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: 29/2024/LĐ-PT
Ngày: 14/3/2024
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
Ông Nguyễn Tiến Dũng

- Thư ký phiên tòa: Ông Chu Minh Sang
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 Bá Thu Thư – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 24 tháng 01, 29 tháng 02 và 14 tháng 3 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tiến hành xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 92/2023/TLPT-LĐ ngày 05 tháng 12 năm 2023 về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 06/2023/LĐ-ST ngày 20 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 129/2024/QĐ-PT ngày 04 tháng 01 năm 2024, Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 790/2024/QĐ-PT ngày 21 tháng 02 năm 2024 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số 2760/2024/QĐ-PT ngày 29 tháng 02 năm 2024 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Huỳnh Ngọc Thanh S, sinh năm 1982, có mặt.
   Địa chỉ: B H, Ấp C, xã P, huyện N, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Trần Thị Ngọc H, sinh năm 1961, có mặt.

Địa chỉ: B B, Phường A, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Văn bản ủy quyền ngày 26/4/2023)

2. Bị đơn: Công ty TNHH H1.2.0.

Trụ sở chính: 80 Lô M, Khu dân cư P, đường H, phường P, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Nguyễn Thiện L – Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Thị Ngọc N, sinh năm 1986, có mặt.

Địa chỉ: D T, Phường A, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.

(theo Giấy ủy quyền số 09/2023/GUQ-H2O ngày 21/6/2023)

3. Người kháng cáo: Ông Huỳnh Ngọc Thanh S – Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn ông Huỳnh Ngọc Thanh S ủy quyền cho bà Trần Thị Ngọc H trình bày:

Từ tháng 03/2017 ông Huỳnh Ngọc Thanh S đến làm thuê với tư cách nhân viên thử việc tại Công ty TNHH H1.2.O (sau đây gọi tắt là Công ty H1.2.O) do ông Nguyễn Thiện L làm Tổng giám đốc, không ký Hợp đồng lao động hay Hợp đồng thử việc.

Từ tháng 03/2018 đến hết tháng 12/2018; ông Tổng giám đốc không ký hợp đồng lao động là nhân viên "Thiết kế nội thất" với ông S nhưng ông S được tham gia bảo hiểm. Ông S chỉ nghe là được ký Hợp đồng nhưng không thấy được Hợp đồng lao động của mình.

Từ tháng 01/2019 đến hết tháng 12/2019; ông Tổng giám đ ký Hợp đồng lao động là nhân viên "Thiết kế nội thất", ông S được tham gia bảo hiểm, Hợp đồng lao động ông L đưa người khác ký thay ông S.

Từ tháng 01/2020 đến hết tháng 12/2020; ông Tổng giám đốc ký Hợp đồng lao động, ông S được tham gia bảo hiểm. Lúc này ông S nhận được Hợp đồng lao động xác định thời hạn là một năm, chức danh chuyên môn là nhân viên.

Hết hạn Hợp đồng trên ông S được ký lại hợp đồng với tên Hợp đồng thử việc, thời hạn một năm từ tháng 01/2021 đến hết tháng 12/2021, ông S được tham gia bảo hiểm.

Tuy nhiên khi hết hạn Hợp đồng thay vì tiếp tục ký Hợp đồng thì ông S

nhận Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nội dung là do ông S có đơn xin thôi việc và có định hướng chuyển nơi làm việc nhưng thực tế ông S không ký đơn thôi việc như Công ty H1.2.O đã ra Quyết định. Như vậy Công ty H.2.O đã có hành vi vi phạm Điều 39 của Bộ luật Lao động: Tự ý đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động đã xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của ông S. Cụ thể như sau:

Theo Hợp đồng lao động số 02.2021/HĐLĐ-H.2.O ngày 02/01/2021 và Phụ lục hợp đồng lao động số 02.2021PLHĐLĐ-H.2.O ngày 02/01/2021 thì Công ty TNHH H1.2.O và ông Huỳnh Ngọc Thanh S giao kết với nhau những vấn đề sau:

- Loại hợp đồng: Loại hợp đồng xác định thời hạn, thời hạn là 01 năm kể từ ngày 02/01/2021 đến ngày 01/01/2022.

- Địa điểm làm việc: Tại trụ sở công ty là 133/10 Đường số A, phường B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, thực tế ông S làm việc tại nhà xưởng ở xã P, huyện N.

