

**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: 858/2017/LĐ-PT

Ngày: 19/9/2017

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 Nguyễn Thị Thanh Mai

Các Thẩm phán:

Ông Bùi Liên Minh

Ông Hồ Minh Cường

- Thư ký phiên tòa: Bà Đỗ Ngọc Phương Thảo - 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 Châu Hiệp Phát – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 22 tháng 8, ngày 14 và 19 tháng 9 năm 2017 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 43/2017/TLPT-LĐ ngày 12 tháng 7 năm 2017, về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 1000/2017/LĐ-ST ngày 29/5/2017 của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1608/2017/QĐ-PT ngày 27/7/2017, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông **Nguyễn Ngọc K**, sinh năm 1963.

Địa chỉ: 189/1/5 đường số T, Phường M, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:

Luật sư **Lê Xuân T**, Văn phòng luật sư Minh Pháp, Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ: 314 Nguyễn Văn L, Phường S, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Bị đơn: Công ty G.

Địa chỉ: 334A Phan Văn T, Phường M, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn:

Ông **Lê H** - Chức vụ: Tổng giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn:

1. Ông **Trần Quốc B.**

2. Bà **Lê Thị Vân A.**

Địa chỉ liên lạc: 334A Phan Văn T, Phường M, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Theo Giấy ủy quyền số 08/GUQ-HCNS ngày 05/9/2017).

- Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:

Công ty TNHH M

Địa chỉ: Cụm công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp H, huyện T, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

Người đại diện theo pháp luật:

Ông **Nguyễn Việt C** - Chức vụ: Chủ tịch công ty.

Người đại diện theo ủy quyền:

Bà **Nguyễn Thị Ánh P** (Có đơn đề nghị Tòa án xét xử vắng mặt).

Địa chỉ liên lạc: Cụm công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp H, huyện T, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

(Theo Giấy ủy quyền số 87/TB-HCNS ngày 20/7/2017).

- Người kháng cáo: Ông Nguyễn Ngọc K – Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và trong quá trình tố tụng, nguyên đơn - ông Nguyễn Ngọc K trình bày:

Sau khi tham gia 03 đợt phỏng vấn tuyển dụng do Công ty G (gọi tắt là Công ty G) tổ chức, ngày 23/01/2013 ông đã nhận được thư mời thử việc của Công ty G. Theo nội dung thư mời, ông thử việc với vị trí Giám đốc sản xuất, thời gian thử việc 02 tháng kể từ ngày 19/02/2013, nơi làm việc là Công ty TNHH M (gọi tắt là Công ty M), mức lương thử việc là 14.950.000 đồng/tháng. Thư mời thử việc được gửi qua hộp thư điện tử, không có đóng dấu, ký tên. Từ ngày 19/02/2013 ông bắt đầu làm việc tại Công ty M theo đúng nội dung thư mời thử việc, mức lương thực nhận là 20.000.000 đồng/tháng, không ký hợp đồng lao động.

Hết thời gian thử việc, ông tiếp tục làm việc tại Công ty M nhưng Công ty G không thông báo kết quả thử việc cho ông và không ký hợp đồng lao động với ông theo quy định của pháp luật. Ngày 10/5/2013, ông được giám đốc Công ty M thông báo bằng lời nói là cho ông thôi việc và không đưa ra bất cứ lý do nào. Ông đã được nhận lương đến ngày 25/5/2013. Việc trả lương cho ông được thực hiện tại Công ty M. Ông xác định người tuyển dụng lao động, người sử dụng lao động là Công ty G không phải Công ty M. Hết thời hạn thử việc ông vẫn tiếp tục làm việc, hưởng lương nên ông trở thành lao động chính thức. Công ty G không tiếp tục ký hợp đồng lao động với ông và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật nên phải bồi thường cho ông tiền lương của những ngày không được làm việc (tính từ ngày 26/5/2013 cho đến khi Tòa xét xử vụ án) theo mức lương 20.000.000 đồng/tháng, trả tiền BHXH do Công ty G không đóng

BHXXH, mức lương tính BHXXH là 20.000.000 đồng/tháng, thời gian tính từ 26/5/2013 cho đến ngày Tòa án xét xử vụ án. Ông không yêu cầu Công ty G phải nhận ông làm việc trở lại.

