

**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: **1281/2023/LĐ-PT**
Ngày: 27-12-2023
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: Ông Nguyễn Ngọc Tài.

Các Thẩm phán: Bà Doãn Thị Kim Thúy.
Bà Lê Thị Hoàng Hoa.

- Thư ký phiên tòa: Bà Đào Thị Lành, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Phan Hoàng Anh – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 07, 15, 26 và 27 tháng 12 năm 2023 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 55/2023/TLPT-LĐ ngày 04 tháng 10 năm 2023 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 04/2023/LĐ-ST ngày 21 tháng 6 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4706/2023/QĐ-PT ngày 11 tháng 10 năm 2023 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 15444/2023/QĐ-PT ngày 15 tháng 11 năm 2023 giữa:

Nguyên đơn: Ông **Trần Thái B** năm 1980; Địa chỉ: **G Đ, Phường D, Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh.** (có mặt)

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông **Trần Văn T**, sinh năm 1980 hoặc bà **Võ Thị Diệu L**, sinh năm 1995 hoặc ông **Trần Lê T1**, sinh năm 1996; Cùng địa chỉ: **Lầu G, tòa nhà S, 33 ter - 33 bis M, phường Đ, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh** (Là người đại diện theo ủy quyền - Giấy ủy quyền số: 003264 ngày 09/4/2021 lập tại **Văn phòng C2**). (ông **T**, bà **L** có mặt)

Bị đơn: Công ty T6; Địa chỉ trụ sở: Tầng A - 15 - 16 Tháp B, Tòa nhà EVN, số A C, phường T, quận B, Thành phố Hà Nội

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Phạm Thị T2, sinh năm 1985 và ông Phạm Lê M, sinh năm 1991; (Là người đại diện theo ủy quyền - Văn bản ủy quyền số 101/UQ-TCĐL ngày 06/11/2023).

- Người kháng cáo: Ông Trần Thái B1 – Nguyên đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện, bản tự khai, ý kiến trình bày tại các phiên họp hòa giải và tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn ông Trần Thái B1 có người đại diện theo ủy quyền là ông Trần Văn T và bà Võ Thị Diệu L trình bày:

Ngày 07/3/2019, ông B1 và Công ty T6 (sau đây viết tắt là Công ty) có ký Hợp đồng lao động số 000377/2019/HĐLĐ-TDTD với thời hạn từ ngày 07/3/2019 đến ngày 31/3/2020. Ngày 11/7/2019, ông B1 được bổ nhiệm là Ủy viên Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Thành viên khối Tín dụng Tiêu dùng khóa I nhiệm kỳ 2019-2024, theo Quyết định số D5A/QĐ-CĐCS. Ngày 01/4/2020, ông B1 và Công ty tiếp tục ký Hợp đồng lao động số 000377/2020/HĐLĐ/TDTD ngày 01/4/2020 có thời hạn từ ngày 01/4/2020 đến ngày 31/3/2021. Đến ngày 25/4/2020, ông B1 và Công ty ký tiếp Phụ lục Hợp đồng lao động số 000377/2020/PLHĐLĐ/TDTD. Theo hợp đồng, ông B1 làm việc ở vị trí Phó Giám đốc Kinh doanh và Tiếp thị, mức lương tại thời điểm Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động số 000377/2020/HĐLĐ/TDTD ngày 01/4/2020 là 104.000.000 đồng/tháng. Trong quá trình làm việc, ông B1 đã hoàn thành những công việc phải làm được quy định trong Hợp đồng lao động số 000377/2020/HĐLĐ/TDTD ngày 01/4/2020 và Bản mô tả công việc, đồng thời nghiêm chỉnh tuân thủ nội quy, quy định của Công ty. Ngày 24/6/2020, ông B1 nhận được Thông báo số 310A/TB-TCĐL về việc Công ty sẽ chấm dứt Hợp đồng lao động số 000377/2020/PLHĐLĐ/TDTD ký ngày 01/4/2020 với ông B1 vào ngày 03/8/2020, lý do Công ty buộc phải tinh giảm chỗ làm việc, thu hẹp sản xuất kinh doanh dù đã cố gắng tìm mọi biện pháp khắc phục vì dịch bệnh C – 19 gây ra theo điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012. Ngày 02/8/2020, Công ty đã ban hành Quyết định số 000377/2020/QĐTV-TDTD về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với ông B1. Theo nội dung Quyết định, Hợp đồng lao động số 000377/2020/PLHĐLĐ/TDTD ngày 01/4/2020 chấm dứt kể từ ngày 03/8/2020. Ông B1 cho rằng Công ty T6 đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật nên yêu cầu bồi thường cụ thể như sau:

