

**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: 613/2023/LĐ-PT

Ngày: 29-5-2023

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 Châu Kim Anh

Các Thẩm phán: Ông Bùi Liên Minh

Ông Nguyễn Tiến Dũng

- Thư ký phiên tòa: Ông Lê Thành Đạt - 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: Ông Nguyễn Bá Liệu – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 18 và ngày 29 tháng 5 năm 2023 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 21/2023/TLPT-LĐ ngày 09 tháng 3 năm 2023, về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 55/2022/LĐ-ST ngày 23 tháng 12 năm 2022 của Tòa án nhân dân huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1461/2023/QĐ – PT ngày 03/4/2023 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 5012/2023/QĐ-PT ngày 24/4/2023 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà **Nguyễn Thị T**, sinh năm 1984.

Địa chỉ thường trú: **Ấp A, xã B, huyện T, tỉnh Vĩnh Long;**

Địa chỉ nơi ở: **Số E, đường P, ấp T, xã B, huyện H, Thành phố Hồ Chí Minh.**

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Bà **Đoàn Thị Hồng L**, ông **Nguyễn Thanh T1** và ông **Đinh Ngọc A**, Luật sư thuộc **Công ty L3** và Cộng sự, **Đoàn Luật sư Thành phố H.**

Địa chỉ: **Số B, đường H, Phường A, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.**

- Bị đơn: **Công ty TNHH L3**;

Địa chỉ trụ sở: **Tầng I, tòa nhà M, Số B, đường C, Phường A, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.**

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn:

+ Ông **Carl Mats Rickard N** - Chức danh: Tổng Giám đốc

+ Ông **Paulo Jorge Henriques M** - Chức danh: Phó Tổng giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông **Nguyễn Hoàng L1**, sinh năm 1982 và/hoặc ông **Nguyễn Đức V**, sinh năm 1976;

Địa chỉ: **Số D, đường D, Phường F, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.**

(Theo Giấy ủy quyền số 25022022/GUQ-VBVN ngày 25/02/2022).

- Người kháng cáo: Bà **Nguyễn Thị T**

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo Đơn khởi kiện đề ngày 02/01/2022, Đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện ngày 01/8/2022 và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn trình bày: Nguyên đơn làm việc tại **Công ty TNHH L3** (gọi tắt là Công ty) theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ ngày 01/01/2014, vị trí: thành hình, mức lương: 5.474.872đồng/tháng. Ngày 24/7/2021, Công ty ra thông báo cho toàn bộ người lao động tạm nghỉ việc từ ngày 01/8/2021 cho đến khi có thông báo mới, để phòng chống dịch bệnh Covid-19 của cơ quan Nhà nước, do cơ sở hạ tầng không đáp ứng việc vừa sản xuất vừa cách ly tại chỗ. Ngày 02/11/2021, nguyên đơn nhận được Thông báo số 112/TB-VGB2021 đề ngày 23/8/2021 kèm Quyết định số 202109107/QDTV đề ngày 10/10/2021, về việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 10/10/2021, theo điểm c khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019. Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động này là trái pháp luật, vi phạm thời hạn báo trước, cụ thể: Nguyên đơn nhận được Quyết định ngày 10/10/2021 vào ngày 02/11/2021; Công ty cho bà nghỉ việc nhưng bố trí cho nhiều lao động quay trở lại làm việc, tuyển thêm nhiều lao động mới. Nay nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Công ty phải: Thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 01/8/2021 đến ngày 30/8/2022 là 65.698.464đồng, bồi thường 02 tháng tiền lương là 10.949.744đồng, thanh toán tiền vi phạm thời hạn báo trước là 9.475.740đồng, tổng cộng là 86.123.948đồng, truy đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/8/2021 đến ngày 30/8/2022 theo quy định.

