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: 198/2023/LĐ-PT
Ngày: 23/02/2023
V/v Tranh chấp về 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 **Lê Thị Quỳnh Anh**

Các Thẩm phán: Ông Đỗ Giang

Ông Nguyễn Tiến Dũng

 Thư ký phiên tòa: Bà **Hà Hoa Thiên** - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

 Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà **Phùng Thị Lan** - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 23/02/2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, số 131 đường Nam Kỳ Khởi Nghĩa, phường Bến Thành, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 78/LĐ-PT ngày 23/11/2022 về việc "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 23/2022/LĐ-ST ngày 30/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 253/2023/QĐPT-LĐ ngày 09 tháng 01 năm 2023, Quyết định hoãn phiên tòa số 1211/2023/QĐ-PT ngày 09/02/2023 và Quyết định ngừng phiên tòa số 1358/2023/QĐ-PT ngày 16/02/2023 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông NVHL, sinh năm 1975; địa chỉ: C212 A, DSG 2, K6, p.PLB, t.p TĐ, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người đại diện hợp pháp: Ông HPL, sinh năm 1977; địa chỉ: 605 NT, P.B, Q.5, Thành phố Hồ Chí Minh; là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền được Văn phòng Công chứng Chợ Lớn chứng nhận ngày 22/9/2022).

Bị đơn: Cty TNHH T; Địa chỉ TN VT, 285 CM8, P.MH, Q.M, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người đại diện hợp pháp: Ông LVQ, bà NTNU; cùng địa chỉ: 304T3, TN CP, 6 TVL, p.BN, Q.M, Thành phố Hồ Chí Minh; là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền ngày 07/9/2022).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông PQT, sinh năm 1978 và bà TTKH, sinh năm 1974; Luật sư của Công ty Luật TNHH D thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN

1. Tại đơn khởi kiện ngày 16/5/2022, các bản tự khai và các tài liệu có trong hồ sơ vụ án, nguyên đơn Ông NVHL và người đại diện theo ủy quyền Ông HPL trình bày:

Ngày 21/9/2020 Ông NVHL và Cty CP T (nay là Cty TNHH T) (sau đây viết tắt là Cty T) giao kết "Hợp đồng lao động" số 00561/2020/HĐLĐ-CPTK, loại hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 21/9/2020 đến ngày 31/12/2021. Nội dung cụ thể: Công việc là Quản lý Cấp cao Phòng chống Mất mát và An ninh ; mức lương: 64.270.000 đồng; mức lương 6 tháng gần nhất là 70.697.000 đồng. Ngoài ra còn có các khoản tiền phụ cấp theo quy định của công ty.

Ngày 18/3/2021, Phòng nhân sự thông báo qua thư điện tử về việc tạm ngưng công việc đối với ông L để điều tra liên quan đến đơn tố cáo ông L tham nhũng. Trong thời gian điều tra, ông L đã nhiều lần gửi thư điện tử yêu cầu Cty T cung cấp thông tin liên quan đến việc tố cáo tham nhũng cũng như thông báo kết quả điều tra nhưng Cty T không thông báo và cũng không mời ông L đến làm việc để làm rõ vụ việc liên quan đến ông L.

Ngày 12/5/2021, ông L nhận được thông báo qua thư điện tử của bà NN (thuộc Phòng nhân sự) với nội dung như sau: '*Trường hợp với Ông NVHL, công ty nhận được một số thông tin báo cáo về trường hợp không liêm chính của Ông NVHL. Sau gần 02 tháng kể từ khi nhận được báo cáo vụ việc không liêm chính, qua các hoạt động kiểm tra, Công ty không tìm thấy những bằng chứng thỏa đáng đối với trường hợp của Ông NVHL, do đó Công ty không có kết luận về việc vi phạm này*'.

Ngày 09/6/2021, ông L nhận được thư điện tử của bà NN với nội dung: Hợp đồng lao động của ông L và Cty T đã chấm dứt vào ngày 31/5/2021.