Trong quá trình tố tụng, bị đơn – Công ty G có bà Lê Thị Vân Anh đại diện theo ủy quyền trình bày:

Công ty M là tổ chức có tư cách pháp nhân, thuộc sở hữu của Công ty G. Công ty G không có trách nhiệm tuyển dụng lao động, xác lập quan hệ lao động, trả lương cho người lao động làm việc cho Công ty M. Công ty G chỉ hỗ trợ các công ty thuộc sở hữu của Công ty G tổ chức tuyển dụng, xe đưa đón từ Thành phố Hồ Chí Minh đến nơi làm việc. Đối với trường hợp của ông Nguyễn Ngọc K, Công ty G không gửi thư mời thử việc cho ông K, không phân công công việc, không trả lương cho ông K và cũng không cho ông K thôi việc như ông K đã trình bày. Đơn vị sử dụng lao động đối với ông K là Công ty M và Công ty M tuyển dụng, trả lương cho ông K, Công ty M cho thôi việc không phải thông qua Công ty G. Công ty G không đồng ý đối với các yêu cầu đòi bồi thường thiệt hại của ông K.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan – Công ty TNHH M có bà Nguyễn Thị Ánh P đại diện theo ủy quyền trình bày:

Thông qua Công ty G, Công ty M đã tuyển dụng một số nhân sự trong đó có ông Nguyễn Ngọc K. Ông K làm việc tại Công ty M từ ngày 19/02/2013 đến ngày 10/5/2013, hai bên chỉ thỏa thuận bằng lời nói thời gian làm việc dưới 03 tháng nên không ký hợp đồng lao động, không đóng bảo hiểm xã hội. Công ty M trả lương tháng cho ông K là 16.000.000 đồng, tiền thưởng năng suất là 4.000.000 đồng, tiền hỗ trợ đi lại và tiền cơm là 600.000 đồng. Mặc dù ông K chỉ làm việc đến ngày 10/5/2013 nhưng Công ty M vẫn trả cho ông K trọn tháng lương. Việc Công ty M cho ông K thôi việc là do đã hết thời hạn lao động hai bên đã thỏa thuận và Công ty M không có nhu cầu sử dụng lao động đối với ông K. Tuy chủ sở hữu của Công ty M là Công ty G nhưng Công ty M là doanh nghiệp có tư cách pháp nhân, độc lập trong việc sử dụng lao động, trả lương cho người lao động. Do đó, Công ty G và ông K không có quan hệ lao động.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn bổ sung yêu cầu về việc do không muốn về làm việc tại Công ty G, yêu cầu Công ty G phải bồi thường cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương.

Bị đơn vẫn giữ nguyên ý kiến như đã trình bày.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn – Luật sư Lê Xuân Tí trình bày:

Mặc dù thư mời thử việc ngày 23/01/2013 được phát hành qua hộp thư điện tử nên không có ký tên đóng dấu nhưng thực tế ông K đã làm việc tại Công ty M theo sự điều động của Công ty G, đã hưởng lương từ ngày 19/02/2013 đến ngày 25/5/2013 nên có cơ sở chứng minh ông K được Công ty G tuyển dụng vào làm việc. Hết thời gian thử việc, ông K tiếp tục làm việc mà không nhận được thông báo nào của Công ty G, xem như Công ty G chấp nhận

ông K là lao động chính thức. Việc Công ty G đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông K không có căn cứ, không ban hành quyết định, không thông báo trước 45 ngày là trái pháp luật nên Công ty G có nghĩa vụ phải bồi thường cho ông K theo quy định của pháp luật lao động. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu của ông K.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân quận Bình Thạnh tham gia phiên tòa phát biểu:

Về tố tụng: Trong quá trình chuẩn bị xét xử, Thẩm phán đã vi phạm thời hạn gửi thông báo thụ lý cho bị đơn, không gửi thông báo thụ lý cho Viện Kiểm sát nhân dân quận Bình Thạnh và vi phạm thời hạn chuẩn bị xét xử. Tại phiên tòa, Thẩm phán và Hội thẩm nhân dân đã thực hiện đúng các quy định của pháp luật. Các đương sự đã thực hiện đúng các quyền, nghĩa vụ theo quy định của pháp luật tố tụng.

