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: 738/2018/LĐ-PT
Ngày: 13 - 8 - 2018
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 **Võ Thị Sang**

Các Thẩm phán: Ông **Trương Văn Hiền**
Ông **Nguyễn Tiến Dũng**

- Thư ký phiên tòa: Bà **Lâm Hỷ Ngọc -** Cán bộ 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 **Châu Hiệp Phát** – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 06 và ngày 13 tháng 8 năm 2018, tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số: 20/2018/TLPT-LĐ ngày 25 tháng 5 năm 2018 về việc: "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 06/2018/LĐ-ST ngày 20 tháng 4 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 3150/2018/QĐ-PT ngày 17 tháng 7 năm 2018 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 6029/2018/QĐ-PT ngày 06 tháng 8 năm 2018, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông **Nguyễn Chính H**, sinh năm 1962; Cư trú tại: Số 7 Đường I, Phường D, Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Bị đơn: **Trường T**. Địa chỉ: 39/23 đường B, phường Đ, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà **Lê Thị Hoàng H1**, sinh năm 1969; Cư trú tại: 459 đường K, Phường I, Quận N, Thành phố Hồ Chí Minh (Theo Giấy ủy quyền số 02/2018-UQ ngày 13 tháng 6 năm 2018 của Trường T) (có mặt).

Người kháng cáo: Nguyên đơn là ông Nguyễn Chính H.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án nguyên đơn ông Nguyễn Chính H trình bày:

Ngày 20/5/2014, ông H phát hiện ra hành vi Trường T - ông Hiệu trưởng Nguyễn Văn C vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đã ký kết với ông trái pháp luật, vi phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông, nên ông đã nộp đơn khởi kiện tại Tòa án nhân dân Quận H để khởi kiện Trường T - ông Hiệu trưởng Nguyễn Văn C. Căn cứ điểm đ khoản 1 Điều 36 của Bộ luật tố tụng dân sự, ông xin được lựa chọn Tòa án nhân dân Quận H để giải quyết tranh chấp nêu trên.

Cụ thể các yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau đây đối với bị đơn như sau:

Ngày 01/11/2012, ông H đã ký kết Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 01/HĐLĐ-ĐT với Trường T - ông Hiệu trưởng tên là Nguyễn Văn C đã ký trực tiếp với ông. Tuy nhiên, đến tháng 5/2013, Trường T - ông Hiệu trưởng Nguyễn Văn C đã tự cho ông nghỉ việc, ông không biết lý do vì sao. Ông không hề vi phạm điều gì của hợp đồng đã ký (kèm chứng cứ "Thông báo số 15/TB-ĐT đề ngày 24/04/2013" để chứng minh bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật). Hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông của Trường T - ông Hiệu trưởng Nguyễn Văn C đã vi phạm Hợp đồng lao động số 01/HĐLĐ-ĐT ngày 01/11/2012: Đơn phương không thực hiện, không tuân thủ các điều khoản của hợp đồng đã ký kết (khoản 1 Điều 1, khoản 1 Điều 3, Điều 4, Điều 5), không đảm bảo việc làm và không thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết trong hợp đồng lao động. Việc sửa đổi, bổ sung, thay đổi nội dung, chấm dứt hợp đồng lao động này không có sự đồng ý của ông là vi phạm khoản 1 khoản 3 Điều 35 của Bộ luật lao động năm 2012. Và vi phạm Điều 38 của Bộ luật lao động: "chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại Điều 38 của Bộ luật lao động" là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động).

Căn cứ Điều 42 Bộ luật lao động, thì nghĩa vụ của người sử dụng lao động là Trường T - ông Hiệu trưởng Nguyễn Văn C, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: "Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động" (quy định tại khoản 1, khoản 3, khoản 5 Điều 42 của Bộ luật lao động).

