

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: 218/2023/LĐ-PT

Ngày: 28 - 02 - 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 **Phan Thị Út**

Các Thẩm phán: Bà **Nguyễn Thị Thoa**

Bà **Doãn Thị Kim Thúy**

□ **Thư ký phiên tòa:** Bà **Lâm Hỷ Ngọc** - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

□ **Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh:** Bà **Vũ Thị Minh** - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 13, ngày 27, ngày 28 tháng 02 năm 2023 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, **số A N, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh** đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 83/2022/TLPT-LĐ ngày 30 tháng 11 năm 2022, về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 22/2022/LĐ-ST ngày 30/09/2022 của Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 263/2023/QĐPT-LĐ ngày 01/02/2023, giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** Ông **Nguyễn Văn T**, sinh năm 1987; Cư trú tại: **Thôn T, xã L, huyện T, thành phố Hà Nội**.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông **Huỳnh Phi L**, sinh năm 1977; Cư trú tại: **F N, Phường G, Quận E, T1 phố Hồ Chí M** (Theo Giấy ủy quyền công chứng số 000120 ngày 06/01/2023 tại **Văn phòng C**, Thành phố Hồ Chí Minh).

- **Bị đơn:** **Công ty Trách nhiệm hữu hạn T3**

Trụ sở: Tòa nhà **V**, số **B C**, Phường **A**, Quận **A**, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông **Trần Ngọc Thái S**, sinh năm 1981; Cư trú tại: **2 Đường số D, Khu phố C, phường A, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh**.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông **Lê Văn Q** (có mặt) và bà **Nguyễn Trương Bảo U** (có mặt); Địa chỉ liên hệ tại: **P, Tầng C, Tòa nhà C, số F T, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh** (Theo Giấy ủy quyền ngày 28/6/2022 của **Công ty Trách nhiệm hữu hạn T3** và Giấy ủy quyền ngày 07/9/2022 của **Công ty T3**, Thành phố Hồ Chí Minh).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông **Phạm Quốc T2** (có mặt) và bà **Trần Thị Kim H** (vắng mặt khi tuyên án) - Là Luật sư của **Công ty T3** – thuộc **Đoàn luật sư Thành phố H**; Địa chỉ liên hệ tại: **P, Tầng C, Tòa nhà C, số F T, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh**.

Người kháng cáo: Nguyên đơn ông **Nguyễn Văn T**.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

*Tại đơn khởi kiện ngày 16/05/2022 và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn là ông **Nguyễn Văn T** và đại diện nguyên đơn trình bày:*

Giữa ông **Nguyễn Văn T** và **Công ty Trách nhiệm hữu hạn T3** (sau đây viết tắt là **Công ty T3**) có ký hợp **Hợp đồng lao động** số 00560/2020/HĐLĐ-CPTK ngày 21/09/2020 (sau đây viết tắt là **Hợp đồng lao động**). Thời hạn hợp đồng từ ngày 21/09/2020 đến ngày 31/12/2021. Chức danh là chuyên viên cao cấp quản lý phòng chống mất mát và an ninh. Mức lương là 15.270.000 đồng, các khoản phụ cấp là 730.000 đồng.

Ngày 18/03/2021, **Công ty T3** thông báo cho ông **T** tạm ngưng công việc để điều tra liên quan đơn tố cáo ông **T** tham nhũng. Ngày 22/04/2021 Phòng nhân sự **Công ty T3** gọi ông **T** đến thông báo sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với ông **T** mà không có lý do gì. Ông **T** có yêu cầu cho biết kết quả điều tra về đơn tố cáo ông **T**. Ngày 12/05/2021 ông **T** nhận được thông báo qua email của Phòng nhân sự báo “Không tìm thấy thông tin nào liên quan đến đơn tố cáo tham nhũng” đối với ông **T**.