Về nội dung: Căn cứ các chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, nguyên đơn và bị đơn không có quan hệ lao động, bị đơn không phải là người sử dụng lao động nên yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không có cơ sở. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 1000/2017/LĐ-ST ngày 29 tháng 5 năm 2017 của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Áp dụng:

Điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, khoản 2 Điều 227, khoản 1 Điều 228, Điều 235, Điều 238, Điều 244, Điều 266, Điều 273, Điều 280 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Điều 6 Bộ luật lao động năm 1995 được sửa đổi, bổ sung năm 2007;

Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án năm 2009;

Tuyên xử

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn – ông Nguyễn Ngọc K về việc buộc Công ty G phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, tiền lương của những ngày không được làm việc là 960.000.000 (Chín trăm sáu mươi triệu) đồng; tiền đóng bảo hiểm xã hội là 172.800.000 (Một trăm bảy mươi hai triệu tám trăm nghìn) đồng và 02 tháng tiền lương do ông Nguyễn Ngọc K không đồng ý được nhận làm việc trở lại là 40.000.000 (Bốn mươi triệu) đồng; tổng số tiền là 1.172.800.000 (Một tỷ một trăm bảy mươi hai triệu tám trăm nghìn) đồng.

2. Ông Nguyễn Ngọc K được miễn nộp toàn bộ tiền án phí.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo và quy định về thi hành án của các đương sự.

Ngày 09/6/2017, nguyên đơn – ông Nguyễn Ngọc K nộp đơn kháng cáo bản án sơ thẩm cho rằng Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh xác định không có quan hệ lao động giữa ông và Công ty G và không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông là chưa thuyết phục, chưa phù hợp với quy định của pháp luật, vi phạm nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông. Ông kháng cáo yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn, bị đơn không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Nguyên đơn – ông Nguyễn Ngọc K giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, giữ nguyên yêu cầu kháng cáo bản án sơ thẩm. Ông cho rằng Công ty G tuyển ông vào thử việc với chức vụ giám đốc sản xuất, quản lý trực tiếp của ông là Công ty TNHH M. Thời hạn thử việc là 02 tháng từ 19/02/2013 đến ngày 19/4/2013, hết thời hạn thử việc ông vẫn tiếp tục làm việc và hưởng lương. Đến ngày 10/5/2013, Giám đốc Công ty TNHH M thông báo bằng lời nói cho ông thôi việc không lý do, ông cho rằng Công ty G đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông nên đã khởi kiện yêu cầu công ty bồi thường. Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm xác định không có quan hệ lao động giữa ông với Công ty G và không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông. Vì vậy, ông kháng cáo bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông về việc buộc Công ty G phải bồi thường do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, cụ thể phải trả cho ông tiền lương những ngày ông không được làm việc, tính từ 26/5/2013 đến ngày xét xử, theo mức lương 20.000.000 đồng/tháng. Tổng tiền lương phải trả là 960.000.000 đồng; tiền đóng bảo hiểm xã hội 172.800.000 đồng và trả 02 tháng tiền lương do ông Nguyễn Ngọc K không đồng ý trở lại Công ty làm việc 40.000.000 đồng, tổng số tiền là 1.172.800.000 đồng.

Bị đơn – Công ty G có bà Lê Thị Vân A và ông Trần Quốc B đại diện theo ủy quyền trình bày: Công ty không kháng cáo đối với bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan - Công ty TNHH M có bà Nguyễn Thị Ánh P đại diện theo ủy quyền, có đơn đề nghị Tòa án xét xử vắng mặt.

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

Qua kiểm tra việc giải quyết vụ án từ khi thụ lý đến khi xét xử:

- Thẩm phán đã tuân thủ đúng quy định Bộ luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định Bộ luật tố tụng dân sự về phiên tòa phúc thẩm.

- Các đương sự đã thực hiện quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung:

Căn cứ thư mời thử việc ngày 23/01/2013, được gửi cho ông K phát đi từ hộp thư của Công ty G, người đại diện ủy quyền của Công ty G thừa nhận Công ty G có phát đi thư mời này. Căn cứ thư mời thử việc có cơ sở xác định Công ty G có tuyển dụng ông K thử việc và điều động ông K về làm giám đốc sản xuất tại Công ty TNHH M (là Công ty con của Công ty Cổ phần Sản xuất Kinh doanh Xuất nhập khẩu Bình Thạnh), không có hợp đồng thử việc. Sau khi hết thời hạn thử việc, giữa ông K và Công ty G không ký hợp đồng lao động, ông K vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty M. Đến ngày 10/5/2013, Công ty M báo miệng cho ông K nghỉ việc và giải quyết các chế độ cho ông K. Ông K không đến Công ty G trình diện mà tự ý nghỉ việc. Đến ngày 04/3/2014, ông K làm đơn khởi kiện Công ty G cho thôi việc trái pháp luật và yêu cầu bồi thường là không có cơ sở chấp nhận. Bản án sơ thẩm nhận định Công ty G không tuyển dụng ông K nên không có quan hệ lao động là chưa khách quan. Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Nguyễn Ngọc K.