Ngày 07/7/2021, ông L tiếp tục nhận được thư điện tử của bà NN yêu cầu bàn giao máy tính xách tay, sạc máy tính và chuột máy tính.

Ông L cho rằng việc Cty T chấm dứt hợp đồng lao động với ông là trái pháp luật nên khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết như sau:

1. Hủy quyết định số 1906171/2021/QĐCDHĐLĐ-CPTK ngày 31/5/2021 của Cty T về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông L.

2. Buộc Cty T phải nhận ông L trở lại làm việc theo Điều 41 của Bộ luật lao động.

3. Buộc Cty T trả các khoản tiền bồi thường do chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật từ ngày 31/5/2021 đến ngày 31/7/2022 (14 tháng) như sau:

3.1. Tiền lương trong những ngày không được làm việc: 70.697.000 đồng x 14 tháng = 989.758.000 đồng.

3.2. Khoản tiền tương đương với 05 tháng tiền lương cơ bản do Cty T chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật : 70.697.000 đồng x 5 tháng = 353.485.000 đồng.

3.3. Nộp tiền BHXH, BHYT, BHTN : 21,5%(trong đó : BHXH 17.5%, BHTN 1%, BHYT 3%).

Tổng cộng số tiền tại mục [3] là 1.343.243.000 đồng + chi phí (BHXH-BHYT-BHTN) và các khoản thưởng năm và thưởng thành tích khác.

2. Tại bản tự khai và trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn là Cty T do ông LVQ và bà NTBU là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Cty T xác nhận có giao kết "Hợp đồng lao động" số 00561/2020/HĐLĐ-CPTK ngày 21/9/2020 với Ông NVHL, thời hạn từ ngày 21/9/2020 đến ngày 31/12/2021, chức vụ: Quản lý Cấp cao Phòng chống Mất mát và An ninh, mức lương: 64.270.000 đồng/tháng; mức lương thực tế ông L được tăng là 70.697.000 đồng/tháng.

Phòng An ninh và Phòng chống Mất mát được gọi tắt là Phòng An ninh với tổng số là 03 lao động. Trong quá trình hoạt động, Cty T nhận thấy cần phát triển và tối ưu hóa linh hoạt được nguồn lực cho những hoạt động quan trọng, cụ thể là cần có những thay đổi tinh gọn trong bộ máy điều hành của công ty. Do vậy, sau khi nghiên cứu quy định pháp luật và quy trình vận hành hệ thống, Cty T đã quyết định sắp xếp lại bộ máy và tổ chức lại lao động theo hướng không duy trì Phòng An ninh của Cty T theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Ngày 31/5/2021, Cty T đã ban hành Quyết định số 1906171/2021/QĐCDHĐLĐ-CPTK về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông NVHL.

Cty T không đồng ý với các yêu cầu của ông L vì Cty T chấm dứt hợp đồng với ông L là do tổ chức lại lao động theo quy định tại khoản 11 Điều 34 và điểm a khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Trước khi xây dựng "Phương án sử dụng lao động do tổ chức lại lao động", Cty T đã tổ chức cuộc họp về nội dung này với sự tham gia của đại diện Cty T và Ban chấp hành Công đoàn cơ sở. Sau khi Phương án sử dụng lao động được thông qua, Cty T đã thực hiện thông báo đến người lao động là Ông NVHL, Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh và Sở Lao động, thương binh và xã hội Thành phố Hồ Chí Minh theo quy định tại Điều 42 và Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Ngay sau khi ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông L, Cty T đã thanh toán các chế độ phúc lợi cho ông L khi nghỉ việc tính đến

ngày chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 31/5/2021. Ngoài các khoản tiền trên, Cty T còn thanh toán cho ông L tổng cộng: 209.052.602 đồng với nội dung ghi là lương tháng 6 nhưng thực chất là khoản tiền Cty T hỗ trợ cho ông L 03 tháng tiền lương khi chấm dứt hợp đồng lao động.

Cty T ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng với ông L là đúng trình tự thủ tục theo quy định của Bộ luật lao động. Do đó, Cty T không đồng ý đối với toàn bộ yêu cầu của ông L.