Ngày 31/05/2021, **Công ty T3** ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông **T** kể từ ngày 31/05/2021 với lý do tổ chức lại lao động. Ông **T** nhận được quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của **Công ty T3** qua đường bưu điện sau khoảng 3-4 ngày kể từ ngày **Công ty T3** phát hành quyết định. Trước đó giữa ông **T** và **Công ty T3** không có thỏa thuận gì. **Công ty T3** đã trả đủ cho ông **T** tiền lương đến hết ngày 30/06/2021.

Việc **Công ty T3** ra quyết định cho ông **Nguyễn Văn T** thôi việc là đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật đối với ông **T**. Do đó ông **T** yêu cầu:

- Hủy Quyết định số 2000528/2021/QĐCDHĐLĐ-CPTK ngày 31/05/2021

của Công ty T3 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Nguyễn Văn T kể từ ngày 31/05/2021;

- Phải trả lương cho ông T từ thời điểm sa thải ngày 01/06/2021 đến ngày Tòa án xét xử theo mức lương của tháng 05/2021 là 17.407.800 đồng/tháng, dự kiến khoảng 15 tháng, tổng cộng số tiền là: 17.407.800 đồng/tháng x 15 tháng = 261.117.000 đồng.

- Phải đóng các khoản tiền bảo hiểm cho ông T từ tháng 06/2021 cho đến ngày Tòa án xét xử.

Ông T rút lại các yêu cầu đối với Công ty T3 như sau:

- Yêu cầu nhận trở lại làm việc;
- Tiền đánh giá hiệu quả công việc cuối năm, tiền lương tháng 13.
- Bồi thường 05 tháng tiền lương cơ bản do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: 71.350.000 đồng;
- Bồi thường 12 tháng tiền lương cơ bản do tổn thất tinh thần là: 171.240.000 đồng;

Tại bản khai và quá trình giải quyết vụ án, đại diện bị đơn - bà Trần Thị Kim H, bà Hoàng Thị Mỹ H1 (trước đây) trình bày:

Công ty Trách nhiệm hữu hạn T3 không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông T vì Hợp đồng lao động số 00560/2020/HĐLĐ-CPTK ngày 21/09/2020 xác định thời hạn giữa Công ty T3 và ông T đã chấm dứt hợp pháp thuộc trường hợp Công ty T3 cho người lao động thôi việc do tổ chức lại lao động theo Điều 34.11 và Điều 42.1 (a) của Bộ Luật Lao động 2019 (Bộ luật lao động năm 2019). Công ty T3 đã tuân thủ đầy đủ các thủ tục và quy trình luật định để chấm dứt quan hệ lao động với ông T.

1. Hợp đồng lao động giữa Công ty T3 và ông T đã được chấm dứt hợp pháp thuộc trường hợp Ti Ki cho người lao động thôi việc do tổ chức lại lao động:

Theo hợp đồng lao động số 00560/2020/HĐLĐ-CPTK ký giữa ông T và Công ty T3 có thời hạn từ 21/09/2020 đến 31/12/2021. Giai đoạn Công ty T3 tổ chức lại lao động, ông T làm việc tại vị trí Chuyên viên cấp cao quản lý phòng chống mất mát và an ninh, làm việc tại Phòng an ninh và phòng chống mất mát với mức lương là 15.270.000 đồng/tháng.

Phòng an ninh và phòng chống mất mát được gọi tắt là Phòng an ninh với tổng số ba (03) người lao động. Trong quá trình hoạt động, xuất phát từ nhu cầu của Công ty T3 luôn nỗ lực phát triển và tối ưu hóa, linh hoạt được nguồn lực cho những hoạt động quan trọng, Công ty T3 nhận thấy cần có những thay đổi trong bộ máy. Do vậy, sau khi nghiên cứu quy định pháp luật và quy trình vận hành hệ

thông, Công ty T3 đã quyết định sắp xếp lại bộ máy và tổ chức lại lao động theo hướng không duy trì Phòng an ninh và phòng chống mất mát. Đây là kế hoạch xuất phát từ nhu cầu của Công ty T3 và được pháp luật cho phép quy định tại Điều 42.1 (a) của BLLĐ 2019.

