

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: 02/2024/LĐ-PT

Ngày 05-8-2024

V/v tranh chấp về đơn phương chấm dứt  
hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại  
khi chấm dứt hợp đồng lao động

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: Ông Đinh Duy Việt

Các Thẩm phán:

Ông Nguyễn Hồng Giang

Bà Lê Thị Hải Yến.

**- 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:** Bà Vũ Thị Mai Anh - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 05 tháng 8 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hải Phòng xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 02/2024/TLPT-LĐ ngày 05 tháng 6 năm 2024 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và yêu cầu bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án dân sự sơ thẩm số 02/2024/LĐ-ST ngày 25 tháng 4 năm 2024 của Tòa án nhân dân quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 03/2024/QĐPT-LĐ ngày 28 tháng 6 năm 2024, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 04/QĐ-PT ngày 19 tháng 7 năm 2024 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Đỗ Đình C, nơi cư trú: Số C Đ (nay là số C đường A), phường L, Quận N, thành phố Hải Phòng; có mặt.

2. Bị đơn: Viện Tài nguyên và Môi trường B; địa chỉ trụ sở: Số B đường Đ, phường C, Quận N, thành phố Hải Phòng.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Nguyễn Xuân T, Trưởng phòng quản lý tổng hợp và bà Phan Thị Thùy V, Chuyên viên pháp chế là người đại diện

theo ủy quyền của bị đơn (Giấy ủy quyền số 155/UQ-TMB ngày 24 tháng 4 năm 2024), đều có mặt.

3. Người kháng cáo:

- Ông Đỗ Đình C - là nguyên đơn.

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*Trong đơn khởi kiện ngày 16/10/2023, quá trình giải quyết vụ án, và tại phiên tòa, nguyên đơn trình bày:*

Ngày 02/01/2018, giữa ông C và B biên (sau gọi tắt là Viện) ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 02/HĐLĐ-QLTH, nhiệm vụ lái xe ô tô cơ quan, thực hiện chế độ hợp đồng theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP. Ngày 10/3/2021, Viện ban hành Quyết định số 59/QĐ-TMB quyết định nâng bậc lương của ông C lên bậc 10/12; hệ số 3,67, tương đương: 5.468.000 đồng. Ngày 31/8/2022, do có 01 xe ô tô bị hỏng, Viện ban hành Thông báo số 273/TB-TMB điều chuyển ông C sang làm việc tại vị trí Bảo vệ từ ngày 01/9/2022 để thay thế cho 01 bảo vệ nghỉ việc từ ngày 01/9/2022, không ấn định thời hạn điều chuyển. Trong suốt quá trình làm việc tại vị trí lái xe và bảo vệ, ông C không bị kỷ luật, vi phạm nội quy hoặc quy chế của Viện. Ngày 13/9/2022, Viện ban hành Thông báo số 284/TB-TMB chấm dứt hợp đồng lao động với ông C kể từ ngày 01/11/2022: “lý do xe ô tô hỏng, không đảm bảo an toàn cho người sử dụng nên không còn phương tiện để thực hiện hợp đồng”. Ngay sau khi nhận được Thông báo, ông C đã trực tiếp yêu cầu Viện xem xét lại nội dung thông báo cho thôi việc, đưa ra nguyện vọng được tiếp tục làm việc tại Viện. Ngày 30/9/2022, Viện ban hành Thông báo số 306/TB-TMB dừng điều động, phân công tạm thời ông C tham gia công tác tại Tổ bảo vệ từ ngày 01/10/2022 do đã tuyển bảo vệ mới; Điều động, phân công ông Công nhận công tác tại Tổ xe từ ngày 01/10/2022 đến hết ngày 31/10/2022. Ngày 06/10/2022, Viện tổ chức họp đối thoại, nội dung cuộc họp kết luận: “Giữ nguyên chủ trương chấm dứt hợp đồng lao động với ông C”. Ngày 12/10/2022, ông C gửi đơn khiếu nại lần đầu yêu cầu Lãnh đạo Viện hủy bỏ Thông báo số 284/TB-TMB do B Biên ban hành ngày 13/9/2022 do vi phạm quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2019. Ngày 31/10/2022, Viện ban hành Quyết định số 370/QĐ-TMB cho thôi việc với ông C kể từ ngày 01/11/2022 và trả 51.948.850 đồng tiền trợ cấp mất việc làm theo Quyết định số 375/QĐ-TMB ngày 01/11/2022. Ngày 08/11/2022, Viện ban hành Quyết định số 358/QĐ-TMB về việc giải quyết khiếu nại lần đầu không công nhận nội dung khiếu nại của ông C, giữ nguyên quy trình thực hiện Thông báo số 284/TB-TMB ngày 13/9/2022 của Viện về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đỗ Đình C. Ngày 25/12/2022, ông C gửi đơn yêu cầu Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và xã hội thành phố H và V4 giải quyết khiếu nại lần hai đề nghị: (1) Hủy Thông báo số 284/TB-TMB ngày 13/9/2022 về việc cho thôi việc

với ông Đỗ Đình C; Quyết định cho thôi việc số 370/QĐ-TMB ngày 31/10/2022; Quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu số 358/QĐ-TBMB ngày 08/11/2022; (2) Buộc Viện nhận ông C trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 02/HĐLĐ-QLTH; (3) Giải quyết chế độ cho người lao động bị chấm dứt lao động trái luật. Ngày 08/02/2023, Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và xã hội thành phố H tổ chức mời họp đề nghị ông C giải quyết khiếu nại lần 2 tại Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam hoặc khởi kiện tại Tòa án nhân dân có thẩm quyền. Ông Đỗ Đình C đã khởi kiện vụ án ra Tòa án để giải quyết, yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau đây:

- Hủy Thông báo số 284/TB-TMB ngày 13/9/2022 của Viện Tài nguyên và Môi trường B về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đỗ Đình C; Quyết định số 370/QĐ-TMB ngày 31/10/2022 của B Biển cho thôi việc đối với ông Đỗ Đình C; Quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu số 358/QĐ-TMB ngày 08/11/2022 của Viện Tài nguyên và Môi trường B;

- Buộc B Biển nhận ông C trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký ngày 02/01/2018, khôi phục chức vụ lái xe theo Hợp đồng lao động số 02/HĐLĐ-QLTH; trường hợp chưa thể khắc phục tình trạng thiếu xe ô tô, đề nghị Viện Tài nguyên và Môi trường Biển phải nhận ông C trở lại làm việc ở vị trí bảo vệ;

- Buộc Viện Tài nguyên và Môi trường B thanh toán tiền lương cho ông C trong những ngày không được làm việc từ ngày 01/11/2022 cho đến khi được nhận trở lại làm việc theo mức lương được áp dụng tại Quyết định nâng bậc lương thường xuyên đối với người lao động số 59/QĐ-TMB ngày 10/3/2021;

- Buộc Viện tiếp tục đóng tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật hiện hành cho ông C từ ngày 01/11/2022 đến ngày được nhận trở lại làm việc;

- Buộc Viện bồi thường cho ông C một khoản tiền tương đương hai tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Căn cứ khởi kiện: Ông C cho rằng yêu cầu khởi kiện của ông là có căn cứ để được chấp nhận toàn bộ, bởi các lý do sau đây:

1. Vi phạm nghiêm trọng thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động:

Thứ nhất, không tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trước khi cho thôi việc theo quy định tại Điều 63 Bộ luật Lao động (sau viết tắt BLLĐ) năm 2019; theo nội dung Công văn số 519/TMB và trình bày của Viện, thì V1 cho rằng đã tổ chức đối thoại 02 lần với ông gồm: Lần 1: ngày 30/08/2022 và lần 2: ngày 06/10/2022 cuộc họp giải đáp thắc mắc về căn cứ ra thông báo cho thôi việc với người lao động. Đối với cuộc họp ngày 30/08/2022 là cuộc họp nội bộ giữa phòng Quản lý tổng hợp và Tổ lái xe thông báo điều chuyển ông sang tăng cường làm việc tại tổ

bảo vệ, không phải cuộc họp tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định tại Điều 63 BLLĐ năm 2019; Biên bản cuộc họp không có sự tham gia của Viện trưởng hoặc đại diện người sử dụng lao động, không đáp ứng số lượng, thành phần tham gia đối thoại quy định tại Điều 38, Điều 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Ngoài ra, khi chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động thì Viện cũng không cần tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định tại Điều 29 BLLĐ năm 2019. Đối với cuộc họp ngày 06/10/2022: Không đáp ứng trình tự, thủ tục, thành phần và nội dung đối thoại, cụ thể: Vi phạm thủ tục trước khi tổ chức đối thoại: Trước khi tiến hành tổ chức đối thoại: Viện không gửi tài liệu lấy ý kiến đối thoại; Đại diện công đoàn không lấy ý kiến trước khi đối thoại vi phạm điểm a, b khoản 1 Điều 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, cụ thể: “a) Người sử dụng lao động có trách nhiệm gửi văn bản kèm theo nội dung cần tham khảo, trao đổi ý kiến đến các thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người lao động; b) Các thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người lao động có trách nhiệm tổ chức lấy ý kiến người lao động do mình đại diện và tổng hợp thành văn bản của từng tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động để gửi tới người sử dụng lao động.....”. Vi phạm thành phần tham gia đối thoại, cụ thể: Thời điểm tổ chức cuộc họp, phía Công đoàn Viện chỉ cử duy nhất bà Đỗ Thị Thu H – chủ tịch Công đoàn tham gia đại diện người lao động trong khi thành phần đại diện người lao động tối thiểu phải là 03 người vi phạm quy định i tại điểm a1) khoản 2 Điều 38 Nghị định 145/2020/NĐ-CP; Vi phạm nghĩa vụ, trách nhiệm của Công đoàn cơ sở, cụ thể: Quá trình tham gia phiên họp, Bà H – chủ tịch Công đoàn Viện không tham gia thảo luận, trao đổi ý kiến, tham vấn, chia sẻ thông tin về những yêu cầu ông đưa ra trong cuộc họp; Bà H chỉ tham gia cuộc họp với tính hình thức, đồng ý với mọi ý kiến của Viện trưởng Viện Tài nguyên và môi trường B; vi phạm quy định tại điểm c Điều 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP về thủ tục tổ chức đối thoại khi có vụ việc: “Căn cứ ý kiến của các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động, người sử dụng lao động tổ chức đối thoại để thảo luận, trao đổi ý kiến, tham vấn, chia sẻ thông tin về những nội dung người sử dụng lao động đưa ra”. Như vậy, việc đối thoại vào các ngày 30/08/2022, ngày 06/10/2022 là không đáp ứng điều kiện quy định về buổi đối thoại tại nơi làm việc theo quy định tại điều 63 Bộ luật lao động năm 2019, thể hiện sự thiếu trách nhiệm của Công đoàn cơ sở, làm bất lợi cho người lao động. Do đó, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động của Viện là không đáp ứng điều kiện về đối thoại cơ sở.

Thứ hai, vi phạm điều kiện thông báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, cụ thể: Tại khoản 6 điều 42 Bộ luật lao động năm 2019 quy định: “6. Việc cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên và

*thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động."* Thực tế, hồ sơ vụ án không có tài liệu thể hiện việc Viện đã thông báo cho Ủy ban nhân dân thành phố H trước khi ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông. Tại các văn bản trình bày ý kiến. Viện có nêu lý do đã tham khảo và Sở Lao động - Thương binh và xã hội thành phố H đã có văn bản số 4424 ngày 11/10/2022 trả lời. Căn cứ văn bản trả lời của Sở thì: Sở trả lời chung chung về chế độ chính sách khi chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động theo khoản 11 Điều 34 Bộ luật Lao động. Không có nêu đích danh trường hợp của cá nhân ông (Đỗ Đình C). Tuy nhiên, V1 lại cho rằng đây là văn bản trả lời, hướng dẫn với trường hợp của cá nhân ông. Việc Viện tham khảo ý kiến chuyên môn của Sở về giải quyết chế độ, chính sách đối với ông khi chấm dứt hợp đồng lao động không đáp ứng điều kiện là văn bản thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông. Căn cứ quy định tại Điều 41 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP thì việc thông báo đến các bên phải trên cơ sở kết quả đối thoại. Thực tế, Viện không tổ chức đối thoại về việc chấm dứt hợp đồng lao động, các buổi làm việc chỉ nhằm giải quyết các vấn đề công việc, đề xuất của cá nhân ông, không đáp ứng điều kiện về việc đối thoại tại cơ sở theo quy định của Điều 63 Bộ luật Lao động.

Thứ ba, vi phạm quy định ưu tiên bố trí việc làm mới khi có vị trí công việc còn trống: Ngày 31/8/2022, theo thông báo số 273/TB-TMB ông đã chấp hành lệnh điều động của Viện để bổ sung nhân lực cho Tổ bảo vệ và đã nghiêm túc chấp hành quyết định điều động của Viện. Tháng 10/2022, V1 tuyển bổ sung 01 bảo vệ mới thay thế vị trí bảo vệ của ông. Viện cho rằng: "trong thời gian ông Đỗ Đình C được điều chuyển tạm thời làm công tác bảo vệ, ông C đã có tinh thần, thái độ và trách nhiệm đối với công việc không tốt, liên tục lấy lý do, đòi hỏi Viện phải trả lương ở cả 2 vị trí lái xe và bảo vệ... Việc này đã khiến cho công tác phân công trực bảo vệ của Tổ bảo vệ gặp không ít khó khăn (Tổ bảo vệ đã có 2 lần gửi báo cáo phản ánh vào các ngày 14/09/2022 và 29/9/2022 và xác định ông Đỗ Đình C không đáp ứng và không phù hợp với công việc tại Tổ bảo vệ ...". Tuy nhiên, căn cứ thực tế làm việc tại đơn vị, báo cáo nhận xét của tổ bảo vệ, việc nêu ra lý do nói trên chỉ là biện minh, nguy hiểm cho ý thức thù ghét, định kiến cá nhân đối với ông khi ông thực hiện đúng, đầy đủ và đòi hỏi các quyền lợi chính đáng của người lao động theo quy định của BLLĐ, bởi lẽ: Việc cho rằng không hoàn thành công việc là không có cơ sở, căn cứ pháp lý, chỉ là nhận xét cảm tính, vu vạ, ý kiến cá nhân, cụ thể: Tại điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019, quy định: "*Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở*". Theo đó, việc đánh giá hoàn thành công việc của người lao động phải dựa trên định mức lao

động được cụ thể hoá tại Quy chế được ban hành hợp pháp trên cơ sở tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Thực tế, Viện không có quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc. Do đó, quan điểm này là cảm tính, trên cơ sở định kiến cá nhân đối với ông và trái luật. Ông chấp hành đầy đủ công việc, đáp ứng đủ thời gian làm việc theo quy định tại Hợp đồng lao động, Bộ luật Lao động, cụ thể: Thời giờ làm việc của Viện là 8 (tiếng/ngày), 05 (ngày/tuần), tương đương 40 (giờ/tuần), 160 giờ/tháng. Khi đảm nhận vị trí bảo vệ, ông đã làm việc 15 ca, tương đương 180 giờ vượt định mức số giờ tiêu chuẩn (160 giờ) là 20 giờ làm thêm. Ngoài ra, ông không vi phạm, bị xử lý kỷ luật, nhắc nhở. Đối với các nội dung báo cáo của Tổ bảo vệ là do ông đề nghị V2 phải thực hiện đúng, đủ thời gian lao động, nghỉ ngơi, nghỉ lễ, nghỉ hàng năm với người lao động và ông xin nghỉ ốm (có chỉ định bệnh viện). Việc yêu cầu, đòi hỏi của ông có thể gây bức xúc, khó chịu cho lãnh đạo. Tuy nhiên, đây là quyền lợi chính đáng của người lao động được pháp luật cho phép, bảo vệ. Việc dựa vào lý do ông đòi hỏi các quyền lợi chính đáng, hợp pháp để đánh giá ông thiếu chấp hành, tuân thủ sự bố trí, điều hành của người lao động là quy chụp, trái luật, định kiến cá nhân và thể hiện sự độc đoán của lãnh đạo Viện với người lao động.

