

**TÒA ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO
TẠI HÀ NỘI**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 01/2023/LĐ-PT

Ngày: 26 - 6 - 2023

V/v: Tranh chấp về bồi thường thiệt
hại do hành vi đơn phương chấm dứt
hợp đồng lao động

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO TẠI HÀ NỘI

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Thái Duy Nhiệm;
Các Thẩm phán: Ông Phạm Đình Khánh;
Bà Hoàng Thị Bích Hải.

- Thư ký phiên tòa: Bà Hoàng Hải An - Thư ký Tòa án nhân dân cấp cao tại Hà Nội.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Hà Nội tham gia phiên tòa:
Bà Nguyễn Thị Minh Trang - Kiểm sát viên cao cấp.

Ngày 26 tháng 6 năm 2023 tại trụ sở Tòa án nhân dân cấp cao tại Hà Nội xét xử phúc thẩm, công khai vụ án lao động thụ lý số: 01/2023/TLPT-LĐ ngày 23 tháng 02 năm 2023 về việc “Tranh chấp về bồi thường thiệt hại do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 01/2022/LĐ-ST ngày 18 tháng 10 năm 2022 của Tòa án nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc có kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 6828/2023/QĐ-PT ngày 12 tháng 6 năm 2023, giữa các đương sự:

*** Nguyên đơn:** Ông G, sinh năm 1991, quốc tịch: I;

Địa chỉ: Via N. Sauro 23, V, I.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Anh Phạm Duy K, sinh năm 1984 và anh Vũ Khánh D, sinh năm 1981; anh Phạm Duy K có mặt, anh Vũ Khánh D vắng mặt;

Địa chỉ: Tầng A, tòa nhà C, F L, phường T, quận C, Thành phố Hà Nội (theo văn bản ủy quyền ngày 27/4/2021).

*** Bị đơn:** Công ty TNHH S

Địa chỉ: Lô A, A, A4, khu công nghiệp B, xã T, huyện B, tỉnh V;

Người đại diện pháp luật: Bà Ika Winarti H;

Địa chỉ: Số B Y, phường L, thành phố V, tỉnh Vĩnh Phúc.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà Nguyễn Thị B, chức vụ: Trưởng phòng hành chính nhân sự cấp cao của công ty; bà Đỗ Ngân B1; ông Bùi Xuân D1; bà Trần Thị Ngọc H1; ông Lưu Mạnh L (theo hợp đồng ủy quyền số 2106/UQ ngày 21/6/2023), đều có mặt;

** Người kháng cáo:* Đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, các tài liệu khác và bản án sơ thẩm, nguyên đơn và người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

Ngày 09/5/2019, ông G đã ký Hợp đồng lao động cho vị trí chuyên gia kỹ thuật công nghiệp MTM với Công ty TNHH S (sau đây gọi tắt là Công ty M) , một công ty con của tập đoàn T; thời hạn 03 năm từ ngày 06/6/2019 đến ngày 06/6/2022 với tổng số tiền lương là 50.986.00 Eur và trả đều trong 13 khoản, trả góp hàng tháng bằng 3,922.00 Eur với tháng lương thứ 13 sẽ được trả nếu ông G vẫn làm việc cho công ty tính đến ngày 31/12.

Trong thời gian làm việc ở công ty, ông G hoàn thành đầy đủ công việc, thân thiện với các nhân viên khác và không mắc bất cứ lỗi nào dẫn đến bị kỷ luật lao động. Tuy nhiên, lấy lý do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 và sự thay đổi trong điều kiện kinh doanh của Công ty, ngày 28/4/2020 Công ty M đã gửi thông báo sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với ông G vào ngày 15/6/2020. Trong thông báo, Công ty M đồng ý trả trợ cấp thôi việc và sẽ trả thêm tỷ lệ tiền thưởng tháng thứ 13 được tính dựa trên thời gian làm việc của ông G trong năm 2020, bao gồm cả thông báo và các chi phí khác và yêu cầu ông G ký vào thông báo này như một thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Nhưng ông G không ký vào thông báo vì Công ty M có dấu hiệu trái pháp luật; Công ty may mặc lấy lý do dịch covid - 19 để chấm dứt hợp đồng lao động với ông G là không đúng. Mặc dù, theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, nhưng người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc. Tuy nhiên, Công ty M không chứng minh được là đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm. Trong thời điểm đó, qua trao đổi, ông G biết Công ty M đã thuê một người khác cho cùng vị trí làm việc với ông G, nên Công ty M có thể hoàn toàn sắp xếp cho ông G trực tiếp làm việc với mức lương khác mặc dù thấp hơn trong trường hợp Công ty may mặc gặp khó khăn do tình hình dịch bệnh. Tuy nhiên Công ty M không có bất cứ trao đổi, đàm phán với ông G một bản hợp đồng mới nào hay có thỏa thuận nào về điều này mà gửi ngay thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông G. Do đó, việc chấm dứt hợp đồng của Công ty may mặc là trái pháp luật, ông G yêu cầu Tòa án giải quyết:

1. Buộc Công ty may mặc nhận ông G trở lại làm việc như hợp đồng đã giao kết, và phải trả tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc, từ thời điểm hợp đồng bị chấm dứt trái luật là 15/6/2020 cho đến thời điểm ngày 15/10/2020 và cộng với ít nhất 02 tháng lương theo hợp đồng lao động, tương ứng $6 \text{ tháng tiền lương} \times 3,922 \text{ eur} = 25,532 \text{ eur}$; tương đương số tiền 638.667.490 đồng.

2. Bồi thường chi phí Luật sư mà ông G đã trả theo Hợp đồng số L173 GCM trị giá 4.000 USD tương đương 92.360.000 đồng.

3. Trả toàn bộ tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho những ngày ông G không được làm việc tính từ thời điểm hợp đồng bị chấm dứt trái pháp luật.

Ngày 15/8/2022, nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với yêu cầu buộc Công ty may mặc nhận ông G trở lại làm việc như hợp đồng đã giao kết, và yêu cầu đề nghị trả toàn bộ tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho những ngày ông G không được làm việc tính từ thời điểm hợp đồng bị chấm dứt trái pháp luật.

Bị đơn là Công ty TNHH S trình bày: Công ty M là một doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với công ty M1 là Tập đoàn T1, chiến lược phát triển của công ty T2 vào mảng sản xuất, may đo thời trang phục vụ cho khách hàng toàn thế giới. Công ty lập ra nhà máy M2 và phòng chiến lược may đo đặt tên là phòng MTMS trực thuộc Công ty may mặc. Để duy trì hoạt động cho phòng MTMS, công ty đã bỏ ra các khoản chi phí lớn cho việc trả lương cho chuyên gia, bao gồm ông G và một số chuyên viên cao cấp của Việt Nam. Cụ thể ngày 9/5/2019 Công ty M và ông G đã ký kết hợp đồng lao động dưới dạng thư đề nghị giao kết hợp đồng và chấp thuận đề nghị giao kết hợp đồng (sau đây gọi là hợp đồng lao động). Theo hợp đồng lao động, ông G làm việc tại Công ty M với chức danh chuyên gia kỹ thuật công nghiệp MTM cho VTG với thời hạn 03 năm kể từ ngày 20/5/2019 đến ngày 20/5/2022. Tuy nhiên, tháng 4 năm 2020, đại dịch Covid-19 lan rộng toàn cầu, trong đó nước Mỹ là thị trường chủ lực của Công ty M và một loạt các nước Châu Âu là thị trường của công ty cũng chịu tác động nặng nề của Covid-19 khiến toàn bộ lượng hàng của công ty sản xuất ra tiêu thụ kém và hàng loạt khách hàng của công ty L1, nhiều khách hàng bị phá sản. Sản lượng đơn đặt hàng may đo giảm xuống đến mức không đủ sức duy trì công việc cho công nhân làm việc, công ty buộc sản xuất cả hàng đại trà và sản xuất cả khẩu trang chống dịch để duy trì việc làm cho công nhân viên. Dù vậy công ty vẫn không thể bố trí cho công nhân viên đi làm đủ thời gian như trước mà buộc phải cho nghỉ luân phiên để ai cũng có việc làm và chia sẻ thu nhập. Trước tình cảnh như vậy, công ty đã chủ động gửi báo cáo số 2303/VNG-2020 ngày 23/3/2020 về ảnh hưởng của dịch bệnh Covid -19 đến hoạt động của Công ty và đề xuất hỗ trợ tới Ủy ban nhân dân tỉnh V và Ban quản lý các Khu công nghiệp T. Thông qua các buổi họp, các thông báo, trao đổi trực tiếp bằng văn bản và nhiều hình thức khác nhau, công ty đã thông báo đến toàn thể người lao động về những tác động tiêu cực của dịch bệnh đến tình hình sản xuất kinh doanh của công ty và những giải pháp khắc phục sẽ được áp dụng. Dù đã áp dụng mọi biện

