiền lương còn thiếu từ ngày 01 tháng 01 năm 2019 đến tháng 10 năm 2020 là 8.441.620 đồng và tiền lãi của số tiền lương chênh lệch tính từ ngày 01 tháng 01 năm 2019 đến tháng 10 năm 2020 là 966.949 đồng là có căn cứ.

[11] Đối với tiền lương của ông T tính từ tháng 9 năm 2021, Hội đồng xét xử đánh giá như sau: Việc Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty Xây lắp Hạ L phải trả cho ông T tiền lương tính từ tháng 9 năm 2021 đến tháng 8 năm 2022 (thời điểm xét xử sơ thẩm) là 56.376.000 đồng (4.698.000 đồng x 12 tháng) là có căn cứ. Tuy nhiên, tại giai đoạn phúc thẩm, Công ty Xây lắp Hạ L cung cấp tài liệu thể hiện: Ngày 31 tháng 01 năm 2022, Công ty Xây lắp Hạ L có đơn gửi Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hải Phòng đề nghị tạm dừng hoạt động của Công ty với lý do tình hình dịch bệnh ảnh hưởng nặng nề đến hoạt động sản xuất kinh doanh. Ngày 29 tháng 4 năm 2022, Phòng đăng ký kinh doanh - Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hải Phòng đã cấp giấy xác nhận tạm ngừng kinh doanh đối với Công ty Xây lắp Hạ L với lý do Công ty gặp nhiều khó khăn về vấn đề tài chính. Xét, giai đoạn năm 2019-2022, dịch bệnh Covid-19 đã ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của nhiều doanh nghiệp, trong đó có Công ty Xây lắp Hạ L. Vì vậy, để chia sẻ khó khăn với doanh nghiệp trong bối cảnh dịch bệnh, cần xem xét giảm trừ một phần nghĩa vụ của Công ty Xây lắp Hạ L đối với ông T, theo đó chỉ yêu cầu Công ty Xây lắp Hạ L phải thanh toán tiền lương cho ông T từ tháng 9 năm 2021 đến tháng 4 năm 2022 (thời điểm Công ty tạm ngừng kinh doanh) là 4.698.000 đồng x 8 tháng = 37.584.000 đồng.

[12] Ngoài ra, ông T làm công việc bảo vệ có tính chất đặc thù, làm việc theo ca; quan hệ lao động giữa ông T và Công ty Hạ L chấm dứt nhưng không thuộc trường hợp phải báo trước theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019; mức lương được xác định làm căn cứ để xem xét quyền lợi cho ông T cao hơn mức lương tối thiểu vùng. Vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông T về việc buộc Công ty Xây lắp Hạ L phải trả tiền lương nghỉ lễ, Tết, nghỉ hàng năm từ ngày 01 tháng 01 năm 2019 đến ngày 01 tháng 10 năm 2020, tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước, tiền đóng bảo hiểm xã hội còn thiếu từ tháng 01 năm 2020 đến tháng 8 năm 2021, bồi thường thiệt hại do chênh lệch mức lương hưởng trợ cấp thất nghiệp trong 12 tháng, tiền

lãi của số tiền bảo hiểm xã hội trả thiếu và tiền bồi thường thiệt hại do chênh lệch mức hưởng trợ cấp thất nghiệp là có căn cứ.

[13] Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử xét thấy không có căn cứ chấp nhận kháng cáo của ông Nguyễn Khắc T; chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty Xây lắp Hạ L; sửa bản án sơ thẩm, buộc Công ty Xây lắp Hạ L phải trả cho ông Nguyễn Khắc T tổng số tiền là 155.493.509 đồng.

[14] Về án phí: Yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Khắc T chỉ được chấp nhận một phần, yêu cầu kháng cáo của ông T không được chấp nhận; tuy nhiên, ông T là người lao động khởi kiện vì bị sa thải trái pháp luật và có đơn đề nghị miễn án phí. Vì vậy, Hội đồng xét xử miễn toàn bộ án phí sơ thẩm và án phí phúc thẩm cho ông T. Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L không phải chịu án phí phúc thẩm và phải chịu án phí sơ thẩm theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ các điều 147, 148, 284, 296, khoản 2 Điều 308 và Điều 309 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Các điều 36, 41, 99, 118, 119, 122, 123, 125 và khoản 3 Điều 127 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Các điều 85 và 86 của Luật Bảo hiểm xã hội;

Các điều 69, 70 và 73 của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ;

Điều 3 Nghị định số 44/2017NĐ-CP ngày 14 tháng 4 năm 2017 của Chính phủ;

Điều 18 Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14 tháng 4 năm 2017 của Bảo hiểm Xã hội Việt Nam;

Điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 4 Điều 26, khoản 2 Điều 29 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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,

Xử: Không chấp nhận kháng cáo của ông Nguyễn Khắc T; chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L.

