

Bản án số: 203/2021/LĐ-PT
Ngày: 08/3/2021
V/v Tranh chấp về đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động
trái pháp luật.

**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 Đỗ Giang
Các Thẩm phán: Bà Lê Thị Quỳnh Anh
Ông Bùi Liên Minh

- Thư ký phiên tòa: Bà Phan Tâm Thảo - 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: Bà Nguyễn Thị Thanh Phương - Kiểm sát viên.

Vào ngày 22 tháng 02 và 08 tháng 3 năm 2021 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 74/2020/TLPT-LĐ ngày 01 tháng 12 năm 2020 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 05/2020/LĐ-ST ngày 13/10/2020 của Tòa án nhân dân Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 82/2021/QĐPT-LĐ ngày 07/01/2021 và quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 1237/2021/QĐPT-LĐ ngày 25/01/2021 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông **Nguyễn Thành H**, sinh năm 1986. Trú tại: 2.02 chung cư đường K, Phường I, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn:* **Công ty Cổ phần thực phẩm G** Trụ sở: tỉnh Đ. Địa chỉ văn phòng đại diện: đường U, Phường N, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông **Nguyễn Văn T** – Tổng Giám đốc.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông **Nguyễn Gia M**, sinh năm 1995 và ông **Nguyễn Thành L**, sinh năm 1973. (Theo Quyết định số 08/2020/QĐ-UQ ngày 14/01/2020 và số 09/2020/QĐ-UQ ngày 25/9/2020)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư **Bùi Thành L1** – Văn phòng luật sư Bùi Thành L1 thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người kháng cáo:* ông **Nguyễn Thành H**, là nguyên đơn và **Công ty Cổ phần thực phẩm G**, là bị đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện nộp ngày 02/10/2019, bản tự khai và tại phiên tòa sơ thẩm hôm nay, nguyên đơn ông Nguyễn Thành H trình bày:

Sau quá trình phỏng vấn, ngày 11/06/2018, Công ty Cổ phần thực phẩm G (gọi tắt là Công ty G) đã gửi cho ông H thư mời nhận việc thông qua email với các nội dung: Chức danh: Trợ lý Giám đốc điều hành, Ngày nhận việc; 02/7/2018, Mức lương: Lương chính thức 50.000.000 đồng/tháng; lương thử việc 42.500.000 đồng/tháng.

Ngày 02/7/2018, ông H bắt đầu làm việc tại công ty. Tuy nhiên, công ty chưa ký Hợp đồng thử việc cho ông H, mặc dù lương tháng 7 và tháng 8 trả theo mức lương thử việc trong Thư mời nhận việc. Việc trả lương được công ty trả qua ngân hàng và mỗi kỳ trả lương có gửi email đính kèm bảng lương.

Ngày 18/8/2018, Công ty ban hành Quyết định số 27/QĐBN-GC.2018, bổ nhiệm ông H giữ chức vụ: Trợ lý Giám đốc điều hành. Tuy nhiên, do thời gian thử việc của ông H đến 31/8/2018 mới kết thúc nên Quyết định bổ nhiệm có hiệu lực kể từ ngày 01/9/2018.

Hết thời hạn 60 ngày thử việc, ông H vẫn tiếp tục làm việc cho công ty với chức danh là Trợ lý Giám đốc điều hành. Ông H đã nhiều lần nhắc phòng nhân sự về việc ký Hợp đồng lao động. Do đặc thù công việc của ông H được phân công phải đi công tác thường xuyên dài ngày tại BT và NT nên gặp trực tiếp Phòng nhân sự Công ty có phần hạn chế. Nhiều lần Phòng nhân sự hứa hẹn nhưng các bên chưa gặp nhau để ký hợp đồng lao động. Phòng nhân sự nói cần xác nhận lại với ông Nguyễn Ngọc O (Giám đốc điều hành) về thu nhập của ông H theo thư mời thử việc là trước thuế và các khoản phải đóng (lương Gross) hay là thu nhập thực lãnh sau khi đã trừ thuế và các khoản phải đóng (lương Net). Vì trước đó, ông H đã nhiều lần yêu cầu điều chỉnh mức lương và chi bổ sung các kỳ lương bị thiếu vì thỏa thuận giữa ông H và công ty lúc phỏng vấn là mức lương thực lãnh, không phải mức lương trước thuế.