1. Trả tiền lương, tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông B1 không được làm việc. Tạm tính từ ngày 03/8/2020 đến ngày 14/6/2023, tổng cộng là 34 tháng cụ thể: (1) Tiền lương: 104.000.000 đồng x 34 tháng = 3.536.000.000 đồng; (2) Tiền Bảo hiểm xã hội: 17% x 20 x 1.490.000 x 34 tháng = 172.244.000 đồng; (3) Bảo hiểm y tế: 03% x

$20 \times 1.490.000 \times 34 \text{ tháng} = 30.396.000 \text{ đồng}$; (4) Bảo hiểm thất nghiệp: $01\% \times 20 \times 4.420.000 \times 34 \text{ tháng} = 31.824.000 \text{ đồng}$;

2. Bồi thường ít nhất cho ông **B1** 02 tháng tiền lương theo mức lương thực nhận của Hợp đồng lao động số 000377/2020/HĐLĐ/TDTD ngày 01/4/2020 tại thời điểm Công ty ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động. Cụ thể là: $2 \times 104.000.000 = 208.000.000 \text{ đồng}$;

3. Phải nhận ông **B1** trở lại làm việc với vị trí công việc đã thỏa thuận theo Hợp đồng lao động đã giao kết gần nhất;

4. Trong trường hợp Công ty không muốn nhận ông **B1** trở lại làm việc thì Công ty **T6** phải bồi thường cho ông **B1** 12 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, cụ thể: $12 \times 104.000.000 = 1.248.000.000 \text{ đồng}$.

Tổng cộng số tiền ông **B1** yêu cầu Công ty **T6** phải bồi thường: 5.226.464.000 đồng.

*Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, bị đơn Công ty **T6** có bà **Phạm Thị T2** và ông **Phạm Lê M** là người đại diện theo ủy quyền trình bày:*

Công ty **T6** thừa nhận ngày 01/4/2020, ông **B1** và Công ty có ký Hợp đồng lao động số 000377/2020/HĐLĐ/TDTD có thời hạn từ ngày 01/4/2020 đến ngày 31/3/2021. Ngày 25/4/2020, ông **B1** và Công ty ký Phụ lục Hợp đồng lao động số 000377/2020/PLHĐLĐ/TDTD. Ngày 02/8/2020, Công ty đã ban hành Quyết định số 000377/2020/QĐTV-TDTD về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với ông **B1**. Trong năm 2020, hoạt động kinh doanh của Khối Tín dụng Tiêu dùng thuộc Công ty bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19. Ngày 31/03/2020, Thống đốc ngân hàng **N3** ban hành Chỉ thị số 02/CT-NHNN về các giải pháp cấp bách của ngành ngân hàng nhằm tăng cường phòng, chống và khắc phục khó khăn do tác động của dịch bệnh Covid-19. Nội dung Chỉ thị cũng nêu rõ các tổ chức tín dụng phải chủ động triển khai các hoạt động như: Xây dựng kịch bản kinh doanh chi tiết (bao gồm kế hoạch kinh doanh dự phòng theo diễn biến của dịch bệnh); Rà soát, cắt giảm các chi phí hoạt động, đặc biệt là chi lương, thưởng. Ngày 01/04/2020, Thủ tướng **Nguyễn Xuân P** đã ký Quyết định số 447/QĐ-TTg về việc công bố dịch Covid-19 trên toàn quốc. Công ty đã áp dụng rất nhiều biện pháp khắc phục, mục tiêu cao nhất vẫn là đảm bảo quyền lợi và sức khỏe người lao động trong tình hình dịch bệnh, đảm bảo duy trì hoạt động kinh doanh và khả năng tồn tại của doanh nghiệp, trong đó biện pháp tinh giảm biên chế là biện pháp cuối cùng, không mong muốn. Ngày 22/4/2020, Công ty đã ban hành báo cáo số 20A/BC-TCĐL đánh giá mức chịu đựng trong phòng chống dịch Covid-19 và kết quả kinh doanh quý 1/2020 của khối Tín dụng Tiêu dùng nhận định tình hình kinh doanh trong đại dịch Covid -19, Công ty đã đưa ra nhiều giải pháp để nhằm khắc phục hậu quả ảnh hưởng dịch Covid – 19. Công ty đã thực hiện gửi văn bản lấy ý kiến của Ban Chấp hành Công đoàn cơ

