

Bản án số: 01/2024/DS-PT
Ngày 28 tháng 6 năm 2024
“V/v Tranh chấp bồi thường thiệt hại,
trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động”

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TOÀ ÁN NHÂN DÂN TỈNH VĨNH PHÚC

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên toà: Bà Nguyễn Thị Thu Hà

Các Thẩm phán: Ông Vũ Văn Mạnh và bà Nguyễn Thị Mỹ Hạnh

- Thư ký phiên toà: Bà Trần Thị Thu Hương - Thư ký Toà án nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc tham gia phiên toà:
Bà Cao Thị Thanh Huyền - Kiểm sát viên.

Ngày 28 tháng 6 năm 2024, tại trụ sở Toà án nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc xét xử công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số 01/2024/TLPT-LĐ ngày 19 tháng 02 năm 2024.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 06 tháng 10 năm 2023 của Tòa án nhân dân thành phố VY, tỉnh Vĩnh Phúc bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 01/2024/QĐ-PT ngày 15 tháng 4 năm 2024, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông Nguyễn Anh K, sinh năm 1973, (Có mặt).

Địa chỉ: Khu 5, phường MN, thành phố VT, tỉnh PT

2. *Bị đơn:* Công ty Cổ phần LTVP .

Địa chỉ trụ sở: Đường Ngô Quyền, phường Đ, thành phố VY, tỉnh VP.

Người đại diện hợp pháp: Ông Nguyễn Văn C, sinh năm 1959; địa chỉ: Số nhà 26, đường Nguyễn Thị Minh Khai, phường HH, thành phố VY, tỉnh VP và ông Dương Văn C1, sinh năm 1964; địa chỉ: Thôn Nha, xã CH, huyện VT, tỉnh VP là đại diện theo uỷ quyền (Văn bản uỷ quyền ngày 01/4/2024 của người đại diện theo pháp luật của Công ty là ông Nguyễn Thành C2 – Chức vụ: Giám đốc), (Có mặt).

3. *Người kháng cáo:* Ông Nguyễn Anh K là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện đề ngày 19 tháng 3 năm 2021 và quá trình tố tụng, nguyên đơn ông Nguyễn Anh K trình bày:

Giữa ông và Công ty Cổ phần LTVP (Viết tắt là: Công ty) có ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 110/HĐLĐ ngày 04/12/2007. Theo hợp đồng, ông được bố trí làm việc tại phòng Kinh doanh từ ngày 04/12/2007 với hệ số lương là 2,34. Đến ngày 30/11/2015, ông được bổ nhiệm giữ chức vụ Kế toán trưởng, hưởng mức lương theo hệ số 4,99. Ngày 09/7/2016, ông gặp tai nạn bị gãy chân, tay nên phải nghỉ việc ở Công ty đến tháng 11 năm 2016 mới đi làm trở lại. Trong thời gian đó, số ngày công thể hiện ông có đến Công ty làm việc và số ngày nghỉ cụ thể từng tháng như sau:

Tháng 7 năm 2016: Ông đi làm 08 ngày công, thực nhận lương 1.937.000 đồng. Khi nghỉ ông có giấy xác nhận của bác sỹ chỉ định và báo cho ông Triệu Đức H là Trưởng phòng Tổ chức Hành chính biết. Thời gian nghỉ ốm, ông có được Công ty tổ chức đi thăm.

Tháng 8 năm 2016: Ông không đi làm nên không được trả lương. Thời điểm này ông cũng làm đơn xin nghỉ trình bày vì lý do bị tai nạn. Trong khi nghỉ ông vẫn điều hành công việc của mình từ xa bằng điện thoại.

Tháng 9 và 10 năm 2016: Ông không đi làm nên không được trả lương.

Tháng 11 và 12 năm 2016: Ông đã đi làm trở lại và đạt đủ ngày công nên nhận đủ lương là 6.040.000 đồng.

Tương tự, các tháng 01, 02 năm 2017: Ông đều đi làm đủ và đều được trả lương.

Từ ngày 01 đến 15/3/2017, ông có đi làm nhưng không chấm công, sau đó cũng không nhận lương nên không theo dõi cụ thể.

