

Bản án số: 76/2024/LĐ-PT

Ngày: 23/01/2024

V/v Tranh chấp về Đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ 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: Ông Nguyễn Tiến Dũng

Bà Lê Thị Hoàng Hoa

Thư ký phiên tòa: Bà Lê Thị Thu Thủy là 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 Vũ Thị Yến là Kiểm sát viên.

Trong ngày 23 tháng 01 năm 2024 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 99/2023/TLPT-LĐ, ngày 13 tháng 12 năm 2023 về việc: “Tranh chấp về Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án sơ thẩm số 891/2023/LĐ-ST, ngày 26 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân quận PN, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 5996/2023/QĐ-PT, ngày 20 tháng 12 năm 2023, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Huỳnh Thị Minh C. Sinh năm 1978.

Địa chỉ: 196/10/9 đường N, phường S, quận TP, Thành phố Hồ Chí Minh.
(Có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bà Huỳnh Thị Minh C:

Bà Trịnh Thị H.

Địa chỉ: 118/63 đường I, phường O, quận TB, Thành phố Hồ Chí Minh.

Là Luật sư Công ty Luật TNHH HM thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt).

2. Bị đơn: Trường CKĐ.

Trụ sở: 287 đường P, phường Q, quận PN, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Lê Ngọc T. Chức vụ: Hiệu trưởng.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Trương Quốc T1. Sinh năm 1983.

Địa chỉ: 01 đường R, khu phố G, khu dân cư U, phường K, Thành phố TĐ, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo giấy ủy quyền số 449/2022/GUQ-CKĐ, ngày 26/12/2023 của Trường CKĐ). (Có mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 02 tháng 12 năm 2022; Đơn sửa đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện ngày 08 tháng 9 năm 2023 và trong quá trình giải quyết vụ án nguyên đơn là bà Huỳnh Thị Minh C trình bày:

Ngày 01/01/2003 bà Huỳnh Thị Minh C được chính thức tuyển dụng vào Trường CKĐ, sau đây gọi tắt là “Nhà trường” và được xếp vào ngạch Nhân viên bảo vệ. Vị trí làm việc tại Phòng Tổ chức - Hành chính của Nhà trường, với nhiệm vụ phải làm bao gồm: thường trực cơ quan, theo dõi khách ra vào cơ quan, hướng dẫn khách, tiếp nhận văn thư, tham gia giữ gìn vệ sinh, trật tự tại cổng trường.

Trong suốt quá trình công tác tại Nhà trường từ thời điểm được tuyển dụng, bà đã trải qua nhiều vị trí làm việc theo các Quyết định điều động của Hiệu trưởng Nhà trường, cụ thể như sau:

Theo Quyết định số 65/QĐ-CKĐ, ngày 01/3/2005 của Hiệu trưởng Trường CKĐ về việc điều động nội bộ, bà được điều động từ phòng Tổ chức Hành chính về nhận công tác tại Phòng Công tác Chính trị và Quản lý Học sinh sinh viên (HSSV) từ ngày 01/3/2005. Đồng thời bà được chuyển ngạch viên chức từ Nhân viên bảo vệ sang ngạch Nhân viên đánh máy theo Quyết định số 66/CKĐ-QĐ, ngày 01/3/2005 của Hiệu trưởng Trường CKĐ.

Trong quá trình công tác giai đoạn từ ngày 01/3/2005 đến ngày 15/9/2019, bà giữ ngạch Nhân viên đánh máy, được luân chuyển, điều động qua nhiều vị trí việc làm tại nhiều phòng, ban khác nhau của Nhà trường theo thỏa thuận giữa bà và phòng Tổ chức Hành chính, cụ thể:

- Phòng Công tác Chính trị và Quản lý HSSV: Công việc cụ thể là theo dõi và quản lý việc thực hiện quy chế 42 và 43 về quản lý học sinh, sinh viên.
- Phòng Quản lý Đào tạo: Công việc cụ thể là thực hiện công tác quản lý việc giảng dạy và học tập của các lớp bậc Cao đẳng hệ Liên thông Khóa 1, theo dõi công tác tổ chức thi và chấm thi tốt nghiệp, tham gia công tác tuyển sinh.

- Trung tâm Tư vấn & Hỗ trợ HSSV: Công việc cụ thể là thực hiện các công tác hỗ trợ cho HSSV, tiếp nhận thông tin học bổng và các chính sách xã hội từ Trung tâm Hỗ trợ Sinh viên Thành phố Hồ Chí Minh, lập hồ sơ, gửi thông tin HSSV của Trường đủ điều kiện nhận các chính sách trên.

- Phòng Quản lý thiết bị: Công việc cụ thể là thực hiện việc quản lý trang thiết bị phục vụ công tác giảng dạy và học tập, phụ trách công tác hành chính, văn thư của phòng.

- Phòng Khảo thí & Đảm bảo chất lượng: Công việc cụ thể là thực hiện công tác in sao đề thi, công tác hành chính, công tác tài chính cho các kỳ thi (tạm ứng, thanh toán).