*Tại bản tự khai đề ngày 15/6/2022 và trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn là **Công ty TNHH L3**, có người đại diện theo ủy quyền là ông **Nguyễn Hoàng L1** trình bày:* Nguyên đơn là công nhân làm việc tại Công ty theo hợp đồng không

xác định thời hạn, mức lương chính theo hợp đồng là 2.890.000đồng/tháng, vị trí công việc là công nhân, khâu thành hình. Theo yêu cầu phòng chống dịch Covid-19 của Cơ quan nhà nước có thẩm quyền, Công ty buộc phải giảm hoạt động sản xuất xuống còn 50% từ tháng 5/2021, và ngừng hoàn toàn từ ngày 15/7/2021 do không đáp ứng được điều kiện vừa sản xuất vừa phòng chống dịch, đến ngày 24/7/2021 Công ty phải ký với người lao động biên bản thỏa thuận tạm nghỉ không lương kể từ ngày 01/8/2021, hỗ trợ người lao động theo mức lương tối thiểu vùng. Do Công ty bị hủy hết đơn hàng cũ, không có đơn hàng mới nên rơi vào tình trạng phá sản. Vì vậy, Công ty buộc phải ra thông báo chung ngày 23/8/2021 để chấm dứt hợp đồng đối với toàn bộ các vị trí liên quan đến sản xuất kể từ ngày 22/9/2021 đối với hợp đồng có thời hạn, và kể từ ngày 10/10/2021 đối với hợp đồng không xác định thời hạn, tổng cộng 255/275 lao động, và có thông báo đến từng lao động cùng ngày 23/8/2021, cụ thể nguyên đơn là Thông báo số 112/TB-VGB2021. Ngày 10/10/2021, Công ty có Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với từng công nhân, nguyên đơn là theo Quyết định số 202109107/QĐTV và Thông báo ngày 11/10/2021 điều chỉnh nội dung quyết định do có sai sót về nội dung. Thời điểm này, Thành phố Hồ Chí Minh đang tiếp tục giãn cách xã hội toàn thành phố nên các văn bản liên quan được đăng trên trang Skype nội bộ “VB OFFICE” và Zalo “Locvagabond” mà nguyên đơn là thành viên; niêm yết trước cổng trụ sở công ty, và nguyên đơn biết rõ các thông tin từ cuối tháng 8/2021 theo nội dung đơn khiếu nại ngày 02/11/2021. Nguyên đơn đã nhận đủ quyền lợi, ký nhận đủ hồ sơ nghỉ việc, sổ bảo hiểm xã hội. Công ty buộc phải đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với toàn bộ lao động ở các vị trí trực tiếp sản xuất do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, trong đó có nguyên đơn là bất khả kháng, và đã tuân thủ đúng các quy định của pháp luật, giải quyết đầy đủ chế độ cho người lao động, hoàn tất hồ sơ để người lao động hưởng đầy đủ các chính sách của nhà nước. Nay Công ty không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

Nguyên đơn yêu cầu Công ty phải thanh toán tổng số tiền 200.583.277đồng theo mức lương 8.684.994đồng/tháng, gồm tiền lương của những ngày không được làm việc tính từ ngày 01/10/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm là 129.272.795đồng [(14 tháng x 8.684.994đồng) + 8.684.994đồng/26 x 23 ngày], bồi thường 02 tháng tiền lương là 17.369.988đồng (8.684.994đồng x 2 tháng), thanh toán tiền vi phạm thời hạn báo trước là 15.031.720đồng (8.684.994đồng/26 x 45 ngày), truy nộp tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/10/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm theo quy định của pháp luật là 38.908.773đồng (8.684.994 đồng x 32% x 15 tháng).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn là Luật sư **Đinh Ngọc A** trình bày ý kiến: Nguyên đơn và **Công tL3** ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ ngày 01/01/2014, mức lương theo bảng chi tiết lương từ tháng 4 đến tháng 9 năm 2021 là 8.684.994 đồng/tháng. Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái quy định của pháp luật, vì: Không có căn cứ chứng minh đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc, cạn kiệt nguyên liệu sản xuất, bị hủy hợp đồng, kết quả sản xuất kinh doanh bị giảm sút; không chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng; không sử dụng các chính sách hỗ trợ của Nhà nước; không xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động, không thông báo đến Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; thông báo về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ngày 23/8/2021, quyết định cho nghỉ việc ngày 10/10/2021 nhưng đến ngày 02/11/2021 mới giao cho nguyên đơn là vi phạm thời hạn báo trước, việc đăng thông báo trên group Skype “VB OFFICE”, trên **Zalo** “Locvagabond” là không tuân thủ đúng quy định pháp luật, nguyên đơn không biết; các văn bản liên quan do bà **Lê Thị Huyền T2** ký là không đủ thẩm quyền nên không có hiệu lực pháp luật; Công ty cho rằng gặp khó khăn, lâm vào tình trạng phá sản nhưng lại ký hợp đồng thuê văn phòng mới với giá thuê 96.000.000đồng/tháng trong 02 năm là có dấu hiệu trốn tránh việc thực hiện các nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Qua đó, có đủ căn cứ chứng minh Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày ý kiến: Bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn đúng quy định của pháp luật. Không chỉ thông báo về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, mà tất cả biên bản họp, thông báo, quyết định liên quan đến hoạt động của bị đơn từ tháng 5/2021 đều đã thông qua Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và đăng trên trang thông tin Skype nội bộ “VB OFFICE”, trên trang Zalo “Locvagabond” mà nguyên đơn là thành viên, nguyên đơn biết rất rõ các thông tin này, biết rất rõ ông **Cao Hữu L2** là Chủ tịch Công đoàn cơ sở, đồng thời văn bản được dán trước cổng trụ sở mà nguyên đơn xác định đã trực tiếp đến trụ sở của bị đơn vào tháng 10/2021. Bị đơn đã giải quyết đầy đủ quyền lợi, chế độ tối thiểu theo quy định cho nguyên đơn, trong đó có tiền lương cơ bản của tháng 8 và tháng 9 năm 2021 là 5.214.164đồng, tiền trợ cấp thôi việc 4.106.154đồng, tiền hỗ trợ phí sinh hoạt 2.300.000đồng... được chuyển vào tài khoản của nguyên đơn ngày 10/9/2021, chốt trả sổ bảo hiểm xã hội, hoàn tất hồ sơ để người lao động hưởng đầy đủ các chính sách của Nhà nước. Đặc thù sản xuất, kinh doanh của bị đơn là xuất khẩu 100%, không kinh doanh tại thị trường Việt Nam, nên khi bị hủy đơn hàng, không có đơn

