

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Bản án số: 161/2022/LĐ-PT
Ngày: 14/4/2022
V/v Tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Tiến Dũng

Các Thẩm phán: Bà Lê Thị Quỳnh Anh

Bà Phạm Thị Thanh Trúc

- Thư ký phiên tòa: Ông Trịnh Tiến Thịnh, Thư ký Tòa án nhân dân
Thành phố Hồ Chí Minh.

*- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia
phiên tòa:* Ông Nguyễn Văn Lâm - Kiểm sát viên.

Ngày 14/4/2022 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh số
131 Nam Kỳ Khởi Nghĩa, phường Bến Thành, Quận 1, Thành phố Hồ Chí
Minh đã xét xử công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số
16/2021/TLPT-LĐ ngày 30/3/2021 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 69/2021/LĐ-ST ngày 26/01/2021 của
Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1106/2022/QĐPT-
LĐ ngày 29/3/2022 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các
đương sự:

- N đơn: Ông N, sinh năm: 1981. (có mặt)

Địa chỉ: X, Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ liên lạc: Z, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của N đơn: Luật sư S – Văn
phòng Luật sư W, Đoàn Luật sư thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

- Bị đơn: Công ty Vietnam.

Địa chỉ: Quận J, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông H sinh năm 1980, chức vụ: Chủ tịch
công ty.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà P, sinh năm 1979 hoặc bà B, sinh năm 1984. (có mặt)

Địa chỉ: Quận D, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền ngày 22/4/2021 của Công ty Vietnam).

– *Người kháng cáo:* Ông N là N đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại đơn khởi kiện đề ngày 03/6/2020 và đơn khởi kiện bổ sung ngày 03/8/2020, các biên bản trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, N đơn ông N trình bày:

Ngày 19/03/2018, ông có nhận được Thư đề nghị nhận việc - Job Offer letter của Công ty Vietnam (sau đây gọi tắt là Công) cho vị trí Giám đốc kinh doanh và bắt đầu nhận việc vào ngày 02/4/2018.

Ngày 02/4/2018, ông N ký hợp đồng lao động số HCMC13/2018/HĐLĐ/VN với Công ty VN. Thời hạn hợp đồng là 01 năm, từ ngày 02/4/2018 đến ngày 31/3/2019. Mức lương 80.000.000 (tám mươi triệu) đồng/tháng.

Trong thời gian công tác tại Công ty, ông đã hoàn thành công việc, chấp hành lệnh điều hành sản xuất kinh doanh, nội quy kỷ luật lao động tại công ty, phát triển bộ phận kinh doanh và hệ thống dữ liệu bán hàng, xây dựng và mở rộng thành công các mối quan hệ và hệ thống kinh doanh của công ty,... và chưa từng phạm lỗi gì và cũng chưa từng bị cấp trên nhắc nhở.

Sau khi hết thời gian trong hợp đồng lao động nêu trên, ông vẫn tiếp tục làm việc mà Công ty VN cũng không có ý kiến gì. Do đó hợp đồng lao động đã giao kết có thời hạn 01 năm (thời gian từ 02/4/2018 đến 31/03/2019) trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn theo quy định tại khoản 2 Điều 22 Bộ luật lao động 2012.

Đến ngày 28/11/2019, ông bất ngờ nhận được Quyết định cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động số 01112019/QĐTV/VN mà Công ty VN không hề báo trước cho ông biết, buộc ông phải thôi việc kể từ ngày 01/12/2019.

Công ty VN lấy lý do là cắt giảm nhân sự của bộ phận kinh doanh và căn cứ vào Điều 44 Bộ luật lao động 2012 buộc ông phải thôi việc. Ông nhận được quyết định cho thôi việc vào ngày 28/11/2019 và buộc phải dừng công tác vào ngày 01/12/2019 tức là chỉ sau 3 ngày. Trong khi đó, theo ông được biết Công ty VN chỉ quyết định cho một mình ông thôi việc, vì vậy ông rất bức xúc.

Trong thời gian 06 tháng qua nghỉ việc, ông vẫn chưa tìm được công việc nào khác. Cuộc sống hiện tại gặp nhiều khó khăn do mất công việc. Vì vậy, ông khởi kiện yêu cầu bị đơn Công ty Vietnam như sau:

- Hủy bỏ Quyết định cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động số 01112019/QĐTV/VN ngày 28/11/2019, nhận ông trở lại tiếp tục làm việc và có trách nhiệm bồi thường cho ông số tiền trong thời gian mất việc tính đến tháng 01/2021 là 14 tháng số tiền 1.120.000.000 đồng (80.000.000đ/tháng x 14 tháng = 1.120.000.000 đồng).

- Yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2012 là: 80.000.000đ/tháng x 2 tháng = 160.000.000 đồng (một trăm sáu mươi triệu đồng)

- Yêu cầu Công ty VN phải thực hiện việc đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp mà Công ty VN chưa thực hiện của tháng 5/2018, 6/2018 và tiếp tục đóng cho ông kể từ khi ông bị thôi việc từ ngày 01/12/2019 đến khi Tòa án đưa vụ án ra xét xử.

- Yêu cầu bồi thường khoản tiền do vi phạm thời hạn báo trước khi chấm hợp đồng lao động là 45 ngày theo khoản 5 Điều 42 Bộ luật lao động 2012: 80.000.000đ/tháng x 1.5 tháng = 120.000.000 đồng (một trăm hai mươi triệu đồng).

- Trong trường hợp Công ty VN không nhận ông trở lại làm việc, Công ty VN có trách nhiệm bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động 2012: 80.000.000đ/tháng x 2 tháng = 160.000.000 đồng (một trăm sáu mươi triệu đồng).

Như vậy, tổng số tiền Công ty VN phải bồi thường nếu không nhận ông trở lại làm việc tính đến tháng 01/2021 là 1.560.000.000 đồng. Trả một lần ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Tại bản tự khai, các biên bản trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, bị đơn Công ty Vietnam có bà H, bà B là đại diện theo ủy quyền trình bày:

Năm 2018, Công ty Vietnam có ký hợp đồng lao động với ông N, hợp đồng số HCMC13/2018/HĐLĐ/VN ngày 02/4/2018 với chức danh giám đốc kinh doanh, mức lương 80.000.000 đồng/tháng (tám mươi triệu đồng). Thời hạn hợp đồng là 01 năm, từ ngày 02/4/2018 đến ngày 31/3/2019. Sau khi hết thời hạn hợp đồng, ông N vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty VN mặc dù hai bên không ký thêm bất kỳ hợp đồng lao động nào khác, vì vậy hợp đồng lao động giữa ông N và Công ty VN trở thành hợp đồng không xác định thời hạn.

Năm 2019, do tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần Tập đoàn VN VietNam - Chủ sở hữu của Công ty Vietnam có nhiều biến

động nên ngày 30/9/2020 Chủ tịch Công ty VN ký quyết định trong đó có nội dung “tiến hành rà soát, đánh giá và thực hiện việc tái cơ cấu, tổ chức sắp xếp lại nhân sự và hoạt động các phòng ban trong công ty, thực hiện trong Quý 4 năm 2019 việc a) hợp nhất bộ phận cung ứng và bộ phận vận hành; b) cắt giảm bộ phận kinh doanh”.

Căn cứ vào khoản 1 Điều 44 Bộ Luật Lao động 2012, căn cứ Điều 13 và Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ký ngày 12/01/2015, căn cứ Điều 07 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ký ngày 16/11/2015 thực hiện quyết định ký ngày 30/9/2019 của Chủ tịch Công ty VN, xét thấy do công ty thay đổi cơ cấu, cắt giảm bộ phận kinh doanh và công ty không thể giải quyết việc làm mới cho bộ phận kinh doanh. Do đó Tổng giám đốc Công ty Vietnam ngày 28/11/2019 buộc phải ký Quyết định “về việc cắt giảm bộ phận kinh doanh” và cho thôi việc ông N. Do bộ phận kinh doanh chỉ có 1 nhân viên là ông N vì vậy theo quy định thì công ty không cần thông báo cho Sở Lao động Thương Binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh.

Nay ông N khởi kiện và cho rằng Công ty VN vi phạm thời gian báo trước là không đúng, bởi lẽ Công ty VN cho ông N thôi việc theo quy định tại khoản 1 Điều 44 Bộ luật lao động 2012 và Điều 13, Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ký ngày 12/01/2015, chứ không thuộc trường hợp Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động nên Công ty không vi phạm thời hạn báo trước.

