

**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: 477/2020/LĐ-PT

Ngày: 08/6/2020

V/v: Tranh chấp hợp đồng thuê việc

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 Nguyễn Tiến Dũng

Các Thẩm phán: Bà Phan Thị Út

Bà Lê Thị Hoàng Hoa

- Thư ký phiên tòa: Ông Trịnh Tiến Thịnh, 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.

Trong ngày 08/6/2020 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh số 131 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 19/2020/TLPT-LĐ ngày 05 tháng 02 năm 2020 về việc “Tranh chấp về hợp đồng thuê việc”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 19/2019/LĐ-ST ngày 29/11/2019 Tòa án nhân dân huyện C, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 2870/2020/QĐPT-LĐ ngày 01/6/2020, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Nguyễn Văn S, sinh năm 1972

Địa chỉ: Số 201/5, đường I, phường M, thành phố R, tỉnh T.

- Bị đơn: Công ty V

Trụ sở: Số 30, đường C, phường C, quận Đ, thành phố Hồ Chí Minh

Người đại diện theo pháp luật: Ông Đỗ Thới T - Chức vụ: Giám đốc.

Địa chỉ: Số 187 Bis, đường I, Phường D, Quận C, thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Hoàng Võ Minh T1, Bà Phạm Thị Thanh N.

Địa chỉ: Số 185, tầng 3, đường B, phường G, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư Lê Trọng T2 - Công ty Luật L và Các Cộng Sự thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; (Theo thư chỉ định ngày 28/11/2019 của ông Hoàng Võ Minh T1).

– *Người kháng cáo:* Ông Nguyễn Văn S là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo nội dung đơn khởi kiện ngày 20/5/2019 và các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Nguyễn Văn S trình bày:

Vào ngày 16/4/2018, ông vào làm việc cho Công ty V (viết tắt là Công ty V) theo thư tuyển dụng thử việc ngày 10/4/2018; công việc là phụ trách kỹ thuật và sản xuất; thỏa thuận lương là 25.000.000đ/tháng; được hưởng phụ cấp ăn trưa là 620.000đ/tháng; Bảo hiểm y tế và Bảo hiểm xã hội: Sau thời gian thử việc công ty đóng Bảo hiểm y tế và Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn cho ông là 32,5% trên mức lương cơ bản; thời gian làm việc ngày 08 giờ từ thứ 02 đến thứ sáu, riêng thứ bảy làm 04 giờ vào buổi sáng; phương tiện đi lại tự túc; thời hạn thử việc: 60 ngày, từ ngày 16/4/2018 đến 16/6/2018; thỏa thuận thời hạn hợp đồng 01 năm và hợp đồng lao động chỉ được thực hiện sau thời gian thử việc; phép năm 12 ngày/năm sau thời gian thử việc.

Quá trình thử việc, ông luôn thực hiện nhiệm vụ được giao và theo quy định của pháp luật về lao động. Theo quy định của pháp luật thì trong thời hạn 03 ngày trước khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động kết quả công việc làm thử, trường hợp công việc đạt yêu cầu thì khi kết thúc thời gian thử việc, người lao động phải giao kết ngay hợp đồng lao động với người lao động. Nhưng đến 22 giờ ngày 17/6/2018, ông nhận được email của ông Đỗ Thới T là lãnh đạo công ty với nội dung ông có thể chấm dứt làm việc với công ty từ ngày 18/6/2018, các công việc và thủ tục hành chính bộ phận nhân sự và kế toán thực hiện từ ngày 18/6/2018 đến ngày 30/6/2018.

Sau khi nhận thư điện tử của ông T yêu cầu chấm dứt thời gian thử việc, ông đã nhiều lần liên hệ, gọi thư điện tử cho ông T yêu cầu cho ông biết lý do vì sao chấm dứt thử việc với ông và ông chờ đợi ý kiến chính thức của Công ty để được nhận trở lại làm việc. Ông nhận thấy, Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông không đúng. Nay ông khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty V: Trả tiền lương cho ông từ ngày 18/6/2018 đến 18/6/2019 là 12 tháng với số tiền là 12 tháng x 25.000.000đ = 300.000.000đ; bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 25.000.000đ x 2 = 50.000.000đ; đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn đến hết tháng 6/2019 cho ông là 25.000.000đ x 12 tháng x 21,5% = 64.500.000đ. Tổng cộng số tiền ông yêu cầu là 414.500.000đ và yêu cầu Công ty V nhận ông trở lại làm việc.