Đối với việc tuyển dụng bảo vệ mới thay vị trí ông đang được phân công là trái luật, bởi lẽ: Bảo vệ là vị trí làm việc đơn giản, không cần quá nhiều chuyên môn. Điều kiện sức khoẻ của ông hoàn toàn đáp ứng được công việc này. Thực tế, trong suốt quá trình ông đảm nhiệm ngoài các nhận xét không chính xác, thiếu khách quan, có dấu hiệu chịu sự chỉ đạo của lãnh đạo nhằm viện cớ, tạo lý do chấm dứt hợp đồng với ông thì ông không bị xử lý kỷ luật hoặc nhắc nhở theo đúng quy định của nội quy, Bộ luật Lao động.

Viện đã bố trí ông vào công việc mới, trường hợp ông có hành vi vi phạm nội quy thì phải được xử lý, kỷ luật lao động theo đúng nội quy, quy định của BLLĐ. Việc chấm dứt điều chuyển công việc với ông sau khi đã có quyết định bán xe, tuyển dụng lao động mới và điều chuyển ông về vị trí lái xe theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động do tổ chức lại lao động là không đúng, chỉ là biện pháp kỹ thuật để chấm dứt hợp đồng lao động trái luật đối với ông.

Việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông khi còn vị trí lao động trông là vi phạm nghiêm trọng quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2019: *"...trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng."*

2. Vi phạm nghiêm trọng lý do chấm dứt hợp đồng lao động khi cho rằng vì không có xe ô tô mới, cụ thể: Theo quy định tại Điều 8, Điều 9 Nghị định số 04/2019/NĐ-CP về tiêu chuẩn, định mức sử dụng xe ô tô phục vụ công tác chung:

*“Điều 8. Các chức danh có tiêu chuẩn sử dụng xe ô tô phục vụ công tác chung khi đi công tác*

*1. Chức danh có tiêu chuẩn*

*a) Chức danh có hệ số phụ cấp chức vụ lãnh đạo từ 0,7 đến dưới 1,25;*

*Điều 9. Xe ô tô phục vụ công tác chung của Cục, V3 và tổ chức tương đương thuộc, trực thuộc Bộ, cơ quan trung ương*

*3. Định mức sử dụng xe ô tô phục vụ công tác chung của đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ, cơ quan trung ương được tổ chức theo ngành dọc đóng trên địa bàn cấp tỉnh có chức danh có tiêu chuẩn sử dụng xe ô tô: Tối đa 01 xe/01 đơn vị. Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan trung ương xem xét, quyết định định mức sử dụng tối đa 02 xe/01 đơn vị trong các trường hợp:*

*a) Đơn vị có trụ sở đóng trên địa bàn miền núi, hải đảo, địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn theo quy định của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ;*

*b) Đơn vị có phạm vi quản lý trên địa bàn từ 02 tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương trở lên.*

Tại điểm 3 mục II Thông tư 18/2005/TT-BKHCN hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp chức vụ lãnh đạo trong các tổ chức khoa học và công nghệ như sau:

*3. Các tổ chức khoa học và công nghệ trực thuộc cơ quan thuộc Chính phủ, do Chính phủ quyết định thành lập ... hệ số phụ cấp chức vụ lãnh đạo như sau:*

*Viện là (1) đơn vị trực thuộc Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam, được thành lập theo Nghị định số 62/2008/NĐ-CP ngày 12/5/2008 của Chính Phủ; (2) có trụ sở tại thành phố Hải Phòng; (3) có 2 chức danh Viện trưởng và Phó Viện trưởng có phụ cấp hệ số lãnh đạo từ 0.7 đến 1.25 đủ tiêu chuẩn sử dụng xe ô tô (4) có chức năng nhiệm vụ điều tra, quan trắc và đánh giá tài nguyên và môi trường biển, các vùng cửa sông, ven biển và các đảo.*

Như vậy, tại thời điểm xe ô tô hỏng, Viện có tiêu chuẩn, định mức sử dụng tối đa 02 xe/01 đơn vị và thực tế Viện đã được trang bị 02 xe để phục vụ công tác chung. Khi phát sinh vụ việc dẫn đến Viện thiếu xe ô tô so với định mức, Viện có trách nhiệm lập hồ sơ gửi cơ quan quản lý cấp trên - Viện Hàn lâm Khoa học và V4 lựa chọn 01 trong các hình thức điều chuyển, thuê hoặc mua sắm ô tô để phục vụ hoạt động theo quy định tại điều 42, 52, 53, 31, 32 Luật Quản lý sử dụng tài sản công năm 2017. Trong thời hạn 30 ngày, Viện Hàn lâm Khoa học và V4 có trách nhiệm có ý kiến bằng văn bản đề giải quyết tình trạng thiếu xe ô tô của Viện theo quy định tại điều 37, 38, 3, 4 Nghị định 151/2017/NĐ-CP hoặc phối hợp với các đơn vị khác điều chuyển xe ô tô từ đơn vị có dư xe theo khoản 4 Điều 21 Nghị định 151/2017/NĐ-CP. Quá trình giải quyết vụ án, V2 cho rằng Viện chưa được giao

hoặc phê duyệt xe ô tô mới. Tuy nhiên, ngoài văn bản xin ý kiến thanh lý xe ô tô bị hỏng. Viện không xuất trình được bất kỳ văn bản, tài liệu, hồ sơ nào thể hiện việc đã gửi cơ Viện Hàn lâm Khoa học và V4 xem xét điều chuyển, thuê hoặc mua sắm xe ô tô phục vụ hoạt động chung; khắc phục tình trạng thiếu phương tiện làm việc của người lao động.

Đồng thời, hiện nay, Viện đang thuê khoán xe ô tô để phục vụ công tác của lãnh đạo. Điều này là căn cứ khẳng định Viện có nhu cầu, đủ tiêu chuẩn bố trí xe ô tô. Việc Viện chưa làm thủ tục để được điều động, phân, giao xe ô tô mà đi thuê khoán là không đúng quy định của pháp luật về sử dụng tài sản công và nhằm tạo lý do chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông. Điều đó, chứng minh rằng Viện hoàn toàn có thể khắc phục được tình trạng thiếu xe, tiếp tục bố trí công việc cho ông trong tương lai. Trong thời gian chờ bố trí xe hoàn toàn có thể bố trí ông làm nhiệm vụ bảo vệ hoặc thoả thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng. Tuy nhiên, các biện pháp tốt nhất có thể thực hiện này, V2 đã không áp dụng. Thay vào đó, V5 thuê khoán xe (gồm xe và lái xe) và phương pháp này sẽ tốn kém chi phí cho ngân sách do phải vừa thuê xe, vừa thuê lái xe. Trong khi đó hoàn toàn có thể thuê xe về cho lái xe đang hiện hữu, tận dụng lao động hiện có và tối ưu hoá chi phí trong khi chờ được bố trí xe theo tiêu chuẩn.

3. Việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông nếu vì lý do tổ chức lại lao động (nếu có) không đảm bảo việc bình đẳng giữa những người lao động, bởi lẽ:

Thứ nhất, ông có thời gian công tác tại Viện từ năm 1999 đến thời điểm bị chấm dứt hợp đồng. Trong suốt thời gian công tác chưa từng bị xử lý kỷ luật, luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, được cơ quan cho đi tham gia khoá đào tạo thợ lặn quốc tế (có bằng, chứng chỉ), được cơ quan cho đi đào tạo ngoại ngữ (có bằng, chứng chỉ); được tặng thưởng kỷ niệm chương vì sự nghiệp khoa học của V4, kỷ niệm chương của Bộ trưởng khoa học Huỳnh Thành Đ, Kỷ niệm chương vì sự nghiệp khoa học của Chủ tịch V4 – Viện sĩ Châu Văn M, Giấy khen của Viện trưởng Viện Tài nguyên và môi trường B, được tham gia đào tạo các khoá quản lý tổng hợp. Cân nhắc về thành tích, đóng góp thì ông có nhiều sự đóng góp cho hoạt động của Viện hơn là lái xe còn lại. Thứ hai, ngoài công tác lái xe, ông còn kiêm nhiệm vị trí Tổ trưởng tổ xe, quản trị. Trong khi đó, anh Hà Văn K chỉ giữ vị trí lái xe, làm việc theo hình thức hợp đồng lao động có thời hạn, chưa có thành tích gì đóng góp cho Viện. Ông có điều kiện sức khoẻ bình thường, ổn định, trong khi anh Hà Văn K đã từng bị tai nạn giao thông phải cắt bỏ 01 quả thận và 01 xương sườn không đảm bảo về mặt sức khoẻ. Thứ ba, đối với việc quản lý, sử dụng xe: Ông có bằng lái xe loại E có thể điều khiển các loại xe. Tại cơ quan có 02 chiếc xe, thì việc lái xe là không hoàn toàn cố định, chỉ là phân công phụ trách, quản lý, chăm sóc xe. Việc lái xe là theo thực tế công việc khi phát sinh và phân công lao động. So sánh, cân nhắc, đánh giá thì ông sẽ đủ điều kiện để tiếp công việc lái xe hơn so với



anh K trong trường hợp buộc tổ chức lại lao động. Từ đó, ông cho rằng, trường hợp phải tổ chức lại lao động thì Viện đang thiên vị, định kiến, thù ghét cá nhân để chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông.