Vì Công ty VN cho ông N thôi việc theo quy định tại khoản 1 Điều 44 Bộ luật lao động 2012 và Điều 13, Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ký ngày 12/01/2015 nên ngày 19/12/2019 Công ty VN có chuyển cho ông N số tiền là 205.144.513 đồng trong đó bao gồm lương tháng 11/2019, 02 tháng lương trợ cấp mất việc theo quy định tại mục a khoản 4 Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP và tiền lương cho 4.83 ngày phép năm chưa sử dụng sau khi trừ các khoản bảo hiểm bắt buộc, thuế thu nhập cá nhân thuộc trách nhiệm người lao động và đền bù sửa chữa hư hỏng tài sản công ty.

Kể từ thời điểm ông N nghỉ việc cho đến nay, cụ thể là từ ngày 01/12/2019 đến nay Công ty VN cũng không tuyển dụng mới nhân sự cho bộ phận kinh doanh.

Từ những trình bày trên, Công ty VN không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của N đơn ông N.

Đối với yêu cầu của ông N về việc yêu cầu Công ty VN đóng bổ sung BHXH, BHYT, BHTN vào tháng 05 và tháng 6/2018 Công ty có ý kiến như sau: Sở dĩ Công ty VN không đóng cho ông N là vì Công ty VN áp dụng 02 tháng thử việc cho tất cả các nhân viên ký hợp đồng với hình thức vẫn trả đủ lương ký kết nhưng không đóng bảo hiểm xã hội (việc này áp dụng đồng bộ cho tất cả mọi người từ giám đốc đến nhân viên và không có trường hợp ngoại lệ). Do đó, 02 tháng thử việc của ông N là tháng 5/2018

và tháng 6/2018. Việc này đã được thể hiện rõ ràng trong bảng lương tháng 5 và 6/2018 gởi cho ông N khi thanh toán lương hàng tháng. Vậy ông N có biết và cũng đồng ý với chính sách 02 tháng thử việc cho nhân viên mới của Công ty. Sau 02 tháng thử việc, Công ty VN bắt đầu chính thức đóng bảo hiểm xã hội cho ông N với mức lương được cơ cấu theo quy định công ty (áp dụng chung cho tất cả nhân viên), trong đó mức đóng bảo hiểm xã hội là 27.800.000 đồng/tháng theo đúng quy định của nhà nước. Cơ cấu lương này được áp dụng và gửi bảng lương hàng tháng cho ông N cho đến khi ông N nghỉ việc.

Tuy nhiên, tại phiên tòa sơ thẩm, Công ty VN đồng ý tự nguyện đóng bổ sung BHXH, BHYT, BHTN vào tháng 05 và 6/2018 cho ông N tại cơ quan BHXH có thẩm quyền.

- Tại phiên tòa sơ thẩm:

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của N đơn trình bày: N đơn không tranh luận về việc bị đơn Công ty VN cho N đơn thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức. Căn cứ chứng cứ có trong hồ sơ vụ án thì bị đơn cùng xác nhận hợp đồng lao động được ký giữa ông N và Công ty VN đã chuyển sang hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Trình bày của bị đơn về việc email của chị Hạ ngày 05/6/2019 gửi cho anh N đề cập đến hợp đồng lao động giữa ông N và Công ty VN sẽ được gia hạn đến tháng 12/2019, sau đó sẽ xem xét lại vào thời điểm hết hạn chỉ mang tính chất tham khảo và trong hợp đồng lao động cũng không đề cập đến việc người lao động phải theo dõi cổng thông tin của Công ty. Do đó, N đơn cho rằng bị đơn đã vi phạm điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động, đó là vi phạm thời hạn báo trước. Mặt khác Điều 44 Bộ luật Lao động cũng không có chữ nào cho rằng người sử dụng lao động khi cho người lao động nghỉ việc thì không phải thông báo trước. Dù bất kỳ lý do nào thì người sử dụng khi cho người lao động nghỉ việc thì cũng phải thông báo trước cho người lao động. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử xem xét chấp nhận toàn bộ yêu cầu của N đơn.

Đại diện Công ty VN trình bày: Công ty VN xác định không cho ông N nghỉ việc theo Điều 38 Bộ luật Lao động mà theo khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động là do Công ty VN thay đổi cơ cấu tổ chức. Công ty VN đã thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ theo quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động đối với N đơn.

Về việc N đơn cho rằng Công ty VN đã vi phạm thời hạn báo trước là 45 ngày đối với N đơn là không có cơ sở vì căn cứ Điều 44 Bộ luật Lao động không có quy định khi cho người lao động nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động thì Công ty VN phải có nghĩa vụ báo trước cho N đơn. Công ty VN xác định đã thực hiện việc cho N đơn nghỉ việc theo đúng quy định của pháp luật.