Sửa bản án sơ thẩm.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Khắc T về các nội dung sau:

- Tuyên bố Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải số 01/QĐ-KLLĐ ngày 25 tháng 8 năm 2021 của Giám đốc Công ty Cổ phần đầu tư và Xây lắp Hạ L đối với ông Nguyễn Khắc T là trái pháp luật.

- Chấm dứt hợp đồng lao động giữa ông Nguyễn Khắc T và Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L.

- Buộc Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L phải trả cho ông Nguyễn Khắc T các khoản tiền sau:

+ Tiền lương từ tháng 11 năm 2020 đến tháng 8 năm 2021 là 41.837.100 đồng.

+ Tiền lương từ tháng 9 năm 2021 đến tháng 4 năm 2022 là 37.584.000 đồng.

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 9 năm 2021 đến tháng 8 năm 2022 là 12.636.840 đồng.

+ 02 tháng tiền lương trả thêm là 9.396.000 đồng

+ Trợ cấp thôi việc: 35.235.000 đồng.

+ Bồi thường thêm 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động là 9.396.000 đồng.

+ Trả tiền lương còn thiếu từ ngày 01 tháng 01 năm 2019 đến thời điểm tháng 10 năm 2020 là 8.441.620 đồng.

+ Tiền lãi của số tiền lương chênh lệch do Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L trả thiếu cho ông Nguyễn Khắc T từ ngày 01 tháng 01 năm 2019 đến tháng 10 năm 2020 là 966.949 đồng.

Tổng cộng là 155.493.509 đồng (một trăm năm mươi lăm triệu bốn trăm chín mươi ba nghìn năm trăm lẻ chín 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.

- Buộc Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L phải trả hồ sơ lao động cho ông Nguyễn Khắc T.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Khắc T về các nội dung sau:

- Tiền lương nghỉ lễ, Tết, nghỉ hàng năm từ ngày 01 tháng 01 năm 2019 đến ngày 01 tháng 10 năm 2020 là 31.938.400 đồng.

- Tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày là 8.964.000 đồng.

- Tiền đóng bảo hiểm xã hội còn thiếu từ tháng 01/2020 tháng 8/2021 là 1.209.160 đồng.

- Bồi thường thiệt hại do chênh lệch mức hưởng trợ cấp thất nghiệp của ông T trong 12 tháng là 2.024.640 đồng.

- Tiền lãi của số tiền bảo hiểm xã hội trả thiếu, tiền bồi thường thiệt hại do

chênh lệch mức hưởng trợ cấp thất nghiệp.

### 3. Về án phí:

- Ông Nguyễn Khắc T được miễn toàn bộ án phí dân sự sơ thẩm và án phí dân sự phúc thẩm.

- Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L không phải nộp án phí dân sự phúc thẩm và phải nộp 4.664.805 đồng (bốn triệu sáu trăm sáu mươi tư nghìn tám trăm lẻ năm đồng) án phí dân sự sơ thẩm; được khấu trừ số tiền 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) - tiền tạm ứng án phí dân sự phúc thẩm đã nộp theo biên lai số 0006712 ngày 06 tháng 10 năm 2022 tại Chi cục Thi hành án dân sự quận Q, thành phố Hải Phòng. Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Hạ L còn phải nộp tiếp 4.364.805 đồng (bốn triệu ba trăm sáu mươi tư nghìn tám trăm lẻ năm đồng) án phí dân sự sơ thẩm.

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

#### **Nơi nhận:**

- Các đương sự;
- VKSND thành phố Hải Phòng;
- Chi cục THADS quận Q;
- TAND quận Q;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, HCTP.

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

**Vũ Thị Bích Diệp**