sở về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với ông **Trần Thái B1** – Phó Ban Kinh doanh qua bên thứ ba, đồng thời là Ủy viên Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và đã có ý kiến thống nhất, đồng thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông **B1** với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở bằng văn bản. Ngày 24/6/2020, Công ty đã có thông báo chính thức đến ông **B1** về việc chấm dứt hợp đồng với ông **B1** vào ngày 03/8/2020. Ngày 02/8/2020, **Công ty B4** Quyết định số 000377/2020/QĐTV-TDTD về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông **B1**. Công ty cho rằng việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông **B1** đã được thực hiện theo đúng trình tự, thủ tục quy định của Bộ luật Lao động năm 2012, Luật Công đoàn 2012 đối với trường hợp là cán bộ công đoàn không chuyên trách, đã giải quyết đầy đủ các chế độ theo quy định của Bộ luật Lao động 2012 đối với ông **Trần Thái B1**. Do đó **Công ty T6** không đồng ý yêu cầu khởi kiện của ông **B1**.

Bản án lao động sơ thẩm số 04/2023/LĐ-ST ngày 21 tháng 6 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

Căn cứ vào các Điều 5, Điều 6, điểm b khoản 1 Điều 32, Điều 35, Điều 39, khoản 4 Điều 91, Điều 92, Điều 147, Điều 227, Điều 244, Điều 266, Điều 271, Điều 273 và Điều 280 của Bộ luật Tổ tụng dân sự năm 2015; Điều 15, Điều 16, Điều 23, Điều 24, Điều 25, khoản 10 Điều 36, Điều 38, Điều 48, Điều 192 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 25 của Luật Công đoàn năm 2012; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động năm 2012; Luật Thi hành án dân sự năm 2009 (đã sửa đổi, bổ sung năm 2014); Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử :

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông **Trần Thái B1**:

1.1. **Công ty T6** không có nghĩa vụ bồi thường thiệt hại sau khi chấm dứt hợp đồng lao động cho ông **Trần Thái B2** số tiền 5.226.464.000 đồng;

1.2. **Công ty T6** không có nghĩa vụ nhận ông **Trần Tháo B3** trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 000377/2020/HĐLĐ/TDTD ngày 01/4/2020 và Phụ lục Hợp đồng lao động số 000377/2020/PLHĐLĐ/TDTD ngày 25/4/2020.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: **Công ty T6** không phải chịu án phí lao động sơ thẩm; Ông **Trần Thái B1** không phải chịu án phí lao động sơ thẩm. Ông **Trần Thái B1** được miễn nộp tiền án phí lao động.

