

**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: 450/2022/LĐ-PT
Ngày: 05/8/2022
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: Bà Phạm Thị Thanh Trúc

Các Thẩm phán: Bà Nguyễn Thị Thoa
Ông Bùi Liên Minh

- Thư ký phiên tòa: Ông Chu Minh Sang
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 Huỳnh Thanh Hải – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 01, 15, 29 tháng 7 và ngày 05 tháng 8 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 19/2022/TLPT-LĐ ngày 30 tháng 5 năm 2022, về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 17/2022/LĐ-ST ngày 06 tháng 4 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận Q3, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2303/2022/QĐ-PT ngày 13 tháng 6 năm 2022; Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số 8581/2022/QĐ-PT ngày 01 tháng 7 năm 2022 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số 9274/2022/QĐ-PT ngày 15 tháng 7 năm 2022 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

- 1. Nguyên đơn:** Ông P1, sinh năm 1982
Địa chỉ: 67 Đường Đ1, phường P2, quận Q1, thành phố Đ5.
Người đại diện theo ủy quyền: Công ty Luật L1 do bà D1 đại diện theo pháp luật (có mặt).
Trụ sở: số 72 -74 Đường Đ2, phường P3, Quận Q2, Thành phố Hồ Chí Minh.
(theo Giấy ủy quyền ngày 13/11/2021).
- 2. Bị đơn:** Công ty K1.
Trụ sở: Tầng 11 số 72 Đường Đ3, phường P4, Quận Q3, Thành phố Hồ

Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền:

- Ông T1, sinh năm 1996 (có mặt);
- Ông Q4, sinh năm 1995 (có đơn xin vắng mặt).

Cùng địa chỉ liên lạc: 36 Đường Đ4, phường P5, Quận Q3, Thành phố

Hồ Chí Minh.

(theo Giấy ủy quyền ngày 26/10/2021).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông T2, Luật sư thuộc Công ty Luật L2, Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Địa chỉ liên lạc: 36 Đường Đ4, phường P5, Quận Q3, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người kháng cáo: Ông P1 – Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện đề ngày 09/4/2022 cùng các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, nguyên đơn ông P1 trình bày: Ông P1 làm việc cho Công ty K1 (sau đây gọi tắt là Công ty) theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số S1 ngày 01/12/2014 với chức danh Giám sát kho, mức lương 19.772.600 đồng/tháng. Theo Thông báo ngày 01/6/2019, ông P1 được bổ nhiệm chức danh Quản lý kho với mức lương 32.475.000 đồng/tháng.

Ngày 06/4/2020, Công ty tổ chức cuộc họp lấy ý kiến của Ban chấp hành công đoàn về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông P1. Sau cuộc họp, ông P1 không nhận được thông báo chính thức nào. Ngày 20/6/2020, ông P1 nhận được Quyết định số Q5 ngày 09/4/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động thông qua bưu chính. Căn cứ quyết định trên, Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông vì lý do: “Do sự ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 đến hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty và điều này đã buộc Công ty phải thu hẹp sản xuất và giảm chỗ làm việc, mặc dù Công ty đã tìm mọi biện pháp khắc phục cần thiết”, mà không nêu bất kỳ cơ sở pháp lý nào. Trong khi ông P1 chưa được thông báo chính thức về việc chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty tiến hành thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông P1 vào ngày 29/4/2020 và mời ông P1 tham dự cuộc họp ngày 12/6/2020 nhưng ông P1 không đồng ý. Do đó, đến trước cuộc họp ngày 12/6/2020, ông P1 vẫn chưa biết việc Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty là trái pháp luật. Vì vậy, ông P1 khởi kiện yêu cầu: Hủy bỏ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số Q5 ngày 09/4/2020; Nhận ông P1 trở lại làm việc theo hợp đồng lao động, thông báo tăng lương đã ký kết và khôi phục chức vụ hiện tại của ông P1 tại Công ty là Quản lý kho; Thanh toán tiền lương cho ông P1 trong những ngày không được làm việc từ 13/6/2020 đến khi nhận ông P1 trở lại làm việc theo Thông báo tăng lương ngày 01/6/2019 với mức lương 32.475.000 đồng, tạm tính là 227.325.000 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương là

64.950.000 đồng; Tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định.