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 kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

Nguyên đơn – ông Nguyễn Ngọc K cho rằng Công ty G đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông nên ông khởi kiện yêu cầu Công ty G phải trả cho ông các khoản sau:

- Trả tiền lương những ngày ông không được làm việc tính từ ngày 26/5/2013 cho đến ngày Tòa án xét xử vụ án, theo mức lương 20.000.000 đồng/tháng;

- Trả tiền Bảo hiểm xã hội

$[(20.000.000 \text{ đồng} \times 18\%) \times 48 \text{ tháng}] = 172.800.000 \text{ đồng}.$

- Trả 02 tháng tiền lương do bị đơn không muốn nhận nguyên đơn trở lại làm việc là 40.000.000 đồng.

Tổng số tiền yêu cầu Công ty bồi thường là 1.172.800.000 đồng.

Bị đơn – Công ty G cho rằng Công ty TNHH M là tổ chức có tư cách pháp nhân, thuộc sở hữu của Công ty G.

Công ty G không tuyển dụng, xác lập quan hệ lao động, trả lương cho người lao động làm việc cho Công ty TNHH M. Công ty chỉ hỗ trợ các Công ty thuộc sở hữu của Công ty G tổ chức tuyển dụng, xe đưa đón từ Thành phố Hồ Chí Minh đến nơi làm việc. Đối với trường hợp của ông K, Công ty không gửi thư mời thử việc, không phân công việc, không trả lương cho ông K, và cũng không cho ông K thôi việc như ông K trình bày. Đơn vị sử dụng lao động đối với ông Nguyễn Ngọc K là Công ty TNHH M, Công ty M tuyển dụng, trả lương cho ông K và cho ông K thôi việc. Công ty G không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông K.

Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan – Công ty TNHH M cho rằng thông qua Công ty G, Công ty đã tuyển dụng ông Nguyễn Ngọc K, ông K làm việc tại

Công ty từ ngày 19/02/2013 đến ngày 10/5/2013, hai bên chỉ thỏa thuận bằng lời nói thời gian làm việc dưới 03 tháng nên không ký hợp đồng lao động, không đóng bảo hiểm xã hội. Công ty trả lương cho ông K 16.000.000 đồng/tháng, tiền thưởng năng suất 4.000.000 đồng, tiền hỗ trợ đi lại và tiền cơm trưa 600.000 đồng. Việc Công ty M cho ông K nghỉ việc là vì hết thời hạn lao động do hai bên thỏa thuận.

Xét thấy, căn cứ giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp Công ty TNHH Một Thành viên đăng ký lần đầu ngày 21/5/2008 đăng ký thay đổi lần thứ 5 ngày 21/8/2013 có cơ sở xác định Công ty TNHH M có tư cách pháp nhân độc lập kể từ ngày được cấp giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh.

Căn cứ lời khai của các đương sự, Báo cáo thuế năm 2013 do Cục thuế tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu cung cấp, Báo cáo thuế năm 2013 của Công ty G do Cục thuế Thành phố Hồ Chí Minh cung cấp, có cơ sở xác định ông Nguyễn Ngọc K làm việc tại Công ty TNHH M từ 19/02/2013 đến ngày 10/5/2013, không ký hợp đồng lao động, không đóng bảo hiểm xã hội. Công ty M trả lương cho ông K 16.000.000 đồng/tháng, tiền thưởng năng suất 4.000.000 đồng, tiền hỗ trợ đi lại và tiền cơm trưa 600.000 đồng. Các khoản tiền này Công ty M đã kê khai trong báo cáo thuế. Công ty G không trả lương cho ông Nguyễn Ngọc K.

Ông K cho rằng Công ty G là người sử dụng lao động trên cơ sở phát thư mời ông thử việc và phân ông làm việc tại Công ty M, chứng cứ ông K xuất trình là văn bản có tiêu đề thư mời thử việc không có ký tên, đóng dấu và văn bản này được gửi đến hộp thư điện tử của ông K. Công ty G không thừa nhận đã phát hành thư này, tại mục ký tên người phát hành thư mời thử việc do ông K cung cấp đề Tổng giám đốc Trần Nguyễn Hàn Giang. Tại thời điểm này, người đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH M là ông Trần Nguyễn Hàn Giang.