Ngoài ra, Cty T yêu cầu ông L có nghĩa vụ hoàn trả cho Cty T tài sản mà Cty T đã cấp cho ông L trong thời gian làm việc là máy tính xách tay hiệu HP trị giá 14.650.000 đồng (hiện ông L đang giữ).

3. Tại bản án lao động sơ thẩm số 23/2022/LĐ-ST ngày 30/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên:

3.1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Ông NVHL về việc:

- Yêu cầu hủy Quyết định số : 190671/2021/QĐCDHĐLĐ-CPTK ngày 31/5/2021 của Cty TNHH T (trước đây là Cty CP T) về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông NVHL kể từ ngày 31/5/2021.

- Yêu cầu Cty TNHH T phải nhận Ông NVHL trở lại làm việc.

- Yêu cầu Cty TNHH T phải trả lương cho những ngày không được làm việc từ ngày 01/6/2021 đến ngày 28/9/2022.

- Yêu cầu Cty TNHH T phải trả 05 tháng tiền lương cơ bản do công ty chấm dứt trái pháp luật.

- Yêu cầu Cty TNHH T phải đóng các khoản bảo hiểm cho Ông NVHL từ ngày 01/6/2021 đến ngày 28/9/2022.

3.2. Đình chỉ giải quyết yêu cầu của Ông NVHL buộc Công ty T phải bồi thường tổn thất về tinh thần số tiền là 771.240.000 đồng.

Ngoài ra bản án còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của các đương sự.

4. Ngày 11/10/2022, nguyên đơn ông L kháng cáo một phần bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xem xét sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

5. Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn thay đổi một phần yêu cầu kháng cáo và rút một phần yêu cầu khởi kiện. Cụ thể như sau: ông L chỉ yêu cầu Cty T bồi thường cho ông khoản tiền là: 70.697.000 đồng x 06 tháng = 424.182.000 đồng; rút yêu cầu khởi kiện đối với nội dung yêu cầu Cty T nhận ông L trở lại làm việc.

Bị đơn không đồng ý nội dung kháng cáo của nguyên đơn và đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm. Trường hợp, ông L đồng ý thỏa thuận thì ngoài số tiền 209.052.602 đồng mà Cty T đã hỗ trợ cho ông L khi chấm dứt hợp đồng lao động, Cty T hỗ trợ thêm cho ông L số tiền 70.000.000 đồng. Đối với việc rút một phần yêu cầu khởi kiện của ông L về yêu cầu Cty T nhận ông L trở lại làm việc thì Cty T đồng ý với việc rút yêu cầu này của ông L. Riêng tài sản của Cty T mà ông L đang chiếm giữ là máy tính xách tay nhãn hiệu HP thì Cty T sẽ tranh chấp bằng một vụ kiện khác khi có yêu cầu.

6. Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn trình bày:

Cty T chấm dứt hợp đồng lao động với ông L và toàn bộ nhân viên của Phòng An ninh là do tổ chức lại lao động. Cty T đã tuân thủ đầy đủ quy trình theo quy định tại Điều 36 và Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2019 trong việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông L. Do đó, Cty T không đồng ý với yêu cầu kháng cáo của ông L. Đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm. Về việc ông L rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với nội dung yêu cầu Cty T nhận trở lại làm việc thì Cty T đồng ý với việc rút một phần yêu cầu này của ông L.

7. Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng. Các đương sự thực hiện quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định pháp luật. Đơn kháng cáo của đương sự trong thời hạn luật định nên hợp lệ.