2. Công ty T3 đã tuân thủ tất cả các thủ tục và quy trình luật định khi chấm dứt mối quan hệ lao động với ông T:

2.1. Về thủ tục:

(a). Xét thấy việc tổ chức lại lao động ảnh hưởng đến việc làm của toàn bộ 03 người lao động tại Phòng an ninh và phòng chống mất mát, Công ty T3 đã xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động (“Phương án sử dụng Lao động”) theo đúng quy định tại Điều 42.3 của Bộ luật lao động năm 2019;

(b). Trong quá trình xây dựng Phương án sử dụng Lao động, ngày 20/4/2021, Công ty T3 tiến hành trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở về nội dung Phương án sử dụng Lao động theo đúng quy định tại Điều 44.2 của Bộ luật lao động năm 2019.

Cuộc họp trao đổi ý kiến ngày 20/4/2021 với sự tham gia của Đại diện theo ủy quyền của Công ty T3 và Ban chấp hành Công đoàn cơ sở. Tại cuộc họp, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở hoàn toàn đồng ý về Phương án sử dụng Lao động do tổ chức lại lao động.

(c). Sau khi nhận được ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở về Phương án sử dụng Lao động do tổ chức lại lao động, ngày 20/4/2021 Công ty T3 đã ban hành Phương án sử dụng Lao động với đầy đủ nội dung theo đúng quy định tại Điều 44.1 của Bộ luật lao động năm 2019.

(d). Ngay sau khi Phương án sử dụng Lao động được thông qua, phù hợp quy định tại Điều 44.2 của Bộ luật lao động năm 2019, ngày 22/4/2021 Công ty T3 đã tiến hành thông báo công khai cho ông T. Việc thông báo của Công ty T3 đến ông T được thực hiện trực tiếp tại văn phòng của Công ty T3 và được Văn phòng T4 lập vi bằng. Theo đó, Công ty T3 đã tiến hành thông báo và giao cho ông T các tài liệu, bao gồm: Thông báo Phương án sử dụng Lao động kèm theo Phương án sử dụng Lao động và Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do tổ chức lại lao động.

(e). Ngày 26/4/2021, Công ty T3 đã gửi thông báo cho thôi việc đối với các nhân sự Phòng an ninh và phòng chống mất mát trong đó có ông T vì lý do tổ chức lại lao động đến Ủy ban nhân dân Thành phố H theo đúng quy định tại Điều 42.6 của Bộ luật lao động năm 2019. Đồng thời, Công ty T3 cũng gửi thông báo đến Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Thành phố H cùng ngày.

(f). Ngày 31/5/2021, trên cơ sở Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động vì lý

do tổ chức lại lao động ngày 22/4/2021, Công ty T3 đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 1908224/2021/QĐCDHĐLĐ-CPTK đến ông T. Đồng thời, khi chấm dứt HĐLĐ, Công ty T3 đã thanh toán cho ông T tổng số tiền là 46.062.813 đồng, trong đó bao gồm:

- Tiền lương cho tháng 06/2021 là 16.381.213 đồng theo Phiếu chuyển ngày 30/6/2021;

- Tiền trợ cấp mất việc làm là 29.681.600 đồng theo Phiếu chuyển ngày 01/7/2021.

Đối với khoản trợ cấp mất việc làm, là khoản tiền Công ty T3 chủ động chi trả thêm để hỗ trợ cho người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, không phải là nghĩa vụ bắt buộc theo pháp luật. Bởi lẽ tính đến thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động, ông T chỉ mới làm việc cho Công ty T3 được 8 tháng, chưa đáp ứng điều kiện để được nhận trợ cấp mất việc làm quy định tại Điều 47.1 Bộ luật lao động.