Trong quá trình làm việc, dù luân chuyển qua nhiều vị trí việc làm khác nhau nhưng với sự chủ động, nỗ lực của bản thân, giai đoạn này bà luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, hàng năm luôn đạt danh hiệu lao động tiên tiến. Tuy nhiên, không hiểu lý do gì vào ngày 22/9/2018, Nhà trường bất ngờ thông báo chuyển bà sang làm việc tại Phòng Đầu tư Quản trị, làm việc tại Cơ sở C, đường B, kèm theo đó là Quyết định về việc điều động viên chức số 560/QĐ-CKĐ, ngày 21/09/2018 và buộc bà phải chấp hành. Dù không có chuyên môn đáp ứng vị trí công việc của nhân viên kỹ thuật mà mình buộc phải đảm nhận, nhưng bà đã phải phụ trách công việc của một nhân viên kỹ thuật giai đoạn từ ngày 24/9/2018 đến hết tháng 7/2019. Từ tháng 8/2019, Lãnh đạo phòng Đầu tư Quản trị mới tách phần công việc kỹ thuật bà đang phụ trách giao cho ông Nguyễn Xuân L là chuyên viên phụ trách phòng máy vi tính và bà được bố trí vị trí việc làm tương đương với một nhân viên phục vụ với công việc hàng ngày là đóng, mở cửa phòng học và phục vụ việc mượn, trả các thiết bị. Nhận thấy vị trí việc làm hiện tại thực tế không phù hợp với năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân, tạo cho bà rất nhiều áp lực trong quá trình làm việc, ảnh hưởng trực tiếp tới hiệu quả công việc chung của Nhà trường và Nhà trường thường xuyên có dấu hiệu trù dập cá nhân bà trong suốt quá trình làm việc, nên từ năm 2020 đến nay, bà đã nhiều lần nộp Đơn khiếu nại Nhà trường, yêu cầu xem xét giải quyết quyền lợi cho bà.

Đến ngày 01/6/2020, Nhà trường buộc bà ký lại Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, vì cho rằng bà không phải là viên chức. Để được tiếp tục làm việc, bà buộc phải ký lại Hợp đồng lao động không xác định thời hạn ngày 01/6/2020, với vị trí Nhân viên thuộc phòng Đầu tư - Quản trị, có nhiệm vụ đóng, mở cửa phòng học (kiểm tra hệ thống điện, âm thanh trước khi đóng mở cửa phòng), cho mượn thiết bị và chịu trách nhiệm quản lý tài sản trong quá trình cho mượn. Thực hiện các công tác khác theo sự phân công của lãnh đạo phòng.

Sau khi ký Hợp đồng lao động, Nhà trường và bà C hàng năm có ký Phụ lục Hợp đồng có thời hạn 01 (một năm) để bổ sung chi tiết cho công việc thực hiện, các khoản trợ cấp trong năm của bà. Tuy nhiên, qua năm 2022, Nhà trường không tiếp tục ký Phụ lục Hợp đồng mà yêu cầu bà ký lại Hợp đồng lao động, tự ý cắt giảm các khoản trợ cấp của bà, cắt giảm công việc của bà, có dấu hiệu trù dập bà một cách công khai. Do nhận thấy quyền lợi của mình bị xâm phạm, nên bà đã khiếu nại Nhà trường đến Sở Lao động - Thương binh xã hội Thành phố, Thanh tra Bộ Công thương, tổ chức Công đoàn và Đảng ủy khối doanh nghiệp thương mại TW tại Thành phố Hồ Chí Minh. Vào ngày 30/7/2022, bà có làm Đơn tố cáo Nhà trường về các sai phạm trong việc bố trí việc làm, thay đổi vị trí việc làm... Sau đó, Nhà trường đã có ý cắt giảm công việc của bà, yêu cầu bà ký lại Hợp đồng lao động với vị trí là nhân viên bảo vệ hoặc nhân viên vệ sinh, nhưng bà không đồng ý vì không phù hợp với trình độ chuyên môn là cử nhân kế toán của bà, đồng thời bà có đề nghị chuyển bà về công tác tại Phòng Khảo thí - Chất lượng là nơi trước đây bà đã công tác. Tuy nhiên, Nhà trường không đồng ý với đề nghị của bà và đã ban hành Quyết định số 676/QĐ-CKD, ngày 28/11/2022 về việc cho thôi việc đối với

bà với lý do là do thay đổi cơ cấu, công nghệ và bà không chấp nhận với công việc mới mà Nhà trường sắp xếp cho bà. Trên thực tế, công việc theo Hợp đồng của bà vẫn còn tồn tại. Mặc dù không cần đóng mở phòng học theo từng buổi học nữa, nhưng bắt buộc phải có người mở cửa phòng học vào buổi sáng và đóng cửa vào buổi tối. Ngoài ra, bà vẫn còn công việc là chịu trách nhiệm quản lý tài sản trong quá trình cho mượn và các công tác khác theo sự phân công của lãnh đạo phòng, nếu các thiết bị hư hỏng, hết pin hoặc phát sinh một số vấn đề khác trong quá trình giảng dạy, tự học thì chính bà là người chịu trách nhiệm và xử lý vấn đề theo công việc được quy định tại Hợp đồng lao động. Bên cạnh đó, hiện Phòng Khảo thí – Chất lượng của Nhà trường, nơi bà đã có kinh nghiệm làm việc, có sự thay đổi nhân sự nên thiếu lao động, có nhu cầu sử dụng lao động. Tuy nhiên, không hiểu vì lý do gì mà Nhà trường sau khi cắt giảm vị trí công việc bà đang đảm nhận, Nhà trường không chấp thuận yêu cầu của bà là được trở lại làm việc tại phòng Khảo thí – Chất lượng, mà lại buộc bà phải chọn vị trí là nhân viên vệ sinh hoặc nhân viên bảo vệ là các công việc thuần túy tay chân trong khi bà là lao động có trình độ chuyên môn.