Về nội dung: Cty TNHH T đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông L là đúng trình tự theo quy định tại Điều 42 và Điều 45 của Bộ luật Lao động năm 2019. Do đó kháng cáo của ông L là không có cơ sở để chấp nhận. Đối với việc ông L rút một phần yêu cầu khởi kiện về nội dung yêu cầu Cty T nhận ông L trở lại làm việc, đại diện Viện Kiểm sát đồng ý với việc rút một phần yêu cầu khởi kiện này, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm hủy và đình chỉ giải quyết một phần bản án sơ thẩm đối với yêu cầu này. Từ những lập luận trên, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của ông L, sửa một phần bản án lao động sơ thẩm số 23/2022/LĐ-ST ngày 30/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh; hủy và đình chỉ giải quyết một phần bản án sơ thẩm đối với yêu cầu khởi kiện về việc yêu cầu Cty T nhận ông L trở lại làm việc.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

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

[1] Về hình thức:

[1.1] Về thời hạn kháng cáo: Bản án sơ thẩm số 23/2022/LĐ-ST của Toà án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh được tuyên vào ngày 30/9/2022. Ngày 11/10/2022, nguyên đơn kháng cáo với yêu cầu sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Vì vậy, kháng cáo của nguyên đơn trong thời hạn luật định nên được chấp nhận về thời hạn.

[1.2] Về thời hiệu khởi kiện: Cty T ban hành chấm dứt hợp đồng lao động với Ông NVHL vào ngày 31/5/2021. Theo quy định tại Điều 179 và Điều 190 của Bộ luật Lao động thì thời hiệu khởi kiện trong trường hợp này là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm. Trong vụ án này, ông L nộp đơn khởi kiện vào ngày 16/5/2021 là còn trong thời hạn 01 năm nên xác định ông L khởi kiện vẫn còn trong thời hiệu.

[2] Về nội dung:

[2.1] Xét yêu cầu khởi kiện của Ông NVHL: Yêu cầu Cty T tuyên hủy quyết định số 190617/2021/QĐCDHĐLĐ-CPTK ngày 31/5/2021 của Cty T về việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với Ông NVHL.

[2.1.1] Căn cứ "Hợp đồng lao động" số 00561/2020/HĐLĐ/CPTK ký kết ngày 21/9/2020 và sự thừa nhận của các bên, có cơ sở để xác định giữa Cty CP T (được chuyển đổi loại hình doanh nghiệp thành Cty TNHH T vào ngày 14/02/2023) (viết tắt là Cty T) và Ông NVHL có giao kết hợp đồng lao động có thời hạn từ ngày 21/9/2020 đến ngày 31/12/2021; vị trí công việc: Quản lý cấp cao Phòng chống Mất mát và An ninh; mức tiền lương là 64.270.000 đồng/tháng, mức lương thực tế trước khi nghỉ việc là 70.697.000 đồng/tháng. Hợp đồng lao động giữa ông L và Cty T được xác định là hợp đồng lao động có thời hạn từ 12 đến 36 tháng. Hợp đồng lao động giao kết trên cơ sở tự nguyện, phù hợp với pháp luật lao động nên có hiệu lực và ràng buộc các bên có nghĩa vụ thực hiện.

[2.1.2] Ngày 31/5/2021, Cty T ban hành Quyết định số 190617/2021/QĐCDHĐLĐ-CPTK về chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông L sau khi đã ban hành Thông báo số 202101/TLST ngày 22/4/2021 về việc chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 31/5/2021 và Thông báo số 202104/TLST ngày 22/4/2021 về nội dung Phương án sử dụng lao động do tổ chức lại lao động. Đối với ý kiến của ông L về việc Cty T vi phạm khoản 2 Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2019 về việc không thông báo cho người lao động biết Phương án sử dụng lao động, không được trao đổi trước và không sắp xếp công việc khác cho ông. Tuy nhiên, căn cứ vào Vi bằng ngày 22/4/2021 của Văn phòng Thừa phát lại Sài Gòn đã chứng minh ông L đã được thông báo nhưng từ chối nhận các văn bản thông báo trên. Như vậy, việc ông L cho rằng

không được biết trước Cty T tổ chức lại lao động là không có cơ sở. Mặt khác, pháp luật cũng không quy định phải có sự đồng ý của người lao động thì người sử dụng lao động mới được tổ chức lại lao động mà chỉ quy định khi xây dựng phương án sử dụng lao động, người sử dụng lao động phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