*Ý kiến của bị đơn:* Ông Đỗ Đình Công n là nhân viên lái xe của B biển (sau đây gọi tắt là Viện) từ năm 1999 - 2022. Ông C được Viện ký hợp đồng lao động theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP kể từ ngày 02/01/2018. Do Viện có 02 chiếc xe ô tô, nên tổ lái xe được quy định số người làm việc là 02 lái xe để vận hành 02 chiếc xe này, mỗi người phụ trách 01 xe, ông C được giao phụ trách xe ô tô 7 chỗ nhãn hiệu Mitsubishi Pajero, biển kiểm soát 16A-1565, phục vụ công tác chung của cơ quan. Ngày 14/7/2022, xe ô tô do lái xe Đỗ Đình C phụ trách bị hỏng và đã xác định không thể sửa chữa. Viện đã thực hiện các thủ tục thanh lý, đấu giá công khai theo hướng dẫn của V4. Đến thời điểm hiện nay, V2 cũng chưa được giao hoặc phê duyệt mua xe ô tô mới. Vì sự thay đổi khách quan này, nên vị trí công việc lái xe cho ông Đỗ Đình C không còn. Để đảm bảo không lãng phí ngân sách nhà nước, Viện buộc phải thay đổi cơ cấu tổ chức của phòng Quản lý tổng hợp, tổ chức lại lao động của tổ lái xe với số người làm việc là 01 người.

Trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đỗ Đình C ở vị trí lái xe, Viện đã cố gắng sắp xếp để xem xét về vị trí làm việc mới tại Viện cho ông C, nên đã tạm thời điều chuyển ông C sang Tổ bảo vệ. Ngày 31/8/2022, căn cứ theo Điều 29 của Bộ luật Lao động năm 2019, Viện đã tổ chức đối thoại với lái xe Đỗ Đình C về việc sẽ tạm thời điều chuyển lao động sang tham gia công tác tại Tổ bảo vệ cơ quan từ ngày 01/9/2022. Thông qua đối thoại, lái xe đã đồng ý và V2 đã ra thông báo rộng rãi về việc điều chuyển nêu trên (Thông báo số 273/TB-TMB ngày 31/8/2022).

Ngày 30/8/2022, sau khi lãnh đạo Phòng Quản lý tổng hợp họp Tổ xe và sắp xếp công việc mới cho ông C, cũng đã nói rất rõ trong cuộc họp nếu ông Công nhận công việc bảo vệ phải chấp hành thời gian và chế độ của Tổ Bảo vệ, ông C đã đồng ý chấp hành phân công công việc mới. Tuy nhiên, ngày 1/9/2022, sau khi đã có Thông báo điều động ông C về Tổ Bảo vệ và Tổ Bảo vệ đã phân công lịch trực, ông C đã tự ghi vào lịch trực của Tổ Bảo vệ với lý do “Kỳ nghỉ Quốc khánh theo quy định Nhà nước, tôi đã có kế hoạch riêng từ trước nên không thể thay đổi. Đề nghị Lãnh đạo Phòng Quản lý tổng hợp xem xét giải quyết” và tự ý nghỉ từ ngày 01/9/2022 đến hết 04/9/2022 khi chưa có sự đồng ý chính thức bằng văn bản của Lãnh đạo Phòng Quản lý Tổng hợp và Lãnh đạo Viện.

Ngày 08/9/2022, V2 đã ra Quyết định số 303/QĐ-TMB về việc thành lập Hội đồng Tư vấn về thanh lý tài sản và sắp xếp lại lao động dôi dư. Hội đồng đã họp ngày 12/9/2022 với sự tham dự của Lãnh đạo Viện, lãnh đạo phòng Quản lý tổng hợp, đại diện Chi ủy, đại diện Ban chấp hành Công đoàn Viện, Đoàn Thanh niên, đại diện Ban Thanh tra nhân dân của V6 đề nghị cho chấm dứt hợp đồng lao

động ở vị trí việc làm lái xe với ông Đỗ Đình C, xem xét khả năng Viện ký hợp đồng lao động khác ở vị trí việc làm bảo vệ nếu cả hai bên có thể thỏa thuận và đi đến thống nhất. Tuy nhiên, trong thời gian ông Đỗ Đình C được điều chuyển tạm thời làm công tác bảo vệ, ông C đã có tinh thần, thái độ và trách nhiệm đối với công việc không tốt, liên tục lấy lý do bận việc riêng để xin nghỉ không có kế hoạch, xin nghỉ phép dài ngày, nghỉ không lý do, đòi hỏi Viện phải trả lương ở cả 2 vị trí lái xe và bảo vệ... Việc này đã khiến cho công tác phân công trực bảo vệ của Tổ bảo vệ gặp không ít khó khăn (Tổ bảo vệ đã có 2 lần gửi báo cáo phản ánh vào các ngày 14/9/2022 và 29/9/2022 và xác định ông Đỗ Đình C không đáp ứng và không phù hợp với công việc tại tổ bảo vệ). Cụ thể như sau:

Ngày 30/8/2022, sau khi lãnh đạo Phòng Quản lý tổng hợp họp Tổ xe và sắp xếp công việc mới cho ông C, cũng đã nói rất rõ trong cuộc họp nếu ông C đồng ý chấp hành phân công công việc mới. Tuy nhiên, ngày 1/9, sau khi đã có Thông báo điều động ông C về Tổ Bảo vệ và Tổ Bảo vệ đã phân công lịch trực, ông C đã tự ghi vào lịch trực của Tổ Bảo vệ với lý do *“Kỳ nghỉ Quốc khánh theo quy định Nhà nước, tôi đã có kế hoạch riêng từ trước nên không thể thay đổi. Đề nghị Lãnh đạo Phòng Quản lý tổng hợp xem xét giải quyết”* và tự ý nghỉ từ ngày 01/9/2022 đến hết 04/9/2022 khi chưa có sự đồng ý chính thức bằng văn bản của Lãnh đạo Phòng Quản lý tổng hợp và Lãnh đạo Viện.

Ngày 22/9 đến ngày 26/9/2022, ông C lại tiếp tục tự ý nghỉ khi chưa có sự đồng ý bằng văn bản của Lãnh đạo Phòng và Lãnh đạo Viện. Ngay sau đó, ông C tiếp tục gửi Đơn xin nghỉ phép năm và yêu cầu được bố trí nghỉ ngay trong đầu tháng 10/2022. Khi Phòng Quản lý tổng hợp ra thông báo bằng email yêu cầu ông C cần chờ Tổ Bảo vệ sắp xếp lại lịch trực rồi mới có thể bố trí thời gian nghỉ phép năm cho ông C, ông C đã gửi Giấy chứng nhận Nghi việc hưởng bảo hiểm xã hội của Trung tâm Y tế quận H, chẩn đoán rối loạn chức năng tiền đình và yêu cầu được nghỉ 3 ngày từ ngày 30/9/2022 đến hết 02/10/2022. Như vậy, chỉ trong 1 tháng phân công lịch trực tại Tổ Bảo vệ, ông C đã nghỉ 10 ngày mà không có sự đồng ý chính thức của Lãnh đạo Viện, Lãnh đạo phòng Quản lý tổng hợp. Cũng tại thời điểm này, ngày 01/10/2022, ông C đã gửi tin nhắn cho toàn bộ cán bộ viên chức, người lao động trên hệ thống email toàn cơ quan và hệ thống zalo cơ quan và khẳng định *“Tôi không có nhu cầu làm thêm giờ”*. Việc làm thêm giờ là thỏa thuận giữa Viện và người lao động trong Tổ Bảo vệ, và các thành viên trước đến nay đều đồng ý thì Viện mới ký hợp đồng lao động, ông C không có nhu cầu làm thêm giờ thì Viện cũng không thể ép ông C, hai bên rõ ràng không thể thỏa thuận được về vấn đề này. Hết thời gian tạm thời điều chuyển của ông C, nhưng B Biên không bố trí được thêm bất cứ vị trí công việc nào ông C có thể đáp ứng và phù hợp với chuyên môn và năng lực của ông C.