Nhà trường lấy lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ và cho rằng bà không chấp thuận việc bố trí việc làm mới để cho bà nghỉ việc, trong khi bà không có bất kỳ vi phạm kỷ luật, nội quy lao động nào, trong khi bà có khả năng, có chuyên môn đáp ứng được các vị trí công việc của Nhà trường. Bà cho rằng thực chất đây là hành vi sa thải bà vì lý do trù dập cá nhân. Bởi lẽ, trong quá trình công tác tại Trường, nhận thấy Nhà trường có nhiều sai phạm nên bà đã nhiều lần khiếu nại, tố cáo các hành vi sai phạm đến các cơ quan có thẩm quyền như: Khiếu nại về các sai phạm nghiêm trọng trong việc bố trí việc làm của viên chức và trả lương; Khiếu nại về việc không giải quyết khiếu nại đúng cam kết và xử lý hành vi vi phạm pháp luật lao động; Khiếu nại về việc bình xét thi đua năm học 2021- 2022; Tố cáo về việc bỏ nhiệm, chuyển xếp lương, chức danh nghề nghiệp không đúng vị trí việc làm, chức danh, có dấu hiệu trục lợi, gây thiệt hại ngân sách nhà nước. Nếu cần thiết, bà có thể cung cấp các tài liệu, chứng cứ liên quan đến các lời khai trên. Việc bà khiếu nại, tố cáo trên có thể gây ảnh hưởng đến kết quả thi đua, xem xét, đánh giá tái bổ nhiệm chức vụ Hiệu trưởng của ông Nguyễn Đức M, nên ông M có dấu hiệu cố tình trù dập cá nhân bà, tìm cách buộc bà thôi việc với lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ, công việc của bà không còn mặc dù trên thực tế vẫn còn công việc này. Do đó, việc Nhà trường ban hành Quyết định số 676/QĐ-CKĐ, ngày 28/11/2022 cho thôi việc đối với bà, đây là hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng trái pháp luật, xâm phạm trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà, gây thiệt hại về tinh thần, sức khỏe của bà sa sút, làm xáo trộn và ảnh hưởng nghiêm trọng đến cuộc sống của gia đình bà.

Vì vậy, bà đã nộp khởi kiện Trường CKĐ đến Tòa án đề nghị giải quyết các yêu cầu như sau:

1. Tuyên hủy Quyết định số 676/QĐ-CKĐ, ngày 28/11/2022 của Trường CKĐ do đơn phương chấm dứt Hợp đồng trái pháp luật.

2. Buộc Trường CKĐ nhận bà trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 38/HĐLĐ-CKĐ, ngày 01/6/2020. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã

giao kết trong hợp đồng lao động thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động. Đồng thời, phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà C không được làm việc và trả cho bà các khoản tiền do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của Nhà trường, bao gồm các khoản như sau:

(1) Tiền lương theo Hợp đồng lao động số 38/HĐLĐ-CKĐ, ngày 01/6/2020 cho những tháng bà C không được làm việc, tạm tính đến ngày 26/9/2023 là 58.846.153 đồng.

(2) Một khoản tiền trả thêm cho người lao động bằng 02 tháng lương theo Hợp đồng lao động là 12.000.000 đồng.

3. Trường hợp Trường CKĐ không nhận bà quay trở lại làm việc thì ngoài 02 khoản tiền được nêu ở yêu cầu thứ hai, buộc Nhà trường phải thanh toán thêm 02 khoản sau:

(3) Trợ cấp thôi việc:

Tổng thời gian làm việc tính từ tháng 12/2001 là 21 năm 01 tháng:

Tổng thời gian làm việc thực tế (trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp từ 01/01/2009) là 07 năm 01 tháng, tương đương số tiền trợ cấp thôi việc. Nhà trường phải thanh toán là: $7,5 \times 1/2$ tiền lương bình quân 06 tháng liền kề (tính theo Hợp đồng lao động số 38/HĐLĐ-CKĐ, ngày 01/06/2020 là 6.000.000 đồng) = $7,5 \times 3.000.000$ đồng = 22.500.000 đồng. Theo Điều 48 Bộ luật Lao động 2012.

(4) Tiền bồi thường thêm ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động: 12.000.000 đồng.

4. Tiền bồi thường tổn thất tinh thần vì sức khỏe bị xâm phạm do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của Nhà trường gây ra là: 50 lần mức lương cơ sở:

(5) $50 \times 1.800.000$ đồng = 90.000.000 đồng.

Tạm tính số tiền yêu cầu tại thời điểm khởi kiện là:

(1) + (2) + (3) + (4) + (5) = 195.346.153 đồng.

Theo bản khai và trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn Trường CKĐ có người đại diện theo ủy quyền là ông Trương Quốc T1 trình bày:

Trường CKĐ và bà Huỳnh Thị Minh C có mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động. Bà C được tuyển dụng vào làm việc tại Nhà trường với vị trí “Bảo vệ”, trong suốt thời gian làm việc bà C được luân chuyển công việc nhiều vị trí khác nhau, do Lãnh đạo Nhà trường nhận thấy bà C là lao động nữ nên ưu tiên sắp xếp các công việc phù hợp, bà C cũng được Nhà trường tăng lương, hỗ trợ chi phí đi học nâng cao kiến thức như chế độ của các cán bộ viên chức trong trường. Chính vì lý do đó nên tất cả các lần chuyển vị trí làm việc, nâng lương Nhà trường đều dùng mẫu quyết định chung của trường để ghi nhận và thực hiện việc chuyển công tác, nâng lương của bà C. Nhà trường khẳng định bà C là người lao động được tuyển dụng vào làm việc tại trường, không phải là Viên chức theo quy định của Luật Viên chức, thể hiện tại:

Hợp đồng Lao động được ký kết ngày 03/12/2001, thời hạn từ ngày 03/12/2001 đến ngày 31/01/2002.

Hợp đồng lao động ngày 01/02/2002 thời hạn từ ngày 01/02/2002 đến ngày 01/01/2003.

Hợp đồng lao động ngày 01/01/2003 có thời hạn không xác định kể từ ngày 01/01/2003.

Hợp đồng lao động số 38/HĐLĐ-CKD, ngày 01/6/2020 và các Phụ lục đính kèm.

Tại biên bản làm việc ngày 01/6/2020 về việc sắp xếp và bố trí lại công việc của bà C, các bên xác định bà C là người lao động theo quy định tại Nghị định 68/2000/NĐ-CP đồng thời phải ký lại hợp đồng lao động phù hợp với quy định tại Nghị định 161/2018/NĐ-CP đồng thời bà C yêu cầu được ký hợp đồng lao động đúng theo quy định của Bộ luật Lao động.