- Công việc: Công việc cụ thể theo sự sắp xếp của cán bộ lãnh đạo Công ty. Thực tế ông S làm công việc cụ thể là: Bốc xếp hàng, giao hàng, chặt cây, đào đất ở nhà xưởng nơi ông S làm việc.

- Chức danh chuyên môn: Nhân viên.

- Thời gian làm việc: Giờ hành chính, 8h/ngày, 48 giờ/tuần: Sáng từ 7h30 đến 11h30, chiều từ 13h đến 17h.

- Cấp phát dụng cụ làm việc: Được cấp phát những dụng cụ làm việc phù hợp với công việc. Thực tế ông S không được Công ty H1.2.O cấp phát dụng cụ làm việc.

- Mức lương: 4.800.000 đồng/tháng, hình thức trả: Tiền mặt/chuyển khoản vào ngày 05 hàng tháng. Thực tế ông S hưởng đủ lương 4.800.000 đồng/tháng cho đến hết tháng 3/2022.

- Phụ cấp điện thoại: 800.000 đồng/tháng và phụ cấp cơm trưa: 730.000 đồng/tháng. Thực tế ông S hưởng đủ các loại phụ cấp này bằng hình thức chuyển khoản cho đến hết tháng 3/2022.

Thực tế hàng tháng ông S được hưởng khoảng 8.000.000 đồng vì giữa ông S và Công ty H1.2.O có thỏa thuận miệng với nhau là Công ty sẽ trả cho ông S tiền lương, phụ cấp mỗi tháng là 8.000.000 đồng.

- Chế độ nghỉ ngơi (nghỉ hàng tuần, phép năm, lễ tết …): Theo chế độ quy định hiện hành của Nhà nước và Công ty. Thực tế ông S chưa nghỉ phép ngày nào theo Hợp đồng lao động số 02.2021/HĐLĐ-H.2.O ngày 02/01/2021 và Phụ lục hợp đồng lao động số 02.2021PLHĐLĐ-H.2.O ngày 02/01/2021.

Sau khi hết hạn hợp đồng là ngày 01/01/2022 thì ông S vẫn tiếp tục làm việc cho Công ty H.2.O mặc dù hai bên không ký tiếp hợp đồng lao động cũng không có thỏa thuận nào khác. Ông S vẫn được Công ty H1.2.O thanh toán tiền lương, phụ cấp cho đến hết tháng 3/2022. Cụ thể tháng 3/2022 Công ty H1.2.O chuyển khoản cho ông S số tiền 6.514.000 đồng.

Ngày 01/4/2022, ông S nhận Quyết định V/v: Chấm dứt hợp đồng lao động số 01_2022/QĐTV-H2O ngày 01/4/2022 của Công ty H1.2.O nên cũng từ ngày 01/4/2022 ông S không còn làm việc tại Công ty H1.2.O. Tuy nhiên ông S đã được ông L thông báo bằng tin nhắn điện thoại cho thôi việc khoảng hơn 01 tháng trước khi nhận quyết định thôi việc nhưng ông L không nói lý do cho ông S thôi việc. Ông S gặp ông L trao đổi và đề nghị được tiếp tục làm việc vì nếu không làm việc thì ông S không có thu nhập để lo cho gia đình nhưng hai bên không giải quyết được vấn đề.

Sau khi nhận Quyết định V/v: Chấm dứt hợp đồng lao động số 01_2022/QĐTV-H2O ông S không có ý kiến gì cũng không khiếu nại, thắc mắc gì. Sau đó, ông S được Công ty H1.2.O hỗ trợ làm thủ tục hưởng trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp thời gian 04 tháng tương đương 04 năm tham gia bảo hiểm xã hội.

Công ty H.2.O đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông S, cụ thể là: Theo Quyết định V/v: Chấm dứt hợp đồng lao động số 01_2022/QĐTV-H2O ngày 01/4/2022 thì Công ty H.2.O chấm dứt hợp đồng lao động với ông S, lý do người lao động có định hướng chuyển nơi làm việc khác căn cứ vào Đơn xin thôi việc của nhân viên Huỳnh Ngọc T Sang ngày 01/3/2022. Ông S xác định ông S không ký Đơn xin thôi việc của nhân viên Huỳnh Ngọc T Sang ngày 01/3/2022 trong khi ông L (người đại diện theo pháp luật của Công ty) không cung cấp được Đơn xin thôi việc này cho Tòa án do bị thất lạc. Như vậy, Công ty H1.2.O đã vi phạm Điều 39 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Do đó, ông S khởi kiện đề nghị Tòa án giải quyết buộc Công ty H1.2.O:

1/ Phải trả tiền lương trong những ngày ông S không được làm việc từ 01/4/2022 đến ngày Toà án ban hành Bản án là 17,5 tháng x 8.000.000 đồng/tháng = 140.000.000 đồng.