Theo thỏa thuận miệng với đại diện công ty lúc phỏng vấn, mức lương của ông H sau khi trừ thuế thu nhập cá nhân và các khoản phải đóng là 50.000.000 đồng/tháng (lương thực lãnh). Từ đó, có thể tính ngược lại lương trước thuế TNCN và nghĩa vụ phải đóng BHXH, BHYT, BHTN như sau:

	<i>Người phải sử dụng lao động phải chi trả:</i>
<i>Lương GROSS</i>	<i>62.600.337</i>
<i>Bảo hiểm xã hội (17.5%)</i>	<i>-4.865.000</i>
<i>Bảo hiểm y tế (3%)</i>	<i>-834.000</i>

Bảo hiểm thất nghiệp (1% - lương tối thiểu vùng)	-626.003
Thu nhập trước thuế	59.333.334
Giảm trừ gia cảnh bản thân	-9.000.000
Giảm trừ cảnh người phụ thuộc	-0
Thu nhập chịu thuế	50.333.334
Thuế thu nhập cá nhân	-9.333.333
Lương NET (Thu nhập trước thuế - Thuế thu nhập cá nhân)	50.000.000

Ngày 05/9/2018, Giám đốc điều hành công ty là ông Nguyễn Ngọc O viết email gửi đến ông H và một số nhân sự chủ chốt trong công ty, đề nghị tham gia chương trình đào tạo. Điều kiện tham gia là đồng ý cam kết làm việc cho công ty tối thiểu đến hết năm 2021. Ông H đã đồng ý với lời đề nghị này.

Do có một số bất đồng quan điểm trong việc xây dựng định hướng công ty giữa ông H và Giám đốc điều hành là ông Nguyễn Ngọc O. Nên ngày 01/10/2018, ông S đã viết email yêu cầu ông H dừng công việc và bàn giao trong 3 ngày. Lý do năng lực của ông H chưa đáp ứng được kỳ vọng cho vị trí Giám đốc điều hành (thay thế ông S) trong tương lai. Tuy nhiên, email sau đó ông S đã đánh giá cao năng lực làm việc của ông H và sẽ mời ông H làm việc khi công ty có dự án phù hợp.

Trong quá trình làm việc, ông H chưa vi phạm bất cứ nội dung công ty. Cũng như chưa có bất cứ ghi nhận nào từ phía công ty về việc ông H không hoàn thành công việc. Nên nhận xét của ông S là hoàn toàn cảm tính và mang yếu tố cá nhân. Việc chấm dứt quan hệ lao động với ông H diễn ra trước khi ông H bắt đầu kế hoạch cấu trúc lại để kiểm soát vùng nhiên liệu nha đam cung cấp cho nhà máy. Đây là khâu quyết định hiệu quả kinh doanh của công ty, cũng là khâu nhạy cảm và thiếu minh bạch nhưng thời điểm đó do duy nhất một mình ông S trực tiếp điều phối.

Ngày 04/10/2018, theo yêu cầu của công ty, ông H phải bàn giao và chấm dứt làm việc. Việc bàn giao được thành lập thành biên bản. Kể từ thời điểm ông H bàn giao và công ty nhận bàn giao, ông H đã không còn đến công ty làm việc.

Ngày 11/10/2018, ông H được công ty trả lương cho kỳ lương tháng 9/2018 với mức lương chính thức 50.000.000 đồng. Tuy nhiên, công ty vẫn khấu trừ thuế và các khoản phải thu, đồng thời trừ ngày phép nên ông H chỉ thực lãnh 42.638.735 đồng.

Ngày 12/10/2018, công ty gửi email Phiếu lương tháng 9 của ông H kèm theo giải trình nhưng ông H không đồng ý với cách tính lương này.

Trong quá trình ông H yêu cầu thực hiện trả đúng mức lương đã cam kết và giải thích về cơ cấu lương, ngày 27/11/2018, công ty có chuyển tiếp cho ông H

email có đính kèm Bảng chấm công và phép tháng 9/2018. Đây là nội dung trước đó công ty đã gửi cho người lao động ngày 03/10/2018.