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

Ngày 29/6/2023, nguyên đơn nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận kháng cáo, sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo, nguyên đơn ông **Trần Thái B1** có ông **Trần Văn T** và bà **Võ Thị Diệu L** đại diện trình bày:

Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với lý do là: Thông báo chấm dứt Hợp đồng ngày 24/6/2020, **Công ty C3** số 000377 với ông **B1** với lý do Công ty buộc phải giảm chỗ làm việc, thu hẹp sản xuất kinh doanh dù đã cố gắng tìm mọi biện pháp khắc phục vì dịch bệnh **C** – 19 gây ra căn cứ vào điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012. Theo quy định này thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động “*Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;*”. Cụm từ “**đã tìm mọi biện pháp khắc phục**” được hướng dẫn cụ thể tại Công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/03/2020. Theo đó, khi cho người lao động nghỉ việc liên quan đến **dịch bệnh C** – 19 thì Người sử dụng lao động cần phải thực hiện đầy đủ các bước sau: Bước 1: Tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 31 Bộ luật Lao động; Bước 2: Nếu thời gian ngừng việc kéo dài ảnh hưởng đến khả năng chi trả của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 32 Bộ luật Lao động; Bước 3: Nếu doanh nghiệp phải thu hẹp sản xuất, dẫn tới giảm chỗ làm việc thì thực hiện sắp xếp lao động theo Điều 38 hoặc Điều 44 Bộ luật Lao động. Bị đơn căn cứ điểm c Khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012 với lý do **Dịch C1** -19 để chấm dứt Hợp đồng lao động với ông **B1** nhưng không chứng minh được việc phải làm khi áp dụng quy định này là đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn phải giảm chỗ làm việc. Ngoài ra, trước, trong và sau thời điểm ngày 24/4/2020 Công ty vẫn tiến hành tuyển dụng thêm nhiều nhân viên mới vào làm việc tại Công ty. Cụ thể Công ty đã tuyển ông **Nguyễn Tường Đ** và nhận bàn giao công việc của ông **B1** vào ngày 09/07/2020; Thực tế khi cho ông **B1** nghỉ việc Công ty đã không thực hiện các bước theo hướng dẫn được liệt kê tại Công văn số 1064. Hoàn toàn không có thỏa thuận, trao đổi liên quan đến tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động hay thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Do đó, hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của Công ty với ông **B1** là đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật, không thuộc quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012.

Theo Chỉ thị số 02/CT-NHNN của Thống đốc **Ngân hàng N3** ngày 31/3/2020, Thống đốc **Ngân hàng N3** yêu cầu các tổ chức tín dụng thực hiện cắt giảm chi phí hoạt động, trong đó có cắt giảm chi lương. Cắt giảm chi lương ở đây được hiểu là giảm tiền lương của người lao động chứ không phải là cắt giảm nhân sự; Báo cáo tài chính năm 2020 của Công ty đã được kiểm toán bởi **Công ty TNHH D** thì lợi nhuận sau thuế của Công ty là 228.409 (triệu VNĐ) điều này chứng minh Công ty không gặp khó khăn về tài chính trong năm 2020. Việc

Công ty căn cứ theo nội dung tại Chỉ thị số 02 để làm căn cứ đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với ông B1 là hoàn toàn không đúng.

Bản án sơ thẩm có nêu: Từ phần nhận định (09)-(11) cổ tình đưa ra các nội dung cho phù hợp với Công văn 1064. Các nhận định này mang tính chất suy diễn mà không có chứng cứ rõ ràng. Cụ thể: Không có bằng chứng “Tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động” theo quy định tại Điều 31 Bộ luật Lao động; Không có bằng chứng “Nếu thời gian ngừng việc kéo dài ảnh hưởng đến khả năng chi trả của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 32 Bộ luật Lao động;

Bên cạnh đó, hai căn cứ quan trọng để chứng minh Công ty vẫn đang hoạt động tốt là Công ty vẫn kinh doanh có lãi và tuyển người lao động mới thay cho chính vị trí ông B1. Nguyên đơn đã nộp chứng cứ chứng minh và bị đơn cũng đã thừa nhận nhưng bản án sơ thẩm hầu như không nhắc đến. Nguyên đơn cho rằng Thẩm phán Chủ tọa Cấp sơ thẩm đã rõ ràng quá thiên vị cho Công ty đến mức cổ tình bỏ lọt nhiều tình tiết, chứng cứ và làm cho Bản án hoàn toàn không khách quan, đúng luật.