Vì vậy, Trường T - ông Hiệu trưởng Nguyễn Văn C phải có trách nhiệm chi trả tiền lương và tiền bồi thường cho ông theo luật định với số tiền cụ thể (tạm tính đến 30/4/2018) như sau:

1. Phải trả đủ tiền lương trong những ngày người lao động là ông không được làm việc do lỗi của người sử dụng lao động và phải trả thêm một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất H động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương (quy định tại khoản 1 Điều 42, Điều 96 và khoản 1 Điều 98 của Bộ luật lao động). Số tiền là: 887.146.017 đồng;

2. Phải bồi thường cộng 6 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (quy định khoản 1, Điều 42 Bộ luật lao động). Số tiền là: 68.574.000 đồng;

3. Phải trả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động (quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật lao động): Số tiền là 157.720.200 đồng, trong đó:

- Bảo hiểm Xã hội số tiền là 128.461.960 đồng;

- Bảo hiểm Y tế số tiền là 21.943.680 đồng;

- Bảo hiểm thất nghiệp số tiền là 7.314.560 đồng.

4. Do người sử dụng lao động (Trường T - ông Hiệu trưởng Nguyễn Văn C) đến nay vẫn không nhận lại người lao động và người lao động là ông cũng đồng ý, hai bên thoả thuận bồi thường khi chấm dứt hợp đồng lao động. Số tiền là 91.432.000 đồng, trong đó:

- Trả trợ cấp thôi việc theo khoản 1 Điều 48 (quy định tại khoản 3, Điều 42 Bộ luật lao động). Số tiền là 22.858.000 đồng;

- Bồi thường thêm 6 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động (quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động). Số tiền là 68.574.000 đồng;

5. Bồi thường do vi phạm quy định về thời hạn báo trước cho ông nghỉ một khoảng tiền tương ứng với tiền lương của ông trong những ngày không báo trước (quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 và khoản 5 Điều 42 của Bộ luật lao động). Số tiền là 21.429.360 đồng;

6. Trả tiền lương chưa nghỉ phép năm 2013, năm 2014 và từ 01/01/2015 đến 30/6/2015 (tạm tính đến 30/6/2015), với tiền lãi do bị thôi việc trái pháp luật (quy định tại khoản 1, khoản 2 của Điều 114, khoản 1 Điều 98 và Điều 96 của Bộ luật lao động và khoản 9 Điều 6 và Điều 7 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 05 năm 2013 của Chính phủ. Số tiền là 22.930.606 đồng;

7. Trách nhiệm bồi thường: Hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, xâm phạm danh dự, uy tín, quyền, lợi ích hợp pháp của ông, đã gây thiệt hại cho ông thì phải có trách nhiệm bồi thường (quy định tại khoản 1 Điều 604, Điều 611 của Bộ luật dân sự, Nghị quyết số 03/2006/NQ-HĐTP ngày 08 tháng 7 năm 2006 quy định: Nhà trường - ông Hiệu trưởng phải có trách nhiệm bồi thường thiệt hại do danh dự, uy tín của ông bị xâm phạm. Số tiền là 99.574.000 đồng, trong đó:

- Thiệt hại về vật chất bao gồm: Thiệt hại do danh dự, uy tín bị xâm phạm (quy định tại khoản 1 Điều 611 của Bộ luật dân sự). Số tiền là: 68.574.000 đồng;

- Thiệt hại do tổn thất về tinh thần của cá nhân ông: Do danh dự, uy tín của ông bị xâm phạm mà người bị thiệt hại trực tiếp là ông và vợ, con ông cùng phải gánh chịu chịu buồn phiền, mất mát về tình cảm gia đình. Ông bị mất uy tín, bị bạn bè ông xem thường, xa lánh do bị hiểu nhầm bị đuổi việc, sa thải... nên ông yêu cầu cần phải được bồi thường một khoản tiền bù đắp tổn thất mà ông phải gánh chịu nêu trên trong thời gian qua (căn cứ khoản 2 Điều 611 của Bộ luật dân sự). Số tiền là 31.000.000 đồng.