Từ các tài liệu chứng cứ nêu trên, căn cứ khoản 3 Điều 95 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, không có cơ sở xác định Công ty G có thư mời ông Nguyễn Ngọc K thử việc, không có sự thỏa thuận giữa ông Nguyễn Ngọc K với Công ty G về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Công ty G không ra quyết định hoặc thông báo bằng lời nói cho ông Nguyễn Ngọc K thôi việc. Tại đơn khiếu nại ngày 26/6/2013 gửi Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội huyện Tân Thành, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu, ông K xác định người gửi thư thử việc là Tổng giám đốc Công ty M, ông K yêu cầu Công ty M thực hiện các chế độ cho người lao động. Theo Điều 10 Điều lệ hoạt động của Công ty M, Công ty có quyền tuyển dụng thuê và sử dụng lao động theo yêu cầu kinh doanh; có nghĩa vụ bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động theo quy định của pháp luật về lao động, thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm khác cho người lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm.

Như vậy, Công ty TNHH M là người sử dụng lao động đối với người lao động là ông Nguyễn Ngọc K. Ông K không xuất trình được tài liệu, chứng cứ chứng minh có xác lập quan hệ lao động với Công ty G, ông K cũng không chứng minh được Công ty G đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông. Việc ông K yêu cầu Công ty G bồi thường cho ông do đơn phương chấm dứt

hợp đồng lao động trái pháp luật không có cơ sở chấp nhận. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông K là có căn cứ.

Tại phiên tòa hôm nay, đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh nhận định căn cứ thư mời ông K thử việc phát đi từ hộp thư của Công ty Công ty G, căn cứ biên bản lấy lời khai ngày 23/9/2016, người đại diện theo ủy quyền của Công ty Bình Thạnh thừa nhận tuyển dụng và điều động ông K đến hỗ trợ làm việc giúp Công ty TNHH M, có cơ sở xác định Công ty G tuyển dụng ông K thử việc, quá thời hạn thử việc giữa ông K và Công ty G không ký hợp đồng lao động, ông K vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty M. Theo ông K trình bày Công ty M thông báo bằng lời nói cho ông K nghỉ việc và ông K đã nghỉ. Ông K không chứng minh được người sử dụng lao động là Công ty G ra quyết định hoặc thông báo cho ông nghỉ việc. Không có cơ sở xác định Công ty G đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông K. Việc ông K kháng cáo yêu cầu Công ty G bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật không có cơ sở chấp nhận. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông K.

Như đã phân tích trên, Công ty G và ông K không xác lập, thực hiện hợp đồng lao động, Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xác định có quan hệ lao động giữa ông K và Công ty G là không có cơ sở, Hội đồng xét xử không chấp nhận quan điểm này của Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh cho rằng Công ty G không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông K, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông K.

Từ nhận định trên, xét thấy ông K kháng cáo yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông về việc buộc Công ty G bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật không có cơ sở chấp nhận. Hội đồng xét xử xét giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Ông Nguyễn Ngọc K thuộc trường hợp được miễn nộp án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, Điều 148, Điều 293, khoản 1 Điều 308, Điều 313 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng:

Điều 15, 16, 17, 18 Bộ luật lao động có hiệu lực từ ngày 01/5/2013;

Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án;

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn – ông Nguyễn Ngọc K, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – ông Nguyễn Ngọc K về việc buộc Công ty G phải bồi thường do đơn phương chấm

dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, gồm tiền lương những ngày không được làm việc là 960.000.000 (Chín trăm sáu mươi triệu) đồng; tiền đóng bảo hiểm xã hội 172.800.000 (Một trăm bảy mươi hai triệu tám trăm nghìn) đồng và trả 02 tháng tiền lương do ông Nguyễn Ngọc K không đồng ý trở lại Công ty làm việc 40.000.000 (Bốn mươi triệu) đồng, tổng số tiền là 1.172.800.000 (Một tỷ một trăm bảy mươi hai triệu tám trăm nghìn) đồng.

2. Án phí lao động sơ thẩm, án phí lao động phúc thẩm: Ông Nguyễn Ngọc K được miễn nộp.

3. 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 Bình Thạnh ;
- Chi cục Thi hành án dân sự quận Bình Thạnh;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Nguyễn Thị Thanh Mai