Nay nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, cụ thể:

- Buộc Công ty Cổ phần thực phẩm G phải nhận ông H trở lại làm việc với mức lương sau khi đã khấu trừ thuế và các khoản phải nộp là 50.000.000 đồng/tháng;

- Trả lương những ngày không được làm việc tạm tính đến ngày 13/10/2020 là 1.214.583.333 đồng;

- Trả 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật là 100.000.000 đồng;

- Truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật cho những ngày không được làm việc và những ngày làm việc nhưng công ty đã không đóng tạm tính từ ngày 01/9/2018 đến ngày 13/10/2020 là 159.969.828 đồng;

- Truy đóng thuế thu nhập cá nhân cho ông H tính trong thời gian thử việc với mức lương 42.500.000 đồng/tháng từ ngày 02/7/2018 đến ngày 01/9/2019 là 13.666.666 đồng; Tạm tính cho những ngày không được làm việc từ ngày 02/9/2018 đến ngày 13/10/2020 là 236.055.547 đồng; tổng cộng 249.722.213 đồng.

- Trả lương tháng 7,8,9/2018 còn thiếu tổng cộng là 17.497.377 đồng;

- Trả lương tháng 13 của năm 2018 tạm tính là 50.000.000 đồng;

- Trả lương các ngày phép năm từ ngày 05/10/2018 đến ngày 13/10/2020 là 50.000.000 đồng;

- Bồi thường do vi phạm thời gian báo trước là 87.500.000 đồng.

Tổng cộng số tiền cổ phần thực phẩm G phải bồi thường và truy đóng là 1.929.272.751 đồng

Bị đơn Công ty Cổ phần thực phẩm G do ông Nguyễn Thanh Long đại diện theo ủy quyền trình bày:

Giữa năm 2018 Công ty Cổ phần thực phẩm G có nhu cầu sử dụng lao động cấp cao đối với công việc hành chính nhân sự và thực hiện các dự án kinh tế, nên đã thực hiện tổ chức việc tuyển dụng lao động cho vị trí này. Do vị trí chức danh trợ lý giám đốc CEO đòi hỏi trình độ hiểu biết pháp luật và công việc kinh doanh, công ty cần tuyển người là luật sư và có chuyên môn về kinh doanh để bổ nhiệm chức danh trợ lý giám đốc CEO. Ông Nguyễn Thành H là người ứng tuyển vào chức vụ nói trên. Ngày 02/7/2018 ông H được nhận thử việc. Nhưng do tin tưởng vào sự thành thật của người lao động và có sự sơ suất về thủ tục nhận việc. Nên giữa công ty và ông Nguyễn Thành H không có ký Hợp đồng thử việc.

Sau đó, ngày 18/8/2018 ông H được giám đốc điều hành là ông Nguyễn Ngọc O ký quyết định bổ nhiệm làm trợ lý giám đốc điều hành với nội dung công việc như kỳ vọng khi ứng tuyển, bao gồm: Có trách nhiệm tham mưu cho Giám đốc điều hành và thay mặt Giám đốc điều hành thực hiện quản lý các nội dung công

việc gồm hành chính nhân sự, nghiên cứu và phát triển sản phẩm, truyền thông, marketing, phát triển vùng nguyên liệu và các dự án mới. Trong quá trình làm việc tại công ty, ông H hoàn toàn không thực hiện trách nhiệm tham mưu và quản lý nhân sự với chính mình là ký Hợp đồng thử việc và sau khi hết thời gian thử việc thì đề nghị công ty ký Hợp đồng lao động theo đúng quy định của pháp luật lao động. Do đó, khi công ty thấy ông H không đủ năng lực giúp công ty phát triển nên chấm dứt thử việc và ông H đã hoàn toàn đồng ý. Ngày 04/10/2018 ông H và công ty đã lập Biên bản bàn giao toàn bộ tài sản giữa hai bên. Như vậy, quan hệ lao động đã giữa công ty và ông H đã chấm dứt theo Điều 36 Luật Lao động.

Việc ông H khởi kiện yêu cầu công ty bồi thường cho ông hơn 1 tỷ đồng vì không thực hiện đúng luật lao động trong khi việc thực hiện các công việc trên là trách nhiệm của ông H khi làm việc, nhận lương của công ty (mức lương cao đứng thứ hai trong công ty). Đồng thời ông H còn lừa dối công ty rằng ông H đã là luật sư trong khi đến ngày 28/8/2019 ông H mới được cấp Thẻ luật sư.