Công ty VN tự nguyện đóng bổ sung tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp tháng 5 và tháng 6/2018 cho ông N theo quy định.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 3 phát biểu ý kiến:

Việc tuân theo pháp luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán là đúng quy định. Việc chấp hành pháp luật của Hội đồng xét xử và những người tham gia tố tụng được thực hiện đúng theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về quan điểm giải quyết vụ án: Đại diện Viện kiểm sát đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của N đơn vì không có cơ sở. Ghi nhận sự tự nguyện của bị đơn về việc đóng bổ sung tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tháng 5 và tháng 6/2018 cho N đơn theo quy định.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 69/2021/LĐ-ST ngày 26/01/2021 của Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ Điều 44, điểm a khoản 1 Điều 201, khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;

Căn cứ khoản 1 Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự và 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 và Danh mục án phí, lệ phí Tòa án (ban hành kèm theo);

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự;

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của N đơn ông N về việc buộc Công ty Vietnam phải hủy quyết định số 01112019/QĐTV/VN ngày 28/11/2019 và nhận ông trở lại làm việc, trường hợp Công ty không nhận ông trở lại làm việc thì phải bồi thường 02 tháng tiền lương số tiền là 160.000.000 đồng, bồi thường trong thời gian mất việc là 1.120.000.000 đồng, bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao Động 2012 là 160.000.000 đồng, bồi thường khoản tiền do vi phạm thời hạn báo trước là 120.000.000 đồng và yêu cầu phải đóng BHXH, BHYT, BHTN từ ngày 01/12/2019 cho đến khi xét xử.

2. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty Vietnam và ông N về việc cùng có trách nhiệm đóng bổ sung các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho N vào tháng 5 và tháng 6 năm 2018 theo mức lương

27.800.000 đồng/tháng tại cơ quan quản lý nhà nước về BHXH có thẩm quyền.

Ông N có nghĩa vụ giao sổ bảo hiểm xã hội cho Công ty Vietnam để Công ty chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông N từ tháng 5/2018 đến hết tháng 6/2018. Sau khi chốt sổ bảo hiểm xã hội thì Công ty Vietnam có nghĩa vụ trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho ông N. Việc thực hiện ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông N được miễn nộp án phí.

Ngoài ra quyết định của bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và việc thi hành bản án của các bên đương sự.

Ngày 27/01/2021, N đơn là ông N nộp đơn kháng cáo toàn bộ nội dung bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của N đơn và N đơn xác định vẫn giữ N yêu cầu kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm và không rút yêu cầu khởi kiện, cụ thể:

- Xác định Công ty Vietnam (sau đây gọi tắt là Công ty) đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với ông N là trái pháp luật nên yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm, buộc Công ty:

+ Huỷ bỏ Quyết định cho thôi việc và chấm dứt Hợp đồng lao động;

+ Bồi thường tiền lương những ngày không được làm việc là 14 tháng với mức lương là 80.000.000 đồng/tháng (tính đến ngày xét xử sơ thẩm), tổng số tiền 1.120.000.000 đồng;

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012, số tiền 160.000.000 đồng;

+ Phải đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp của tháng 5 và tháng 6 năm 2018 và tiếp tục đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2019 đến ngày 26/01/2021 (ngày xét xử sơ thẩm);

+ Bồi thường tiền vi phạm thời gian báo trước khi chấm dứt Hợp đồng lao động theo khoản 5 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 là 45 ngày với số tiền 120.000.000 đồng;

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương do công ty không nhận ông N trở lại làm việc với số tiền là 160.000.000 đồng.

Tổng cộng các khoản là 1.560.000.000 đồng.

Thi hành trả tiền các khoản trên một lần ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

Căn cứ cho yêu cầu kháng cáo:

- Công ty cho thôi việc và chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông N vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức là không hợp lý vì Công ty vẫn làm ăn có lãi, lợi nhuận;

- Công ty cho thôi việc là do cá nhân người lao động có mâu thuẫn với Tổng giám đốc Công ty và chỉ cho một mình N đơn thôi việc;

- Khi Công ty cho ông N thôi việc chỉ báo trước 03 ngày (nhận Quyết định thôi việc ngày 28/11/2019 và buộc dừng công việc từ ngày 01/12/2019);

- Quá trình làm việc tại Công ty, ông N không vi phạm gì và có quan hệ tốt cũng như công việc hiệu quả cho đến ngày nhận Quyết định thôi việc thông qua các tin nhắn, email liên lạc, làm việc với Công ty;

- Cấp sơ thẩm áp dụng pháp luật chưa đúng và đầy đủ vì xác định quan hệ tranh chấp là đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động thì phải xem xét các quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động, Công ty phải báo trước cho người lao động, phải xem xét đến quyền lợi chính đáng của người lao động, thể hiện sự văn minh trong quan hệ lao động.

Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm xem xét chấp nhận kháng cáo, sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông N.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo uỷ quyền của bị đơn Công ty Vietnam không đồng ý yêu cầu kháng cáo của N đơn cũng như những căn cứ, lập luận của luật sư và N đơn. Phía Công ty xác định việc cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông N là đúng quy định pháp luật và đã chi trả các quyền lợi vật chất đầy đủ cho ông N theo quy định pháp luật. Phía Công ty đồng ý và không kháng cáo bản án sơ thẩm nên yêu cầu Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của N đơn, giữ N bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến:

- Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký và các bên đương sự chấp hành đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

- Về nội dung: Đơn kháng cáo của N đơn trong hạn luật quy định nên được xem xét theo trình tự phúc thẩm

- Về yêu cầu kháng cáo: Xét đơn kháng cáo và những căn cứ kháng cáo của N đơn, luật sư bảo vệ quyền lợi cho N đơn là không có cơ sở. Do đó, đề

ngợi Hội đồng xét xử căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của N đơn, giữ N bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án, được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh tụng và tranh luận tại phiên tòa Hội đồng xét xử nhận định:

Ngày 26/01/2021 Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm và tuyên án vụ án. Ngày 27/01/2021 N đơn là ông N kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm là còn trong thời hạn theo quy định tại Điều 272, 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Do đó đơn kháng cáo của ông N được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[1] Xét kháng cáo của N đơn về việc Công ty đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động là trái pháp luật và yêu cầu huỷ Quyết định cho thôi việc và chấm dứt Hợp đồng lao động của Công ty:

- Xét Quyết định cho thôi việc và chấm dứt Hợp đồng lao động số 01112019/QĐTV/VN ngày 28/11/2019 của Công ty đối với ông N, nhận thấy Công ty cho ông N thôi việc và chấm dứt Hợp đồng lao động thuộc trường hợp do Công ty thay đổi cơ cấu tổ chức, cắt giảm không còn bộ phận kinh doanh theo quy định tại khoản 1 Điều 44 Bộ luật lao động 2012 và hướng dẫn tại điểm a khoản 1, khoản 3 Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ;

- Xét các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ và lời khai của đương sự thể hiện Tập đoàn VN trong năm 2019 đã có kế hoạch thay đổi toàn diện và cơ cấu, tổ chức lại nhân sự của tập đoàn và Công ty Vietnam. Do đó, Công ty Vietnam đã có Nghị quyết số 01092019/QĐ/VN ngày 30/9/2019 quyết định thực hiện việc cơ cấu, tổ chức, sắp xếp lại nhân sự Công ty, trong đó có nội dung cắt giảm bộ phận kinh doanh và Công ty đã ra Quyết định số 01112019/QĐ/VN ngày 28/11/2019 cắt giảm bộ phận kinh doanh, cho thôi việc và chấm dứt Hợp đồng lao động đối với 01 người lao động là ông N. Việc thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, cho thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông N của Công ty là đúng, có căn cứ pháp luật như cấp sơ thẩm đánh giá chứng cứ và nhận định.

- Việc ông N và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của ông N cho rằng Công ty không áp dụng quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động về việc khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động thì Công ty phải báo trước cho ông N với thời gian là 45 ngày, trong khi Công ty chỉ báo trước 03 ngày là vi phạm pháp luật lao động. Xét thấy lập luận của phía N đơn là không có căn cứ bởi lẽ, Quyết định cho thôi việc và chấm dứt Hợp đồng lao động của Công ty đối với ông N đã nêu rõ trường hợp của ông N thì Công ty buộc phải cho thôi việc vì đã cắt bỏ luôn bộ phận

kinh doanh của Công ty và nhân sự bộ phận này chỉ có 01 lao động là ông N nên không thể giải quyết công việc làm khác cho ông N. Về trình tự, thủ tục trường hợp cho thôi việc đối với ông N thì pháp luật lao động không buộc Công ty phải xây dựng phương án sử dụng lao động, nghĩa vụ báo cáo với cơ quan quản lý lao động theo quy định tại Điều 46 Bộ luật lao động năm 2012.