2.2. Về thời hạn thông báo theo quy định pháp luật:

(a). Công ty T3 đã tiến hành thông báo Phương án sử dụng Lao động cho ông T vào ngày 22/4/2021, chỉ hai (02) ngày sau khi Phương án sử dụng Lao động được thông qua trong khi mốc thời gian này theo quy định tại Điều 44.2 của Bộ luật lao động năm 2019 là 15 ngày.

(b). Công ty T3 đã tiến hành thông báo việc cho thôi việc đối với ông T vì lý do tổ chức lại lao động đến Ủy ban nhân dân Thành phố H vào ngày 26/4/2021, trước 35 ngày so với ngày chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T trong khi mốc thời gian này theo quy định tại Điều 42.6 của Bộ luật lao động năm 2019 là 30 ngày.

Công ty T3 đã tiến hành thông báo việc cho thôi việc vì lý do tổ chức lại lao động đến ông T vào ngày 22/4/2021, trước 39 ngày so với ngày chấm dứt hợp đồng lao động trong khi mốc thời gian này theo quy định tại Điều 42.6 của Bộ luật lao động năm 2019 là 30 ngày.

(c). Khi chấm dứt hợp đồng lao động, phù hợp quy định tại Điều 45.1 của Bộ luật lao động năm 2019, Công ty T3 đã tiến hành thông báo bằng văn bản đến ông T vào ngày 22/4/2021.

3. Ý kiến của Công ty T3:

3.1. Đối với những yêu cầu của ông T:

Công ty T3 không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của ông T. Bởi lẽ, Công ty T3 đã tuân thủ toàn bộ quy định pháp luật lao động khi cho ông T thôi việc vì lý do tổ chức lại lao động theo quy định tại Điều 34.11 và Điều 42.1(a) của Bộ luật lao động năm 2019.

Ngoài ra, không có cơ sở pháp lý nào hay theo hợp đồng lao động đã ký giữa ông **T** và **Công ty T3** với thời hạn đến 31/12/2021 cho phép ông **T** yêu cầu **Công ty T3** phải thanh toán các khoản tiền đến ngày Tòa án tuyên án. Đồng thời, từ góc độ thực tiễn, việc tổ chức lại lao động của **Công ty T3** được thực hiện theo hướng không duy trì Phòng an ninh và phòng chống mất mát nên vị trí và phòng ban ông **T** từng làm lại **Công ty T3** hiện không còn tồn tại.

3.2. Về những thông tin sai lệch của ông **T** đã nêu trong đơn khởi kiện:

(a). Hoàn toàn không có việc Phòng nhân sự của **Công ty T3** đã mời ông **T** đến văn phòng **Công ty T3** và đưa ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động mà không có bất kỳ lý do. Vào ngày 22/4/2021, ông **T** đã được **Công ty T3** trình bày kỹ càng về nguyên nhân chấm dứt hợp đồng lao động là do tổ chức lại lao động theo hướng không duy trì Phòng an ninh và phòng chống mất mát bởi cần sắp xếp lại bộ máy tổ chức. Đồng thời, **Công ty T3** đã thông báo cụ thể đến ông **T** tất cả tài liệu liên quan.

(b). Việc ông **T** đề cập đến sự việc bị tố cáo tham nhũng như một cách dẫn dắt việc này là nguyên nhân dẫn đến việc chấm dứt hợp đồng lao động là hoàn toàn sai sự thật.

Như đã đề cập, việc tổ chức lại lao động theo hướng không duy trì Phòng an ninh và phòng chống mất mát của **Công ty T3** xuất phát từ nhu cầu của **Công ty T3**. Việc này không liên quan, không xuất phát và hoàn toàn tách biệt với sự kiện ông **T** bị tố cáo tham nhũng. Những nội dung này đã được **Công ty T3** trao đổi rõ ràng ông **T** thông qua các email trao đổi trước đây.