Bị đơn Công ty K1 có ông T1 và ông Q4 là người đại diện theo ủy quyền trình bày: Ông P1 làm việc tại Công ty theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số S1 ngày 01/12/2014 với chức danh là Giám sát kho. Khi đại dịch Covid-19 xuất hiện, công việc kinh doanh khó khăn và không có khách hàng sử dụng dịch vụ của Công ty trong thời gian dài nên ngày 11/02/2020 Công ty đã thông báo chấm dứt hợp đồng thuê kho và hai bên ký biên bản thanh lý hợp đồng vào ngày 15/4/2020 với nội dung hợp đồng chấm dứt vào ngày 26/4/2020. Với kế hoạch trả lại kho, tức các công việc liên quan tại Đ5 sẽ không còn nên Công ty đã chủ động đàm phán với những người lao động tại đây để chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 03/4/2020. Công ty đã đề xuất nhiều vị trí khác nhau cho ông P1 từ ngày 11/02/2020 đến ngày 13/3/2020 nhưng không thể đạt đến thống nhất. Ngày 06/4/2020, Công ty và Ban chấp hành Công đoàn đã họp lấy ý kiến về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông P1 và đã biểu quyết thông qua. Dựa vào biên bản họp ngày 09/4/2020, Công ty đã ra Thông báo số KN01-04/2020 gửi đến ông P1 về việc sẽ chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 13/6/2020. Cùng ngày 09/4/2020, Công ty đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số Q5, đã thanh toán đầy đủ lương đến hết ngày 13/6/2020 và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động. Theo quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012: “Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc”. Thực tế, Công ty không còn việc gì để cho ông P1 làm tại Đ5. Vì vậy, Công ty không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Tuy nhiên, để ghi nhận công sức đóng góp của ông P1 cho Công ty, Công ty tự nguyện hỗ trợ ông P1 02 tháng tiền lương với số tiền 64.950.000 đồng. Số tiền này được thanh toán trong thời hạn mười ngày làm việc khi có phán quyết chấm dứt việc kiện có hiệu lực và được trừ thuế thu nhập cá nhân trước khi thanh toán.

Tại phiên tòa sơ thẩm,

Nguyên đơn ông P1 giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu: Hủy bỏ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số Q5 ngày 09/4/2020; Nhận ông P1 trở lại làm việc theo hợp đồng lao động, thông báo tăng lương đã ký kết và khôi phục chức vụ hiện tại của ông P1 tại Công ty là Quản lý kho; Thanh toán tiền lương cho ông P1 trong những ngày không được làm việc từ 13/6/2020 đến khi nhận ông P1 trở lại làm việc theo Thông báo tăng lương ngày 01/6/2019 với mức lương 32.475.000 đồng, tính đến ngày xét xử 06/4/2022 là 21 tháng 18 ngày là 708.545.455 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương là 64.950.000 đồng, nếu không nhận ông P1 trở lại làm việc thì trả thêm cho ông P1 02 tháng tiền

lương 64.950.000 đồng; Tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định.

Bị đơn Công ty K1 do ông T1 đại diện theo ủy quyền không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 17/2022/LĐ-ST ngày 06/4/2022 của Tòa án nhân dân Quận Q3, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông P1 về yêu cầu:

1) Hủy bỏ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số Q5 ngày 09/4/2020;

2) Nhận ông P1 trở lại làm việc theo hợp đồng lao động ký kết và khôi phục chức vụ hiện tại của ông P1 tại công ty là Quản lý kho;

3) Thanh toán tiền lương cho ông P1 trong những ngày không được làm việc từ 13/6/2020 đến khi nhận ông P1 trở lại làm việc theo Thông báo tăng lương ngày 01/6/2019 với mức lương 32.475.000 đồng, tính đến ngày xét xử 06/4/2022 là 21 tháng 18 ngày là 708.545.455 đồng;

4) Bồi thường 02 tháng tiền lương là 64.950.000 đồng, nếu không nhận ông P1 lại làm việc thì trả thêm cho ông P1 02 tháng tiền lương 64.950.000 đồng;

5) Tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền và nghĩa vụ của đương sự trong giai đoạn thi hành án, quyền kháng cáo, kháng nghị, thời hạn thi hành án.