Tại biên bản làm việc ngày 30/6/2022 về việc thương thảo các nội dung trong hợp đồng lao động giữa Nhà trường và bà C, trong quá trình làm việc bà C xác định bà không thấy phù hợp với các nhóm công việc nêu trong Nghị định 68 và Nghị định 161. Tuy nhiên khi đại diện phía Nhà trường yêu cầu bà thi tuyển viên chức để được bố trí vào vị trí công việc mà bà yêu cầu (vị trí công việc tại phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng) thì bà yêu cầu phải bố trí việc tại vị trí đó ngay cho bà, còn việc thi tuyển viên chức theo quy định thì khi Nhà trường có thông báo, bà sẽ quyết định sau, chứng tỏ bà C khẳng định mình không phải là viên chức.

Quá trình ký kết Hợp đồng không theo các quy trình tuyển dụng viên chức, không có quyết định công nhận viên chức của Bộ chủ quản. Trong các quyết định phê duyệt biên chế tiền lương hàng năm của Bộ Công thương thì bà C luôn có tên thuộc loại Người lao động dạng HD 68.

Trước khi ký Hợp đồng lao động số 38/HĐLĐ-CKD bà C đã có đơn khiếu nại gửi Phòng Lao động Thương binh - Xã hội quận PN và Bộ Công thương, trong đó có nội dung bà là viên chức. Sau khi có buổi làm việc giữa người xử lý khiếu nại (Thanh tra Bộ Công thương) và người khiếu nại (bà C), được các cơ quan chức năng giải thích và khẳng định bà C không phải là viên chức, bà C đã viết đơn xin rút Đơn khiếu nại.

Ngày 01/01/2003, Nhà trường và bà C ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn nhưng đến ngày 01/6/2020 các bên lại tiếp tục ký Hợp đồng lao động số 38/HĐLĐ-CKD và các Phụ lục đính kèm vì vào ngày 07/5/2020 Nhà trường có biên bản làm việc nội dung về việc ký lại hợp đồng lao động theo Nghị định 161/2018/NĐ-CP, thực hiện Thông tư số 03/2015/TT-BVN, ngày 14/5/2019 của Bộ Nội vụ về sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính Nhà nước đơn vị sự nghiệp công lập. Theo đó, tại Điều 4 Thông tư 03 nêu trên quy định đơn vị sự nghiệp công lập phải ký lại hợp đồng đối với cá nhân đang ký hợp đồng lao động để thực hiện một số công việc quy định tại Điều 1 Nghị định 68/2000/NĐ-CP và Khoản 1 Điều 3 Nghị định 161/2018/NĐ-CP (được hợp nhất thành Nghị định 04/NĐHN-BNV, ngày 21/5/2019 theo xác nhận hợp nhất của Bộ trưởng Bộ Nội vụ) bao gồm:

Sửa chữa, bảo trì đối với hệ thống cấp điện, cấp thoát nước ở công sở, xe ô tô và các máy móc, thiết bị khác đang được sử dụng trong cơ quan, đơn vị sự nghiệp; Lái xe; Bảo vệ; Vệ sinh; Trông giữ phương tiện đi lại của cán bộ, công chức và khách đến làm việc với cơ quan, đơn vị sự nghiệp; Công việc thực hành, phục vụ khác có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống.

Cũng theo quy định nêu trên, đối với tiền lương trong hợp đồng lao động mới: không sử dụng thang bảng lương theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, mà được quy định cụ thể bằng số tiền tuyệt đối được thanh toán theo từng tháng, đảm bảo nguyên tắc: tiền lương trong hợp đồng lao động mới không thấp hơn mức lương hiện hưởng theo ngạch bậc được ký trong hợp đồng cũ. Các chế độ về bảo hiểm xã hội, làm thêm giờ, nghỉ phép, trợ cấp thôi việc được thực hiện theo Bộ luật Lao động và các quy định có liên quan khác về lao động. Ngoài ra, tùy tình hình kết quả hoạt động của Nhà trường, thái độ và hiệu quả làm việc của người lao động, Nhà trường có thể xem xét hỗ trợ thêm nhân dịp lễ tết, tiền trang phục, chi phí khám sức khỏe, du lịch hè, thưởng hiệu quả làm việc và tinh thần cống hiến theo kết quả năm công tác liền kề trước đó quy định trong phụ lục hợp đồng lao động, không áp dụng theo quy chế chi tiêu nội bộ của nhà trường. Chính vì vậy, Nhà trường cùng bà C thống nhất thỏa thuận ký lại Hợp đồng lao động số 38/HĐLD-CKĐ, ngày 01/6/2020 và các Phụ lục đính kèm thay thế cho các Hợp đồng lao động mà trước đây các bên đã ký. Trong quá trình thỏa thuận ký kết hợp đồng này và các phụ lục đính kèm phía người lao động là bà C có mời Luật sư H tham gia thỏa thuận.

Theo quy định tại Hợp đồng lao động số 38/HĐLD-CKĐ, ngày 01/6/2020 và Phụ lục hợp đồng thì vị trí làm việc khi Nhà trường ký với bà C là: “Nhân viên thuộc Phòng Đầu tư - Quản trị, có nhiệm vụ đóng, mở cửa phòng học (kiểm tra hệ thống điện, âm thanh trước khi đóng cửa phòng), cho mượn thiết bị và chịu trách nhiệm quản lý tài sản trong quá trình cho mượn. Thực hiện các công tác khác theo sự phân công của lãnh đạo phòng”. Vì bà C không phải là viên chức, cho nên khi thực hiện thay đổi cơ cấu công nghệ dẫn đến công việc trong Hợp đồng lao động của bà C không còn tồn tại. Nhà trường đã ưu tiên sắp xếp bố trí bà C vào chỗ làm việc mới phù hợp với công việc của người lao động trong danh mục ba nhóm việc làm còn lại của người lao động tại Nhà trường (lái xe, bảo vệ và phục vụ, vệ sinh). Ngoài vị trí lái xe Nhà trường không có nhu cầu bổ sung khi đã có 02 lái xe phụ trách, do đó Nhà trường chỉ có thể bố trí bà C làm việc với vị trí Bảo vệ hoặc Phục vụ, vệ sinh tại cơ sở D (Số 106, Đại Lộ III, phường B, Thành phố TĐ, Thành phố Hồ Chí Minh) tuy nhiên bà C không đồng ý.