Như vậy, V2 đã tìm mọi cách để giải quyết việc làm đối với ông Đỗ Đình C nhưng không thể sắp xếp được do ông C không phù hợp với vị trí việc nào tại Viện. Vì lý do phải tổ chức lại lao động của tổ lái xe với số người làm việc là 01 người để tránh lãng phí, thiệt hại cho ngân sách nhà nước, căn cứ điểm a khoản 1, Điều 42 Bộ luật Lao động, ngày 13/9/2022, Viện đã ban hành Thông báo số 284/TB-TMB về việc chấm dứt hợp đồng lao động ở vị trí lái xe với ông Đỗ Đình C, dự kiến có hiệu lực vào ngày 01/11/2022. Văn bản này đã được chuyển cho bộ phận phụ trách và ông C.

Viện đã xử lý rất nhẹ nhàng, nhân văn. Căn cứ Điều 125 Bộ luật Lao động 2019, hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp sau đây:... Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

Để có thêm cơ sở pháp lý về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đỗ Đình C, Viện đã có công văn số 310/TMB ngày 05/10/2022 gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố H xin tham vấn về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Viện đối với ông Đỗ Đình C. Ngày 11/10/2022, Sở Lao động - Thương binh và xã hội thành phố H đã có công văn trả lời số 4424/LĐT BXH-LĐTL, Công văn này, Sở Lao động - Thương binh và xã hội thành phố H đã hướng dẫn Viện chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đỗ Đình C theo khoản 1 Điều 34 Bộ luật Lao động (Khoản 1 Điều 34 Bộ luật Lao động: “11. Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 của Bộ luật này.”). Ngày 06/10/2022, V2 đã tổ chức cuộc họp đối thoại với sự tham dự của đại diện Chi ủy, Lãnh đạo Viện, lãnh đạo phòng Quản lý tổng hợp, đại diện tổ công đoàn nơi ông C công tác, Ban chấp hành Công đoàn Viện và ông Đỗ Đình C. Trong cuộc họp này đã giải đáp thắc mắc của đương sự về căn cứ ra thông báo số 284/TB- TMB về việc chấm dứt hợp đồng lao động và cho thôi việc đối với ông Đỗ Đình C theo điểm a khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động. Trong cuộc họp này, đại diện các đơn vị tham gia cuộc họp (Bao gồm cả đại diện Ban Chấp hành Công đoàn) đều nhất trí ý kiến về việc cho ông Đỗ Đình C thôi việc là phù hợp với quy định của pháp luật và tình hình thực tế của cơ quan; ông C đã có thái độ không hợp tác và không ký vào biên bản cuộc họp.

Ngày 13/10/2022, V2 nhận được Đơn Khiếu nại của ông Đỗ Đình C về việc quy trình dẫn đến Thông báo số 284/TB-TMB ngày 13/9/2022 của B biên về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đỗ Đình C là sai theo Điều 44 Bộ luật Lao động 2019. Viện đã ra Thông báo số 331/TB- TMB ngày 20/10/2022 về việc thụ lý giải quyết đơn khiếu nại của ông Đỗ Đình C, ban hành Quyết định số 359/QĐ-TMB ngày 21/10/2022 về việc xác minh nội dung đơn khiếu nại trên. Ngày 31/10/2022, căn cứ khoản 1 Điều 34, điểm a khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động,

Viện đã ban hành Quyết định số 370/QĐ-TMB về việc cho ông Đỗ Đình C thôi việc. Ngay sau đó, ngày 01/11/2022 Viện đã ban hành Quyết định số 375/QĐ-TMB về việc trợ cấp mất việc làm (51.949.000 đồng) đối với ông Đỗ Đình C theo quy định tại Điều 47 Bộ luật Lao động và chi trả tiền làm thêm giờ tại vị trí bảo vệ trong tháng 9/2022, ông C đã ký nhận số tiền trên (Phiếu chi số 261cq ngày 02/11/2022).

Về giải quyết Đơn Khiếu nại của ông Đỗ Đình C, căn cứ Luật Khiếu nại 2011, Viện đã tổ chức họp ngày 01/11/2022 để làm rõ các nội dung liên quan đến Đơn Khiếu nại của ông C với sự tham dự của ông Đỗ Đình C, các bộ phận có liên quan trong Viện, đại diện Công an phường C. Ngay sau đó (02/11/2022), Tổ xác minh nội dung Đơn Khiếu nại của Viện cũng đã có buổi làm việc với ông Nguyễn Văn Q, Viện trưởng để xác minh lại các thông tin theo Đơn Khiếu nại của ông Đỗ Đình C. Các cuộc họp này, Viện đều có Biên bản ghi lại và có chữ ký đầy đủ của các bên. Từ các kết quả làm việc của Tổ xác minh nội dung khiếu nại, Viện đã tổ chức buổi đối thoại với ông Đỗ Đình C vào ngày 07/11/2022 theo đúng quy định tại Điều 30 Luật Khiếu nại, Viện đã gửi giấy mời đến ông C, tuy nhiên, ông C đã không tham dự, không có lý do. Ngày 08/11/2022, Viện đã ban hành Quyết định số 358/QĐ-TMB về việc giải quyết khiếu nại (lần đầu) của ông Đỗ Đình C. Quyết định này đã được gửi đến V4, ông Đỗ Đình C và toàn thể cán bộ, viên chức, người lao động của Viện qua hệ thống thư điện tử và được niêm yết công khai tại Bảng tin tầng 2 Tòa nhà làm việc chính của Viện theo đúng quy định của Luật Khiếu nại 2011.

Như vậy B biên đã thực hiện đúng quy định của pháp luật về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đỗ Đình C theo đúng trình tự, quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động 2019.

Về căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động: Từ thực tế dôi dư lao động trong trường hợp bất khả kháng, Viện phải sắp xếp, tổ chức lại lao động của tổ lái xe với số lượng và vị trí làm là 01 người để tránh lãng phí, thiệt hại cho ngân sách Nhà nước. Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động 2019, Viện đã tuân thủ đúng quy định của pháp luật về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đỗ Đình C với lý do “Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động;”.

Trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông C, Viện đã nỗ lực xem xét, sắp xếp vị trí làm việc mới phù hợp cho ông C, trong thời gian đã tạm thời bố trí ông Đỗ Đình C sang vị trí công việc mới, tuy nhiên, quá trình công tác ông C đã cho thấy sự không phù hợp tại vị trí công việc này (có các báo cáo của Tổ Bảo vệ và Tờ trình của Phòng Quản lý tổng hợp kèm theo). Trong thời điểm đó, V2 cũng không thể bố trí thêm vị trí nào phù hợp với năng lực của ông C.

Về quy trình thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động: Viện đã thông báo cho ông C trước 45 ngày theo quy định của pháp luật theo khoản 6 Điều 42 Bộ luật Lao động. Trong quá trình xử lý cho ông Đỗ Đình C thôi việc, Viện đã xin ý kiến của Tập thể Lãnh đạo, Chi ủy, đại diện Ban chấp hành Công đoàn Viện, đại diện Đoàn Thanh niên; đã thông báo, tham vấn và có công văn trả lời hướng dẫn giải quyết cho người lao động từ Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố H và Văn phòng L (Hà Nội); đã tổ chức họp Hội đồng tư vấn lấy ý kiến về bố trí lao động dôi dư ngày 12/9/2022 và được sự thống nhất của Lãnh đạo Viện, Lãnh đạo Phòng Quản lý tổng hợp (đơn vị trực tiếp quản lý ông C), đại diện Ban chấp hành Công đoàn Viện, đại diện Đoàn thanh niên trước khi phát hành Thông báo số 284/TB-TMB ngày 13/9/2022 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đỗ Đình C từ 01/11/2022.