2/ Phải trả tiền đóng bảo hiểm trong những ngày ông S không được làm việc từ 01/4/2022 đến ngày Toà án ban hành Bản án là 17,5 tháng x **(**4.800.000 đồng/tháng x 28,5 = 1.368.000 đồng**)** = 23.940.000 đồng.

(Quỹ hưu trí, tử tuất, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, bảo hiểm thất nghiệp... là 28,5%).

3/ Trả thêm cho ông S một khoản tiền là 12 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (Điều 47 trợ cấp mất việc làm Bộ luật lao động) 12 tháng x 8.000.000 đồng/tháng = 96.000.000 đồng.

4/ Căn cứ Điều 592. Thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm. Bộ luật dân sự. Ông S yêu cầu tổng giám đốc Lập bồi thường tổn thất tinh thần do hành vi ông vi phạm Bộ luật lao động ông S phải chịu đau thương, buồn phiền, mất mát về tình cảm, bị giảm sút mất uy tín, hiểu lầm là 10 tháng lương cơ sở 10 tháng x 1.490.000 đồng = 14.900.000 đồng.

5/ Thời gian một năm ông S không được nghỉ phép. Một năm không nghỉ phép ông L hứa được nhận gấp đôi tiền lương = 8.000.000 đồng x 2 lần = 16.000.000 đồng.

Số tiền mà Công ty H1.2.O phải bồi thường do hành vi vi phạm Bộ luật Lao động là 290.840.000 đồng.

6/ Lãi suất đối với các khoản tiền tạm tính nêu trên từ khi quyền và lợi ích hợp pháp của ông S bị xâm phạm đến khi Toà án ban hành Bản án từ tháng 4/2022 đến khi Toà án ban hành Bản án là (17,5 tháng x 1.66% = 24.9%) x 290.840.000 đồng = 8.448.902 đồng.

Như vậy số tiền Công ty TNHH H1.2.O phải chi trả cho ông S 01 lần gồm: Tiền bồi thường: 290.840.000 đồng + Tiền lãi: 8.448.902 đồng = 299.288.902 đồng.

Bị đơn Công ty TNHH H1.2.O ủy quyền cho bà Nguyễn Thị Ngọc N trình bày:

Công ty TNHH H1.2.O xác nhận trình bày của người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn về việc giao kết và thực hiện Hợp đồng lao động số 02.2021/HĐLĐ-H.2.O ngày 02/01/2021 và Phụ lục hợp đồng lao động số 02.2021PLHĐLĐ-H.2.O ngày 02/01/2021 là đúng. Tuy nhiên, mức lương và

phụ cấp ông S được hưởng theo đúng hợp đồng và phụ lục hợp đồng; Không có việc giữa ông S và Công ty có thỏa thuận miệng với nhau là Công ty sẽ trả cho ông S tiền lương, phụ cấp mỗi tháng là 8.000.000 đồng. Việc có tháng ông S được nhận số tiền cao hơn mức lương và phụ cấp là do ông S làm việc tăng ca. Ông S cho rằng chưa nghỉ phép ngày nào theo Hợp đồng lao động số 02.2021/HĐLĐ-H.2.O ngày 02/01/2021 và Phụ lục hợp đồng lao động số 02.2021PLHĐLĐ-H.2.O ngày 02/01/2021 là không đúng mà thực tế ông S đã nghỉ hết phép.