Như vậy, Nhà trường đã tạo điều kiện tối đa để tiếp tục sử dụng lao động theo quy định tại Khoản 3 Điều 4 Bộ luật Lao động nhưng bà C không chấp thuận (Tất cả những sự việc trên đều thể hiện trong các biên bản làm việc giữa Nhà trường và những người lao động bị ảnh hưởng bởi sự thay đổi cơ cấu công nghệ, trong đó có bà C).

Sau đó, bà C có đơn xin chuyển sang làm việc tại Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng tuy nhiên các vị trí công việc tại đây là công tác chuyên môn của viên chức, do đó không thể bố trí cho bà C làm việc tại Phòng Khảo Thí và Đảm bảo chất lượng mà chỉ có thể bố trí cho bà các công việc phù hợp dành cho người lao động theo quy định tại Điều 1 Nghị định hợp nhất số 04/NĐHN-BNV, ngày 21/5/2019 của Bộ Nội vụ.

Nhà trường tiến hành thay đổi cơ cấu công nghệ là cần thiết bởi vì việc đóng cửa phòng học vào ban ngày chỉ để sinh viên vào phòng học khi có giờ giảng, sẽ hạn chế không gian tự học, cũng như tự tổ chức các hoạt động Đoàn hội trong bối cảnh Nhà trường không có nhiều không gian bên ngoài lớp học. Thêm vào đó thủ tục giao nhận remote đầu giờ và cuối giờ bị động do thời gian kết thúc khác nhau giữa các lớp hoặc kết thúc cùng lúc, thường xuyên dẫn đến ùn tắc khi sinh viên tập trung đông đầu giờ để giao nhận thiết bị. Đồng thời Nhà trường đã triển khai hệ thống camera giám sát, áp dụng phần mềm quản lý đào tạo, đã ghi nhận đầy đủ diễn tiến hoạt động đang diễn ra, cũng như lưu vết các sự việc. Từ tháng 6/2022, Nhà trường đã ra thông báo không đóng cửa các phòng học từ 06 giờ 30 phút đến 21 giờ mỗi ngày. Bên cạnh đó, Trường đã lắp các hộp đựng thiết bị (remote, phấn, bút lông...) có gắn mã số thuận tiện cho sinh viên tự sử dụng. Hai biện pháp cải tiến công việc này được tất cả giảng viên và sinh viên hưởng ứng tích cực, giải quyết được những bất cập về không gian tự học và tiết kiệm thời gian, nhân lực cho việc giao nhận thiết bị. Như vậy, việc duy trì công việc đóng mở của phòng học và giao nhận thiết bị là không cần thiết, dẫn đến lãng phí nhân lực và phát sinh tăng chi phí hoạt động của Nhà trường. Đây là trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ đúng theo quy định tại Khoản 1 Điều 42 Bộ Luật lao động năm 2019.

Trước khi ban hành Quyết định số 676/QĐ-CKĐ, ngày 28/11/2022 về việc cho thôi việc đối với bà C thì Nhà trường đã thực hiện đúng và đầy đủ các quy trình, thủ tục theo quy định của pháp luật hiện hành. Cụ thể:

Nhà trường đã tổ chức nhiều buổi đối thoại để lắng nghe ý kiến, nguyện vọng của bà C, có mặt đầy đủ đại diện tổ chức Công đoàn, đại diện các tổ chức liên quan và những người bị ảnh hưởng bởi sự thay đổi cơ cấu, công nghệ.

Nhà trường đã báo cáo và xin ý kiến Công đoàn Trường để đóng góp ý kiến về Dự thảo Phương án sử dụng lao động hai lần và Ban chấp hành Công đoàn Trường đã nhất trí dự thảo. Nhà trường cũng đã báo cáo và xin ý kiến của Công đoàn Khối Doanh nghiệp Thương mại Trung ương tại Thành phố Hồ Chí Minh về Phương án sử dụng lao động và được sự nhất trí của Ban thường vụ Khối Doanh nghiệp Thương mại Trung ương tại Thành phố Hồ Chí Minh. Thể hiện tại Công văn trả lời số 1L/CV-CKĐ, ngày 22/9/2022.

Nhà trường đã tổ chức đối thoại giữa Lãnh đạo Trường và người lao động về Phương án sử dụng lao động, tổ chức Hội nghị liên tịch về việc triển khai phương án sử dụng lao động và quy trình cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu công nghệ. Thể hiện tại Biên bản số 416/BB-CKĐ, ngày 26/10/2022, Biên bản hội nghị liên tịch ngày 27/10/2022.

Nhà trường đã gửi Thông báo số 42U/CKĐ, ngày 28/10/2022 về việc cho người lao động thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ đến Ủy ban nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh đảm bảo đúng quy định về thời hạn theo quy định

của pháp luật. Ủy ban nhân dân Thành phố cũng đã gửi văn bản thông báo cho Sở Lao động Thương binh và Xã hội thể hiện tại Công văn số 961LVP-VX, ngày 04/11/2022 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

Nhà trường đã gửi Thông báo số 420/TB-CKĐ, ngày 28/10/2022 về thời điểm cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ đến bà Huỳnh Thị Minh C đảm bảo đúng quy định về thời hạn theo quy định của pháp luật.

Nhà trường đã tổ chức các buổi đối thoại để giải quyết khiếu nại của bà Huỳnh Thị Minh C.