Sau khi đi làm trở lại ông thấy ông Nguyễn Văn C đã cho người phá tủ lấy hết tài liệu, sổ sách kế toán của ông và không cho ông được làm việc. Đặc biệt, ông C còn chỉ đạo nhân viên Công ty không cung cấp các chứng từ, tài liệu cho ông để làm. Vì thế mà các chứng từ kế toán từ tháng 7 năm 2016 trở đi ông không được ký xác nhận. Tại các cuộc họp của Công ty, ông C luôn dùng lời lẽ ép buộc để ông nghỉ việc. Đỉnh điểm mâu thuẫn vào dịp giáp Tết nguyên đán năm 2017, con ông C là anh Nguyễn Thành C2 (khi đó là cổ đông của Công ty) đã đến phòng làm việc của ông ép ông phải nghỉ việc. Vì bị chèn ép dẫn đến bức xúc nên ngày 15/3/2017 ông tiếp tục nộp đơn xin tạm nghỉ trong thời gian 03 tháng cho Trưởng phòng Tổ chức Hành chính của Công ty rồi nghỉ luôn nên không biết Công ty có đồng ý cho ông nghỉ hay không và sự việc sau đó như thế nào. Sau này khi quay trở lại Công ty ông được biết ông Nguyễn Văn C giám đốc Công ty đã ký Quyết định số 12/QĐ-LTVP ngày 27/3/2017 để miễn nhiệm

chức vụ kế toán trưởng và hạ bậc lương của ông từ 5.739.000 đồng xuống còn 3.552.000 đồng kể từ ngày 01/4/2017. Đến tháng 4 năm 2018, thì Công ty đã ngừng đóng bảo hiểm và không thông báo gì cho ông biết. Ông đã đề nghị với ông T - Phó giám đốc; ông C - Giám đốc Công ty cũng như những người khác trong Ban lãnh đạo phải bố trí công việc để ông đi làm trở lại lấy thu nhập trả dần số tiền đã tạm ứng 250.000.000 đồng nhưng không được ai đồng ý. Tài liệu để chứng minh ông không được làm việc là các chứng từ và bảng chấm công của Công ty đều không có chữ ký của ông; ngoài ra ông không có tài liệu nào khác về việc bị ép phải nghỉ việc.

Công ty đã cách chức, hạ bậc lương và chấm dứt hợp đồng lao động mà không thông báo cho ông biết là vi phạm pháp luật lao động, làm ảnh hưởng nghiêm trọng quyền lợi của ông. Vì vậy ông khởi kiện yêu cầu Tòa án:

+ Buộc Công ty bồi thường cho ông 1.054.239.900 đồng (*Một tỷ không trăm năm mươi tư triệu hai trăm ba mươi chín nghìn chín trăm đồng*), gồm các khoản:

Tiền lương: 78 tháng = $4,99 \times 1.800.000$ đồng/tháng = 700.596.000 đồng.

Tiền bảo hiểm xã hội: Bổ sung khoản chênh lệch tiền lương từ 3.522.000 đồng so với 5.739.000 đồng là 2.217.000 đồng/tháng, cụ thể: Khoản 1, có 12 tháng, từ tháng 4/2017 đến tháng 3/2018: $12 \times 2.217.000$ đồng = 5.719.900đ; khoản 2 từ tháng 4 năm 2018 đến tháng 9 năm 2023 là 66 tháng = $66 \times 4,99 \times 1.800.000$ đồng $\times 21,5\%$ = 127.454.600đ. Tổng là: 133.174.500đ.

Các khoản thu nhập khác 148.613.400 đồng, gồm: Phụ cấp và các khoản thu nhập bị mất: 78 tháng $\times 4,99 \times 1.800.000$ đồng = 58.383.000 đồng; tổn thất tinh thần cho những ngày không được đi làm là 1 tháng lương/năm, theo quy định tại khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động = $78 \times 1.800.000$ đồng $\times 4,99$ = 58.383.000 đồng; Bị mất chế độ nghỉ phép: 12 ngày/năm, hưởng 100 % lương được quy định tại điểm a khoản 1, 3 Điều 113 Bộ luật Lao động: 31.847.400đ; Tiền trợ cấp thôi việc: 71.856.000 đồng.

+ Buộc Công ty phải bố trí việc làm theo đúng chức danh chuyên môn nghiệp vụ, phục hồi lương theo chức danh Kế toán trưởng và trả SỔ bảo hiểm xã hội cho ông.

Tại phiên tòa sơ thẩm, ông K rút một phần yêu cầu khởi kiện, không đề nghị Tòa án buộc Công ty phải bố trí việc làm theo đúng chức danh chuyên môn nghiệp vụ, phục hồi lương theo chức danh kế toán trưởng và trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty Cổ phần LTVP trình bày:

Việc ký kết hợp đồng lao động và bổ nhiệm chức vụ Kế toán trưởng như ông K trình bày là đúng. Nhưng trong quá trình làm việc, ông K đã vi phạm hợp đồng vì tự ý nghỉ việc mà không được Công ty cho phép. Qua theo dõi bảng chấm công thì ông K đã có vi phạm như sau: Tháng 01/2015, đi làm 24 công vi phạm 02 ngày công; tháng 03/2015, đi làm 22 công vi phạm 03 ngày công; tháng 06/2015, đi làm 23 công vi phạm 03 ngày công; tháng 08/2015, đi làm 21 công vi phạm 05 ngày công; tháng 09/2015, đi làm 24 công vi phạm 02 ngày công; tháng 01/2016, đi làm 23 công vi phạm 02 ngày công; tháng 03/2016, đi làm 25 công vi phạm 03 ngày công; tháng 04/2016, đi làm 23 công vi phạm 03 ngày công; tháng 05/2016, đi làm 24 công vi phạm 02 ngày công; tháng 06/2016, đi làm 22 công vi phạm 04 ngày công; tháng 7 năm 2016: Ông K đi làm 8 ngày; tháng 8, 9, 10 năm 2016: Ông K không đi làm; tháng 11 năm 2016: Ông K đi làm 16 ngày; tháng 12 năm 2016: Ông K đi làm 15 ngày; tháng 01 năm 2017: Ông K đi làm 16 ngày; tháng 02 năm 2017: Ông K đi làm 11 ngày, nghỉ 11 ngày công; từ ngày 02/3/2017 đến ngày 15/3/2017, ông K tự ý nghỉ việc không có lý do.

Như ông K đã trình bày thì thời điểm ông K phải nghỉ việc vì bị tai nạn là đúng, Công ty cũng được biết và tổ chức đi thăm, với lý do nghỉ này Công ty xác định là chính đáng. Nhưng những lần khác ông K cố tình nghỉ việc và có thái độ không hợp tác với Ban giám đốc công ty, cũng như không có thiện chí làm công tác chuyên môn. Minh chứng là những lần nghỉ việc sau này, ông K chỉ viết đơn gửi đến Trưởng phòng Tổ chức Hành chính như là một thông báo cho Công ty được biết mà không cần lãnh đạo có đồng ý hay không. Trong khi ông K là Kế toán trưởng nắm giữ vai trò quan trọng trong công việc nên việc báo cáo trực tiếp với Giám đốc hoặc Ban lãnh đạo để nghỉ và phối hợp công tác không gặp khó khăn trở ngại gì nhưng ông K lại không hỏi ý kiến gì trước.

Đến ngày 15/3/2017, Phòng Tổ chức Hành chính có báo cáo tới Ban giám đốc của Công ty về việc ông K tiếp tục có đơn xin nghỉ với nội dung: “...do nhà xa, sức khỏe chưa bình phục hẳn nên việc đi lại, thực hiện nhiệm vụ hết sức khó khăn. Mặc dù đã cố gắng nhưng với tình trạng sức khỏe hiện nay tôi thấy mình không đáp ứng được công việc. Ngoài ra hiện nay Công ty cũng rất khó khăn, cán bộ công nhân không có việc làm. Do đó, để thuận lợi cho cả Công ty và người lao động trước mắt tôi xin tạm nghỉ 03 tháng để đi giám định y khoa và điều trị phục hồi sức khỏe. Sau khi điều trị nếu sức khỏe tốt đáp ứng được công việc thì tôi xin trở lại làm việc, nếu không thì tôi sẽ xin nghỉ, chuyển công tác hoặc tìm một công việc khác phù hợp với sức khỏe của mình...”. Trong khi thời gian này Công ty đang bị Cơ quan điều tra tiến hành kiểm tra sổ sách tài chính và các chứng từ kế toán, ông K có biết nhưng không hợp tác thực hiện nhiệm vụ mà ngược lại còn thể hiện thái độ trốn tránh trách nhiệm và công việc. Do đó,

Hội đồng quản trị của Công ty đã tiến hành họp, biểu quyết và ban hành Quyết định số 12/QĐ-LTVP ngày 27/3/2017 về việc miễn nhiệm chức danh Kế toán trưởng của ông K. Mục đích là để kịp thời bố trí nhân sự thực hiện nhiệm vụ cấp bách của Công ty cũng như là để bố trí một công việc mới cho ông K theo hợp đồng lao động đã ký. Ông K cho rằng trong giai đoạn tháng 11/2016, ông vẫn đi làm bình thường nhưng Công ty không giao việc là không đúng. Vì trong giai đoạn này, Công ty vẫn giao công việc cho ông K bình thường và ông K vẫn chỉ đạo các kế toán khác làm việc và được trả lương theo quy định. Điều này cũng đã được thể hiện rõ trong biên bản họp của Công ty.