Ngày 06/4/2022, nguyên đơn ông P1 nộp Đơn kháng cáo toàn bộ nội dung Bản án lao động sơ thẩm số 17/2022/LĐ-ST ngày 06/4/2022 của Tòa án nhân dân Quận Q3, Thành phố Hồ Chí Minh, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa toàn bộ bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm,

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông P1 cho rằng bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông P1 là trái pháp luật. Ông P1 không nhận được Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động trước 45 ngày theo quy định của pháp luật. Những trao đổi qua email và điện thoại giữa ông P1 và những người được Công ty giao nhiệm vụ liên lạc với ông P1 từ ngày 09/4/2020 trở về trước không được xem là thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty với ông P1. Đến ngày 20/6/2020, ông P1 mới chính thức nhận được thư bảo đảm từ Công ty gửi Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với

ông P1, trong khi Công ty đã yêu cầu ông P1 nghỉ việc từ ngày 13/6/2020; trong quyết định không ghi cụ thể điều luật cần áp dụng khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012. Khi nguyên đơn khởi kiện, bị đơn mới đưa ra căn cứ điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động. Theo trình bày của bị đơn là Công ty gặp khó khăn do dịch bệnh nhưng không đưa ra được chứng cứ cụ thể để chứng minh cũng như chứng minh đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc. Tại trang 9 và 10 của Vi bằng số 1159 ngày 07/7/2022 do nguyên đơn lập đã thể hiện Công ty có hơn 400.000 khách hàng nên có cơ sở khẳng định Công ty không bị ảnh hưởng của dịch Covid-19. Hợp đồng thuê kho ngày 05/9/2018 giữa Công ty V1 với Công ty Công ty K1 hết hạn vào ngày 05/9/2020. Tuy nhiên, ngày 11/02/2020 Công ty đã có Thông báo chấm dứt dịch vụ trước thời hạn gửi Công ty V1 nhưng không nêu lý do bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19, trong khi kho ở Đ5 không đăng ký hoạt động với cơ quan có thẩm quyền. Thời điểm Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông P1, dịch bệnh Covid-19 chưa bùng phát trên toàn lãnh thổ Việt Nam, đến ngày 01/4/2020 Chính phủ mới có văn bản công bố dịch Covid. Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm đã áp dụng sai quy định của pháp luật và không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là chưa phù hợp. Do đó, ông P1 đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, gồm: Hủy bỏ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số Q5 ngày 09/4/2020; Ông P1 không yêu cầu bị đơn nhận trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký nên Công ty phải bồi thường cho ông P1 thêm 02 tháng tiền lương với số tiền 4.950.000.000 đồng; Thanh toán tiền lương cho ông P1 trong những ngày không được làm việc từ 13/6/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm 06/4/2022 (theo Thông báo tăng lương ngày 01/6/2019 với mức lương 32.475.000 đồng) là 21 tháng 18 ngày là 708.545.455 đồng; Bồi thường cho ông P1 một khoản tiền tương đương 02 tháng tiền lương là 64.950.000 đồng. Tổng số tiền nguyên đơn yêu cầu bị đơn thanh toán là 838.445.455 đồng (tám trăm ba mươi tám triệu bốn trăm bốn mươi lăm nghìn bốn trăm năm mươi lăm đồng). Ngoài ra, ông P1 yêu cầu Công ty K1 tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông theo quy định của pháp luật từ ngày 13/6/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm là ngày 06/4/2022.

Bị đơn Công ty K1 do ông T1 đại diện theo ủy quyền không đồng ý toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 17/2022/LĐ-ST ngày 06/4/2022 của Tòa án nhân dân Quận Q3, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn là Luật sư T2 thống nhất lời trình bày của người đại diện theo ủy quyền của bị đơn. Luật sư T2 cho rằng: Trong quá trình làm việc, Công ty luôn đánh giá cao ông P1 và gần đây