Nhà trường đã ban hành Quyết định số 627/QĐ-CKĐ, ngày 28/10/2022 về việc ban hành phương án sử dụng lao động của Trường CKĐ theo đúng thẩm quyền, trình tự, thủ tục pháp luật lao động quy định.

Nhà trường đã thông báo công khai toàn bộ Phương án sử dụng lao động lên hệ thống hành chính điện tử của Trường.

Vì vậy, Nhà trường khẳng định Quyết định số 676/QĐ-CKĐ, ngày 28/11/2022 về việc cho thôi việc đối với bà Huỳnh Thị Minh C là đúng quy định pháp luật. Nhà trường cũng đã gửi sổ bảo hiểm xã hội cho bà C để bà C hoàn tất các thủ tục với Bảo hiểm xã hội đồng thời đã gửi thông báo đến Trung tâm dịch vụ việc làm, đã mời bà C lên nhận trợ cấp mất việc. Do đó, Nhà trường không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

Nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện đề nghị Tòa án tuyên hủy Quyết định số 676/QĐ-CKĐ, ngày 28/11/2022 của Trường CKĐ do đơn phương chấm dứt Hợp đồng trái pháp luật; Buộc Trường CKĐ nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 38/HĐLĐ-CKĐ, ngày 01/6/2020. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động. Đồng thời, phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà C không được làm việc; Trả tiền lương theo Hợp đồng lao động trong những ngày bà C không được làm việc tính đến ngày 26/9/2023 là 58.846.153 đồng; Trả thêm cho bà C một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là 12.000.000 đồng; Trả tiền bồi thường thêm cho bà C nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là 12.000.000 đồng. Ngoài ra phải trả cho nguyên đơn tiền bồi thường tổn thất tinh thần vì sức khỏe bị xâm phạm do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của bị đơn gây ra là 50 lần mức lương cơ sở là 90.000.000 đồng. Nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với số tiền trợ cấp thôi việc là 22.500.000 đồng.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn thống nhất với ý kiến của nguyên đơn.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn đề nghị Tòa án không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận PN, Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu quan điểm:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án đã được thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Về nội dung: Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, đề nghị Hội đồng xét xử bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 891/2023/LĐ-ST, ngày 26 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân quận PN, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ vào điểm a Khoản 1 Điều 32, điểm c Khoản 1 Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 244, Điều 271, Khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ vào Điều 13, Điều 14, Điều 15, Khoản 1, 3 và 6 Điều 42, Điều 44, Khoản 1 điều 45, Điều 179, Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ vào Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 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 ngày 30 tháng 12 năm 2016;

Căn cứ vào Luật Thi hành án dân sự;

Tuyên xử:

1. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Huỳnh Thị Minh C về việc yêu cầu bị đơn là Trường CKĐ trả tiền trợ cấp thôi việc là 22.500.000 (Hai mươi hai triệu năm trăm nghìn) đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu của bà Huỳnh Thị Minh C về việc hủy Quyết định số 676/QĐ-CKD, ngày 28/11/2022 về việc cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ của Trường CKĐ.

3. Không chấp nhận yêu cầu của bà Huỳnh Thị Minh C về việc yêu cầu Trường CKĐ nhận bà Huỳnh Thị Minh C trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 38/HĐLĐ-CKD, ngày 01/6/2020; Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà Huỳnh Thị Minh C không được làm việc; Trả tiền lương theo Hợp đồng lao động trong những ngày bà Huỳnh Thị Minh C không được làm việc tính đến ngày 26/9/2023 là 58.846.153 (Năm mươi tám triệu tám trăm bốn mươi sáu nghìn một trăm năm mươi ba) đồng; Trả thêm cho bà Huỳnh Thị Minh C một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là 12.000.000 (Mười hai triệu) đồng; Trả tiền bồi thường thêm cho bà Huỳnh Thị Minh C nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là 12.000.000 (Mười hai triệu) đồng.

4. Không chấp nhận yêu cầu của bà Huỳnh Thị Minh C yêu cầu Trường CKĐ bồi thường tổn thất tinh thần vì sức khỏe bị xâm phạm do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 90.000.000 (Chín mươi triệu) đồng.

5. Án phí lao động sơ thẩm:

Bà Huỳnh Thị Minh C không phải chịu án phí.

Trường CKĐ không phải chịu án phí.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 04/10/2023, nguyên đơn bà Huỳnh Thị Minh C có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm với các lý do như sau:

Tòa sơ thẩm Tòa án nhân dân quận PN, Thành phố Hồ Chí Minh chưa xem xét toàn diện hồ sơ vụ án về thực tế sử dụng lao động tại Trường CKĐ để đánh giá đúng bản chất sự việc có tranh chấp, bao gồm: công việc của nguyên đơn còn tồn tại theo hợp đồng lao động nhưng bị giao cho cá nhân khác xử lý.

Mặt khác, việc ban hành quyết định cho thôi việc đối với nguyên đơn có nhiều sai phạm quy định tại Khoản 1 Điều 42 Bộ Luật lao động, cụ thể: Việc thay đổi công việc về đóng, mở cửa phòng học hay sử dụng hộp thiết bị và camera giám sát không ảnh hưởng đến nhóm việc làm do nguyên đơn đảm trách. Vì vậy, việc áp dụng công nghệ (nếu có) của Nhà trường không thuộc trường hợp quy định tại Điều 42 Khoản 1 Bộ Luật lao động như lãnh đạo nhà trường đã viện dẫn.

Việc bị đơn cho nguyên đơn thôi việc là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Vì lý do trên, đề nghị Tòa phúc thẩm giải quyết cho nguyên đơn các yêu cầu sau:

1. Tuyên hủy Quyết định số 676/QĐ- CKĐ, ngày 28/11/2022 vì bị đơn đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Buộc bị đơn phải nhận nguyên đơn người lao động trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 38/HĐLĐ- CKĐ, ngày 01/6/2020.