Tại thời điểm được thông báo Phương án sử dụng lao động do tổ chức lại lao động, ông L không có ý kiến đề nghị Cty T sắp xếp cho ông công việc khác và hiện nay trong sơ đồ phòng ban của Cty T không còn tồn tại Phòng An ninh. Cty T cũng không tuyển dụng lao động tại vị trí của ông L, toàn bộ công việc của Phòng An ninh đã được Cty T ký kết hợp đồng bảo vệ với Công ty dịch vụ Bảo vệ Sài Gòn – Đông Á từ ngày 14/6/2021 với chi phí thấp hơn so với trước đây.

Xét thấy, ông L đã được thông báo về Phương án sử dụng lao động thông qua Vi bằng do Văn phòng Thừa phát lại Sài Gòn lập ngày 22/4/2021. Mặc khác, Công ty T cũng đã thực hiện thủ tục gửi Phương án sử dụng lao động cho Cơ quan có thẩm quyền theo đúng quy định của Bộ luật lao động 2019. Do đó, yêu cầu này của ông L không có cơ sở để chấp nhận.

[2.1.3] Xét trình tự thủ tục ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Cty T :

Cty T chấm dứt hợp đồng lao động với ông L và 02 lao động khác của Phòng An ninh với lý do tổ chức lại lao động theo điểm a khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2019 là thuộc trường hợp cho nghỉ nhiều lao động nên Cty T phải xây dựng Phương án sử dụng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 42 và Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2019. Ông L ký kết hợp đồng lao động có kỳ hạn từ 12 đến 36 tháng nên thuộc trường hợp được báo trước ít nhất là 30 ngày theo điểm b khoản 2 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Tại khoản 3 và khoản 6 Điều 42 của Bộ luật Lao động quy định :

3. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này ; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.

...

6. Việc cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động."

Ngày 20/4/2021, Cty T đã tổ chức cuộc họp với Ban chấp hành Công đoàn về việc xây dựng Phương án sử dụng lao động. Ngày 22/4/2021, Công ty T

ban hành Phương án sử dụng lao động, đồng thời gửi đến người lao động là ông L cùng ngày; gửi đến Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh và Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh vào ngày 26/4/2021 và được Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thông báo bằng văn bản số 3274/VP-VX ngày 06/5/2021 đến Sở Lao động, Thương binh và Xã hội để biết và thực hiện.

Cty T đã thực hiện tống đạt cho ông L Thông báo số 202101/TLST ngày 22/4/2021 (về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông L vào ngày 31/5/2021) và Thông báo số 202104/TLST ngày 22/4/2021 (về nội dung Phương án sử dụng lao động do tổ chức lại lao động) vào ngày 22/4/2021 (tức là đã báo trước cho ông L 39 ngày) là đã thực hiện đúng trình tự thủ tục theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 36, khoản 2 Điều 44 và khoản 1 Điều 45 của Bộ luật lao động năm 2019.

Đối chiếu với các Điều luật viện dẫn trên, Hội đồng xét xử có cơ sở để xác định Cty T đã ban hành Quyết định số 190617/2021/QĐCDHĐLĐ-CPTK ngày 31/5/2021 về chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông NVHL là đúng trình tự thủ tục theo quy định của pháp luật lao động.

[2.2] Về yêu cầu thanh toán các khoản tiền của nguyên đơn, cụ thể: khoản tiền lương trong những ngày không được làm việc tính đến ngày hết hạn hợp đồng là ngày 31/12/202, tổng cộng 6 tháng là 424.182.000 đồng (bốn trăm hai mươi bốn triệu một trăm tám mươi hai nghìn đồng).

Như đã phân tích tại mục [2.1] của phần nhận định trên thì Quyết định số 190617/2021/QĐCDHĐLĐ-CPTK ngày 51/5/2021 về việc "Chấm dứt hợp đồng lao động" của Cty T đối với ông L là đúng quy định của pháp luật và tại phiên tòa, ông L cũng xác nhận khi nghỉ việc Cty T đã thanh toán đầy đủ các chế độ lương theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019. Hội đồng xét xử xét yêu cầu thanh toán 6 tháng tiền lương như trên của ông L là không có cơ sở để chấp nhận.