Trường hợp này, đã phát sinh trách nhiệm bồi thường của Trường T - ông Hiệu trưởng Nguyễn Văn C đối với ông, vì đã có đầy đủ các yếu tố theo hướng dẫn của Nghị quyết số 03/2006/NQ-HĐTP, cụ thể như sau:

- Có thiệt hại xảy ra: Hành vi trái pháp luật trên, đã gây thiệt hại nghiêm trọng cho ông: Làm ông bị mất việc làm, thất nghiệp vô cớ, không có thu nhập để nuôi bản thân và gia đình, đã gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến tình cảm gia đình, vợ con, bạn bè, họ hiểu lầm và nhìn ông ái ngại, như là "một kẻ vi phạm kỷ luật nên đã bị sa thải, "mất việc", điều này đã dẫn đến thiệt hại là ông không thể tìm được việc làm, thất nghiệp từ lúc bị cho nghỉ việc trái pháp luật đến nay (vì phần khai lý lịch, việc làm có thể hiện việc ông bị "cắt hợp đồng trước hạn", tại sao lại bị cho nghỉ việc trước hạn hợp đồng lao động như vậy; chắc có "vấn đề", "vi phạm kỷ luật gì đây"... các nhà tuyển dụng không ai tin tưởng nhận ông vào làm việc nữa cả từ đó đến nay, điều này làm ông rất tổn thất về tinh thần, mặc cảm, như vậy danh dự, uy tín bao năm của ông bị xâm phạm).

- Có hành vi trái pháp luật: Hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đã ký với ông đã vi phạm hợp đồng, là hành vi trái pháp luật (quy định tại Điều 41 của Bộ luật lao động).

- Có mối quan hệ nhân quả giữa thiệt hại xảy ra và hành vi trái pháp luật. Hành vi trái pháp luật của Nhà trường - ông Hiệu trưởng cũng đã gây thiệt hại nghiêm trọng đến cuộc sống bản thân và gia đình ông, gia đình bị xào sáo, ảm đạm, không khí nặng nề của vợ - con - cha mẹ, anh chị em trong suốt thời gian qua, vì ông là lao động chính phải lo cuộc sống gia đình và nuôi hai con ăn học mà lại bị mất việc làm, thất nghiệp, không có thu nhập, không có tiền lương để đảm bảo sinh hoạt và trang trải chi phí tối thiểu của gia đình, cuộc sống lâm vào cảnh quá khó khăn, phải đi vay mượn tiền để trang trải cuộc sống trong thời gian qua đến nay.

- Có lỗi cố ý của người gây thiệt hại: Trường T - ông Hiệu trưởng Nguyễn Văn C là bên có lỗi vì hợp đồng lao động đã ký có những điều khoản quy định quyền và nghĩa vụ của hai bên ký hợp đồng rất cụ thể, rõ ràng và hợp pháp, nhưng Trường T - ông Hiệu trưởng Nguyễn Văn C vẫn cố ý vi phạm hợp đồng, không tuân thủ các điều

khoản của hợp đồng (khoản 1 Điều 1, khoản 1 Điều 3, Điều 4, Điều 5), gây thiệt hại rất lớn cho ông. Ông Hiệu trưởng Nguyễn Văn C là một người đại diện pháp luật của Nhà trường, là người có học thức, được đào tạo quản lý bài bản và thuộc loại cán bộ quản lý cấp cao của ngành giáo dục nên việc nhận thức rõ hành vi trên của mình sẽ gây thiệt hại cho người khác mà vẫn thực hiện, là hành vi cố ý vi phạm pháp luật, đã không cần biết ảnh hưởng thiệt hại đến cuộc sống người khác, để mặc cho thiệt hại xảy ra cho ông đến nay.

Tổng cộng số tiền phải trả và bồi thường (tạm tính đến 30/04/2018) là: 1.348.806.183 đồng.