pháp khắc phục khó khăn nhưng công ty vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất. Trên thực tế công ty buộc phải rà soát và cắt giảm hầu hết các khoản chi phí hoạt động, thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc, dẫn đến phải tinh giản bộ máy nhân sự, bao gồm cả giải thể phòng MTMS. Sau khi thực hiện các giải pháp trên, công ty chỉ duy trì bộ máy tối thiểu hoạt động cho công ty, do dịch bệnh nên công ty phải chấm dứt Hợp đồng lao động với nhiều người trong đó có ông G. Cụ thể:

- Ngày 28/4/2020, công ty gửi thông báo bằng văn bản tới ông G về việc chấm dứt Hợp đồng lao động (Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động) trong đó nêu rõ nguyên nhân là do ảnh hưởng của dịch bệnh covid và thay đổi điều kiện sản xuất kinh doanh của công ty. Sau đó dù đại diện công ty đã nỗ lực liên hệ, ông G1 vẫn giữ im lặng không trả lời các trao đổi của công ty.

- Ngày 11/5/2020, sau nhiều nỗ lực liên hệ của công ty ông G1 đã nhận được thông báo chấm dứt quan hệ lao động. Trên thực tế cùng với việc nỗ lực đàm phán, tìm giải pháp với ông G nhưng không thành, công ty vẫn nỗ lực trong phạm vi khả năng có thể để chi trả tối đa các khoản tiền cho ông G1 theo đúng Hợp đồng lao động đã ký và quy định của pháp luật thông qua việc chuyển tới tài khoản cá nhân của ông G, cụ thể:

1. Đủ số tiền lương cho các giờ làm việc của ông G từ ngày 01/6/2020 đến 15/6/2020 là 49.959.691 đồng.

2. Tiền trợ cấp thôi việc cho 01 năm 03 tháng (từ ngày 09/5/2019 đến ngày 01/8/2020) làm việc của ông G được làm tròn là 1,5 năm, theo điều 48 Bộ luật Lao động năm 2012, tương đương 74.939.537 đồng.

3. Tiền lương tháng thứ 13 được tính theo tỉ lệ tương ứng (ông G nghỉ việc ngày 15/6/2020, tương đương ½ năm) với số tiền 58.286.306 đồng.

4. Tiền thanh toán cho thời gian không báo trước (tương đương 1,5 tháng) bằng 149.879.073 đồng.

Sau khi thay mặt ông G khấu trừ các khoản thuế theo quy định của pháp luật Việt Nam, tổng số tiền lương, trợ cấp thôi việc, lương tháng thứ 13 và tiền bồi thường cho thời gian không báo trước mà công ty đã trả cho ông G là 307.181.910 đồng. Cho đến ngày 12/6/2020 công ty đã thanh toán đầy đủ các khoản tiền trên cho ông G. Ngày 14/6/2020 ông G đã rời nơi làm việc tại thành phố Hồ Chí Minh đến Hà Nội.

Quan điểm của công ty đối với yêu cầu khởi kiện của ông G, như sau: Theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012 và điểm a khoản 2 Điều 12 Nghị định 05/2015/NĐ-CP, vì lý do bất khả kháng (dịch bệnh) mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc thì người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Dù đã tìm mọi biện pháp khắc phục khó khăn nhưng công ty vẫn buộc cắt giảm hầu hết các khoản chi phí hoạt động, thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc, dẫn đến phải tinh giản bộ máy nhân sự, bao gồm cả việc giải thể phòng MTMS - vốn không phù hợp với hoạt động cầm chừng của công ty.

Đối chiếu với quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012, Công ty có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với G tại thời điểm giải thể phòng MTMS. Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoàn toàn phù hợp theo quy định của pháp luật.