Công ty khẳng định ông H tự ý nghỉ việc tại Công ty G và tự đưa ra yêu cầu bàn giao công việc. Từ khi ông H bàn giao công việc vào ngày 04/10/2018 cho đến nay Công ty G chưa ra quyết định hợp pháp nào về việc chấm dứt quan hệ lao động với ông H. Ngoài ra, ông L cho rằng mail ngày 01/10/2018 ông S gửi cho ông H với nội dung "...Với thực tế kết quả công việc, kì vọng của công ty với vị trí CEO chưa phù hợp với năng lực của em. Em có thể dừng công việc trong 3 ngày tới, các nội dung cần bàn giao em gửi mail anh..." có nghĩa là Công ty G chỉ đề nghị ông H dừng công việc ở mảng phát triển vùng nguyên liệu và các dự án mới đang làm, còn các công việc khác như hành chính nhân sự..., ông H vẫn phải tiếp tục làm việc nhưng do ông H không đến Công ty để làm việc và tự ý nghỉ việc.

Vì vậy đề nghị Tòa án tuyên giao dịch giữa Công ty G và ông Nguyễn Thành H ngày 02/7/2018 là vô hiệu theo Điều 127 Bộ luật dân sự 2015, không phát sinh bất cứ quyền nghĩa vụ nào giữa hai bên. Do đó, bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Trong thời gian ông H làm việc tại Công ty G, Công ty chưa đóng các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông H.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 05/2020/LĐ-ST ngày 13/10/2020 của Tòa án nhân dân Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

Căn cứ điểm a,b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, khoản 2 Điều 71, khoản 2 Điều 244, Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự 2015; Điều 23, 26, 27, 28, 29, khoản 1 Điều 36, 38, 41, 42,43, 103,111,114 và Điều 186 Bộ luật lao động 2012; Điều 357, 468 Bộ luật dân sự 2015; Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động; Điều 6,7 Nghị định 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi...; Điều 57 Luật việc làm năm 2013; Khoản 3 Điều 122 Luật Bảo hiểm xã hội; Điều 5 Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam; Nghị định 105/2014/NĐ-CP ngày 15/11/2014 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm y tế; Án lệ số 20/2018/AL được Hội

đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua ngày 17/10/2018 và được công bố theo Quyết định số 269/QĐ-CA ngày 06/11/2018 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, về xác lập quan hệ hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc; Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án; Điều 26 Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

I. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Thành H

1/ Buộc Công ty Cổ phần thực phẩm G phải trả cho ông Nguyễn Thành H những khoản sau:

1.1 Trả cho ông Nguyễn Thành H tiền lương trong những ngày không được làm việc với số tiền là: 550.000.000đ (Năm trăm mười lăm triệu đồng)

1.2 Trả thêm hai tháng tiền lương là: 100.000.000đ (Một trăm triệu đồng)

1.3 Trả cho ông Nguyễn Thành H tiền lương tháng 13: 50.000.000đ (Năm mươi triệu đồng)

1.4 Bồi thường cho ông Nguyễn Thành H do vi phạm thời gian báo trước 30 ngày với số tiền là: 62.499.999đ (Sáu mươi hai triệu bốn trăm chín mươi chín ngàn chín trăm chín mươi chín đồng)

Tổng cộng số tiền Công ty Cổ phần thực phẩm G phải thanh toán cho ông H là: 762.499.999đ (Bảy trăm sáu mươi hai triệu bốn trăm chín mươi chín ngàn chín trăm chín mươi chín đồng)

Thời gian thanh toán làm một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày ông Nguyễn Thành H có đơn yêu cầu thi hành án nếu Công ty Cổ phần thực phẩm G không thanh toán hoặc thanh toán không đầy đủ khoản tiền nêu trên thì Công ty Cổ phần thực phẩm G còn phải trả cho ông Nguyễn Thành H khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật dân sự 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

II. Công ty Cổ phần thực phẩm G và ông Nguyễn Thành H có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tháng 9/2018 và những ngày ông Nguyễn Thành H không được làm việc từ tháng 10/2018 đến ngày 31/8/2019 với mức lương là 50.000.000đ/tháng tại cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

Công ty Cổ phần thực phẩm G còn phải nộp số tiền lãi bằng 02 lần mức lãi suất đầu tư quỹ Bảo hiểm xã hội bình quân của năm trước liền kề tính trên số tiền, thời gian chậm đóng.