Đúng là **Công ty T3** từng nhận được một số thông tin báo cáo về trường hợp không liêm chính của ông **T** trong quá trình làm việc. Sau khi nhận được báo cáo vụ việc, qua các hoạt động kiểm tra, **Công ty T3** không tìm thấy những bằng chứng thỏa đáng đối với các thông tin về trường hợp của ông **T**, do vậy **Công ty T3** không có kết luận về vụ việc này.

Việc tổ chức lại lao động để hoạt động kinh doanh của công ty được hiệu quả cao nhất, tối ưu hóa nguồn lực và có thể tiết kiệm chi phí là hoạt động cần thiết của doanh nghiệp, và thuộc quyền của **Công ty T3**. Do đó, dù trước đây ông **T** có liên quan đến vấn đề gì thì điều đó cũng không ngăn cản và làm mất quyền của **Công ty T3** trong việc tổ chức lại lao động của mình.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 22/2022/LĐ-ST ngày 30/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông **Nguyễn Văn T** về việc:

- Yêu cầu hủy Quyết định số 2000528/2021/QĐCDHĐLĐ-CPTK ngày 31/05/2021 của Công ty TNHH T3 (trước đây là Công ty cổ phần T3) về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Nguyễn Văn T;

- Yêu cầu Công ty TNHH T3 phải trả tiền lương cho ông Nguyễn Văn T từ ngày 01/07/2021 đến ngày 28/09/2022, số tiền là: 243.709.200 đồng;

- Yêu cầu Công ty TNHH T3 phải đóng các khoản bảo hiểm cho ông Nguyễn Văn T từ ngày 01/06/2021 đến ngày 28/09/2022.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 12/10/2022, nguyên đơn ông Nguyễn Văn T có đơn kháng cáo đề ngày 11/10/2022 kháng cáo toàn bộ

*** Tại phiên tòa phúc thẩm:**

Nguyên đơn ông Nguyễn Văn T có người đại diện theo ủy quyền là ông Huỳnh Phi L cùng thống nhất trình bày:

- Yêu cầu hủy Quyết định số 2000528/2021/QĐCDHĐLĐ-CPTK ngày 31/5/2021 của Công ty Trách nhiệm hữu hạn T3 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Nguyễn Văn T;

- Yêu cầu Công ty Trách nhiệm hữu hạn T3 phải trả tiền lương cho ông Nguyễn Văn T từ ngày 01/7/2021 đến ngày 28/9/2022 số tiền là 243.709.200 đồng.

- Yêu cầu Công ty Trách nhiệm hữu hạn T3 phải đóng các khoản bảo hiểm cho ông Nguyễn Văn T từ ngày 01/6/2021 đến ngày 28/9/2022.

Bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn T3 có người đại diện theo ủy quyền là ông Lê Văn Q, bà Nguyễn Trương Bảo N; người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn Công ty T3 là ông Phạm Quốc T2 và bà Trần Thị Kim H cùng thống nhất trình bày:

Bản án sơ thẩm xử công ty không kháng cáo. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Giữ nguyên bản án sơ thẩm.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh trình bày quan điểm:

Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng. Các đương sự thực hiện quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định pháp luật. Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ.

Về nội dung: Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng Dân sự, bác yêu cầu kháng của nguyên đơn ông **Nguyễn Văn T**. Giữ nguyên bản án sơ thẩm 22/2022/LĐ-ST ngày 30/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận 10.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1]. Về tố tụng:

Bản án sơ thẩm số 22/2022/LĐ-ST ban hành ngày 30/9/2022, ngày 11/10/2022 nguyên đơn có đơn kháng cáo toàn bộ vụ án, Tòa án Quận 10 nhận đơn ngày 12/10/2022 theo quy định tại Khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 còn trong thời hạn kháng cáo nên được chấp nhận.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn **Công ty T3** có bà **Trần Thị Kim H** có mặt tại phiên tòa vào các ngày 13, ngày 27 tháng 02 năm 2023 và được tổng đạt hợp lệ tham gia phiên tòa vào ngày 28/02/2023 nhưng vẫn vắng mặt nên căn cứ khoản 2 Điều 227 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 Tòa án vẫn tiến hành xét xử vắng mặt người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn **Công ty T3** có bà **Trần Thị Kim H**.