Đã tổ chức họp đối thoại với ông Đỗ Đình C và đại diện các đơn vị có liên quan trong Viện vào ngày 06/10/2022 trước khi ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đỗ Đình C vào ngày 01/11/2022 (theo đúng quy định tại điểm c khoản 2 Điều 63 Bộ luật Lao động 2019, Điều 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP).

Ngay khi nhận được Đơn Khiếu nại của ông Đỗ Đình C vào ngày 13/10/2022, V2 đã khẩn trương giải quyết theo đúng thủ tục và thời hạn quy định của Luật Khiếu nại 2011, cụ thể:

+ Đã ra Thông báo thụ lý giải quyết khiếu nại (Thông báo số 331/TB-TMB ngày 20/10/2022);

+ Ban hành Quyết định xác minh nội dung khiếu nại, thành lập Tổ xác minh nội dung khiếu nại của Viện (Quyết định số 359/QĐ-TMB ngày 21/10/2022);

+ Tổ xác minh nội dung khiếu nại đã tổ chức họp làm rõ nội dung Đơn khiếu nại với ông Đỗ Đình C và đại diện các bên liên quan; Tổ chức họp và làm rõ nội dung Đơn khiếu nại của ông C đối với ông Nguyễn Văn Q (Viện trưởng), đại diện Lãnh đạo đơn vị bị khiếu nại (Biên bản cuộc họp ngày 01/11/2022 và Biên bản cuộc họp ngày 02/11/2022);

+ Đã gửi Giấy mời, tổ chức họp đối thoại giữa hai bên theo quy định tại Điều 30 Luật Khiếu nại 2011 vào ngày 07/11/2022 nhưng ông Đỗ Đình C không tham dự, không có lý do (Biên bản cuộc họp ngày 07/11/2022);

+ Đã ban hành Quyết định giải quyết khiếu nại (lần đầu) ngày 08/11/2022 (Quyết định số 358/QĐ-TMB ngày 08/11/2022). Kết quả như sau: Theo đơn, ông C khiếu nại quy trình dẫn đến thông báo của Viện cho ông thôi việc là không đúng do Viện chưa xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động. Qua quá trình xác minh và nghiên cứu văn bản, Viện khẳng định: Căn cứ khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động 2019, việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động dẫn đến mất vị trí việc làm của ông Đỗ Đình C chỉ ảnh hưởng

đến 1 vị trí làm việc của ông Đỗ Đình C, không tác động đến nhiều vị trí việc làm khác nên Viện không cần xây dựng phương án sử dụng lao động như quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động 2019. Viện cho ông Đỗ Đình C thôi việc hoàn toàn tuân thủ đúng trình tự, thủ tục và quy định của pháp luật;

Đã thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ và đảm bảo tối đa chế độ cho thôi việc theo quy định tại Điều 42, Điều 47 Bộ luật Lao động 2019 đối với ông Đỗ Đình C. Cụ thể: Đã bàn giao lại sổ bảo hiểm xã hội cho ông Đỗ Đình C và chi trả: 53.265.850 đồng (Năm mươi ba triệu hai trăm sáu mươi lăm nghìn tám trăm năm mươi đồng), gồm tiền trợ cấp mất việc làm và tiền công làm thêm giờ tháng 09/2022 (thời gian ông C được điều động làm bảo vệ tạm thời); số tiền trên chưa bao gồm tiền thưởng cuối năm 2022 của Viện và tiền trợ cấp thất nghiệp do Cơ quan Bảo hiểm xã hội chi trả.

Do yêu cầu của ông Đỗ Đình C không có căn cứ pháp luật nên B biên không chấp nhận bất kỳ yêu cầu nào của nguyên đơn.

B biên đề nghị Toà án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn (ông Đỗ Đình C) vì không có cơ sở và giải quyết vụ việc theo quy định của pháp luật, đảm bảo quyền lợi hợp pháp cho B biên.

Với nội dung trên, tại Bản án sơ thẩm số 02/2024/LĐ-ST ngày 25 tháng 4 năm 2024, Tòa án nhân dân quận Ngô Quyền đã căn cứ vào khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 266, Điều 271, Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 11 Điều 34, Điều 42, Điều 44, Điều 45, Điều 63, Điều 64, khoản 3 Điều 190 Bộ luật Lao động; điểm a khoản 2 Điều 10, Điều 15, Điều 19, Điều 20, Điều 21, Điều 22, Điều 23 Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27/02/2018 của Chính Phủ quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động; Điều 37, Điều 38, Điều 41 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính Phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động; 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 toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc:

- Hủy Thông báo số 284/TB-TMB ngày 13/9/2022 của Viện Tài nguyên và Môi trường B về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đỗ Đình C; Quyết định số 370/QĐ-TMB ngày 31/10/2022 của Viện Tài nguyên và Môi trường B về việc cho thôi việc đối với ông Đỗ Đình C; Quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu số 358/QĐ-TMB ngày 08/11/2022 của Viện Tài nguyên và Môi trường B;

- Buộc B Biển nhận ông C trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký ngày 02/01/2018, khôi phục chức vụ lái xe theo Hợp đồng lao động số 02/HĐLD-QLTH; trường hợp chưa thể khắc phục tình trạng thiếu xe ô tô, đề nghị Viện Tài nguyên và Môi trường Biển phải nhận ông C trở lại làm việc ở vị trí bảo vệ;

- Buộc Viện Tài nguyên và Môi trường B thanh toán tiền lương cho ông C trong những ngày không được làm việc từ ngày 01/11/2022 cho đến khi được nhận trở lại làm việc theo mức lương được áp dụng tại Quyết định nâng bậc lương thường xuyên đối với người lao động số 59/QĐ-TMB ngày 10/3/2021;

- Buộc Viện Tài nguyên và Môi trường B tiếp tục đóng tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật hiện hành cho ông C từ ngày 01/11/2022 đến ngày được nhận trở lại làm việc;

- Buộc B Biển bồi thường cho ông C một khoản tiền tương đương hai tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Sau khi xét xử sơ thẩm, nguyên đơn ông Đỗ Đình C có đơn kháng cáo toàn bộ bản án đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên toà phúc thẩm người đại diện theo uỷ quyền của bị đơn là ông Nguyễn Xuân T và bà Phan Thị Thùy V thống nhất trình bày đối với nội dung: Ngày 26/9/2022 Viện có Văn bản số 300/TMB báo cáo cho thôi việc đối với ông Đỗ Đình C, tuy nhiên ông T, bà V cũng đồng ý với Bản án sơ thẩm xác định Viện không có tài liệu, căn cứ đã gửi văn bản này cho Ủy ban nhân dân thành phố H và tại phiên toà phúc thẩm ông T, bà V cũng không đề nghị Toà án xác minh việc này đề nghị Toà án căn cứ vào tài liệu có trong hồ sơ để giải quyết vụ án.

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

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử và Thư ký phiên toà 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 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: Đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng khoản 1 Điều 308 BLTTDS giữ nguyên bản án sơ thẩm. Về án phí: Ông Đỗ Đình C được miễn nộp án phí phúc thẩm theo quy định của pháp luật.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

Về tố tụng:

[1] Về xác định quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Nguyên đơn ông Đỗ Đình C khởi kiện bị đơn là Viện Tài nguyên và Môi trường B có trụ sở tại số B đường Đ, phường C, Quận N, thành Phố Hải Phòng tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động. Vì vậy, Tòa án nhân dân quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng xác định quan hệ tranh chấp trong vụ án là tranh chấp về chấm dứt hợp đồng lao động thụ lý, giải quyết vụ án là còn chưa đầy đủ, chưa phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 và khoản điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Tuy nhiên trong quá trình giải quyết vụ án Tòa án Quận Ngô Quyền đã giải quyết đầy đủ các yêu cầu nguyên đơn nên không ảnh hưởng đến quyền lợi của các đương sự trong vụ án, tuy nhiên cũng cần rút kinh nghiệm.