nhất đã tăng lương cho ông, vì vậy không có lý do nào khác ngoài việc Công ty gặp khó khăn do dịch Covid-19 dẫn đến phải đóng cửa Kho tại Đ5 do không tìm được khách hàng trong một thời gian dài, cuối cùng phải đi đến quyết định đóng cửa bằng cách trả lại mặt bằng nên phải chấm dứt hợp đồng lao động với ông P1, đây chính là căn cứ tại điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012. Thời điểm xảy ra dịch Covid-19 là từ ngày 23/01/2020 trên phạm vi toàn quốc. Ngày 01/4/2020, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Chỉ thị số 16/CT-TTg yêu cầu giãn cách xã hội toàn quốc và Quyết định số 447/QĐ-TTg công bố dịch Covid-19 là dịch truyền nhiễm tại Việt Nam. Trước khi Công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông P1, Công ty đã thực hiện các quy định theo nội dung Công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Công ty đã nỗ lực trong việc thỏa thuận chuyển người lao động sang công việc khác so với hợp đồng lao động bằng cách gửi các email đề xuất các công việc mới cho ông P1 nhưng ông P1 không đồng ý các công việc này và yêu cầu Công ty xem xét lại. Đến tháng 4/2020, Công ty đã không còn bất kỳ vị trí công việc nào tại Đ5 hoặc phù hợp với ông P1 tại các khu vực khác. Công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội không phải là văn bản quy phạm pháp luật, vì vậy không có tính bắt buộc phải thực hiện, chỉ có giá trị tham khảo và Công văn này không bắt buộc người sử dụng lao động phải thực hiện đầy đủ và lần lượt các giả định được nêu tại Mục 3 của Công văn này. Trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông P1, căn cứ điểm a khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012, Công ty đã báo cho ông P1 bằng điện thoại và email ngày 09/4/2020 và ông P1 biết được việc này thể hiện bằng email trả lời cùng ngày 09/4/2020. Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 17/2022/LĐST ngày 06/4/2022 của Tòa án nhân dân Quận Q3, Thành phố Hồ Chí Minh.

Kiểm sát viên – Viện kiểm sát nhân dân Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về tố tụng: Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý vụ án đúng thẩm quyền. Thẩm phán đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án: Có thông báo bằng văn bản cho các đương sự và Viện kiểm sát cùng cấp về việc thụ lý vụ án, quyết định xét xử cùng hồ sơ vụ án chuyển Viện kiểm sát nghiên cứu đúng thời hạn quy định tại Điều 292 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử, Thư ký Tòa án thực hiện đúng trình tự, thủ tục xét xử phúc thẩm theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Người tham gia tố tụng đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định pháp luật.

Về nội dung vụ án: Căn cứ những tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày của các đương sự, kết quả tranh luận tại phiên tòa. Theo nội dung email ông P1 trao đổi với Công ty ngày 09/4/2020 thì ông P1 đã biết và Công ty đã thông báo cho ông biết là Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông vào ngày 13/6/2020. Như vậy, việc báo trước 45 ngày của Công ty đã thực hiện đúng theo quy định tại khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012. Tuy nhiên, Công ty đã căn cứ điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 chấm dứt hợp đồng lao động với ông P1 là chưa phù hợp, chưa đủ cơ sở để chứng minh Công ty đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc và việc chấm dứt hợp đồng thuê kho là do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 dẫn đến ảnh hưởng đến kinh tế của Công ty phải thu hẹp sản xuất kinh doanh, cho người lao động nghỉ việc. Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông P1 nhưng chưa thực hiện đúng quy định tại Điều 31, khoản 5 Điều 32, Điều 98, điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012, Điều 8, khoản 2 Điều 12 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015, khoản 3 Công văn số 1064/LĐTBXH ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội nên có cơ sở xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông P1 là trái pháp luật. Căn cứ khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử sửa Bản án lao động sơ thẩm số 17/2022/LĐST ngày 06/4/2022 của Tòa án nhân dân Quận Q3, Thành phố Hồ Chí Minh theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa và kết luận của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc chấp hành pháp luật tố tụng và nội dung của vụ án, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn ông P1 thực hiện trong thời hạn luật định nên được cấp phúc thẩm chấp nhận.