Theo bản tự khai và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án bị đơn là Trường T có bà Lê Thị Hoàng H1 là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ngày 01/11/2012, hiệu trưởng Trường T có ký Hợp đồng lao động số 01/HĐLĐ-ĐT với ông Nguyễn Chính H, thời gian thử việc từ ngày 01/11/2012 đến ngày 31/12/2012, công việc phải làm là quản trị hành chính, văn phòng, nhân sự, tài sản, mức lương thử việc là 8.000.000 đồng/tháng (tương đương 70% lương). Ngày trả lương từ ngày 5 đến ngày 10 mỗi tháng.

- Ông H làm việc được 6 tháng thì đến ngày 01/4/2013, Hiệu trưởng Trường T mời ông H đến phòng làm việc và thông báo sẽ chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 01/5/2013.

- Ngày 24/4/2013, Trường T đã ra Thông báo số 15/TB-ĐT thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông H từ ngày 01/5/2013.

- Ông H làm việc đến hết tháng 4/2013, sau đó đến phòng kế toán ký nhận lương tháng 4/2013.

- Kể từ ngày 01/5/2013, ông H chính thức nghỉ việc không đến Trường Tnữa, và cũng từ đó ông H không liên lạc cũng như không có ý kiến hoặc yêu cầu gì với nhà trường.

- Đến ngày 28/11/2014, Phòng Lao động Thương binh và Xã hội Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh có thư mời Hiệu trưởng nhà trường đến Phòng để tham gia phiên hòa giải vụ tranh chấp lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Chính H. Tuy nhiên, phiên hòa giải không thành.

- Sau đó ông H nộp đơn khởi kiện tại Tòa án. Ngày 18/12/2014, Tòa án nhân dân Quận H ra Thông báo thụ lý số 37/2014/TLST-LĐ về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Nay ông H khởi kiện yêu cầu Trường T bồi thường số tiền 1.348.806.183 đồng.

Trường T không chấp nhận các yêu cầu của ông Nguyễn Chính H bởi các lý do sau:

1. Khi khởi kiện ông H không cung cấp bản chính hợp đồng lao động vì bà được biết Trường T chỉ ký hợp đồng lao động thời hạn 01 năm với nhân viên của Nhà trường và trong hệ thống dữ liệu vi tính của Trường cũng thể hiện ông Nguyễn Chính H (số thứ tự 26), chức danh chuyên môn: chuyên viên, lương: 8.000.000 đồng, thử việc từ ngày 01/11/2012 đến ngày 30/12/2012, hợp đồng từ ngày 01/11/2012 đến ngày 01/11/2013, ngày ký hợp đồng 01/11/2012.

2. Trước khi cho ông Nguyễn Chính H thôi việc Trường Đức Trí có thông báo trước cho ông H biết trước.

3. Ông Nguyễn Chính H biết Trường T cho thôi việc vào ngày 01/5/2013, do đó ông H đã không đến Trường T làm việc từ ngày 01/5/2013 đây cũng là ngày ông H bị mất quyền lợi về việc làm, tiền lương… Theo quy định tại khoản 2 Điều 202 của Bộ luật lao động, thời hiệu khởi kiện tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm thì lẽ ra ông H phải nộp đơn khởi kiện trong khoảng thời gian từ ngày 01/5/2013 đến 01/5/2014 đúng theo quy định của luật lao động thế nhưng ông H đã không thực hiện. Mà mãi cho đến ngày 18/12/2014 ông H mới khởi kiện là quá thời hiệu luật quy định, ông H đã mất quyền yêu cầu các cơ quan chức năng giải quyết quyền lợi cho mình do đó Trường T không chấp nhận yêu cầu của ông H, đề nghị Hội đồng xét xử bác yêu cầu của ông Nguyễn Chính H và ra quyết định đình chỉ vụ án.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 06/2018/LĐ-ST ngày 20 tháng 4 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh, tuyên xử:

Căn cứ vào các Điều 32, Điều 35, Điều 40 và Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; điểm h khoản 1 Điều 192, Điều 193 của Bộ luật tố tụng dân sự số 24/2004/QH11 đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật số 65/2011/QH12; Điều 202 của Bộ luật lao động; Điều 2 của Nghị quyết số 103/2015/QH13 ngày 25/11/2015 về việc thi hành Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

1. Đình chỉ giải quyết vụ án dân sự đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Chính H về yêu cầu tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động lập ngày 01/11/2012 với Trường T.