Tài liệu chứng cứ mà nguyên đơn đã nộp tại Tòa án để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình: Đơn khởi kiện, bản tự khai; Thư tuyển dụng ngày 10/4/2018 (photo); 02 đơn đề nghị hòa giải tranh chấp lao động ngày 08/3/2019 và 06/4/2019; Biên bản hòa giải khiếu nại tranh chấp, Bản photo chứng từ trả lương; 10 bản photo Email ông S gửi ông T từ ngày 30/7/2018 đến 25/11/2018.

Bị đơn Công ty V có tổ chức được ủy quyền là Công ty Luật L và Các Cộng Sự, theo nội dung các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án thể hiện: Vào ngày

10/4/2018, Công ty V có ký với ông S thư tuyển dụng thử việc, chi tiết các thỏa thuận trong thư như ông S trình bày là đúng. Trong quá trình thử việc tại công ty, ông S đã nhiều lần không hoàn thành tốt công việc (chi tiết theo như các nội dung trình bày và tài liệu chứng cứ mà công ty đã cung cấp cho Tòa án). Trước yêu cầu khởi kiện của ông S, bị đơn không đồng ý và cho rằng yêu cầu của ông S không có cơ sở. Bởi vì, Công ty V với tư cách là người sử dụng lao động có quyền từ chối giao kết hợp đồng lao động với ông S sau khi hết thời gian thử việc nếu Công ty nhận thấy người lao động không đáp ứng được yêu cầu công việc. Ông S đã nhiều lần không hoàn thành đầy đủ, chính xác các công việc và có sai sót về mặt kỹ thuật trong các bản vẽ, dẫn đến không đáp ứng yêu cầu công việc của Công ty. Do đó, Công ty V quyết định chấm dứt thời gian thử việc với ông S là hoàn toàn hợp lý. Theo thỏa thuận giữa các bên thì thời gian thử việc từ 16/4/2018 đến 16/6/2018, tuy nhiên vào khoảng thời gian này thì ông T đang bận công tác nước ngoài, nên đến ngày 17/6/2018, ông T mới gửi thư (email) thông báo chấm dứt thời gian thử việc với ông S. Công ty cho rằng việc thông báo trễ ông S 01 ngày sau khi chấm dứt hợp đồng thử việc với ông S vẫn không làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của ông S. Bởi vì, ngày làm việc cuối cùng là ngày 16/6/2018 (thứ bảy), đến ngày 17/6/2018 (chủ nhật) ông T gửi thư thông báo. Kể từ ngày 16/6/2018, ông S đã dừng mọi công việc ở Công ty và cũng không còn thực hiện nghĩa vụ nào đối với công ty. Theo như quy định của pháp luật, hết thời gian thử việc Công ty phải có trách nhiệm thông báo cho ông S kết quả công việc làm thử, trường hợp công việc đạt yêu cầu thì khi kết thúc thời gian thử việc, Công ty phải giao kết ngay hợp đồng lao động với Ông S. Công ty thừa nhận có sai sót là đã thông báo trễ cho ông S so với quy định. Điều này không có nghĩa, nếu quá thời hạn 03 ngày trên mà Công ty chưa thông báo thì hợp đồng thử việc giữa các bên đương nhiên chuyển sang hợp đồng lao động. Giữa ông S và Công ty không tồn tại hợp đồng lao động nên việc ông S yêu cầu các khoản bồi thường trên do Công ty chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là không hợp lý. Công ty luôn tạo điều kiện và môi trường làm việc cho người lao động, cụ thể là theo quy định của pháp luật, trong thời gian thử việc không có chế độ nghỉ phép, tuy nhiên công ty vẫn cho ông S được nghỉ 02 ngày để giải quyết việc gia đình. Theo như ý chí của người đại diện theo pháp luật bị đơn là ông T, đã thông báo chấm dứt thời gian thử việc với ông S và sẽ không ký hợp đồng lao động với ông S, nên yêu cầu của ông S là đề nghị Công ty nhận ông trở lại làm việc là không thỏa đáng.