[1.1] Việc xác định thẩm quyền, quan hệ pháp luật tranh chấp của Tòa án cấp sơ thẩm phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 201 Bộ luật Lao động năm 2012, khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[1.2] Về thời hiệu khởi kiện: Ngày 09/4/2020, Công ty ban hành Quyết định số DEC KN 01-04/2020 chấm dứt hợp đồng lao động với ông P1 kể từ ngày 13/6/2020. Đến ngày 12/4/2021, ông P1 nộp đơn khởi kiện Công ty tại Tòa án nhân dân Quận Q3, Thành phố Hồ Chí Minh. Căn cứ Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012, việc khởi kiện của nguyên đơn vẫn còn trong thời hiệu khởi kiện nên được chấp nhận.

[2] Về nội dung: Căn cứ Hợp đồng lao động số S1 ngày 01/12/2014 được ký kết giữa Công ty và ông P1 thể hiện giữa hai bên có giao kết quan hệ lao động, loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, có hiệu lực từ ngày 01/12/2014. Nội dung và hình thức hợp đồng lao động phù hợp với quy định tại Điều 15, 16, 22, 23 Bộ luật Lao động năm 2012 nên hợp đồng có hiệu lực pháp luật. Ngày 09/4/2020, Công ty ban hành Quyết định số DEC KN 01-04/2020 v/v chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 13/6/2020. Nguyên đơn ông P1 cho rằng bị đơn đã chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái pháp luật nên yêu cầu bị đơn phải hủy bỏ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số Q5 ngày 09/4/2020; Bồi thường tổng số tiền 838.445.455 (tính từ 13/6/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm 06/4/2022) và tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông P1 theo quy định của pháp luật.

[3] Xét kháng cáo của nguyên đơn ông P1:

[3.1] Theo các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và sự xác nhận của các đương sự, Công ty K1 có hoạt động 01 kho tọa lạc tại: Đường số 1, khu công nghiệp Hòa Cẩm, quận Cẩm Lệ, thành phố Đ5 do nguyên đơn ông P1 làm Quản lý kho. Căn cứ Hợp đồng thuê kho ngày 05/9/2018 giữa Công ty V1 với Công ty K1 và Thông báo ngày 11/02/2020 về việc chấm dứt dịch vụ trước thời hạn của Công ty gửi Công ty V1, Công ty đã thanh lý hợp đồng thuê kho này kể từ ngày 26/4/2020 và trình bày do dịch bệnh Covid-19 nên không có khách hàng sử dụng dịch vụ của Công ty, Công ty đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng cuối cùng phải chấm dứt hoạt động của Công ty tại Đ5 dẫn đến giảm chỗ làm việc tại Đ5 nên phải chấm dứt hợp đồng lao động với ông P1.

[3.2] Căn cứ Quyết định số 447/QĐ-TTg ngày 01/4/2020 của Thủ tướng Chính phủ “*về việc công bố dịch covid-19*” với mức độ nguy hiểm của dịch ở mức độ đại dịch toàn cầu, thay thế cho Quyết định số 173/QĐ-TTg ngày 01/2/2020 của Thủ tướng Chính phủ “*về việc công bố dịch viêm đường hô hấp cấp do chủng mới của vi rút Corona gây ra*”;

[3.3] Theo nội dung Điều 3 Hợp đồng lao động ngày 01/12/2014 giữa ông P1 và Công ty đã thỏa thuận: Địa điểm làm việc của ông P1 tại Đ5 với vị trí quản lý kho. Trước khi Công ty chấm dứt hợp đồng với ông P1, những người lao động khác của Công ty đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty, chỉ còn một mình ông P1 làm việc tại kho Đ5 và hai bên có thỏa thuận về việc bố trí công việc khác cho ông P1 nhưng không thống nhất được. Bị đơn cho rằng tại Đ5, Công ty chỉ hoạt động duy nhất 01 kho nơi ông P1 làm việc và trong thời gian dịch Covid-19 bùng phát thì Công ty không tìm được khách hàng để duy trì hoạt động của kho. Nguyên đơn không chứng minh được ngoài kho tại đường số 1, khu Công nghiệp Hòa Cẩm, quận Cẩm Lệ, thành phố Đ5 thì Công ty còn kho nào khác tại Đ5 và Công ty đã tuyển dụng thêm người lao động sau khi ông P1

nghi việc vào vị trí quản lý kho do ông P1 đảm nhận khi còn làm việc tại Công ty. Do Công ty chỉ có một kho tại Đ5 nên khi kho này chấm dứt hoạt động, Công ty không thể bố trí cho ông P1 một công việc nào khác.