Mặt khác, trong quá trình làm việc ông K còn có một số vi phạm như: Vi phạm Điều 2 Hợp đồng lao động, về thời gian làm việc là 48h/tuần, chỉ được nghỉ việc vào ngày Chủ nhật và những ngày nghỉ do Bộ luật Lao động quy định; vi phạm điều 4 Nội quy lao động của Công ty: Quy định về thời giờ làm việc; vi phạm Điều 11 của Thỏa ước lao động tập thể năm 2014 quy định về thời giờ làm việc bình thường. Ngoài 3 vi phạm nói trên ông K còn có vi phạm về nghiệp vụ tài chính kế toán như: Vi phạm do lập không biên bản kiểm quỹ thời điểm 0h ngày 01 tháng 01 năm 2016 (Biên bản đề năm 2016, không ghi ngày tháng): Lý do không bởi thực tế Công ty không có khoản tiền mặt tồn 2.168.608.577 đồng và lập không biên bản kiểm quỹ tiền mặt đề ngày 31/12/2015 bởi theo sổ quỹ tiền mặt quý 4 năm 2015 thực tồn là 2.168.608.577 đồng mà không phải là 114.505.000 đồng. Lập xác nhận công nợ của Chi nhánh LT không đúng: Vì số nợ phát sinh là 957.653.901 đồng nhưng ông K chỉ xác định công nợ là 538.791.824 đồng còn thiếu 418.862.887 đồng. Ngày 31/7/2015, bà Đỗ Thị Xuân H (Thủ quỹ) đã tự động ứng tiền cho ông K 203.000.000 đồng không được giám đốc duyệt (Nhưng lại có phiếu chi tiền 250.000.000 đồng cho ông K và có chữ ký của ông Nguyễn Văn C duyệt chi). Ngày 25/6/2016, bà Đỗ Thị Xuân H (Thủ quỹ) đã tự động ứng tiền cho ông K 250.000.000 đồng không được giám đốc duyệt. Như vậy, giữa ông K (Kế toán) và bà H (Thủ quỹ) đã thông đồng lấy tiền mặt của Công ty để chi tiêu cá nhân, vi phạm Điều 47 của Điều lệ công ty; ngày 01/7/2016, ông K đã bán cổ phiếu của ông K cho ông Nguyễn Hữu Ngọ thu được 57.300.000 đồng nhưng không trả tiền cho Công ty; Lập sai 02 Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh năm 2010 vì bình thường quy định chỉ được phép lập 01 báo cáo.

Từ những căn cứ trên, Công ty cho rằng yêu cầu khởi kiện của ông K là vô căn cứ, vì: Theo hợp đồng thì ông K vào Công ty làm việc tại Phòng Kinh doanh, thực hiện công việc theo sự phân công của Trưởng phòng. Sau này, Công ty căn cứ yêu cầu công việc, trình độ chuyên môn của ông K nên đã cân nhắc để bổ nhiệm chức Kế toán trưởng cho ông K mà không phải theo hợp đồng bắt buộc ông K phải là Kế toán trưởng. Đến khi xét theo tình hình thực tế và yêu

cầu công việc cũng như khả năng trình độ của ông K, Công ty đã miễn nhiệm chức vụ Kế toán trưởng để bố trí công việc khác phù hợp theo như hợp đồng đã ký. Như vậy, Công ty không có việc chấm dứt hợp đồng lao động, không vi phạm hợp đồng lao động như ông K nêu trong đơn khởi kiện. Do đó Công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông K đưa ra.

Với nội dung như trên, tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2023/ DS-ST ngày 06 tháng 10 năm 2023 của Tòa án nhân dân thành phố VY, tỉnh VP, đã quyết định: Căn cứ khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; khoản 1 Điều 39; khoản 3 Điều 144, khoản 1 Điều 146, khoản 1 Điều 147, Điều 217, Điều 227, Điều 266, Điều 271, Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự; các điều 22, 38, 41, 42, 48, 123, 124, khoản 1 Điều 201, khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động 2012; Điều 12, 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.

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Anh K đối với Công ty Cổ phần LTVP về việc bồi thường khoản tiền lương 78 tháng = $4.99 \times 1.800.000$ đồng/tháng = 700.596.000 đồng; tiền bảo hiểm xã hội tổng là 133.174.500 đồng, gồm: Khoản 1 (12 tháng từ tháng 4/2017 đến tháng 3/2018): $12 \times 2.217.000$ đồng = 5.719.900 đồng; khoản 2 từ tháng 4/2018 đến 9/2023 là 66 tháng = $66 \times 4,99 \times 1.800.000$ đồng $\times 21,5 \%$ = 127.454.600 đồng. Các khoản thu nhập khác là 148.613.400 đồng gồm: Phụ cấp và các khoản thu nhập bị mất: 78 tháng $\times 4,99 \times 1.800.000$ đồng = 58.383.000 đồng; tổn thất tinh thần cho những ngày không được đi làm là 1 tháng lương/năm, theo quy định tại khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động = $78 \times 1.800.000$ đồng $\times 4.99$ = 58.383.000 đồng; Bị mất chế độ nghỉ phép: 12 ngày/năm, hưởng 100 % lương được quy định tại điểm a khoản 1, 3 Điều 113 Bộ luật Lao động 31.847.400 đồng; tiền trợ cấp thôi việc: 71.856.000 đồng; tổng cộng là 1.054.239.900 đồng (*Một tỷ không trăm năm mươi tư triệu hai trăm ba mươi chín nghìn chín trăm đồng*).