Trong quá trình giải quyết vụ án, phía bị đơn có thiện chí hỗ trợ cho ông S số tiền 01 tháng lương là 25.000.000đ, tuy nhiên tại phiên tòa sơ thẩm phía bị đơn thay đổi ý kiến là không đồng ý hỗ trợ số tiền trên cho ông S nữa; yêu cầu Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông S.

Tài liệu chứng cứ mà bị đơn đã nộp tại Tòa án để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình: Bản trình bày ý kiến; thư tuyển dụng ngày 10/4/2018; Email của ông T gửi ông S ngày 17/6/2018; T gửi ông S ngày 02/5/2018; Email trao đổi công việc giữa ông S với bà N1 các ngày: 01/6/2018, 29/5/2018, 24/5/2018, 23/5/2018, 23/5/2018, 07/6/2018, 13/6/2018; Hồ sơ xin việc của ông S gửi ngày 09/10/2018; Giấy ủy quyền.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 19/2019/LĐ-ST ngày 29/11/2019 của Tòa án nhân dân Huyện C, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

- Căn cứ vào khoản 5 Điều 32, điểm đ khoản 1 Điều 40 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Điều 26, 27, 41, 42 Bộ luật lao động năm 2012 và Điều 7 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015;

- Căn cứ Luật phí và Lệ phí số 97/2015/QH13 ngày 25/11/2015 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội;

- Căn cứ Điều 6, Điều 7, Điều 26, Điều 30, Điều 31 và Điều 32 của Luật thi hành án dân sự (đã sửa đổi bổ sung năm 2014).

Tuyên xử:

- Bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Văn S về việc yêu cầu Công ty V trả số tiền tổng cộng là 414.500.000đ (bốn trăm mười bốn triệu năm trăm nghìn đồng) (gồm: trả 12 tháng tiền lương là 300.000.000đ; bồi thường 02 tháng tiền lương do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 50.000.000đ; trả tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn là 64.500.000đ).

- Bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Văn S về việc yêu cầu Công ty V phải nhận ông trở lại làm việc.

- Về án phí lao động sơ thẩm: Ông Nguyễn Văn S được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm.

- Về quyền kháng cáo: Các đương sự có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Ngày 09/12/2019, nguyên đơn là ông Nguyễn Văn S nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn là ông Nguyễn Văn S tự nguyện rút yêu cầu khởi kiện về việc buộc công ty phải nhận trở lại làm việc; Rút yêu cầu công ty trả tiền Bảo hiểm xã hội; Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp và được bị đơn đồng ý.

Nguyên đơn là ông Nguyễn Văn S vẫn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm và cho rằng cấp sơ thẩm giải quyết vụ án chưa đúng, không đảm bảo quyền lợi cho ông. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa toàn bộ bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện còn lại của nguyên đơn.

Ông Nguyễn Văn S cho rằng công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông trái pháp luật từ ngày 18/6/2018 nên yêu cầu bị đơn phải bồi thường tiền lương những ngày ông S không được làm việc từ ngày 18/6/2018 cho đến ngày 18/6/2019 số tiền là 300.000.000 đồng; bồi thường hai tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với mức lương là 25.000.000 đồng/tháng, số tiền là 50.000.000 đồng. Bởi lẽ sau khi hết thời gian thử việc 60 ngày ông S vẫn làm việc cho công ty nên hợp đồng lao động

giữa ông với công ty được xác lập như thư mời nhận việc nhưng công ty không ký hợp đồng lao động với ông.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện bị đơn Công ty V xác định không kháng cáo án sơ thẩm. Với kháng cáo của nguyên đơn, Công ty không đồng ý và cho rằng phía công ty với ông S chưa giao kết hợp đồng lao động nên không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông S. Quá trình 2 bên thực hiện quan hệ lao động chỉ là thử việc, ông S không đạt yêu cầu của công ty nên chấm dứt thử việc sau khi hết thời hạn thử việc giữa hai bên. Do đó không đồng ý yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử bác kháng cáo giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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

- Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký và các bên đương sự chấp hành đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

- Về nội dung: Đơn kháng cáo của nguyên đơn trong hạn luật quy định nên được xem xét theo trình tự phúc thẩm.

- Tại phiên tòa phúc thẩm, ông S rút yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty V phải nhận ông S trở lại làm việc; trả tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp. Việc rút yêu cầu khởi kiện nêu trên được sự đồng ý của bị đơn nên đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ Điều 299 Bộ luật Tố tụng dân sự hủy một phần bản án sơ thẩm, đình chỉ giải quyết một phần vụ án đối với yêu cầu buộc Công ty V phải nhận ông S trở lại làm việc; trả tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp.

- Về yêu cầu kháng cáo: Công ty và ông S chỉ kết thúc thử việc, chưa có quan hệ hợp đồng lao động nên cấp sơ thẩm xử là có căn cứ, do đó không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của ông S, giữ nguyên án sơ thẩm về phần này.

Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, sửa án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

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

[1] Ngày 29/11/2019 Tòa án nhân dân Huyện C, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm và tuyên án vụ án. Ngày 09/12/2019 nguyên đơn là ông Nguyễn Văn S kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm là còn trong thời hạn theo quy định tại Điều 272, 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Do đó, đơn kháng cáo của ông Nguyễn Văn S được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Xét tại phiên tòa phúc thẩm, ông Nguyễn Văn S rút lại yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty V phải nhận trở lại làm việc; yêu cầu Công ty V trả tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp. Việc rút một phần yêu cầu khởi kiện của ông S được sự đồng ý của bị đơn là Công ty V. Do đó, Hội đồng xét xử căn cứ

Điều 299 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 hủy một phần bản án sơ thẩm, đình chỉ giải quyết một phần vụ án đối với yêu cầu buộc Công ty V phải nhận ông S trở lại làm việc; trả tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp.

[3] Xét kháng cáo của ông S về việc cho rằng giữa ông S với Công ty V đã xác lập hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc:

- Căn cứ thư tuyển dụng ngày 10/4/2018 của Công ty V; Căn cứ lời khai thừa nhận của các đương sự và chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, xác định ông Nguyễn Văn S với Công ty V có giao kết thử việc và thực hiện thử việc từ ngày 16/4/2018, thời gian là 60 ngày (không ghi rõ thời gian kết thúc) là đúng theo quy định tại Điều 26 và khoản 1 Điều 27 Bộ luật lao động năm 2012.

- Căn cứ các tài liệu, chứng cứ và lời khai của các bên đương sự có trong hồ sơ vụ án và tại phiên tòa thì ông S và Công ty V xác nhận trong thời gian thử việc ông S có nghỉ 02 ngày làm việc.

- Căn cứ lời thừa nhận của các bên đương sự xác định ngày 16/6/2018 là ngày thứ bảy và theo quy định thì công ty chỉ làm việc $\frac{1}{2}$ ngày vào buổi sáng. Các bên xác nhận tối ngày 17/6/2018 là ngày chủ nhật (ngày nghỉ của công ty), ông S có nhận thư điện tử từ giám đốc Công ty V về việc thông báo chấm dứt thử việc. Ngày 18/6/2018, ông S vào công ty bàn giao công việc, máy tính và ra về không làm việc từ ngày 18/6/2018, không có chứng cứ là không đồng ý với việc chấm dứt thử việc của công ty đối với ông S.