[3.4] Căn cứ điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: *“c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;”*, trường hợp này, Công ty không còn biện pháp khắc phục nào khác mà phải đóng cửa kho tại Đ5, thu hẹp sản xuất, không còn cơ sở kinh doanh nào khác tại Đ5 nên việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông P1 theo hợp đồng lao động có nơi làm việc tại kho bị đóng cửa ở Đ5 là phù hợp với quy định của pháp luật.

[3.5] Căn cứ các Vi bằng số 661/2022/VB-TPLSG và 662/2022/VB-TPLSG cùng ngày 15/7/2022 và sự xác nhận của các đương sự về nội dung các email trao đổi giữa ông P1 và người đại diện theo pháp luật của Công ty trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông P1 là đúng. Tuy nhiên hai bên không thống nhất về cách hiểu nội dung các email này. Theo nội dung email ngày 29/4/2020 của bà H1 gửi cho ông P1 có nội dung *“Email này gửi đến em để xác nhận cuộc trao đổi qua điện thoại của chúng ta hôm nay rằng bên chị rất tiếc khi phải chấm dứt hợp đồng do đóng cửa kinh doanh tại kho Đ5. Đính kèm email này là Bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng. Hãy cho chị biết nếu em có bất cứ vấn đề gì cần trao đổi, nếu không, em vui lòng kí và gửi lại cho chị để chị thu xếp”*. Trong quá trình giải quyết vụ án, ông P1 xác nhận ngày 09/4/2020, có nhận được điện thoại của bà H1, Giám đốc Nhân sự và Hành chính của Công ty thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động của ông sau 45 ngày, đồng thời nhận được email của Tổng Giám đốc Công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, phù hợp với nội dung trong email ông P1 phản hồi cho Công ty cùng ngày 09/4/2020 thể hiện ông biết việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông sau 45 ngày kể từ ngày thứ sáu (ngày hôm sau của ngày thông báo). Điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: *“Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước: a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn”*. Như vậy, Công ty đã thực hiện đúng quy định của pháp luật về thời hạn thông báo trước cho ông P1 biết trước hợp đồng lao động giữa ông và Công ty sẽ chấm dứt vào ngày 13/6/2020.

[3.6] Về thỏa thuận chấm dứt hợp đồng ngày 29/4/2020: Trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn và bị đơn đều xác nhận: Sau khi Công ty ban hành Quyết định v/v chấm dứt hợp đồng lao động số Q5 ngày 09/4/2020, Công ty có gửi cho ông P1 bản “Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng ngày 29/4/2020” nhưng ông

P1 không đồng ý ký. Căn cứ Điều 40 Bộ luật Lao động năm 2012, Công ty có quyền hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông P1 trước khi hết thời hạn báo trước nhưng việc hủy bỏ phải được ông P1 đồng ý. Do Công ty và ông P1 không có sự thỏa thuận nào khác sau khi Công ty ban hành Quyết định số Q5 ngày 09/4/2020 nên không có cơ sở để Hội đồng xét xử xác định giữa Công ty và ông P1 có thỏa thuận hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

[3.7] Về yêu cầu Tòa án thu thập chứng cứ trong quá trình xét xử ở giai đoạn phúc thẩm: Ngày 16/6/2022, nguyên đơn ông P1 đề nghị Hội đồng xét xử xác minh, thu thập báo cáo tài chính, báo cáo thuế và báo cáo chi lương (nếu có) trong năm 2020 tại cơ quan thuế hoặc cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền và yêu cầu thu thập chứng cứ về Nội quy lao động và/hoặc Giấy ủy quyền chứng minh bà H1 có đủ thẩm quyền đại diện Công ty thông báo việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông P1. Tòa án cấp phúc thẩm đã yêu cầu bị đơn cung cấp các tài liệu, chứng cứ, đồng thời đã tiến hành thu thập chứng cứ tại Bảo hiểm xã hội quận Q1, thành phố Đ5 và Bảo hiểm xã hội Quận Q3, Thành phố Hồ Chí Minh làm cơ sở giải quyết vụ án đúng quy định của pháp luật và các chứng cứ này đã được công khai tại phiên tòa phúc thẩm. Hội đồng xét xử xét thấy: Nguyên đơn là người khởi kiện nên có nghĩa vụ đưa ra chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu khởi kiện của mình là có căn cứ và hợp pháp mà không đưa ra được chứng cứ hoặc không đưa ra đủ chứng cứ thì Tòa án giải quyết vụ việc dân sự theo những chứng cứ đã thu thập được có trong hồ sơ vụ án.