[2] Về thời hiệu khởi kiện: Ngày 13-9-2022, B biển có Thông báo số 284/TB-TMB về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Đỗ Đình C từ ngày 01-11-2022. Ngày 31-10-2022, B biển có Quyết định số 370/QĐ-TMB về việc cho thôi việc đối với ông Đỗ Đình C. Sau khi nhận được Quyết định thôi việc, ngày 12-10-2022, ông Đỗ Đình C có đơn khiếu nại gửi B biển. Ngày 08-11-2022, Viện Tài nguyên và Môi trường B đã có Quyết định số 358/QĐ-TMB về việc giải quyết khiếu nại của ông Đỗ Đình C (lần đầu). Ngày 16-10-2023, ông Đỗ Đình C gửi đơn khởi kiện đến Tòa án nhân dân quận Ngô Quyền. Căn cứ khoản 3 Điều 190 Bộ luật Lao động, vụ án còn thời hiệu khởi kiện, được xem xét giải quyết.

[3] Về việc áp dụng pháp luật: Ngày 31-10-2022 B biển quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Đỗ Đình C. 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.

- Về yêu cầu của người khởi kiện:

[4] Về yêu cầu Tòa án tuyên hủy Thông báo số 284/TB-TMB ngày 13-9-2022 của Viện Tài nguyên và Môi trường B về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đỗ Đình C; Quyết định số 370/QĐ-TMB ngày 31/10/2022 của B Biển cho thôi việc đối với ông Đỗ Đình C; Quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu số 358/QĐ-TMB ngày 08/11/2022 của Viện Tài nguyên và Môi trường B.

[4.1] Về giao kết hợp đồng lao động giữa ông Đỗ Đình C và B Biển: Trên cơ sở các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án thấy: Ngày 02-01-2018, giữa ông Đỗ Đình C và B biển ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 02/HĐLD-QLTH, hợp đồng được ký kết bởi người có thẩm quyền của B biển và ông Đỗ Đình C là người có đầy đủ năng lực trách nhiệm dân sự; nội dung hợp đồng lao động phù hợp với quy định của pháp luật nên căn cứ Điều 15, Điều 16, Điều 17, Điều 22, Điều 23 Bộ luật Lao động năm 2012 thì hợp đồng lao động số 02/HĐLD-QLTH ngày 02-01-2018 có hiệu lực, phát sinh quyền và nghĩa vụ giữa các bên.



[4.2] Về căn cứ cho thôi việc: Theo thông báo số 284/TB-TMB ngày 13-9-2022 của B biên về việc chấm dứt hợp đồng lao động thì lý do chấm dứt hợp đồng lao động: Xe ô tô hỏng, không đảm bảo an toàn cho người sử dụng nên không còn phương tiện để thực hiện hợp đồng. Thực tế ngày 14-7-2022, xe ô tô do lái xe Đỗ Đình C phụ trách bị hỏng và đã xác định không thể sửa chữa. Viện tài nguyên và môi trường B đã thực hiện các thủ tục thanh lý, đấu giá xe ô tô công khai theo quy định. Hiện nay, Viện cũng chưa được giao hoặc phê duyệt mua xe ô tô mới. Do đó, Viện đã thay đổi cơ cấu tổ chức của Phòng Quản lý tổng hợp, tổ chức lại lao động của tổ lái xe với số người làm việc là 01 người. Việc ông Đỗ Đình C cho rằng B và Môi trường Biên có tiêu chuẩn, định mức tối đa 2 xe/01 đơn vị theo quy định tại Điều 8, Điều 9 Nghị định 04/2019/NĐ-CP về tiêu chuẩn, định mức xe ô tô phục vụ công tác chung; điểm a mục II Thông tư 18/2005/TT-BKHCN hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp chức vụ lãnh đạo trong các tổ chức khoa học và công nghệ; Điều 52,53,31,32 Luật Quản lý sử dụng tài sản công năm 2017; Điều 37, 38, 39 Nghị định 151/2017/NĐ-CP và thực tế Viện đã được trang bị 02 xe để phục vụ công tác chung nên ông C cho rằng Viện căn cứ vào tình trạng xe bị hỏng, vị trí công việc bị dôi dư để tổ chức lại là không cần thiết. Tuy nhiên về tiêu chuẩn, định mức xe phục vụ công tác chung quy định mức sử dụng tối đa 02 xe ô tô/01 đơn vị, không quy định đơn vị đó bắt buộc phải có 02 xe ô tô, tùy theo nhu cầu của đơn vị đề xuất đề cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Ngày 30-8-2022, Viện đã có Quyết định số 299/QĐ-TMB quyết định phục vụ công tác lãnh đạo cơ quan bằng phương thức thuê khoán đơn vị cung cấp dịch vụ xe ô tô chở khách theo yêu cầu khách hàng là B biên thay thế xe cơ quan Mitsubishi Pajero BKS: 16A-1565 để chờ làm thủ tục thanh lý tài sản là phù hợp với Điều 32 Luật Quản lý, sử dụng tài sản công. Theo khoản 2 Điều 6 Nghị định 68/2000/NĐ-CP quy định về điều kiện để ký hợp đồng lao động là “*phải có nhu cầu về các công việc được quy định tại Điều 1 của Nghị định này*”. Tại Điều 10 Quy chế tổ chức và hoạt động của B biên quy định: “*B biên là đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo một phần chi thường xuyên*”. Để tiết kiệm nguồn kinh phí, hiện nay Viện chỉ còn 01 xe ô tô và nhu cầu chỉ cần 01 lao động lái xe nên việc thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động là cần thiết, phù hợp quy định của pháp luật. Do đó căn cứ cho thôi việc đối với ông Đỗ Đình C là đúng theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động.

[4.3] Về việc bố trí việc làm mới cho người lao động: Trước khi chấm dứt hợp đồng, Viện Tài nguyên và Môi trường B đã có Thông báo điều động ông Đỗ Đình C sang công tác tại vị trí bảo vệ, tuy nhiên ông Đỗ Đình C không phù hợp với công việc bảo vệ và được điều chuyển lại tổ lái xe. Mặt khác, khi Viện có Thông báo tuyển dụng nhân viên bảo vệ thì ông Đỗ Đình C cũng không tham gia dự tuyển. Trong thời điểm này, Viện không thể bố trí thêm vị trí nào phù hợp với năng lực, chuyên môn của ông C. Như vậy Viện đã thực hiện đúng quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động.

[4.4] Về trình tự, thủ tục thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động: Trước khi cho ông Đỗ Đình C thôi việc, V2 đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, cụ thể: Theo Biên bản ngày 12-9-2022 thể hiện Viện đã tổ chức cuộc họp hội đồng tư vấn thanh lý tài sản và bố trí lại lao động dôi dư, trong đó có họp bàn nội dung cho thôi việc đối với ông Đỗ Đình C. Ngày 13-9-2022, Viện đã có Thông báo số 284/TB-TMB thông báo cho ông Đỗ Đình C về việc chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 01-11-2022. Như vậy, về trình tự, thủ tục thực hiện cho thôi việc đối với ông Đỗ Đình C đã thực hiện theo đúng quy định tại khoản 6 Điều 42 Bộ luật Lao động về việc trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện lao động tại cơ sở và thông báo trước cho người lao động.

[4.5] Về việc thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh: Ngày 26-9-2022, Viện đã có Văn bản số 300/TMB báo cáo Ủy ban nhân dân thành phố H về việc cho thôi việc đối với ông Đỗ Đình C. Tuy nhiên, Viện không xuất trình được tài liệu thể hiện đã gửi Văn bản này cho Ủy ban nhân dân thành phố H. Như vậy, Viện chưa có tài liệu thể hiện đã gửi cho Ủy ban nhân dân thành phố H là chưa đúng quy định tại khoản 6 Điều 42 Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, trước khi cho thôi việc đối với ông Đỗ Đình C, Viện đã có Văn bản số 310/TMB ngày 05-10-2022 gửi Sở Lao động - Thương binh và xã hội thành phố H xin tham vấn về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với trường hợp cụ thể ông Đỗ Đình C, văn bản này được coi là có nội thông báo, xem xét về việc cho thôi việc đối với ông Đỗ Đình C. Ngày 11-10-2022, Sở Lao động - Thương Binh và xã hội thành phố H đã có Văn bản trả lời số 4424/LĐTBXH-LĐTL hướng dẫn Viện chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 11 Điều 34 Bộ luật Lao động. Theo quy định chức năng nhiệm vụ của Sở L là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân thành phố, tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân thành phố thực hiện chức năng quản lý nhà nước về các lĩnh vực lao động, người có công và xã hội trên địa bàn thành phố. Nên việc Viện không chứng minh được đã gửi thông báo cho thôi việc đối với ông Đỗ Đình C đến Ủy ban nhân dân thành phố là thiếu sót về hành chính đã được khắc phục một phần việc Viện gửi Văn bản số 310/TMB ngày 05-10-2022 đến Sở Lao động - Thương binh và xã hội thành phố H, nên không ảnh hưởng đến quyền lợi của ông Đỗ Đình C.