Với nội dung trên, tại Bản án Lao động sơ thẩm số: 01/2022/LĐ-ST ngày 18/10/2022 của Tòa án nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc đã quyết định; căn cứ khoản 1 Điều 144 Bộ luật Tố tụng dân sự; đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc Công ty TNHH S nhận ông G trở lại làm việc; trả toàn bộ tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho những ngày ông G không được làm việc; bồi thường chi phí Luật sư 92.360.000đ mà ông G đã trả theo hợp đồng số L173 GCM.

Căn cứ các khoản 10 Điều 36; điểm c khoản 1 Điều 38; Điều 47; Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 32; Điều 38; Điều 39; Điều 227 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Nghị quyết 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 và lệ phí Tòa án.

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông G về buộc Công ty TNHH S phải trả tiền lương trong những ngày ông G không được làm việc từ ngày 15/6/2020 đến ngày 15/10/2020 và 02 tháng lương theo hợp đồng lao động, tương ứng 06 tháng tiền lương, tương đương số tiền 638.667.490đ.

Ngoài ra bản án còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

Sau khi xét xử sơ thẩm, ngày 02/11/2022 đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là ông Phạm Duy K có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn xác định chỉ kháng cáo một phần bản án liên quan đến nội dung bác đơn khởi kiện của nguyên đơn, không kháng cáo nội dung liên quan đến đình chỉ việc giải quyết vụ án.

Đại diện của nguyên đơn trình bày: Công ty TNHH S chấm dứt hợp đồng lao động với ông G với lý do dịch bệnh C - 19 là không đúng. Vì Công ty không chứng minh được đã áp dụng mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc theo điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 là không đúng; trong trường hợp nay Công ty phải áp dụng Điều 44 Bộ luật Lao động để chấm dứt hợp đồng lao động với ông G với lý do là do thay đổi cơ cấu mới đúng. Tuy nhiên, theo quy định nếu do thay đổi cơ cấu thì Công ty phải có báo cáo với Sở L2 để thực hiện việc giám sát, nhưng phía Công ty đã không có báo cáo gì nên việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông G là trái quy định của pháp luật. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận đơn kháng cáo, sửa bản án sơ thẩm chấp nhận toàn bộ đơn khởi kiện của phía nguyên đơn.

Đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày: Cơ bản giữ nguyên ý kiến như đã trình bày tại cấp sơ thẩm; việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông G là do tình hình dịch bệnh C - 19, không phải do thay đổi cơ cấu tổ chức;

các tài liệu phía Công ty cung cấp đã chứng minh đầy đủ việc Công ty đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn gặp khó khăn, buộc phải thu hẹp sản xuất dẫn đến phải chấm dứt hợp đồng lao động với nhiều người lao động; trong đó giải thể phòng MTMS nên toàn bộ người lao động của phòng này phải chấm dứt hợp đồng, trong đó có ông G. Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động phía Công ty đã giải quyết toàn bộ chế độ cho ông G theo đúng quy định của pháp luật, nên bản án sơ thẩm đã bác yêu cầu khởi kiện của phía nguyên đơn là có căn cứ. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử bác kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Hai bên đương sự không thỏa thuận được về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân cấp cao tại Hà Nội phát biểu ý kiến:

Về chấp hành pháp luật: Quá trình giải quyết và tại phiên tòa phúc thẩm người tham gia tố tụng và những người tiên hành tố tụng đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự tại cấp phúc thẩm.

Về nội dung: Sau khi phân tích, đánh giá chứng cứ thấy rằng, cấp sơ thẩm đã giải quyết đúng quy định pháp luật, bản án sơ thẩm đã xem xét đầy đủ quyền và nghĩa vụ của các đương sự, có căn cứ pháp luật. Kháng cáo của nguyên đơn không có căn cứ, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự không chấp nhận kháng cáo, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

Về tố tụng:

[1] Về thẩm quyền: Nguyên đơn là ông G, quốc tịch Italia khởi kiện yêu cầu tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại đối với Công ty TNHH S. Đây là tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án và không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên cơ sở; nguyên đơn là cá nhân có quốc tịch Italia thuộc trường hợp có yếu tố nước ngoài nên thẩm quyền giải quyết vụ án theo trình tự sơ thẩm thuộc Tòa án nhân dân cấp tỉnh. Do đó, Tòa án nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc thụ lý, giải quyết theo trình tự sơ thẩm là đúng quy định theo Điều 32, Điều 37 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về xác định tư cách đương sự tham gia tố tụng: Cấp sơ thẩm đã xác định nguyên đơn, bị đơn và người đại diện theo ủy quyền của các đương sự đúng quy định pháp luật; tại phiên tòa, nguyên đơn cũng như người đại diện hợp pháp của bị đơn vắng mặt, nhưng đã có người đại diện theo ủy quyền có mặt, nên Tòa án tiến hành xét xử vắng mặt là đúng quy định tại Điều 227; Điều 228 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[3] Tại phiên tòa sơ thẩm, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc yêu cầu buộc Công ty TNHH S nhận ông G trở lại làm việc, cũng như trả toàn bộ tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho những ngày ông G không được làm việc và bồi thường chi phí Luật sư, việc rút một phần yêu cầu khởi kiện là hoàn toàn tự nguyện, trong phạm vi được ủy quyền,

không trái pháp luật và đạo đức xã hội, nên Tòa án cấp sơ thẩm đã đình chỉ đối với yêu cầu khởi kiện này là đúng quy định tại Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự. Hơn nữa, tại phiên tòa phúc thẩm đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn khẳng định không kháng cáo về nội dung này, nên cấp phúc thẩm không xem xét.

Về nội dung:

[4] Ngày 28/4/2019, Công ty M và ông G ký kết hợp đồng lao động có xác định thời hạn là 03 năm kể từ ngày 20/5/2019 đến 20/5/2022 dưới dạng thư mời đề nghị giao kết hợp đồng và chấp thuận đề nghị giao kết hợp đồng. Theo đó, ông G làm việc cho Công ty M ở vị trí Chuyên gia kỹ thuật công nghiệp MTM, làm việc tại phòng may đo MTMS; hợp đồng còn quy định về chế độ tiền lương, thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng là 03 tháng và các quy định khác; sau khi hai bên ký kết hợp đồng, ông G đã làm việc cho Công ty M đúng như đã thỏa thuận. Ngày 28/4/2020, Công ty M có thông báo bằng văn bản cho ông G chấm dứt hợp đồng, với lý do là do ảnh hưởng bởi dịch bệnh C - 19 và thay đổi điều kiện sản xuất kinh doanh, ông G đã nhận được thông báo, nên ngày 11/5/2020 có phản hồi đã nhận được thông báo và đang xem xét. Căn cứ Quyết định số 447/QĐ-TTg ngày 01/4/2020 của Thủ tướng chính phủ về công bố Covid - 19 là dịch bệnh tại Việt Nam, thời gian xảy ra dịch là ngày 23/01/2020; ngày 11/3/2020, Tổ chức Y tế thế giới (WHO) đã tuyên bố sự bùng phát của dịch bệnh viêm đường hô hấp cấp Covid - 19 do chủng mới của Virut C1 gây ra là đại dịch toàn cầu. Do ảnh hưởng của dịch C - 19, nên nền kinh tế thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng bị ảnh hưởng nghiêm trọng; nhiều doanh nghiệp phải bị đóng cửa hoặc giải thể, những doanh nghiệp tồn tại cũng phải thu hẹp sản xuất kinh doanh, cắt giảm nhân công do sản phẩm không tiêu thụ được; Công ty M cũng trong tình trạng chung, nên đã phải chấm dứt hợp đồng lao động với nhiều nhân viên mặc dù phía Công ty đã có nhiều biện pháp để nhằm khắc phục, hạn chế thiệt hại nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, cụ thể: Ngày 17/02/2020, Công ty M đã cùng với Hiệp hội các doanh nghiệp trong khu Công nghiệp huyện B, tỉnh V có văn bản số 1702/DNBX-2020 gửi Văn phòng C2 về việc hỗ trợ, chỉ đạo địa phương tự đưa ra quyết định cách ly người lao động đến từ Vĩnh Phúc; ngày 23/3/2020, Công ty đã có văn bản số 2303/VNG-2020 gửi UBND tỉnh V và Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc về việc báo cáo ảnh hưởng của dịch C - 19 đến hoạt động của Công ty để đề xuất hỗ trợ; Công ty cũng đã có văn bản gửi đến toàn thể nhân viên về việc thực hiện các biện pháp nhằm đối phó với những khó khăn đang xảy ra, trong đó có việc tạm hoãn việc xét tăng lương, tạm dừng sản xuất một số ngày, chấm dứt một số hợp đồng lao động thử việc, có thể chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 38 Bộ luật Lao động. Mặc dù vậy, Công ty vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, cắt giảm chỗ làm việc, dẫn đến phải tinh giản bộ máy nhân sự. Ngày 03/4/2020, Công ty đã phải phê duyệt danh sách công nhân viên hưởng lương ngừng việc; đồng thời phải giải thể phòng MTMS, là vị trí làm việc của ông G, nên buộc phải chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn đối với ông G và nhiều nhân viên khác cùng bộ phận làm việc tại phòng MTMS. Việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn này là do yếu tố khách quan, thuộc trường hợp do dịch bệnh, nên Công ty may mặc căn cứ quy định tại điểm c