Công ty Cổ phần thực phẩm G phải có trách nhiệm chốt sổ Bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Thành H từ tháng 9/2018 đến ngày 31/8/2019 theo quy định của pháp luật lao động.

Thời gian thi hành ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

III. Tuyên bố chấm dứt hợp đồng lao động giữa ông Nguyễn Thành H và Công ty Cổ phần thực phẩm G kể từ ngày 31/8/2019 do đã hết hạn hợp đồng lao động.

IV. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Thành H về những yêu cầu sau:

4.1 Không chấp nhận yêu cầu của ông H về việc buộc Công ty Cổ phần thực phẩm G phải nhận ông trở lại làm việc

4.2 Tiền lương trong những ngày không được làm việc với số tiền không được chấp nhận là: 664.583.333đ (Sáu trăm sáu mươi bốn triệu năm trăm tám mươi ba ngàn ba trăm ba mươi ba đồng).

4.3 Không chấp nhận về việc yêu cầu Công ty Cổ phần thực phẩm G phải trả tiền lương còn thiếu của tháng 7,8,9/2018 với số tiền 17.497.377đ (Mười bảy triệu bốn trăm chín mươi bảy ngàn ba trăm bảy mươi bảy đồng)

4.4 Tiền phép năm với số tiền không được chấp nhận là: 50.000.000đ (Năm mươi triệu đồng)

4.5 Tiền vi phạm thời gian báo trước với số tiền không được chấp nhận là: 25.000.001đ (Hai mươi lăm triệu lẻ một đồng)

4.6 Không chấp nhận yêu cầu Công ty Cổ phần thực phẩm G phải đóng thuế thu nhập cá nhân cho ông Nguyễn Thành H với số tiền 249.722.213đ (Hai trăm bốn mươi chín triệu bảy trăm hai mươi hai ngàn hai trăm mười ba đồng).

Ngoài ra, ông Nguyễn Thành H có nghĩa vụ kê khai và đóng thuế thu nhập cá nhân theo quy định của pháp luật.

4.7 Tiền truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp không được chấp nhận là 30.969.828đ (ba mươi triệu đồng);

V. Về án phí lao động sơ thẩm:

- Công ty Cổ phần thực phẩm G phải nộp án phí là 21.829.999đ (Hai mươi một triệu tám trăm hai mươi chín ngàn chín trăm chín mươi chín đồng)

- Ông Nguyễn Thành H được miễn nộp tiền án phí.

Ngoài ra bản án còn tuyên về quyền kháng cáo và nghĩa vụ thi hành án.

Ngày 26/10/2020 nguyên đơn ông Nguyễn Thành H và bị đơn Công ty Cổ phần thực phẩm G.C đều có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm với nội dung sau đây:

Kháng cáo của nguyên đơn cho rằng: giao kết hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn xác định đây là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn; Tòa sơ thẩm giải quyết tranh chấp cho rằng loại hợp đồng lao động được ký kết xác định thời hạn 12 tháng với mức lương 50.000.000 đồng mỗi tháng là không đúng. Đề nghị được xem xét lại toàn bộ nội dung sự việc để buộc Công ty Cổ phần thực phẩm G phải bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, tạm tính đến phiên tòa phúc thẩm số tiền là 1.900.000.000 đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn ông Nguyễn Thành H đã tự nguyện rút lại toàn bộ yêu cầu kháng cáo bản án sơ thẩm và đề nghị giữ nguyên quyết định

của bản án sơ thẩm về mức bồi thường do bị đơn phung chám dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn nêu yêu cầu kháng cáo như sau: ông Nguyễn Thành H vào làm việc tại Công ty Cổ phần thực phẩm G không ký kết hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động theo quy định; việc bổ nhiệm chức vụ cho ông H do ông Nguyễn Ngọc O – giám đốc điều hành ký với mức tiền lương hàng tháng 50.000.000 đồng không đúng thẩm quyền nên quyết định này bị vô hiệu. Đề nghị Tòa phúc thẩm xem xét lại toàn bộ nội dung sự việc có tranh chấp theo hướng: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Trường hợp Tòa phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của bị đơn, Công ty Cổ phần thực phẩm G sẽ tự nguyện hỗ trợ cho ông Nguyễn Thành H số tiền 200.000.000 (Hai trăm triệu) đồng, số tiền này nguyên đơn sẽ được nhận sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc chấp hành pháp luật Tổ tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án tại giai đoạn phúc thẩm như sau:

- Về thủ tục tố tụng: Thẩm phán, các thành viên Hội đồng xét xử, thư ký Tòa án, các đương sự trong vụ án đã thực hiện đúng và đầy đủ quy định của pháp luật về thủ tục tố tụng dân sự, bảo đảm thời hạn xét xử phúc thẩm.

- Đề xuất về đường lối giải quyết vụ án: Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có ý kiến: Tòa án cấp sơ thẩm có sai sót trong tiến trình tố tụng khi thụ lý vụ án. Tuy nhiên, tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn đã xin rút lại yêu cầu kháng cáo nên nội dung này không đặt ra để xem xét lại nhưng cấp sơ thẩm cần lưu ý rút kinh nghiệm. Xem xét kháng cáo của bị đơn thấy rằng: ông Nguyễn Thành H vào làm việc tại Công ty Cổ phần thực phẩm G không ký kết hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động. Việc bổ nhiệm chức vụ Trợ lý giám đốc điều hành do ông Nguyễn Ngọc O (là giám đốc điều hành của công ty) ký, không phải do Tổng giám đốc – người đại diện theo pháp luật của công ty nên không có giá trị và bị vô hiệu. Như vậy không có căn cứ để xác định bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với nguyên đơn và phải bồi thường thiệt hại cho ông H số tiền như Tòa sơ thẩm đã ấn định theo mức lương 50.000.000 đồng/tháng. Vì thế, cần sửa quyết định của bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn và không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc phải bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Ghi nhận sự tự nguyện của bị đơn hỗ trợ nguyên đơn số tiền 200.000.000 đồng.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu hồ sơ vụ án được thẩm tra công khai tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa. Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn, đơn kháng cáo của bị đơn được làm trong thời hạn luật định, phù hợp với các quy định tại Điều 272,

Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự, người kháng cáo đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm theo quy định là hợp lệ nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn ông Nguyễn Thành H đã tự nguyện rút lại toàn bộ yêu cầu kháng cáo, đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm nên căn cứ quy định tại Điều 284 Bộ luật Tố tụng dân sự. Hội đồng xét xử chấp nhận và đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

[3] Về nội dung giải quyết phúc thẩm vụ án:

Xem xét các tài liệu chứng cứ đã được thu thập và lời trình bày của các bên đương sự tại phiên tòa. Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng: Ông Nguyễn Thành H vào làm việc tại Công ty Cổ phần thực phẩm G không ký kết hợp đồng thử việc hay hợp đồng lao động. Việc bổ nhiệm chức vụ trợ lý giám đốc điều hành và ấn định mức tiền lương theo quyết định số 27/QĐBN-GC2018 ngày 18/8/2018 do ông Nguyễn Ngọc O là Giám đốc điều hành thực hiện, không phải là Tổng giám đốc – người đại diện theo pháp luật của công ty ký nên không có giá trị về mặt pháp lý, bị xem là vô hiệu.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn ông Nguyễn Thành H thừa nhận vào ngày 01/10/2018 ông Nguyễn Ngọc O là giám đốc điều hành của công ty có gửi mail cho ông đề nghị ông chấm dứt làm việc, bàn giao công việc và nghỉ việc. Ngày 04/10/2018, ông đã bàn giao công việc và nghỉ việc theo yêu cầu của ông S. Tuy nhiên theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp công ty cổ phần do Phòng đăng ký kinh doanh – Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Đồng Nai cấp có mã số doanh nghiệp: 3602503768, đăng ký lần đầu ngày 31/5/2011, đăng ký thay đổi lần thứ 13, ngày 27/12/2018 thì người đại diện theo pháp luật và cũng là người sử dụng lao động là ông Nguyễn Văn T chưa có quyết định cho ông H nghỉ việc nên việc ông H chấm dứt việc làm khi chưa có ý kiến của người sử dụng lao động là trái pháp luật và không thuộc trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012. Chính vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm xác định ông Nguyễn Thành H là người lao động thuộc công ty, bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng, đồng thời căn cứ tiền lương được thỏa thuận trong quyết định bổ nhiệm chức vụ do ông Nguyễn Ngọc O ký để giải quyết quyền lợi về lao động cho ông H và các khoản quyền lợi khác kèm theo mức tiền lương 50.000.000 đồng/tháng là không đúng. Mặt khác, sau khi ông H rời khỏi công ty, vào tháng 4/2019 ông Nguyễn Ngọc O cũng không còn làm việc tại công ty. Vì thế, bị đơn không phải chịu trách nhiệm bồi thường cho ông H do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về hướng giải quyết tranh chấp như sau: ông Nguyễn Thành H mới qua giai đoạn thử việc, không phải là người lao động thuộc công ty, việc ông Nguyễn Ngọc O ký quyết định bổ nhiệm chức vụ cho ông H không thông qua Tổng giám đốc – người đại diện theo pháp luật của công ty nên không có giá trị, bị xem là vô hiệu. Vì thế quyền lợi về lao động của ông H không được xem xét.