[4.6] Về việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc khi cho thôi việc: Ngày 06-10-2022, V2 đã tổ chức cuộc họp đối thoại với sự tham dự của đại diện Chi ủy, Lãnh đạo viện, lãnh đạo phòng Quản lý tổng hợp, đại diện tổ công đoàn nơi ông C công tác, Ban chấp hành Công đoàn Viện và ông Đỗ Đình C theo đúng quy định tại điểm c khoản 2 Điều 63 Bộ luật lao động và hướng dẫn tại mục 1 Chương V Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính Phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

[4.7] Về việc xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo Điều 44 Bộ luật Lao động: Theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động: “*Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng việc làm của nhiều người thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này;...*”. Trong trường hợp này, việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động chỉ ảnh hưởng đến ông Đỗ Đình C nên Viện không phải thực hiện theo quy định khoản 3 Điều 42, Điều 44 Bộ luật Lao động. Do đó, việc ông C cho rằng Viện vi phạm Điều 44 Bộ luật Lao động là không có căn cứ.

[4.8] Từ phân tích nêu trên, mặc dù Viện đã vi phạm thời hạn báo trước cho Ủy ban nhân dân thành phố H nhưng việc Viện cho ông C thôi việc là có căn cứ theo điểm a khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động nên không có căn cứ chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về hủy Thông báo số 284/TB-TMB ngày 13/9/2022 và Quyết định cho thôi việc số 370/QĐ-TMB ngày 31/10/2022 của B biển.

[5] Việc giải quyết khiếu nại lần đầu:

[5.1] Về thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết khiếu nại: Theo quy định tại khoản 1 Điều 15 Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27-02-2018 của Chính Phủ quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động “*người sử dụng lao động có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần đầu đối với quyết định, hành vi về lao động, an toàn, vệ sinh lao động của mình bị khiếu nại*” nên Viện giải quyết khiếu nại lần đầu là đúng thẩm quyền. Về trình tự, thủ tục: Sau khi nhận được đơn khiếu nại của ông Đỗ Đình C, Viện đã thụ lý đơn, thông báo về việc giải quyết đơn, thành lập tổ xác minh các nội dung đơn khiếu nại, ban hành quyết định giải quyết khiếu nại nên đã thực hiện trình tự, thủ tục giải quyết khiếu nại đúng với quy định tại Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27-02-2018 của Chính Phủ quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động.

[5.2] Về nội dung Quyết định giải quyết khiếu nại: Tại Điều 2 Quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu có ghi quyền khiếu nại lần hai đến Chủ tịch V4 là không đúng mà thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần hai là Chánh Thanh tra Sở L, nơi người sử dụng lao động đặt trụ sở chính theo quy định tại khoản 2 Điều 15 Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27/02/2018 của Chính Phủ. Tuy nhiên, thực tế ông Đỗ Đình C đã gửi đơn khiếu nại lần 2 đến Chánh Thanh tra Sở L. Như vậy, mặc dù nội dung hướng dẫn quyền khiếu nại lần hai của Quyết định không đúng nhưng chưa ảnh hưởng đến quyền khiếu nại lần hai của ông C, do đó không cần thiết phải hủy Quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu.

[5.3] Từ phân tích tại mục [4] không có căn cứ chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về hủy Thông báo số 284/TB-TMB ngày 13-9-2022 của Viện Tài nguyên và Môi trường B về việc chấm dứt hợp đồng với ông Đỗ Đình C, Quyết định số 370/QĐ-TMB ngày 31-10-2022 của B biển về việc cho thôi việc đối với ông Đỗ Đình C và phân tích tại mục [6.1], [6.2] Quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu không chấp nhận khiếu nại của ông C là có căn cứ. Do đó không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về hủy Quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu số 358/QĐ-TMB ngày 08-11-2022 của B biển.

[6] Về các yêu cầu khởi kiện của ông Đỗ Đình C về giải quyết hậu quả của quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bồi thường thiệt hại: Buộc B Biển nhận ông C trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký ngày 02-01-2018, khôi phục chức vụ lái xe theo Hợp đồng lao động số 02/HĐLD-QLTH; trường hợp chưa thể khắc phục tình trạng thiếu xe ô tô, đề nghị Viện Tài nguyên và Môi trường Biển phải nhận ông Đỗ Đình C trở lại làm việc ở vị trí bảo vệ; Buộc Viện Tài nguyên và Môi trường B thanh toán tiền lương cho ông C trong những ngày không được làm việc từ ngày 01-11-2022 cho đến khi được nhận trở lại làm việc theo mức lương được áp dụng tại Quyết định nâng bậc lương thường xuyên đối với người lao động số 59/QĐ-TMB ngày 10/3/2021; Buộc Viện tiếp tục đóng tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật hiện hành cho ông Đỗ Đình C từ ngày 01-11-2022 đến ngày được nhận trở lại làm việc; buộc Viện bồi thường cho ông C một khoản tiền tương đương hai tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: Như đã phân tích ở trên, việc cho thôi việc của Viện là có căn cứ nên không có cơ sở để chấp nhận các yêu cầu khởi kiện này của ông Đỗ Đình C.

[7] Từ phân tích trên, Hội đồng xét xử thấy không có căn cứ chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Đỗ Đình C, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[8] Về án phí: Yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo của ông Đỗ Đình C không được chấp nhận tuy nhiên ông Đỗ Đình C khởi kiện vì bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và có đơn đề nghị miễn án phí. Vì vậy căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 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, ông Đỗ Đình C được miễn nộp án phí sơ thẩm, án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ các điều 147, 148, 284, 296, khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Các khoản 11 Điều 34, các điều 42, 44, 47, 187, 188, 190 của Bộ luật Lao động;

Điểm a khoản 2 Điều 10, Điều 15, Điều 19, Điều 20, Điều 21, Điều 22, Điều 23 Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27-02-2018 của Chính Phủ quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động;

Điều 37, Điều 38, Điều 41 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính Phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

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 Đỗ Đình C.

Giữ nguyên bản án sơ thẩm.

1- Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Đỗ Đình C về việc:

- Hủy Thông báo số 284/TB-TMB ngày 13/9/2022 của Viện Tài nguyên và Môi trường B về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đỗ Đình C; Quyết định số 370/QĐ-TMB ngày 31/10/2022 của Viện Tài nguyên và Môi trường B về việc cho thôi việc đối với ông Đỗ Đình C; Quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu số 358/QĐ-TMB ngày 08/11/2022 của Viện Tài nguyên và Môi trường B;

- Buộc B Biên nhận ông C trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký ngày 02/01/2018, khôi phục chức vụ lái xe theo Hợp đồng lao động số 02/HĐLĐ-QLTH; trường hợp chưa thể khắc phục tình trạng thiếu xe ô tô, đề nghị Viện Tài nguyên và Môi trường Biên phải nhận ông C trở lại làm việc ở vị trí bảo vệ;

- Buộc Viện Tài nguyên và Môi trường B thanh toán tiền lương cho ông C trong những ngày không được làm việc từ ngày 01/11/2022 cho đến khi được nhận trở lại làm việc theo mức lương được áp dụng tại Quyết định nâng bậc lương thường xuyên đối với người lao động số 59/QĐ-TMB ngày 10/3/2021;

- Buộc Viện Tài nguyên và Môi trường B tiếp tục đóng tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật hiện hành cho ông C từ ngày 01/11/2022 đến ngày được nhận trở lại làm việc;

- Buộc B Biên bồi thường cho ông C một khoản tiền tương đương hai tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2- Về án phí: Ông Đỗ Đình C được miễn nộp án phí dân sự sơ và án phí dân sự phúc 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 Ngô Quyền;
- TAND quận Ngô Quyền;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, HCTP.

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

**Đinh Duy Việt**