Đương sự không có quyền khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết lại vụ án này.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền yêu cầu thi hành án và quyền kháng cáo của các đương sự theo quy định của pháp luật.

Ngày 03 tháng 5 năm 2018, nguyên đơn là ông Nguyễn Chính H có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn ông Nguyễn Chính H giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo. Các đương sự không thoả thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

* Người kháng cáo - nguyên đơn ông Nguyễn Chính H trình bày: Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 06/2018/LĐ-ST ngày 20/4/2018 của Tòa án nhân dân Quận H với lý do Tòa án nhân dân Quận H đã đình chỉ giải quyết vụ án của nguyên đơn do thời hiệu khởi kiện đã hết là trái pháp luật, vi phạm Điều 202 Bộ luật lao động. Vì trong Điều 202 Bộ luật lao động không có quy định ngày nào phải biết được quyền và lợi ích của mình bị xâm phạm. Việc bản án xác định ngày 01/5/2013 là ngày nguyên đơn phải biết quyền và lợi ích của mình bị xâm phạm là không khách quan, không có căn cứ. Ngoài ra, Tòa án nhân dân Quận 8 áp dụng quy định về thời hiệu tại Điều 159 và điểm h khoản 1 Điều 192, Điều 193 của Bộ luật tố tụng dân sự số 24/2004/QH11 đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật số 65/2011/QH12 đã hết hiệu lực từ ngày 31/12/2016 để xét xử và đình chỉ giải quyết vụ án của nguyên đơn trái pháp luật. Nên nguyên đơn yêu cầu Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm xét xử buộc Trường T đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái pháp luật nên phải bồi thường thiệt hại cho ông theo quy định tại Điều 42, Điều 96, Điều 98 và Điều 114 Bộ luật lao động và khoản 1 Điều 602, Điều 611 Bộ luật dân sự tạm tính đến ngày 30/4/2018 là 1.348.806.183 đồng. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn.

* Bị đơn là Trường T có bà Lê Thị Hoàng H1 là người đại diện theo ủy quyền xác nhận là bị đơn không kháng cáo và cho rằng: Trường Đức Trí cho ông Nguyễn Chính H thôi việc theo Thông báo số 15/TB-ĐT ngày 24/4/2013, thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông H từ ngày 01/5/2013. Ông H làm việc đến hết tháng 4/2013, đã nhận đủ lương và bàn giao hồ sơ trước ngày 30/4/2013 đến ngày 01/5/2013 ông H chính thức nghỉ việc luôn cho đến nay. Đến ngày 20/5/2014, ông H mới nộp đơn khởi kiện. Căn cứ Điều 202 Bộ luật lao động thì thời hiệu khởi kiện đã hết nên Bản án lao động sơ thẩm số 06/2018/LĐ-ST ngày 20 tháng 4 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận H đã đình chỉ giải quyết vụ án của nguyên đơn là đúng. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn. Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm.

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

- Về việc chấp hành pháp luật tố tụng: Từ khi thụ lý vụ án đến khi đưa vụ án ra xét xử, Thẩm phán và Thư ký thực hiện đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về các thủ tục tố tụng trong giai đoạn chuẩn bị xét xử. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử thực hiện đúng với quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

- Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Chính H. Giữ nguyên Bản án 06/2018/LĐ-ST ngày 20 tháng 4 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, qua thẩm vấn công khai tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1]. Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Chính H trong hạn luật định nên được chấp nhận.