hàng mới thì mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh sẽ ngừng lại, bị đơn không thuộc trường hợp được hưởng các chính sách hỗ trợ của Nhà nước, thực tế đến nay bị đơn chưa hoạt động sản xuất, kinh doanh trở lại. Vì vậy, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng với người lao động sớm là giải pháp tốt nhất cho người lao động trong điều kiện dịch bệnh như thời gian qua. Cũng cần lưu ý, trong tổng số 255 người bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chỉ có 44 người khiếu nại thì 27 người tự nguyện rút khiếu nại, còn hơn 20 người khởi kiện ra tòa trong đó có 01 người tự nguyện rút đơn, điều đó cho thấy hầu hết họ hiểu, chia sẻ khó khăn và ủng hộ cách giải quyết của bị đơn. Do đó, bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 55/2022/LĐ-ST ngày 23 tháng 12 năm 2022, Tòa án nhân dân quận huyện Hóc Môn, tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện bà **Nguyễn Thị T**, về việc yêu cầu bị đơn **Công ty TNHH L3** thanh toán tổng số tiền 200.583.277đồng, gồm tiền lương những ngày không được làm việc tính từ ngày 01/10/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm, bồi thường 02 tháng tiền lương, thanh toán tiền do vi phạm thời hạn báo trước, truy nộp tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/10/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và thời hạn kháng cáo. Ngày 23/12/2022, nguyên đơn có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Các bên không tự thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án.

Nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn đề nghị sửa án sơ thẩm với các lý do: Công ty không được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động đang được nghỉ không lương từ 01/8/2021 theo yêu cầu của Công ty; Công ty chưa dùng mọi biện pháp khắc phục trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; trình tự thủ tục không đúng pháp luật như không xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động, không thông báo đến Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; hình thức thông báo không đúng quy định; vi phạm thời hạn báo trước; Công ty thực hiện trả nhà xưởng, thuê mới trụ sở văn phòng là hoàn toàn không có dấu hiệu phá sản.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn không đồng ý với yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, đảm bảo cho các đương sự có các quyền và nghĩa vụ theo quy định; gửi các Quyết định, Thông báo cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự đầy đủ, đúng thời hạn. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Đề nghị không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Riêng phần Quyết định của bản án không tuyên đối với việc tuyên bố đơn phương chấm dứt hợp đồng là trái pháp luật hay không, nhưng giải quyết hậu quả của yêu cầu này là có thiếu sót trong việc tuyên án đề nghị Hội đồng xét xử điều chỉnh cho đầy đủ đúng quy định.

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 phúc thẩm nhận định:

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn được làm trong thời hạn luật định phù hợp với quy định tại Điều 271; Điều 272; Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, tranh chấp không thuộc trường hợp phải đóng tạm ứng án phí theo quy định pháp luật nên được chấp nhận về hình thức.