Từ phân tích và nhận định trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy trình bày kháng cáo của bị đơn Công ty Cổ phần thực phẩm G tại phiên tòa là có cơ sở để

xem xét, cần chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn và ý kiến phát biểu của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa. Sửa toàn bộ phần quyết định của bản án lao động sơ thẩm của Tòa án nhân dân Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh theo hướng: không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Thành H.

Ngoài ra, tại phiên tòa phúc thẩm trong phạm vi ủy quyền, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn đề xuất ý kiến: Trường hợp yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn không được chấp nhận, Công ty Cổ phần thực phẩm G đồng ý hỗ trợ cho ông H số tiền là 200.000.000 đồng. Xét việc hỗ trợ này xuất phát từ sự tự nguyện, không trái quy định của pháp luật và có lợi cho người lao động nên được ghi nhận. Số tiền trên sẽ được công ty thanh toán ngay sau khi kết thúc phiên tòa phúc thẩm tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền hoặc hai bên tự liên hệ giao nhận trực tiếp với nhau.

Án phí lao động sơ thẩm: nguyên đơn, bị đơn không phải chịu án phí.

Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn được miễn nộp án phí. Bị đơn không phải chịu án phí. Bị đơn được nhận lại số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 300.000 đồng theo Biên lai thu số AA/2019/0010723 ngày 28/10/2020 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ quy định tại Điều 284, Điều 300 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng Khoản 1 Điều 36, Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 114, Điều 186 Bộ luật lao động năm 2012;

Áp dụng Điều 357, Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015;

Áp Nghị quyết 326/2016/UBTV-QH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Áp dụng Điều 26 Luật Thi hành án dân sự.

I. Đơn kháng cáo của nguyên đơn, bị đơn làm trong thời hạn luật định là hợp lệ, bị đơn đã nộp tạm ứng án phí kháng cáo theo quy định là hợp lệ.

II. Chấp nhận việc rút đơn kháng cáo của nguyên đơn tại phiên tòa. Đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

III. Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty Cổ phần thực phẩm G Sửa bản án lao động sơ thẩm của Tòa án nhân dân Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

1) Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Thành H yêu cầu Công ty Cổ phần thực phẩm G phải bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2/ Ghi nhận sự tự nguyện của bị đơn Công ty Cổ phần thực phẩm G hỗ trợ chấm dứt việc làm đối với ông Nguyễn Thành H số tiền 200.000.000 (Hai trăm triệu) đồng. Số tiền này được nhận sau khi kết thúc phiên tòa phúc thẩm. Hai bên tự liên hệ giao nhận với nhau hoặc thông qua Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

3/ Án phí lao động sơ thẩm: nguyên đơn, bị đơn không phải chịu án phí.

4/ Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn được miễn nộp án phí. Bị đơn không phải chịu án phí. Bị đơn được nhận lại số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 300.000 đồng theo Biên lai thu số AA/2019/0010723 ngày 28/10/2020 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực thi hành ngay sau khi 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 hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 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.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.HCM;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận S;
- Cục Thi hành dân sự Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận S;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Đỗ Giang