Điều 38 Bộ luật Lao động; điểm a khoản 2 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông G là có căn cứ, đúng quy định của pháp luật.

[5] Đối với các khoản bồi thường, hỗ trợ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng, thấy: Theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 thì khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động biết trước ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động có xác định thời hạn; tại hợp đồng lao động giữa Công ty M với ông G hai bên thỏa thuận thời hạn báo trước là 03 tháng, hoặc thanh toán bằng tiền thay cho thông báo. Ngày 28/4/2020 Công ty có thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông G, người đại diện theo ủy quyền của ông G khẳng định ngày 29/4/2020 ông G đã nhận được thông báo, nhưng theo thông báo thì thời hạn chấm dứt hợp đồng là ngày 15/6/2020. Như vậy, Công ty chỉ thông báo trước cho ông G chỉ 1,5 tháng, nên phía Công ty M đã phải thanh toán cho ông G 1,5 tháng lương là thời hạn vi phạm thời gian báo trước là có căn cứ. Ngoài ra, công ty còn thanh toán cho ông G tiền lương tháng 5/2020, tiền lương cho các giờ làm việc từ ngày 01/6/2020 đến ngày 15/6/2020, tiền trợ cấp thôi việc cho 01 năm 03 tháng thực tế làm việc của ông G (được lấy trong là 1,5 năm) tương đương 1,5 tháng lương, tiền lương tháng 13 của ½ năm 2020. Như vậy, tổng cộng phía Công ty đã thanh toán cho ông G (sau khi đã trừ đi các khoản thuế theo quy định) là 307.181.910 đồng là đúng quy định tại Điều 18, 36, 38, 47, 48 Bộ luật Lao động, cũng như hợp đồng lao động giữa hai bên đã ký kết, phía nguyên đơn thừa nhận đã nhận đủ số tiền trên. Do đó, yêu cầu khởi kiện của phía nguyên đơn không có căn cứ chấp nhận.

Tổng hợp các phân tích trên thấy rằng, khi xét xử cấp sơ thẩm đã xem xét, đánh giá đầy đủ các chứng cứ theo quy định pháp luật, đảm bảo được quyền lợi ích hợp pháp của các bên đương sự, tại cấp phúc thẩm không có thêm tình tiết gì mới đáng kể để chứng minh cho yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, nên không có căn cứ chấp nhận kháng cáo của phía nguyên đơn. Tại phiên tòa phúc thẩm đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Hà Nội đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo, giữ nguyên bản án sơ thẩm là có căn cứ.

[6] Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

[7] Án phí: Nguyên đơn không phải nộp án phí phúc thẩm theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự; không chấp nhận kháng cáo của ông G (do ông Phạm Duy K làm đại diện); giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số: 01/2022/LĐ-ST ngày 18/10/2022 của Tòa án nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc.

Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị đã có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

Về án phí: Ông G không phải nộp án phí phúc thẩm.

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

Nơi nhận:

- VKSND cấp cao tại Hà Nội;
- TAND tỉnh Vĩnh Phúc;
- Cục Thi hành án dân sự tỉnh Vĩnh Phúc;
- Các đương sự (theo địa chỉ);
- Lưu: Hồ sơ vụ án, HCTP.

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

Thái Duy Nhiệm