Đình chỉ đối với yêu cầu buộc Công ty bố trí việc làm theo đúng chức danh, chuyên môn nghiệp vụ và trả số bảo hiểm xã hội.

Ngoài ra bản án còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 12 tháng 10 năm 2023, nguyên đơn ông Nguyễn Anh K có đơn kháng cáo, nội dung: Không đồng ý với bản án sơ thẩm, đề nghị cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm do vi phạm nghiêm trọng trong xác định và thu thập, đánh giá chứng cứ; vi phạm tố tụng nghiêm trọng trong áp dụng pháp luật lao động để bác đơn khởi kiện.

Tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn giữ nguyên nội dung khởi kiện, nội dung kháng cáo. Các đương sự không thoả thuận được với nhau về nội dung vụ án.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh VP phát biểu quan điểm khẳng định trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa phúc thẩm Thẩm phán, Thư ký Tòa án và Hội đồng xét xử đã thực hiện đầy đủ trình tự, thủ tục tố tụng theo quy định; các đương sự đều chấp hành đúng quy định của pháp luật. Kiểm sát viên đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 06 tháng 10 năm 2023 của Tòa án nhân dân thành phố VY, tỉnh VP.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục tố tụng:

[1.1] Đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Anh K làm đúng quy định tại Điều 271, Điều 272 và khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự nên được xem xét, giải quyết theo thủ tục phúc thẩm.

[1.2] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án:

Nguyên đơn ông Nguyễn Anh K khởi kiện yêu cầu bị đơn Công ty Cổ phần LTVP (Viết tắt là Công ty) phải bồi thường tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội và các khoản thu nhập khác do bị chấm dứt hợp đồng lao động cho nguyên đơn với tổng số tiền 1.054.239.900 đồng; yêu cầu bị đơn phải bố trí việc làm theo đúng chức danh chuyên môn nghiệp vụ, phục hồi lương theo chức danh Kế toán trưởng và trả sổ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn. Căn cứ điểm b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án nhân dân thành phố VY thụ lý giải quyết vụ án và xác định quan hệ tranh chấp là “Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng” là có căn cứ.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với yêu cầu bị đơn phải bố trí việc làm theo đúng chức danh chuyên môn nghiệp vụ, phục hồi lương theo chức danh kế toán trưởng và trả sổ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn. Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ xét xử đối với phần yêu cầu đã rút của nguyên đơn là phù hợp với quy định tại khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự. Tuy nhiên, khi Quyết định cấp sơ thẩm không áp dụng khoản 2 Điều 244 mà áp dụng Điều 217 Bộ luật Tố tụng dân sự là áp dụng chưa đúng điều luật, nhưng thiếu sót này chưa làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự nên cấp phúc thẩm sẽ điều chỉnh về áp dụng Điều luật khi quyết định, Tòa án cấp sơ thẩm cần nghiêm túc rút kinh nghiệm.

[1.3] Về thời hiệu khởi kiện: Đến trước khi Hội đồng xét xử sơ thẩm nghị án, không có đương sự nào đề nghị áp dụng thời hiệu nên Tòa án cấp sơ thẩm đưa vụ án ra xét xử là đúng quy định.

[2]] Xét nội dung kháng cáo của nguyên đơn đề nghị huỷ bản án sơ thẩm, Hội đồng xét xử xem xét toàn bộ nội dung vụ án, thấy rằng:

[2.1] Ngày 04/12/2007, Công ty với ông Nguyễn Anh K ký kết Hợp đồng lao động số 110, thể hiện nội dung: Ông K đến làm việc tại Phòng kinh doanh Công ty từ ngày 04/12/2007. Công việc cụ thể do ông Trưởng phòng phân công;... tiền lương của ông K được trả theo thời gian và được trả hàng tháng vào ngày cuối tháng với hệ số lương 2,34.

Ngày 30/11/2015, Giám đốc Công ty ban hành Quyết định số 18L/TCHC-QĐ về việc bổ nhiệm cán bộ, theo đó ông Nguyễn Anh K được bổ nhiệm giữ chức vụ Kế toán trưởng từ ngày 01/12/2015; ông K được hưởng lương hệ số: 4,99.

Ngày 09/7/2016, ông K bị tai nạn giao thông và vào điều trị tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh PT từ ngày 09/7/2016 đến ngày 21/7/2016 thì ra viện.

Ngày 01/8/2016, ông K có đơn gửi Giám đốc Công ty, với nội dung: Hiện nay tôi đang phải điều trị theo chỉ định của bác sỹ. Vì tình trạng thương tật nặng nên theo tiền lương của bác sỹ thì tôi phải điều trị ít nhất ba tháng trở lên mới có khả năng bình phục... Vậy tôi làm giấy này báo cáo đề Giám đốc biết và tạo điều kiện giúp đỡ.