Trước khi ban hành Quyết định V/v: Chấm dứt hợp đồng lao động số 01_2022/QĐTV-H2O ngày 01/4/2022 thì vào tháng 01/2022 Công ty đã thông báo bằng tin nhắn zalo cho ông S về việc không tiếp tục ký hợp đồng lao động với ông S và cho ông S thôi việc lý do là do dịch C – 19 và tình hình kinh doanh của Công ty K, thua lỗ nên Công ty không đủ khả năng ký tiếp hợp đồng lao động với ông S nhưng có thỏa thuận miệng với ông S làm thời vụ trong thời gian 03 tháng, từ tháng 01/01/2022 đến ngày 30/3/2022. Tuy nhiên, ngày 01/3/2022 ông S có đơn xin thôi việc nên Phòng nhân sự có T1 tạm biệt gửi zalo cho ông S. Ngày 01/4/2022 Công ty B Quyết định V/v: Chấm dứt hợp đồng lao động số 01_2022/QĐTV-H2O và giao cho ông S cùng ngày 01/4/2022. Sau khi nhận quyết định thì ông S không có khiếu nại, thắc mắc gì và còn đề nghị Công ty hỗ trợ làm thủ tục để ông S hưởng chế độ bảo hiểm theo quy định pháp luật.

Do đó, Công ty TNHH H1.2.O khẳng định Công ty TNHH H1.2.O chấm dứt hợp đồng lao động với ông S đúng quy định pháp luật. Vì vậy, Công ty TNHH H1.2.O không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Công ty TNHH H1.2.O đề nghị Tòa án xem xét thời hiệu khởi kiện của ông S đối với Quyết định thôi việc số 01-2022/QĐTV-H2O ký ngày 01/4/2022. Vì khi ông S nộp đơn khởi kiện thì thời hiệu đã hết do Quyết định thôi việc của ông S ban hành vào ngày 01/4/2022 và ông S cũng nhận Quyết định này vào ngày 01/4/2022. Như vậy ngày 01/4/2022 ông S đã biết quyền và lợi ích của mình bị xâm hại (nếu có). Nhưng đến ngày 10/4/2023 ông S mới khởi kiện tại Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè là đã hết thời hiệu khởi kiện (quá 10 ngày) so với thời hiệu khởi kiện được quy định tại Điều 190 của Bộ luật lao động năm 2019 (thời hiệu khởi kiện là 01 năm kể từ ngày cá nhân biết quyền và lợi ích của mình bị xâm hại). Vì vậy bị đơn đề nghị Tòa án áp dụng thời hiệu và đình chỉ giải quyết vụ án.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 06/2023/LĐ-ST Ngày: 20-9-2023 của Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh tuyên xử:

1/ Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc Công ty TNHH H1.2.O:

- Phải trả tiền lương trong những ngày ông S không được làm việc từ 01/4/2022 đến ngày Toà án ban hành Bản án là 17,5 tháng x 8.000.000 đồng/tháng = 140.000.000 đồng.

- Phải trả tiền đóng bảo hiểm trong những ngày ông S không được làm việc từ 01/4/2022 đến ngày Toà án ban hành Bản án là 17,5 tháng x **(**4.800.000 đồng/tháng x 28,5 = 1.368.000 đồng**)** = 23.940.000 đồng.

(Quỹ hưu trí, tử tuất, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, bảo hiểm thất nghiệp... là 28,5%).

- Trả thêm cho ông S một khoản tiền là 12 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (Điều 47 trợ cấp mất việc làm Bộ luật lao động) 12 tháng x 8.000.000 đồng/tháng = 96.000.000 đồng.

- Căn cứ Điều 592 của Bộ luật Dân sự, yêu cầu tổng giám đốc Lập bồi thường tổn thất tinh thần do hành vi ông L vi phạm Bộ luật lao động ông S phải chịu đau thương, buồn phiền, mất mát về tình cảm, bị giảm sút mất uy tín, hiểu lầm là 10 tháng lương cơ sở x 1.490.000 đồng = 14.900.000 đồng.

- Thời gian một năm ông S không được nghỉ phép. Một năm không nghỉ phép ông L hứa được nhận gấp đôi tiền lương = 8.000.000 đồng x 2 lần = 16.000.000 đồng.

Số tiền mà Công ty H1.2.O phải bồi thường do hành vi vi phạm Bộ luật Lao động là 290.840.000 đồng. (1)

- Lãi suất đối với các khoản tiền nêu trên từ khi quyền và lợi ích hợp pháp của ông S bị xâm phạm đến khi Toà án ban hành Bản án từ tháng 4/2022 đến khi Toà án ban hành Bản án là (17,5 tháng x 1.66% = 24.9%) x 290.840.000 đồng = 8.448.902 đồng. (2)

Tổng cộng (1) + (2) = 299.288.902 đồng.