[2] Về nội dung: Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn yêu cầu tuyên bố Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, với các lý do:

[2.1] Công ty không được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động đang được nghỉ không lương từ ngày 01/8/2021 theo yêu cầu của Công ty. Hội đồng xét xử xét thấy: Căn cứ Bản luận cứ của Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn có nội dung: Quyết định số HS012021 về việc tiếp tục tạm dừng sản xuất đến hết ngày 31/8/2021 hoặc đến khi có thông báo mới, nguyên đơn thừa nhận ngày 02/9/2021 đã nhận được tin nhắn SMS từ Giám đốc văn phòng Công ty với nội dung đầy đủ: “... vậy nên tôi rất mong anh chị đồng ý thỏa thuận tạm hoãn thực hiện công việc, nghỉ việc không lương bắt đầu từ ngày 01/8/2021. Tin nhắn này và và tin nhắn xác nhận của anh chị sẽ thay thế chữ ký ...do những giới hạn vật lý do dịch **C** – 19 gây ra. Nếu anh chị đồng ý trường hợp nghỉ không lương thì nhắn xác nhận đồng ý” và nguyên đơn đã trả lời chấp nhận với nội dung trên. Căn cứ trình bày của nguyên đơn tại phiên tòa xác định việc nghỉ không lương đến hết ngày 30/9/2021 là do yêu cầu của bị đơn được nguyên đơn đồng ý. Cần xác định nguyên đơn đang nghỉ việc do dịch bệnh là có thỏa thuận giữa hai bên. Đủ cơ sở xác định không thuộc trường hợp “người lao động đang nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng và trường hợp nghỉ khác được người sử dụng đồng ý” như trình bày của luật sư.

[2.2] Công ty chưa dùng mọi biện pháp khắc phục trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; trình tự thủ tục không đúng pháp luật như không xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động, không thông báo đến Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Hội đồng xét xử xét thấy: Căn cứ nhận định nêu trên thì Công ty và nguyên đơn đã thỏa thuận tạm ngừng việc không hưởng lương do dịch bệnh, là một trong những biện pháp khắc phục khó khăn của Công ty đã thực hiện do “*dịch bệnh nguy hiểm.... nhưng buộc phải giảm chỗ làm việc*” mà không thuộc trường hợp buộc phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động, không phải thông báo đến Ủy ban nhân dân cấp tỉnh như trình bày của luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn.

[2.3] Xét hình thức của thông báo: Tại Bản khai ngày 15/6/2022, luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn nêu Công ty đã đăng tin trên mạng xã hội Skype mang tên VB Office và Chủ tịch Công đoàn đăng trên mạng xã hội Zalo mang tên “Locvagabond; dán thông báo trên bảng tin tại Công ty” là không đúng về hình thức; mạng xã hội Zalo, Skype không phải là kênh thông tin hợp pháp, nên việc thông tin nêu trên không có giá trị như văn bản là mâu thuẫn với trình bày của nguyên đơn nêu tại Đơn khiếu nại đề ngày 02/11/2021 gửi Công ty có nêu “*nếu vì lý do giãn cách thì Công ty có rất nhiều cách để thông báo đơn phương chấm dứt hợp đồng cho tôi như điện thoại, Zalo, Email, thư...nhưng Công ty không thực hiện*”. Mặt khác, căn cứ quy định tại Điều 39 Bộ luật Lao động năm 2019 thì việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật không căn cứ Điều 45 Bộ luật Lao động năm 2019 làm cơ sở để xem xét. Việc thông báo thông qua các phương tiện mạng xã hội Zalo, Skype nêu trên tại thời điểm dịch bệnh được xem là phù hợp với thực tiễn khách quan, được tất cả mọi người công nhận để áp dụng. Do đó, cần xác định bị đơn đã thông báo trước cho nguyên đơn đảm bảo ít nhất 45 ngày theo quy định theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019.