[2.3] Đối với khoản tiền lương tháng 6/2021 và khoản tiền trợ cấp mất việc làm tương đương 02 tháng lương là 132.824.667 đồng mà Cty T đã thanh toán cho ông L. Ông L xác nhận đã nhận các khoản tiền này và được Công ty T nộp các khoản tiền bảo hiểm đến ngày 31/5/20221.

Căn cứ theo khoản 5 Điều 42 của Bộ luật Lao động quy định: *"Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 47 của Bộ luật này".* Tại khoản 1 Điều 47 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: *"Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại khoản 11 Điều 34 của Bộ luật này, cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương".* Theo hợp đồng lao

động đã giao kết giữa ông L và Công ty T có thời hạn từ ngày 21/9/2020 đến ngày 31/12/2021, tính đến thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động thì ông L chỉ mới làm việc được 8 tháng nên ông L không thuộc trường hợp được trả các khoản trợ cấp trên. Tuy nhiên, Cty T không yêu cầu Tòa án giải quyết khoản tiền này.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn vẫn giữ ý kiến như ở phiên tòa sơ thẩm là rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với nội dung yêu cầu bị đơn bồi thường thiệt hại tổn thất về tinh thần số tiền 771.240.000 đồng, đồng thời tiếp tục rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với nội dung không yêu cầu bị đơn nhận nguyên đơn trở lại làm việc và được bị đơn đồng ý nên Hội đồng xét xử đình chỉ yêu cầu giải quyết các yêu cầu này của nguyên đơn.

[3] Xét ý kiến của luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn về việc đề nghị hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn là có cơ sở nên được chấp nhận.

[4] Xét ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về nội dung là phù hợp với quy định của pháp luật nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử nhận thấy cấp sơ thẩm không không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có cơ sở. Do đó, Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo và không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm. Tuy nhiên, do nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện nên Hội đồng xét xử hủy một phần bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh và đình chỉ giải quyết một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về nội dung yêu cầu bị đơn nhận nguyên đơn trở lại làm việc.

[5] Về án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm: Do yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn không được Hội đồng xét xử chấp nhận nhưng nguyên đơn thuộc trường hợp được miễn án phí theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ vào khoản 1 Điều 299, khoản 1 và khoản 4 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

- Căn cứ vào khoản 11 Điều 34, Điều 42, Điều 44, Điều 45, khoản 1 Điều 47 và Điều 190 của Bộ luật Lao động năm 2019.

- Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử;

1. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn Ông NVHL.

2. Hủy một phần bản án sơ thẩm số 23/2022/LĐST ngày 30/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh đối với yêu cầu của Ông NVHL về nội dung yêu cầu Cty TNHH T nhận ông L trở lại làm việc.

3. Đình chỉ giải quyết yêu cầu của ông L về việc yêu cầu Cty TNHH T nhận ông L trở lại làm việc.

4. Đình chỉ giải quyết yêu cầu của Ông NVHL về việc buộc Cty TNHH T phải bồi thường tổn thất về tinh thần số tiền là 771.240.000 đồng (bảy trăm bảy mươi mốt triệu hai trăm bốn mươi nghìn đồng).

5. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Ông NVHL về việc yêu cầu bị đơn Cty TNHH T thanh toán 06 tháng tiền lương tính đến ngày 31/12/2021 tổng cộng là 424.182.000 đồng (bốn trăm hai mươi bốn triệu một trăm tám mươi hai nghìn đồng).

6. Án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm: Ông NVHL được miễn.

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 Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Tp.HCM
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận 10;
- Cục Thi hành án dân sự Tp.HCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 10;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Lê Thị Quỳnh Anh

HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM

CÁC THẨM PHÁN **THẨM PHÁN - CHỦ TOẠ PHIÊN TÒA**

Lê Thị Quỳnh Anh