[2]. Về nội dung: Nguyên đơn ông Nguyễn Chính H kháng cáo cho rằng Bản án sơ thẩm căn cứ Điều 202 Bộ luật lao động, Điều 159 và điểm h khoản 1 Điều 192, Điều 193 của Bộ luật tố tụng dân sự số 24/2004/QH11 ngày 15/6/2004 đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật số 65/2011/QH12 ngày 29/3/2011 để đình chỉ giải quyết vụ án là không đúng theo quy định của pháp luật.

[3]. Xét kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Chính H Hội đồng xét xử nhận thấy:

Ngày 01/11/2012, ông Nguyễn Chính H vào làm việc tại Trường T và có ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 01/HĐLĐ-ĐT ngày 01/11/2012 với Hiệu trưởng Trường T, thời gian thử việc từ ngày 01/11/2012 đến ngày 31/12/2012, công việc phải làm là quản trị hành chính, văn phòng, nhân sự, tài sản, mức lương thử việc là 8.000.000 đồng/tháng (tương đương 70% lương), trả lương từ ngày 05 đến ngày 10 mỗi tháng, hợp đồng không ghi mức lương chính thức. Ngày 01/4/2013, Hiệu trưởng Trường T mời ông H đến phòng làm việc và thông báo sẽ chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 01/5/2013. Ngày 24/4/2013, Trường T đã ra Thông báo số 15/TB-ĐT thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông H từ ngày 01/5/2013. Ông H tiến hành bàn giao công việc, nhận tiền lương cho hết tháng 4/2013 và nghỉ việc tại trường Trường T từ ngày 01/5/2013.

Tại phiên tòa phúc thẩm, ông H trình bày: Theo hợp đồng lao động mà ông ký với Trường T thì lương thử việc của ông là 70% , tức là 8.000.000.đồng/tháng, đến tháng làm việc thứ 03 thì được hưởng lương chính thức nhưng không quy định là bao nhiêu. Tuy nhiên, Trường T chỉ trả lương cho ông là 8.000.000.đồng/tháng từ khi vào làm là ngày 01/11/2012 đến khi nghỉ việc là ngày 01/5/2013. Mặc dù ông biết việc Trường T trả lương cho ông như vậy là không đúng với hợp đồng lao động mà hai bên ký kết nhưng do chỗ quen biết nên ông ngại không nói, trước ngày 30/4/2013, ông được Hiệu trưởng gọi vào thông báo là làm đến ngày 01/5/2013 nghỉ việc nên ông bàn giao hết hồ sơ sổ sách và nhận hết lương tháng 4/2013, đến ngày 01/5/2013 ông nghỉ việc luôn không liên lạc gì đến Trường T. Đến ngày 20/5/2014,

ông nộp đơn khởi kiện tại Tòa án nhân dân Quận H yêu cầu Trường T bồi thường cho ông do "Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật" nên phải bồi thường thiệt hại cho ông theo quy định tại Điều 42, Điều 96, Điều 98 và Điều 114 Bộ luật lao động và khoản 1 Điều 602, Điều 611 Bộ luật dân sự tạm tính đến ngày 30/4/2018 là 1.348.806.183 đồng.

[4]. Xét, Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động số 15 ngày 24/4/2013 của Trường T chỉ căn cứ vào ý kiến thống nhất của Hội đồng quản trị và Ban giám hiệu để chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Chính H (là người lao động không xác định thời hạn) vào ngày 01/5/2013 là trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng theo quy định tại các Điều 37, Điều 38 và Điều 39 Bộ luật lao động năm 2012. Tuy nhiên, Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động số 15 ngày 24/4/2013 của Trường T được phát hành và giao cho ông H cùng ngày. Ông H đã tiến hành bàn giao công việc phụ trách lại cho Trường T, nhận đủ lương đến hết tháng 4/2013 và đã nghỉ việc không đến Trường T từ ngày 01/5/2013. Như vậy, tại thời điểm ngày 01/5/2013, ông Nguyễn Chính H đã biết được Trường T cho ông nghỉ việc mà không đưa ra được bất cứ lý do gì theo quy định tại các Điều 37, Điều 38 và 39 Bộ luật lao động nhưng ông H không tranh chấp, khiếu nại với Nhà trường hoặc các cơ quan chức năng để được xem xét giải quyết để đến ngày 20/5/2018 ông H mới khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động giữa ông H với Trường T.