2/ Về án phí lao động sơ thẩm: Ông Huỳnh Ngọc Thanh S được miễn nộp án phí theo quy định của pháp luật.

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

Ngày 03/8/2023 nguyên đơn có đơn kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

*** Tại phiên tòa phúc thẩm:**

Nguyên đơn; Ông Huỳnh Ngọc Thanh S ủy quyền cho bà Trần Thị Ngọc H trình bày: Tại phiên tòa hôm nay thì phía nguyên đơn xin rút lại yêu cầu sau:

1/ Thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm. Bộ luật dân sự. Ông S yêu cầu tổng giám đốc Lập bồi thường tổn thất tinh thần do hành vi ông vi phạm Bộ luật lao động ông S phải chịu đau thương, buồn phiền, mất mát về tình cảm, bị giảm sút mất uy tín, hiểu lầm là 10 tháng lương cơ sở 10 tháng x 1.490.000 đồng = 14.900.000 đồng.

2/ Thời gian một năm ông S không được nghỉ phép. Một năm không nghỉ phép ông L hứa được nhận gấp đôi tiền lương = 8.000.000 đồng x 2 lần = 16.000.000 đồng.

3/ Lãi suất đối với các khoản tiền tạm tính nêu trên từ khi quyền và lợi ích hợp pháp của ông S bị xâm phạm đến khi Toà án ban hành Bản án từ tháng 4/2022 đến khi Toà án ban hành Bản án.

Công ty H.2.O phải bồi thường cho ông S các khoản sau:

1/ Phải trả tiền lương trong những ngày ông S không được làm việc từ 01/4/2022 đến ngày tòa án xét xử sơ thẩm 20/9/2023(ông S đồng ý nghỉ việc kể từ ngày 20/9/2023) là 16 tháng 20 ngày tính trên mức lương theo hợp đồng 4.800.000đồng/tháng số tiền là 80.000.000 đồng

2/ Bồi thường 2 tháng lương do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật là 9.600.000đồng.

3/ Đóng BHXH từ 01/4/2022 đến 20/9/2023 tính trên mức lương 4.500.000/tháng (trừ tháng 1/2023 ông S đã đóng nên không yêu cầu công ty đóng)

Tổng cộng: Công ty H1.2.O phải thanh toán cho ông S số tiền 89.6000,000đồng. Trả một lần sau khi án có hiệu lực pháp luật.

Bị đơn Công ty H1.2.O đồng ý với bản án sơ thẩm xử. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và 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: Đề nghị HĐXX chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn . Căn cứ vào khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 sửa bản án dân sự sơ thẩm số : 06/2023/DS-ST Ngày: 20-9-2023 của Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè, thành phố Hồ Chí Minh.

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. Về tố tụng:

- Ngày 20/9/2023, Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh tuyên xử bằng một bản án lao động sơ thẩm số 06/2023/LĐ-ST. Ngày 20/9/2023, nguyên đơn ông Huỳnh Ngọc Thanh S kháng cáo bản án sơ thẩm. Kháng cáo trong thời hạn luật định nên được chấp nhận.

- Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn rút lại các yêu cầu như sau:

1/ Thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm. Bộ luật dân sự. Ông S yêu cầu tổng giám đốc Lập bồi thường tổn thất tinh thần do hành vi ông vi phạm Bộ luật lao động ông S phải chịu đau thương, buồn phiền, mất mát về tình cảm, bị giảm sút mất uy tín, hiểu lầm là 10 tháng lương cơ sở 10 tháng x 1.490.000 đồng = 14.900.000 đồng.

2/ Thời gian một năm ông S không được nghỉ phép. Một năm không nghỉ phép ông L hứa được nhận gấp đôi tiền lương = 8.000.000 đồng x 2 lần = 16.000.000 đồng.

3/ Lãi suất đối với các khoản tiền tạm tính nêu trên từ khi quyền và lợi ích hợp pháp của ông S bị xâm phạm đến khi Toà án ban hành Bản án từ tháng 4/2022 đến khi Toà án ban hành Bản án .

Căn cứ vào khoản 3 Điều 289 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử đối với các yêu cầu trên của ông S.