Trường hợp không còn vị trí công việc thì hai bên cùng thỏa thuận lại để sửa đổi, bổ sung hợp đồng. Đồng thời, bị đơn phải đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn trong những ngày không được làm việc và trả cho nguyên đơn các khoản tiền sau:

Tiền lương theo hợp đồng lao động của những tháng nguyên đơn không được làm việc.

Một khoản tiền trả thêm, ít nhất bằng hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

3. Trường hợp bị đơn không nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký thì ngoài khoản tiền phải bồi thường thêm ít nhất bằng hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động; tiền bồi thường tổn thất về tinh thần vì sức khỏe bị xâm hại do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà nhà trường gây ra, bằng 50 lần mức lương cơ sở, số tiền phải bồi thường là: 90.000.000 (chín mươi triệu) đồng. Tổng số tiền mà nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải bồi thường tính đến ngày 26/9/2023 là 172.846.153 (một trăm bảy mươi hai triệu tám trăm bốn mươi sáu nghìn một trăm năm mươi ba) đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn bà Huỳnh Thị Minh C vẫn yêu cầu giải quyết kháng cáo như đã nêu trong đơn.

Bị đơn Trường CKĐ trình bày ý kiến tranh luận cho rằng: Tòa sơ thẩm đã giải quyết tranh chấp có lý, có tình. Kháng cáo mà nguyên đơn nêu ra không có căn cứ và đề nghị giữ nguyên các quyết định của bản án sơ thẩm.

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 tuân thủ pháp luật Tổ tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm như sau:

Về tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn được thực hiện trong thời hạn luật định, được miễn nộp tạm ứng án phí phúc thẩm theo luật định, đủ điều kiện để được giải quyết kháng cáo theo quy định.

Về nội dung kháng cáo:

Xem xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có ý kiến: Bà Huỳnh Thị Minh C làm việc tại Trường CKĐ theo Bản hợp đồng lao động số 38/HĐLD-CKĐ, ngày 01/6/2020 và Phụ lục hợp đồng được giao kèm; vị trí công việc là Nhân viên thuộc Phòng Đầu tư - Quản trị có nhiệm vụ mở cửa phòng học (Kiểm tra hệ thống điện, âm thanh trước khi đóng cửa phòng); cho mượn thiết bị và chịu trách nhiệm quản lý tài sản trong quá trình cho mượn; thực hiện các nhiệm vụ khác theo sự phân công của lãnh đạo phòng. Vì bà C không phải là viên chức cho nên khi thay đổi cơ cấu, công nghệ công việc theo Hợp đồng lao động của bà C không còn tồn tại, Nhà trường đã ưu tiên sắp xếp, tổ chức bố trí bà C vào chỗ làm việc mới, phù hợp với năng lực làm việc của người lao động với vị trí bảo vệ hoặc phục vụ vệ sinh tại cơ sở D (số 106 Đại lộ III Phường Phước Bình, Thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh) nhưng bà C không đồng ý. Nhà trường đã tiến hành đối thoại nêu phương án sử dụng lao động hai lần có sự tham gia của Ban chấp hành công đoàn nhà trường, tổ chức đối thoại giữa lãnh đạo và người lao động, triển khai phương án sử dụng lao động theo cơ cấu, tổ chức mới nhưng bà C không chấp nhận, vì lý do trên Trường CKĐ ban hành Quyết định số 676/QĐ-CKĐ, ngày 28/11/2022 về việc cho thôi việc đối với nguyên đơn, việc ban hành quyết định trên là đúng quy định, Tòa sơ thẩm đã giải quyết đúng quan hệ pháp luật về lao động có tranh chấp, vì lẽ trên đề nghị Tòa phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo, giữ nguyên các quyết định của bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TOÀ ÁN

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

I/ Về thủ tục tố tụng:

Đơn kháng cáo của nguyên đơn bà Huỳnh Thị Minh C được làm trong thời hạn luật định, trường hợp kháng cáo của nguyên đơn không phải nộp tạm ứng án phí phúc thẩm, đủ điều kiện để được xem xét giải quyết theo trình tự phúc thẩm.

II/ Về nội dung giải quyết phúc thẩm vụ án:

[1] Xem xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn cho rằng Trường CKĐ cho nguyên đơn thôi việc là hành vi cố ý đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật. Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy:

Từ năm 2003 bà Huỳnh Thị Minh C đã được tuyển dụng vào làm việc tại Trường CKĐ và được xếp vào ngạch nhân viên bảo vệ, vị trí việc làm tại phòng Tổ chức - Hành chính của Nhà trường. Đến ngày 01/6/2020 giữa bà C và Trường CKĐ ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, vị trí công việc là nhân viên thuộc Phòng Đầu tư - Quản trị, nhiệm vụ được giao là nhân viên đóng, mở cửa phòng họp (kiểm tra hệ thống âm thanh) cho mượn thiết bị phòng học và chịu trách nhiệm quản lý tài sản cho mượn và thực hiện công việc theo sự phân công của lãnh đạo Phòng. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, giữa bà C và Nhà trường còn ký phụ lục hợp đồng trong hạn 01 năm để bổ sung chi tiết cho công việc.

Theo trình bày của nguyên đơn, sau năm 2022 Nhà trường không còn ký tiếp Phụ lục hợp đồng, tự ý cắt giảm công việc và các khoản trợ cấp của bà, vì lý do này bà C đã khiếu nại Nhà trường đến Sở Lao động - Thương binh xã hội Thành phố Hồ Chí Minh. Thanh tra Bộ Công thương; Tổ chức Công đoàn và Đảng Ủy khối doanh nghiệp thương mại Trung ương tại Thành phố Hồ Chí Minh tố cáo Nhà trường về các sai phạm trong việc bố trí việc làm, tự ý cắt giảm công việc của người lao động. Lấy lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ, và hòa giải không thành, ngày 28/11/2022 Nhà trường đã ban hành Quyết định số 676/QĐ-CKĐ cho thôi việc đối với nguyên đơn, việc làm trên là không đúng, đây là hình thức đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với người lao động.