Căn cứ tại khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động quy định: "Thời hiệu yêu cầu Toà án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm". Như vậy, việc ông H khởi kiện Trường T là đã hết thời hiệu khởi kiện.

Xét, việc ông H cho rằng Tòa án nhân dân Quận H áp dụng quy định về thời hiệu tại Điều 159 và điểm h khoản 1 Điều 192, Điều 193 của Bộ luật tố tụng dân sự số 24/2004/QH11 ngày 15/6/2004 đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật số 65/2011/QH12 ngày 29/3/2011 là đã hết hiệu lực từ ngày 31/12/2016 để xét xử và đình chỉ giải quyết vụ án của nguyên đơn trái pháp luật vì đã hết hiệu lực từ ngày 31/12/2016.

Căn cứ Điều 2 của Nghị quyết số 103/2015/QH13 ngày 25/11/2015 về việc thi hành Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015: Đối với các tranh chấp, yêu cầu về dân sự, hôn nhân và gia đình, kinh doanh, thương mại, lao động phát sinh trước ngày 01/01/2017 thì áp dụng quy định về thời hiệu tại Điều 159 và điểm h khoản 1 Điều 192 của Bộ luật tố tụng dân sự số 24/2004/QH11 ngày 15/6/2004 đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật số 65/2011/QH12 ngày 29/3/2011. Do đó, việc Tòa án nhân dân Quận 8 áp dụng khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012; Điều 159 và điểm h khoản 1 Điều 192, Điều 193 của Bộ luật tố tụng dân sự số 24/2004/QH11 ngày 15/6/2004 đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật số 65/2011/QH12 ngày 29/3/2011 để đình chỉ giải quyết vụ án là đúng theo quy định của pháp luật.

Vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm quyết định đình chỉ giải quyết vụ án đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn do thời hiệu khởi kiện đã hết. Đương sự không có quyền khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết lại vụ án này là có căn cứ.

Do thời hiệu khởi kiện về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đã hết nên Tòa án cấp sơ thẩm không xem xét đến tính hợp pháp của việc Trường Đức Trí về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ngày 01/11/2012 với ông Nguyễn Chính H là phù hợp với quy định của pháp luật.

Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử thống nhất với quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh là không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Chính H. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 06/2018/LĐ-ST ngày 20 tháng 4 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh.

Về án phí: Nguyên đơn ông Nguyễn Chính H được miễn án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ vào các Điều 32; Điều 37; Điều 40; Điều 273 và khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ vào Điều 159 và điểm h khoản 1 Điều 192; Điều 193 của Bộ luật tố tụng dân sự số 24/2004/QH11 ngày 15 tháng 6 năm 2004 đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật số 65/2011/QH12 ngày 29 tháng 3 năm 2011;

- Căn cứ vào khoản Điều 202 của Bộ luật lao động;

- Căn cứ Điều 2 của Nghị quyết số 103/2015/QH13 ngày 25 tháng 11 năm 2015 về việc thi hành Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ vào Điều 12 của Nghị quyết số 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.

Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn là nguyên đơn ông Nguyễn Chính H trong hạn luật định được chấp nhận.

Về nội dung: Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Chính H. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 06/2018/LĐ-ST ngày 20 tháng 4 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tuyên xử:

1. Đình chỉ giải quyết vụ án dân sự đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Chính H về yêu cầu tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động lập ngày 01 tháng 11 năm 2012 với Trường T.

Đương sự không có quyền khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết lại vụ án này.

2. Về án phí: Nguyên đơn ông Nguyễn Chính H được miễn án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm.

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 dân sự, 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.

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

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân Quận H;
- Cục Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận H;
- Đương sự;
- Lưu (T22).

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

Võ Thị Sang