[2.4] Đối với căn cứ “Vi phạm thời hạn báo trước”: Hội đồng xét xử xét thấy tại Đơn khiếu nại ngày 02/11/2021, do nguyên đơn nộp có nội dung “*xác định từ giữa tháng 8/2021, thông qua đồng nghiệp, bà biết thông tin bị đơn cho bà và nhiều lao động khác nghỉ việc*” là phù hợp với nội dung trình bày của bị đơn, về việc đã đăng thông báo trên trang Skype có tên “VB OFFICE” và trên trang Zalo có tên “Locvagabond” mà nguyên đơn là thành viên, niêm yết thông báo trước công trụ sở; phù hợp với việc phía bị đơn sử dụng trang Skype có tên “VB OFFICE” và trang Zalo có tên “Locvagabond” để thông tin, trao đổi các vấn đề liên quan với người lao động trong thời gian xảy ra dịch bệnh; phù hợp với tình hình thực tế Thành phố Hồ Chí Minh đang giãn cách toàn xã hội để phòng chống dịch Covid-19 theo yêu cầu của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền; phù hợp với việc ngày

10/9/2021 bị đơn đã chuyển vào tài khoản của nguyên đơn tiền lương cơ bản của tháng 8 và tháng 9 năm 2021 là 5.214.164đồng, tiền trợ cấp thôi việc là 4.106.154đồng, tiền hỗ trợ phí sinh hoạt là 2.300.000đồng và các khoản tiền khác. Tại phiên tòa, nguyên đơn xác nhận đã nhận các khoản tiền nêu trên qua tài khoản, mặc dù không nhớ chính xác thời gian nhận nhưng khẳng định ngày bị đơn chuyển khoản tiền lương cho là ngày 10 hàng tháng, trong khi nguyên đơn đã thừa nhận đã tạm nghỉ không hưởng lương từ ngày 01/8/2021, cần xác định nguyên đơn đã biết rõ nội dung các khoản tiền đã nhận. Như vậy, có đủ cơ sở xác định thông báo về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động, và thông báo số 112/TB-VB2021 ngày 23/8/2021 đã được thông báo cho nguyên đơn vào trước ngày 24/8/2021 đúng như trình bày của phía bị đơn.

[2.5] Công ty thực hiện trả nhà xưởng, thuê mới trụ sở văn phòng là hoàn toàn không có dấu hiệu phá sản. Nhận thấy Công ty xin giấy phép sản xuất giày da xuất khẩu mà không tiêu thụ trong nước. Nguyên đơn được thuê làm công nhân trực tiếp gia công, sản xuất với nhiệm vụ “thành hình”. Do đó, việc Công ty trả nhà xưởng, thuê văn phòng làm việc để tiếp tục thực hiện các công việc tồn đọng không làm căn cứ cho rằng Công ty vẫn đang có khả năng tiếp tục đáp ứng việc làm cho người lao động như trình bày của luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn và không đưa ra được chứng cứ để chứng minh Công ty vẫn đang tiếp tục tuyển công nhân mới.

[3] Từ những căn cứ nêu trên, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có cơ sở, không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn đối với yêu cầu tuyên bố Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, không chấp nhận các yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn thực hiện nghĩa vụ do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm mặc dù có nhận định và giải quyết Công ty không đơn phương hợp đồng lao động trái pháp luật nhưng chỉ tuyên hậu quả của yêu cầu theo quy định tại Điều 41 Bộ luật năm 2019 là chưa đầy đủ. Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố đề nghị bổ sung cho đầy đủ. Do đó, phải sửa án sơ thẩm để bổ sung mà không làm thay đổi nội dung và bản chất vụ án là cần thiết.

[4] Nguyên đơn thuộc trường hợp không phải chịu án phí lao động.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

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

Tuyên xử: Sửa một phần bản án lao động sơ thẩm số 55/2022/LĐ-ST ngày 23 tháng 12 năm 2022 của Tòa án nhân dân huyện Hóc Môn, không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn tuyên bố Công ty TNHH L3 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 10/10/2021 là trái pháp luật đối với bà Nguyễn Thị T. Không chấp nhận yêu cầu buộc bị đơn thanh toán tổng số tiền 200.583.277đồng, gồm tiền lương những ngày không được làm việc tính từ ngày 01/10/2021 đến ngày 23/12/2022, bồi thường 02 tháng tiền lương, thanh toán tiền do vi phạm thời hạn báo trước, truy đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/10/2021 đến ngày 23/12/2022.

2. Về án phí: Nguyên đơn được miễn nộp toàn bộ án phí lao động.

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

HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM

THẨM PHÁN

THẨM PHÁN

THẨM PHÁN
CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Bùi Liên Minh

Nguyễn Tiến Dũng

Châu Kim Anh