- Theo quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động, về quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của người sử dụng lao động không quy định về việc người sử dụng lao động cho thôi việc người lao động, mà cho thôi việc được quy định tại Điều 44 Bộ luật lao động. Do đó, không buộc Công ty phải báo trước cho người lao động theo điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động. Ngoài ra, theo quy định tại khoản 10 Điều 36 Bộ luật lao động về các trường hợp chấm dứt Hợp đồng lao động đã quy định rõ là người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ. Do đó, Công ty ban hành Quyết định cho thôi việc và chấm dứt Hợp đồng lao động với ông N là đúng trình tự, thủ tục của pháp luật. Cấp sơ thẩm đã đánh giá chứng cứ, nhận định và áp dụng pháp luật không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông N về nội dung này là có căn cứ.

[2] Xét việc Công ty đã chi trả cho ông N các khoản tiền lương và quyền lợi vật chất khi thôi việc đầy đủ theo quy định pháp luật và ông N xác nhận đã nhận đủ, không tranh chấp là đã đảm bảo đúng quyền lợi của người lao động nên Hội đồng xét xử không xem xét.

[3] Do Công ty cho thôi việc và chấm dứt Hợp đồng lao động với ông N theo Quyết định số 01112019/QĐTV/VN ngày 28/11/2019 là không trái với quy định pháp luật nên yêu cầu huỷ Quyết định trên của ông N là không được chấp nhận, nên cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của ông N về việc Công ty phải bồi thường cho ông N các khoản tiền do đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật là có căn cứ. Do đó, Hội đồng xét xử cũng không chấp nhận yêu cầu kháng cáo về việc buộc Công ty phải bồi thường cho ông N số tiền tổng cộng là 1.560.000.000 đồng.

[4] Các nội dung khác của án sơ thẩm không kháng cáo nên Hội đồng xét xử không xem xét.

Từ những nhận định trên cũng như đề nghị của vị đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa, Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của N đơn, giữ N bản án sơ thẩm.

Về án phí lao động phúc thẩm: Ông N được miễn án phí.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

- Căn cứ Điều 293, khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

- Căn cứ Điều 44, điểm a khoản 1 Điều 201, khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012;

- Căn cứ Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;

- Căn cứ khoản 1 Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự và 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 và Danh mục án phí, lệ phí Tòa án (ban hành kèm theo);

- Căn cứ Luật Thi hành án dân sự;

Tuyên xử: Không chấp nhận kháng cáo của N đơn là ông N. Giữ N bản án lao động sơ thẩm số 69/2021/LĐ-ST ngày 26/01/2021 của Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của N đơn ông N về việc buộc Công ty Vietnam phải hủy quyết định số 01112019/QĐTV/VN ngày 28/11/2019 và nhận ông trở lại làm việc, trường hợp Công ty không nhận ông trở lại làm việc thì phải bồi thường 02 tháng tiền lương số tiền là 160.000.000 đồng, bồi thường trong thời gian mất việc là 1.120.000.000 đồng, bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao Động 2012 là 160.000.000 đồng, bồi thường khoản tiền do vi phạm thời hạn báo trước là 120.000.000 đồng và yêu cầu phải đóng BHXH, BHYT, BHTN từ ngày 01/12/2019 cho đến khi xét xử.

2. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty Vietnam và ông N về việc cùng có trách nhiệm đóng bổ sung các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho N vào tháng 5 và tháng 6 năm 2018 theo mức lương 27.800.000 đồng/tháng tại cơ quan quản lý nhà nước về BHXH có thẩm quyền.

Ông N có nghĩa vụ giao sổ bảo hiểm xã hội cho Công ty Vietnam để Công ty chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông N từ tháng 5/2018 đến hết tháng 6/2018. Sau khi chốt sổ bảo hiểm xã hội thì Công ty Vietnam có nghĩa vụ trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho ông N.

Thi hành ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông N được miễn nộp án phí.

4. Về án phí lao động phúc thẩm: Ông N được miễn án phí lao động phúc thẩm.

5. Thi hành tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

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

Trường hợp bản án 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 theo quy định tại các Điều 6; Điều 7; Điều 7a và Điều 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 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2014).

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao (Tại Tp.HCM);
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao (Tại Tp.HCM);
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Thi hành án dân sự Quận 3;
- Tòa án nhân dân Quận 3;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Nguyễn Tiến Dũng