2. Về nội dung:

Tháng 03/2017 ông Huỳnh Ngọc Thanh S đến làm thuê với tư cách nhân viên thử việc tại Công ty TNHH H1.2.O.

Từ tháng 03/2018 đến hết tháng 12/2018; ông Tổng Giám đốc không ký hợp đồng lao động là nhân viên "Thiết kế nội thất" với ông S nhưng ông S được tham gia bảo hiểm. Ông S chỉ nghe là được ký Hợp đồng nhưng không thấy được Hợp đồng lao động của mình.

Từ tháng 01/2019 đến hết tháng 12/2019; ông Tổng Giám đ1 ký Hợp đồng lao động là nhân viên "Thiết kế nội thất", ông S được tham gia bảo hiểm, Hợp đồng lao động ông L đưa người khác ký thay ông S.

Từ tháng 01/2020 đến hết tháng 12/2020; ông Tổng giám đốc ký Hợp đồng lao động, ông S được tham gia bảo hiểm. Lúc này ông S nhận được Hợp đồng lao động xác định thời hạn là một năm, chức danh chuyên môn là nhân viên.

Hết hạn Hợp đồng trên ông S được ký lại hợp đồng với tên Hợp đồng thử việc, thời hạn một năm từ tháng 01/2021 đến hết tháng 12/2021.

Tháng 01/2021 đến 01/01/2022 ký hợp đồng xác định thời hạn 01 năm, mức lương 4,800,000đồng/ tháng.

Đến ngày 01/4/2022, Công ty ra Quyết định số 01-2022/QĐTV-H20 chấm dứt hợp đồng lao động với ông S với lý do xét theo đơn xin thôi việc của ông Huỳnh Ngọc Thanh S.

Hội đồng xét xử xét thấy: Tại phiên tòa phía bị đơn trình bày Công ty cho ông S nghỉ việc là do ông S có đơn xin thôi việc, tuy nhiên đơn xin thôi việc của ông S bị thất lạc nên không cung cấp được cho Tòa án. Đồng thời bị đơn cho rằng hợp đồng lao động của ông S hết hạn vào ngày 01/01/2022 công ty đã có thư ngày 28/01/2022 tạm biệt nhân sự hết hạn hợp đồng, ông S làm việc từ tháng 01/2022 đến tháng 4/2022 ông S là cộng tác với Công ty nhưng chỉ thỏa thuận miệng với nhau. Phía nguyên đơn trình bày: Ông S làm việc theo hợp đồng lao động, hết hạn hợp đồng ông S vẫn tiếp tục làm việc chứ không làm cộng tác như phía Công ty trình bày và ông S không có làm đơn xin thôi việc nên Công ty tự ý cho ông S nghỉ việc là trái quy định pháp luật.

Theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định "Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại Điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn".

Do đó, khi hết hạn hợp đồng lao động vào ngày 01/01/2022, ông S vẫn tiếp tục làm việc đến ngày 01/4/2022 thì hợp đồng lao động của ông S với Công ty T2 hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Việc Công ty cho rằng Công ty cho ông S nghỉ theo đơn xin thôi việc của ông S nhưng không được ông S thừa nhận và Công ty cũng không chứng minh việc ông S có đơn xin thôi việc. Đồng thời Hội đồng xét xử cho thời gian để Công ty cung cấp đơn xin thôi việc của ông S nhưng Công ty trình bày thất lạc, không tìm thấy và không cung cấp được. Như vậy, Công ty ra Quyết định số 01.2022/QĐTV –H2O ngày 01/4/2022 chấm dứt hợp đồng lao động với lý do Xét theo đơn xin thôi việc của ông Huỳnh Ngọc Thanh S là trái quy định pháp luật.

Án sơ thẩm cho rằng việc chấm dứt Hợp đồng lao động số 02.2021/HĐLĐ-H.2.O ngày 02/01/2021 giữa Công ty TNHH H1.2.O và ông S thông qua Quyết định v/v chấm dứt hợp đồng lao động số 01_2022/QĐTV-H2O ngày 01/4/2022 thực hiện đúng quy định và bác yêu cầu của nguyên đơn là không đúng quy định pháp luật.

Theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 về Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Tại phiên tòa phía nguyên đơn đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty kể từ ngày Tòa án sơ thẩm xét xử (20/9/2023) và yêu cầu: Phải trả tiền lương trong những ngày ông S không được làm việc từ 01/4/2022 đến ngày tòa án xét xử sơ thẩm 20/9/2023(ông S đồng ý nghỉ việc kể từ ngày 20/9/2023) là 16 tháng 20 ngày tính trên mức lương theo hợp đồng 4.800.000đồng/tháng số tiền là 80.000.000đồng: Bồi thường 2 tháng lương do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật là 9.600.000đồng; Tổng cộng: Công ty H.2.O phải thanh toán cho ông S số tiền 89.600,000đồng. Trả một lần sau khi án có hiệu lực pháp luật là có cơ sở chấp nhận.

Đối với yêu cầu Công ty H1.2.O đóng BHXH, BHYT, BHTN từ 01/4/2022 đến 20/9/2023 tính trên mức lương 4.800.000/tháng (trừ tháng 1/2023 ông S đã đóng nên không yêu cầu công ty đóng) Hội đồng xét xử xét thấy: Do công ty cho ông S nghỉ trái luật nên công ty có trách nhiệm đóng BHXH ông S.

Theo Công văn số 303/THU-BHXH ngày 13/6/2023 của Bảo hiểm xã hội Quận B, TP H thì công ty H2 báo giảm tháng 4/2022 đối với ông S. Theo quy định thì người sử dụng lao động và người lao động phải có trách nhiệm đóng BHXH, BHYT, BHTN. Do đó, ông S cùng với công ty H2 đóng BHXH từ

01/4/2022 đến 20/9/2023 tính trên mức lương 4.800.000/tháng (trừ tháng 1/2023 ông S đã đóng nên không yêu cầu công ty đóng).

Xét thấy đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có cơ sở chấp nhận.

Do sửa bản án sơ thẩm, Hội đồng xét xử sẽ xác định lại nghĩa vụ nộp tiền án phí sơ thẩm và người kháng cáo không phải chịu án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ:

- Khoản 2 Điều 148 và khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ điểm b khoản 2 Điều 20; Điều 41Bộ luật lao động năm 2019.

- Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 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, có hiệu lực từ ngày 01/01/2017;

- Luật Thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Huỳnh Ngọc Thanh S.

2. Sửa bản án lao động sơ thẩm số 06/2023/LĐ-ST ngày 20 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh**.**

3. Đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với các yêu cầu: Bồi thường thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm. Bộ luật dân sự. Ông S yêu cầu tổng giám đốc Lập bồi thường tổn thất tinh thần do hành vi ông vi phạm Bộ luật lao động ông S phải chịu đau thương, buồn phiền, mất mát về tình cảm, bị giảm sút mất uy tín, hiểu lầm là 10 tháng lương cơ sở 10 tháng x 1.490.000 đồng = 14.900.000 đồng; Thời gian một năm ông S không được nghỉ phép. Một năm không nghỉ phép ông L hứa được nhận gấp đôi tiền lương = 8.000.000 đồng x 2 lần = 16.000.000 đồng; Lãi suất đối với các khoản tiền tạm tính nêu trên từ khi quyền và lợi ích hợp pháp của ông S bị xâm phạm đến khi Toà án ban hành Bản án từ tháng 4/2022 đến khi Toà án ban hành Bản án

4. Buộc Công ty H1.2.O phải thanh toán cho ông Huỳnh Ngọc T Sang số tiền 89.600,000đồng (tám mươi chín triệu sáu trăm ngàn đồng).

Thời hạn thanh toán: Trả một lần kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật.

5. Công ty H.2.O và ông Huỳnh Ngọc T Sang đóng BHXH BHYT, BHTN từ 01/4/2022 đến 20/9/2023 tính trên mức lương 4.800.000/tháng (trừ tháng 1/2023) theo quy định pháp luật.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án nếu người phải thi hành án chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền thì người phải thi hành án còn phải trả thêm tiền lãi suất theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

6. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty H1.2.O phải chịu 2.688.000 đồng(hai triệu sáu trăm tám mươi tám ngàn đồng).

7. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn ông Huỳnh Ngọc Thanh S không phải chịu.

Trong trường hợp bản án được thi hành theo 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, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu yêu cầu thi hành án được thực hiện theo 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.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè;
- Chi cục Thi hành án dân sự huyện Nhà Bè;
- Đương sự;
- Lưu (T18).

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

Phan Thị Út