Xét theo quy định tại Khoản 1 Điều 29 Bộ luật lao động có quy định “Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động” và tại khoản 1 Điều 7 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ thì “Trong thời hạn 03 ngày trước khi kết thúc thời gian thử việc đối với người lao động làm công việc có thời gian thử việc quy định tại Khoản 1 và 2 Điều 27 của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động kết quả công việc người lao động đã làm thử; trường hợp công việc làm thử đạt yêu cầu thì khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải giao kết ngay hợp đồng lao động với người lao động”.

Xét chứng cứ có trong hồ sơ vụ án thì thời gian ông S thử việc đủ 60 ngày phải xác định là hết ngày 16/6/2018. Như vậy ngày 17/6/2018 là ngày chủ nhật (ngày nghỉ của công ty), Công ty V thông báo và chấm dứt thử việc với ông S vào ngày 18/6/2018 là đủ và đúng thời gian theo quy định tại Điều 27 và Điều 29 Bộ luật lao động để kết thúc thời gian thử việc. Ông S cũng không làm việc tại công ty thêm 01 ngày nào khác tính từ ngày 18/6/2018 và đồng ý bàn giao công việc, tài sản phục vụ công việc cho công ty. Trong trường hợp này, phía Công ty V không thông báo kết quả công việc người lao động đã làm thử là có vi phạm, tuy nhiên ngay sau khi hết thời gian thử việc phía công ty đã có thông báo kết thúc thời gian thử việc và không giao kết hợp đồng lao động với ông S, đồng thời ông S cũng không làm việc cho công ty sau khi nhận thông báo này. Như vậy, ông S không tiếp tục làm việc cho công ty sau khi hết thời gian thử việc nên giữa ông S với công ty chưa xác lập quan hệ hợp đồng lao động, phía công ty không phải bồi thường như lập luận và yêu cầu

của ông S. Cấp sơ thẩm đã đánh giá chứng cứ, nhận định và áp dụng pháp luật không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông S là có căn cứ, đúng pháp luật. Do đó, không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của ông S về việc buộc Công ty V trả cho ông S 12 tháng tiền lương là 300.000.000đ; bồi thường 02 tháng tiền lương do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 50.000.000đ.

[4] Về án phí: Ông S được miễn nộp tiền án phí lao động phúc thẩm.

Từ những phân tích nhận định trên và đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa, Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Nguyễn Văn S. Đối với việc rút lại một phần yêu cầu khởi kiện của ông S là tự nguyện, được phía bị đơn đồng ý nên Hội đồng xét xử sửa án sơ thẩm, đình chỉ giải quyết một phần yêu cầu khởi kiện đã rút của ông S.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ vào:

- Khoản 3 Điều 289; Điều 293; Điều 299; khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

- Điều 26, 27, 41, 42 Bộ luật lao động năm 2012 và Điều 7 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015;

- Luật phí và Lệ phí số 97/2015/QH13 ngày 25/11/2015 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội;

- Điều 6, Điều 7, Điều 26, Điều 30, Điều 31 và Điều 32 của Luật thi hành án dân sự (đã sửa đổi bổ sung năm 2014).

Tuyên xử: Sửa án sơ thẩm.

- Hủy một phần bản án sơ thẩm số 19/2019/LĐ-ST ngày 29/11/2019 của Tòa án nhân dân huyện C, Thành phố Hồ Chí Minh, đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Văn S về việc buộc Công ty V phải nhận ông Nguyễn Văn S trở lại làm việc; trả tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp.

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Văn S về việc yêu cầu Công ty V trả số tiền 12 tháng tiền lương là 300.000.000đ; bồi thường 02 tháng tiền lương do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 50.000.000đ.

- Về án phí lao động sơ thẩm: Ông Nguyễn Văn S được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm.

- Về án phí lao động phúc thẩm: Ông Nguyễn Văn S được miễn nộp tiền 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, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, Điều 7, 7a và Điều 9 Luật Thi hành án Dân sự; thời hiệu thi hành án được 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 Tp.HCM);
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao (Tại Tp.HCM);
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Thi hành án dân sự huyện C;
- Tòa án nhân dân huyện C;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Nguyễn Tiến Dũng