Xem xét yêu cầu kháng cáo như đã nêu phần trên của nguyên đơn. Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy: Trước khi ban hành quyết định cho thôi việc đối với bà Huỳnh Thị Minh C; phía bị đơn đã ưu tiên, sắp xếp bà C vào vị trí công việc mới phù hợp với công việc của người lao động trong danh mục ba nhóm việc làm còn lại (lái xe, bảo vệ và phục vụ, vệ sinh). Ngoài vị trí lái xe (Nhà trường không còn nhu cầu sử dụng), Nhà trường đã bố trí bà C làm việc với vị trí bảo vệ hoặc phục vụ vệ sinh tại cơ sở D (số 6- Đại lộ Y Phường B Thành phố TĐ Thành phố Hồ Chí Minh) nhưng bà C đều không đồng ý nhận nhiệm vụ và nguyên đơn có đơn xin chuyển sang làm việc tại Phòng Khảo thí và đảm bảo chất lượng; tuy nhiên các vị trí công việc tại đây là công tác chuyên môn của viên chức không thể bố trí cho bà C làm việc. Do nguyên đơn không chấp hành việc điều chuyển nên Nhà trường đã ban hành Quyết định số 676/QĐ-CKĐ, ngày 28/11/2022 cho thôi việc đối với bà C; Nhà trường cũng đã gửi sổ bảo hiểm xã hội để bà C hoàn tất các thủ tục Bảo hiểm để nhận trợ cấp mất việc làm theo quy định. Như đã phân tích và diễn giải phần trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng quá trình cho thôi việc đối với bà Huỳnh Thị Minh C phía Nhà trường đã thực hiện đúng quy định của pháp luật về lao động, sắp xếp bố trí nguyên đơn sang làm công việc khác phù hợp với chuyên môn nhưng không được sự đồng ý, nguyên đơn cho rằng Trường CKĐ đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà là không đúng với thực tế khách quan, không có căn cứ pháp luật để được xem xét chấp nhận, cần giữ nguyên phần quyết định này của bản án sơ thẩm.

Đối với phần kháng cáo tiếp theo nguyên đơn có nêu: Trường hợp không nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký, bị đơn còn phải bồi thường cho nguyên đơn ít nhất bằng 02 tháng tiền lương lao động, bồi thường tổn thất về tinh thần và sức khỏe bị xâm hại, số tiền phải bồi thường là 90.000.000 đồng. Về nội dung kháng cáo này, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy: Như đã phân tích phần trên, Trường CKĐ không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn, phía bị đơn không có lỗi nên các yêu cầu kháng cáo mà nguyên đơn nêu ra trong đơn kháng cáo và tại phiên tòa phúc thẩm không có căn cứ pháp lý để Hội đồng xét xử xem xét, chấp nhận. Xét, bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân quận PN, Thành phố Hồ Chí Minh đã giải quyết đúng quan hệ pháp luật có tranh chấp, giải quyết vụ án như đã nêu theo quyết định sơ thẩm là có tình, có lý đúng quy định của pháp luật về lao động. Vì thế, cần giữ nguyên các quyết định của bản án lao động sơ thẩm như đề nghị về đường lối giải quyết tranh chấp của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh được phân công tham gia phiên tòa khi giải quyết phúc thẩm vụ án.

Bởi các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào Khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ vào điểm a Khoản 1 Điều 32, điểm c Khoản 1 Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 244, Điều 271, Khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ vào Điều 13, Điều 14, Điều 15, Khoản 1, 3 và 6 Điều 42, Điều 44, Khoản 1 điều 45, Điều 179, Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ vào Luật phí và lệ phí năm 2015;

Căn cứ vào Nghị quyết 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;

Căn cứ vào Luật Thi hành án dân sự;

Tuyên xử:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Huỳnh Thị Minh C.

Giữ nguyên quyết định của Bản án lao động sơ thẩm số 891/2023/LĐ-ST, ngày 26 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân quận PN, Thành phố Hồ Chí Minh, như sau:

1. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Huỳnh Thị Minh C về việc yêu cầu bị đơn là trường CKĐ trả tiền trợ cấp thôi việc là 22.500.000 (Hai mươi hai triệu năm trăm nghìn) đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu của bà Huỳnh Thị Minh C về việc hủy Quyết định số 676/QĐ-CKD, ngày 28/11/2022 về việc cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ của Trường CKĐ.

3. Không chấp nhận yêu cầu của bà Huỳnh Thị Minh C về việc yêu cầu Trường CKĐ nhận bà Huỳnh Thị Minh C trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 38/HĐLĐ-CKĐ ngày 01/6/2020; phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà Huỳnh Thị Minh C không được làm việc; phải trả tiền lương theo Hợp đồng lao động trong những ngày bà Huỳnh Thị Minh C không được làm việc tính đến ngày 26/9/2023 là 58.846.153 (Năm mươi tám triệu tám trăm bốn mươi sáu nghìn một trăm năm mươi ba) đồng; phải trả thêm cho bà Huỳnh Thị Minh C một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là 12.000.000 (Mười hai triệu) đồng; phải trả tiền bồi thường thêm cho bà Huỳnh Thị Minh C nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là 12.000.000 (Mười hai triệu) đồng.

4. Không chấp nhận yêu cầu của bà Huỳnh Thị Minh C yêu cầu Trường CKĐ bồi thường tổn thất tinh thần vì sức khỏe bị xâm phạm do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 90.000.000 (Chín mươi triệu) đồng.

5. Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm:
Bà Huỳnh Thị Minh C không phải chịu án phí.
Trường CKĐ không phải chịu án phí.

Án xử phúc thẩm có hiệu lực pháp luật thi hành ngay sau khi tuyên án.

CÁC THẨM PHÁN

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

Nguyễn Tiến Dũng Lê Thị Hoàng Hoa

Đỗ Giang