Sau khi ông K bị tai nạn, Công ty đã bổ nhiệm bà Kiều Thị V giữ chức Quyền Kế toán Trưởng; sau bổ nhiệm bà Trịnh Thị H - Phụ trách phòng Kế toán.

Ngày 15/3/2017, ông K có đơn xin tạm nghỉ việc để điều trị bệnh với thời gian 03 tháng. Cùng ngày 15/3/2017, Hội đồng quản trị Công ty họp, với nội dung: Căn cứ vào năng lực và trình độ, sức khỏe có hạn của cán bộ, xét đề nghị của Giám đốc công ty, Hội đồng quản trị thống nhất miễn nhiệm chức vụ Kế toán trưởng Công đối với ông Nguyễn Anh K, kể từ ngày 01 tháng 04 năm 2017. Hội đồng quản trị giao Giám đốc Công ty ra quyết định miễn nhiệm.

Ngày 27/3/2017, Giám đốc Công ty ban hành Quyết định số 12/QĐ-LTVP về việc miễn nhiệm chức vụ Kế toán trưởng đối với ông Nguyễn Anh K kể từ ngày 01/4/2017. Ông Nguyễn Anh K nhận nhiệm vụ mới từ ngày 01/4/2017.

Kể từ ngày 01/4/2017 đến nay ông Nguyễn Anh K không làm việc tại Công ty.

[2.2] Nguyên đơn ông Nguyễn Anh K khởi kiện cho rằng từ tháng 11/2016 nguyên đơn không được bố trí việc làm, không được cung cấp các chứng từ để nguyên đơn thực hiện công việc chuyên môn, bị Giám đốc Công ty yêu cầu phải nghỉ việc. Công ty đã cách chức, hạ bậc lương và chấm dứt hợp đồng lao động mà không thông báo cho nguyên đơn biết là vi phạm pháp luật lao động, làm ảnh hưởng nghiêm trọng quyền lợi của nguyên đơn; đồng thời

kháng cáo cho rằng Công ty đã vi phạm quy định về việc thông báo điều chuyển người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 29 Bộ luật Lao động, vi phạm về việc giữ lương cũ theo quy định tại khoản 3 Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2019, Hội đồng xét xử thấy rằng:

Căn cứ vào Hợp đồng lao động được ký kết giữa nguyên đơn với Công ty, thì thời gian làm việc của nguyên đơn là 48 giờ/tuần, được nghỉ việc vào ngày Chủ nhật và các ngày nghỉ do Bộ luật Lao động quy định; có nghĩa vụ chấp hành tốt những nội quy, quy định về kỷ luật lao động. Tại phiên toà phúc thẩm, nguyên đơn thừa nhận trong thời gian từ khi bị tai nạn giao thông ngày 09/7/2016 đến nay thì nguyên đơn có 02 lần làm đơn xin nghỉ đó là ngày 01/8/2016 xin nghỉ 03 tháng để điều trị bệnh (tức từ ngày 01/8/2016 – 31/10/2016) và ngày 15/3/2017 xin nghỉ tiếp 03 tháng, còn lại nguyên đơn không làm đơn xin nghỉ mà chỉ thông báo xin nghỉ, đồng thời cũng không trực tiếp đề xuất với Giám đốc Công ty xin nghỉ.

Nguyên đơn cho rằng, Công ty không bố trí việc làm cho mình từ tháng 11 năm 2016, nhưng nguyên đơn lại thừa nhận sau khi nghỉ việc điều trị thì tháng 11 và 12 năm 2016, nguyên đơn đã đi làm trở lại và đạt đủ ngày công nên được nhận đủ lương là 6.040.000 đồng. Tương tự, các tháng 01, 02 năm 2017, nguyên đơn đều đi làm đủ và đều được trả lương; từ ngày 01 đến 15/3/2017, nguyên đơn có đi làm nhưng không chấm công, sau đó cũng không nhận lương nên không theo dõi cụ thể. Nguyên đơn cho rằng Công ty đã không cung cấp tài liệu, sổ sách cho nguyên đơn làm công việc chuyên môn, thậm trí còn bị ép nghỉ việc nhưng lại không có tài liệu chứng cứ nào để chứng minh cho những nội dung này. Mặt khác, căn cứ vào bảng chấm công của Công ty cung cấp thể hiện: Tháng 11 năm 2016, nguyên đơn đi làm 16 ngày (thiếu 10 ngày so với Hợp đồng lao động); tháng 12 năm 2016, nguyên đơn đi làm 15 ngày (thiếu 11 ngày so với Hợp đồng lao động); tháng 01 năm 2017, nguyên đơn đi làm 16 ngày (thiếu 08 ngày so với Hợp đồng lao động); tháng 2 năm 2017, nguyên đơn đi làm 11 ngày (thiếu 11 ngày so với Hợp đồng lao động) và tháng 03 năm 2017 tính đến ngày nguyên đơn có đơn xin tạm nghỉ việc 03 tháng thì nguyên đơn chỉ đi làm 0,5 ngày là đều không đủ thời gian làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký kết giữa nguyên đơn với Công ty ngay 04/12/2007. Như vậy, căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ nêu trên thể hiện nguyên đơn đã vi phạm về nghĩa vụ của người lao động quy định tại Điều 2, Điều 3 của Hợp đồng lao động; Điều 4 và Điều 6 Nội quy Lao động của Công ty; khoản 2 Điều 5 của Luật Doanh nghiệp năm 2014.