[2]. Về nội dung:

- Ông **Nguyễn Văn T** làm việc tại **Công ty Trách nhiệm hữu hạn T3** (trước đây là **Công ty cổ phần T3**) theo Hợp đồng lao động số 00560/2020/HĐLĐ-CPTK ngày 21/09/2020. Thời hạn hợp đồng từ ngày 21/09/2020 đến ngày 31/12/2021. Chức danh là chuyên viên cao cấp quản lý phòng chống mất mát và an ninh. Mức lương là 15.270.000 đồng/tháng, mức lương của tháng 05/2021 là 17.407.800 đồng/tháng.

- Ngày 22/4/2021, **Công ty T3** chấm dứt hợp đồng lao động cho ông **T** nhưng ông **T** không nhận. Ngày 31/5/2021 **Công ty T3** ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông **T** kể từ ngày 31/5/2021 với lý do tổ chức lại lao động.

Hội đồng xét xử xét thấy:

- **Công ty T3** ra Quyết định số 2000528/2021/QĐCDHĐLĐ-CPTK ngày 31/05/2021 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông **T** là căn cứ theo Thông báo ngày 22/4/2021 của **Công ty T3** cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động do tổ chức lại lao động.

Trước khi **Công ty T3** ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông **T** với lý do tổ chức lại lao động. **Công ty T3** cũng đã xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động:

“Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng”. Theo đó, Công ty T3 đã xây dựng Phương án sử dụng lao động ngày 20/4/2021 đúng quy định tại khoản 2 Điều 44 Bộ luật Lao động: *“Khi xây dựng phương án sử dụng lao động, người sử dụng lao động phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Phương án sử dụng lao động phải được thông báo công khai cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua”.* Trong quá trình xây dựng phương án sử dụng lao động, Công ty T3 có tổ chức cuộc họp trao đổi ý kiến với sự tham gia của đại diện theo ủy quyền của Công ty T3 và Ban chấp hành Công đoàn cơ sở thể hiện tại Biên bản họp lấy ý kiến Ban chấp hành Công đoàn cơ sở ngày 20/4/2021.

Sau khi nhận được ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở về phương án sử dụng lao động do tổ chức lại lao động, ngày 20/4/2021 Công ty T3 đã ban hành phương án sử dụng lao động ngay sau khi phương án sử dụng lao động được thông qua, ngày 22/4/2021 Công ty T3 đã gửi thông báo Phương án sử dụng lao động do tổ chức lại lao động cho ông T và Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T. Ngày 26/4/2021, Công ty T3 gửi Thông báo phương án sử dụng lao động do tổ chức lại lao động đến Ủy ban nhân dân Thành phố H đúng theo quy định tại Khoản 6 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019. Hiện nay Phòng an ninh và phòng chống mất mát không còn trong sơ đồ các phòng ban của Công ty T3. Công việc của Phòng an ninh và phòng chống mất mát trước đây, Công ty T3 đã cung cấp hợp đồng dịch vụ bảo vệ ký ngày 14/06/2021 với Công ty D.

Như vậy, Công ty T3 đã thực hiện đúng trình tự, thủ tục khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Nguyễn Văn T theo quy định của pháp luật.

Khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định : *“Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 47 của Bộ luật này”.* Tại khoản 1 Điều 47 Bộ luật Lao động năm 2019 thì: *“Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại khoản 11 Điều 34 của Bộ luật này, cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương”.*

Theo Hợp đồng lao động số 00560/2020/HĐLĐ-CPTK ký giữa ông T và Công ty T3 có thời hạn từ 21/09/2020 đến 31/12/2021, tính đến thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động, ông T chỉ mới làm việc cho Công ty T3 được 08 tháng. Tuy nhiên, khi chấm dứt Hợp đồng lao động với ông T từ ngày 31/05/2021, Công

ty T3 đã thanh toán tiền lương cho ông T đến hết tháng 06/2021 là 23.595.955 đồng, tiền trợ cấp mất việc làm 02 tháng lương là 31.965.200 đồng, đóng bảo hiểm cho ông T đến hết tháng 05/2021.

Do đó án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của ông T về việc - Yêu cầu hủy Quyết định số 2000528/2021/QĐCDHĐLĐ-CPTK ngày 31/5/2021 của Công ty Trách nhiệm hữu hạn T3 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Nguyễn Văn T; Yêu cầu Công ty TNHH T3 phải trả tiền lương cho ông Nguyễn Văn T từ ngày 01/7/2021 đến ngày 28/9/2022 số tiền là 243.709.200 đồng; Yêu cầu Công ty Trách nhiệm hữu hạn T3 phải đóng các khoản bảo hiểm cho ông Nguyễn Văn T từ ngày 01/6/2021 đến ngày 28/9/2022 là có cơ sở chấp nhận. Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Nguyễn Văn T.

* Đối với yêu cầu ông T đã rút tại phiên tòa sơ thẩm:

- Yêu cầu nhận trở lại làm việc;
- Tiền đánh giá hiệu quả công việc cuối năm, tiền lương tháng 13.
- Bồi thường 05 tháng tiền lương cơ bản do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: 71.350.000 đồng;
- Bồi thường 12 tháng tiền lương cơ bản do tổn thất tinh thần là: 171.240.000 đồng;

Theo quy định tại khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 thì Hội đồng xét xử chấp nhận và đình chỉ đối với phần yêu cầu hoặc toàn bộ yêu cầu đương sự đã rút. Tuy nhiên, Tại phần nhận định của Tòa án cũng đã giải quyết phần yêu cầu của ông T mặc dù phần Quyết định của bản án không tuyên đình chỉ. Vi phạm này không nghiêm trọng làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông T.

Xét đề nghị của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh là có căn cứ chấp nhận.

[3]. Về án phí lao động phúc thẩm: Ông Nguyễn Văn T được miễn nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32; khoản 1 Điều 148; khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ khoản 11 Điều 34; Điều 42; Điều 44; khoản 1 Điều 47; khoản 3 Điều 190 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ Nghị quyết số 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.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông **Nguyễn Văn T.**
2. Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 22/2022/LĐ-ST ngày 30 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh.
3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông **Nguyễn Văn T** về việc:
 - Yêu cầu hủy Quyết định số 2000528/2021/QĐCDHĐLĐ-CPTK ngày 31 tháng 05 năm 2021 của **Công ty Trách nhiệm hữu hạn T3** (trước đây là **Công ty cổ phần T3**) về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông **Nguyễn Văn T**;
 - Yêu cầu **Công ty Trách nhiệm hữu hạn T3** phải trả tiền lương cho ông **Nguyễn Văn T** từ ngày 01 tháng 07 năm 2021 đến ngày 28 tháng 09 năm 2022, số tiền là: 243.709.200 đồng;
 - Yêu cầu **Công ty Trách nhiệm hữu hạn T3** phải đóng các khoản bảo hiểm cho ông **Nguyễn Văn T** từ ngày 01 tháng 06 năm 2021 đến ngày 28 tháng 09 năm 2022.
4. Về án phí: Ông **Nguyễn Văn T** được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm theo quy định của pháp luật.

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 10;
- Cục Thi hành án dân sự Tp.HCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 10;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu (T18).

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

Phan Thị Út