[3.8] Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử xét thấy việc Công ty K1 ban hành Quyết định số Q5 ngày 09/4/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông P1 là có cơ sở và đúng quy định của pháp luật nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông P1 là phù hợp. Do đó, Tòa án cấp phúc thẩm xét giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm.

[4] Tại phiên tòa phúc thẩm, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh cho rằng Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông P1 nhưng chưa thực hiện đúng quy định tại Điều 31, khoản 5 Điều 32, Điều 98, điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 8, khoản 2 Điều 12 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015, khoản 3 Công văn số 1064/LĐTBXH ngày 25/3/2020 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. Hội đồng xét xử xét thấy khoản 1 Điều 31 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: *“Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh... người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động...”*. Xét thấy, quy định trên cho phép người sử dụng lao động được thực hiện quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động chứ không bắt buộc người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ chuyển

người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động. Trước khi Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông P1, Công ty đã tìm những công việc khác nhưng ông P1 không đồng ý nên không có cơ sở để áp dụng quy định tại khoản 1 Điều 31 và khoản 5 Điều 32 Bộ luật Lao động năm 2012. Như phân tích tại phần trên của bản án, xét thấy đề nghị sửa bản án lao động sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là chưa phù hợp nên không có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận đề nghị này của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

[5] Xét đề nghị của người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn Luật sư T2 đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm là có cơ sở nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[6] Từ những nhận định như trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn ông P1, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 17/2022/LĐ-ST ngày 06/4/2022 của Tòa án nhân dân Quận Q3, Thành phố Hồ Chí Minh.

[7] Án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Nguyên đơn ông P1 được miễn án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại a khoản 1 Điều 12, Điều 16 và 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, lệ phí Tòa án. Bị đơn Công ty K1 Việt Nam không phải chịu án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, khoản 1 Điều 148, Điều 293, khoản 3 Điều 296, khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng:

Các Điều 38, 41, 42, 47, 90, 200, 201 và khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012;

Điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 16 và Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội ngày 30/12/2016 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 kháng cáo của nguyên đơn ông P1, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 17/2022/LĐ-ST ngày 06/4/2022 của Tòa án nhân dân Quận Q3, Thành phố Hồ Chí Minh.

Xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông P1 đối với các yêu cầu:

1.1. Hủy bỏ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số Q5 ngày 09/4/2020;

1.2. Nhận ông P1 trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký và khôi phục chức vụ hiện tại của ông P1 tại Công ty là Quản lý kho;

1.3. Thanh toán tiền lương cho ông P1 trong những ngày không được làm việc từ 13/6/2020 đến khi nhận ông P1 trở lại làm việc theo Thông báo tăng lương ngày 01/6/2019 với mức lương 32.475.000 đồng, tính đến ngày xét xử sơ thẩm 06/4/2022 là 21 tháng 18 ngày với số tiền là 708.545.455 đồng (bảy trăm lẻ tám triệu năm trăm bốn mươi lăm nghìn bốn trăm năm mươi lăm đồng).

1.4. Bồi thường 02 tháng tiền lương là 64.950.000 đồng (sáu mươi bốn triệu chín trăm năm mươi nghìn đồng) và trả thêm cho ông P1 02 tháng tiền lương 64.950.000 đồng (sáu mươi bốn triệu chín trăm năm mươi nghìn đồng) do Công ty không nhận ông P1 trở lại làm việc;

1.5. Tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông P1 theo quy định của pháp luật.

2. Án phí lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn ông P1 được miễn án phí lao động sơ thẩm.

Bị đơn Công ty K1 Việt Nam không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

3. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn ông P1 và bị đơn Công ty K1 Việt Nam không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

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

5. 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 hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b 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.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân Quận Q3;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận Q3;
- Dương sự;
- Lưu (T20).

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(đã ký và đóng dấu)

Phạm Thị Thanh Trúc