Trong thời gian nguyên đơn nghỉ việc theo đơn xin nghỉ ngày 01/8/2016, để bảo đảm cho hoạt động của Công ty, Hội đồng quản trị Công ty đã họp và bổ nhiệm bà **Kiều Thị Ánh V** giữ chức vụ Quyền Kế toán trưởng theo Quyết định số 98 ngày 23/8/2016 để thực hiện công việc của Công ty, **sau đó bổ nhiệm bà Trịnh Thị H - Phó phòng kế toán Phụ trách phòng** Kế toán để thực hiện công việc của Công ty theo Quyết định số 68 ngày 30/10/2016.

Ngày 15/3/2017, nguyên đơn tiếp tục có đơn xin tạm nghỉ việc 03 tháng để điều trị bệnh, nội dung thể hiện: “Năm 2016 tôi bị tai nạn giao thông, sau khi điều trị 4 tháng tôi đã trở lại làm việc. Nhưng do nhà xa, sức khỏe chưa bình phục hẳn nên việc đi lại, thực hiện nhiệm vụ hết sức khó khăn. Mặc dù đã cố gắng nhưng với tình trạng sức khỏe hiện nay tôi thấy mình không đáp ứng được công việc. Ngoài ra, hiện nay Công ty cũng rất khó khăn, cán bộ công nhân viên không có việc làm. Do đó, để thuận lợi cho cả Công ty và người lao động trước mắt tôi xin tạm nghỉ 03 tháng để đi giám định y khoa và điều trị phục hồi sức khỏe. Sau khi điều trị nếu sức khỏe tốt đáp ứng được công việc thì tôi xin trở lại làm việc, nếu không thì tôi sẽ xin nghỉ, chuyển công tác hoặc tìm một công việc khác phù hợp với sức khỏe của mình”. Do đó, cùng ngày 15/3/2017, Hội đồng quản trị Công ty họp, nội dung: Căn cứ vào năng lực và trình độ, sức khỏe có hạn của cán bộ, xét đề nghị của Giám đốc công ty, Hội đồng quản trị thống nhất miễn nhiệm chức vụ Kế toán trưởng Công ty đối với ông Nguyễn Anh K, kể từ ngày 01 tháng 04 năm 2017. Hội đồng quản trị giao Giám đốc Công ty ra quyết định miễn nhiệm.

Ngày 27/3/2017, Giám đốc Công ty ban hành Quyết định số 12/QĐ-LTVP về việc miễn nhiệm chức vụ Kế toán trưởng đối với ông Nguyễn Anh K kể từ ngày 01/4/2017. Ông Nguyễn Anh K nhận nhiệm vụ mới từ ngày 01/4/2017.

Như vậy, căn cứ tình hình hoạt động, năng lực, trình độ và sức khỏe của ông Nguyễn Anh K, Công ty đã tiến hành làm các thủ tục và ra Quyết định miễn nhiệm chức vụ Kế toán trưởng đối với ông K (đây không phải là hình thức xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2012 và nay là Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2019 như nguyên đơn trình bày) là có căn cứ theo quy định tại điểm i khoản 2 Điều 149, điểm d khoản 3 Điều 157 của Luật Doanh nghiệp năm 2014; điểm n khoản 2 Điều 35, điểm d khoản 3 Điều 43 và khoản 1 Điều 47 Điều lệ của Công ty.

Sau khi ban hành Quyết định miễn nhiệm chức vụ đối với ông K, ông K cho rằng ông K không được thông báo, Công ty đã vi phạm Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2019 về việc thông báo cho người lao động trước 03 ngày làm việc. Tuy nhiên, tại Đơn kêu cứu đề ngày 01/8/2018 của ông K gửi Giám đốc Sở lao động Thương binh và Xã hội tỉnh VP, cũng như Đơn đề nghị của ông K gửi Phòng Lao động Thương binh và Xã hội ngày 14/01/2021, ông K đều trình bày: “Ngày 27/3/2017, tôi nhận được một tin nhắn ảnh gửi Zalo của ông Triệu Đức H khi đó là Trưởng phòng Tổ chức Hành chính chụp quyết định của ông Nguyễn Văn C với nội dung là cắt chức Kế toán trưởng, hạ bậc lương đóng bảo hiểm từ: 5.739.000 đồng xuống 3.552.000 đồng”. Do đó, có căn cứ khẳng định ông K đã được Công ty thông báo Quyết định miễn nhiệm chức vụ Kế toán trưởng từ ngày 27/3/2017, đồng thời được biết về việc ông K nhận nhiệm vụ mới từ ngày 01/4/2017, nên Công ty không vi phạm Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012, nay là Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2019.

Quá trình giải quyết vụ án tại phiên toà phúc thẩm các đương sự đều khẳng định từ khi Công ty ban hành Quyết định miễn nhiệm chức vụ Kế toán trưởng đối với ông K cho đến nay thì Công ty chưa có Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động với ông K, Công ty vẫn đóng bảo hiểm cho ông K đến hết tháng 3 năm 2018. Việc ông K không đến Công ty làm việc từ ngày 15/3/2017 cho đến nay là do chính ông K, không phải là Công ty đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng đối với ông K trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2012, nên Công ty không phải thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012, đồng thời Công ty không có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động theo quy định tại Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2012. Do đó, không có căn cứ để chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Anh K về việc buộc bị đơn Công ty Cổ phần LTVP phải bồi hoàn các khoản tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, các khoản thu nhập khác cho nguyên đơn với tổng số tiền 1.054.239.900 đồng.

[3] Từ phân tích trên, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ. Do đó, kháng cáo của nguyên đơn không được Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm như đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh VP.

[4] Về án phí: Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, nguyên đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm.

Do nguyên đơn thuộc trường hợp không phải nộp tạm ứng án phí và án phí sơ thẩm nhưng Tòa án cấp sơ thẩm khi quyết định lại áp dụng khoản 3 Điều 144, khoản 1 Điều 146, khoản 1 Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự là không đúng, do đó Tòa án cấp phúc thẩm sẽ điều chỉnh lại các Điều luật áp dụng của cấp sơ thẩm, cấp sơ thẩm cần nghiêm túc rút kinh nghiệm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

1. Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 06 tháng 10 năm 2023 của Tòa án nhân dân thành phố VY, tỉnh VP.

2. Căn cứ khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự: Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty Cổ phần LTVP phải bố trí việc làm theo đúng chức danh chuyên môn nghiệp vụ, phục hồi lương theo chức danh kế toán trưởng và trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Anh K.

3. Căn cứ khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; khoản 1 Điều 39; Điều 271, Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 149, 157 Luật Doanh nghiệp năm 2014; 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.

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Anh K về việc yêu cầu Công ty Cổ phần LTVP bồi thường tổng số tiền 1.054.239.900 đồng (Một tỷ, không trăm năm mươi tư triệu, hai trăm ba mươi chín nghìn, chín trăm đồng), gồm: Bồi thường 78 tháng lương là 700.596.000 đồng; tiền bảo hiểm xã hội là 133.174.500 đồng; các khoản thu nhập khác là 148.613.400 đồng (gồm phụ cấp và các khoản thu nhập bị mất của 78 tháng là 58.383.000 đồng; tổn thất tinh thần cho những ngày không được đi làm là 58.383.000 đồng; bị mất chế độ nghỉ phép là 31.847.400 đồng) và bồi thường tiền trợ cấp thôi việc là 71.856.000 đồng.

4. Về án phí: Ông Nguyễn Anh K không phải chịu án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh VP;
- TAND thành phố VY;
- VKSND thành phố VY;
- Chi cục THADS thành phố VY;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Thị Thu Hà

THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG XÉT XỬ

**THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN
TÒA**

Nguyễn Thị Thu Hà

Về diện tích thửa đất của hộ gia đình cụ Trắc thể hiện tại Bản đồ 299 là 3.248m^2 nhưng sổ mục kê và sổ địa chính cũng như Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất thể hiện là 3.108m^2 (giảm 140m^2 so với GCNQSDĐ), theo bản đồ VN 2000 là $3.244,1\text{m}^2$ (tăng so với GCNQSDĐ cấp cho hộ cụ Trắc là $136,1\text{m}^2$). Theo cung cấp của UBND xã Hoa Sơn thì UBMD không nắm được về diện tích tăng, giảm nêu trên.

Về diện tích thửa đất của hộ gia đình bà Thành thể hiện tại Bản đồ 299 và sổ địa chính là 1.144m^2 nhưng sổ mục kê là 4.144m^2 và theo bản đồ VN 2000 là $2.884,4\text{m}^2$ theo địa phương thông tin sử dụng của hộ bà Thành tại Bản đồ 299 chỉ sử dụng thửa 06 nhưng tại sổ mục kê thể hiện sử dụng gồm 02 thửa là thửa 05 và thửa 06, còn bản đồ VN 2000 thể hiện sử dụng thửa 06 và một phần thửa 05 và một phần thửa 07.