Đối với trách nhiệm của EVNFinance khi chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách:

Tại Quyết định số D5A, ông B1 được bổ nhiệm là Ủy viên Ban chấp hành Công đoàn cơ sở T7 (sau đây viết tắt là BCH CĐCSTV). Ông B1 là cán bộ công đoàn không chuyên trách theo quy định tại khoản 5 Điều 4 Luật Công đoàn 2012. Theo quy định tại khoản 7 Điều 192 Bộ luật Lao động 2012 và khoản 2 Điều 25 Luật Công đoàn 2012 thì khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách thì phải thỏa thuận bằng văn bản với ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành cấp trên trực tiếp cơ sở.

Căn cứ điểm b và điểm c Điều 6.2.5 Quy chế hoạt động của BCHCĐCSTV khối Tín dụng Tiêu dùng – Chi nhánh Thành phố H được Công ty ban hành theo Quyết định số 18A/QĐ-CĐCS ngày 05/12/2017 thì khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với ông B1, Công ty bắt buộc phải có thỏa thuận bằng văn bản với BCH CĐCSTV. Các chứng cứ là bản photo Công ty cung cấp cho nguyên đơn tại phiên tòa sơ thẩm:

- Báo cáo đề xuất chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông Trần Thái B1 cán bộ công đoàn không chuyên trách của Công đoàn cơ sở thành viên Khối Tín dụng Tiêu dùng ngày 16/6/2020: Bà L1 cho rằng Ủy viên BCH CĐCSTV chỉ còn ba (03) người là Nguyễn Thị Thúy L2; Hoàng Thị Kim H; và Trần Thái B1; Thực tế thời điểm đó vẫn còn một Ủy viên khác là ông Hồ Vĩnh N, ông này đến tháng 10/2020 mới chấm dứt Hợp đồng lao động với EVNFinance; Tại hình 3, trang 10 của Vi Bằng liên quan đến tin nhắn của bà L2 với ông B1, bà L2 nói rõ:

Văn bản kết thúc tại trang 2/3 còn gần 1/3 trang giấy nhưng chữ ký lại qua trang 3/3. Điều này hợp với nội dung trình bày của bà L2 và rất có khả năng tạo lập chứng cứ không trung thực. Do vậy, Báo cáo này hoàn toàn sai.

- Quyết định số 02/QĐ-CĐCSTV về việc Ủy viên BCH CĐCSTV thôi tham gia BCH CĐCSTV Khối TDTD ngày 18/6/2020. Căn cứ Điều 11 của Điều lệ Công đoàn Việt Nam về Ban chấp hành công đoàn các cấp thì Quyết định số 02/QĐ-CĐCSTV do Bà L2 tự ký và không có cuộc họp nào của Đại Hội Công Đoàn Khối Tín dụng Tiêu dùng quyết định.

- Biên bản họp của BCHCĐCS xem xét Quyết định thôi Ủy viên BCH Công đoàn đối với thành viên BCHCĐCTV khối Tín dụng Tiêu dùng ngày 17/6/2020: Tại Bản khai lập ngày 21/11/2023 nộp ngày 07/12/2023, bà L2 nói rõ chỉ có ký vào các văn bản của BCH CĐCSTV. Chữ ký của bà L2 trong Biên bản họp BCHCĐCS này rõ ràng là chữ ký giả nên Biên bản này là sai.

- Căn cứ khoản 7 Điều 192 Bộ luật Lao động 2012, Văn bản thỏa thuận ngày 18/6/2020 chỉ có Chủ tịch BCH CĐCS ký là sai; Nội dung này được đã được khẳng định tại trang 9 của Bản án số 19/2017/LĐ-PT ngày 22/9/2017 của Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội.

- Các nội dung trao đổi giữa bà L2 và ông B1 đã được lập Vi Bằng để làm rõ các nhận định này. Khi mới trao đổi, bà L2 khẳng định không ra Tòa mà sẽ xác nhận nội dung như trao đổi qua Zalo nên nguyên đơn có soạn Văn bản để bà L2 ký. Nhưng sau khi nhận được, bà L2 từ chối nên nguyên đơn mới tiến hành lập Vi bằng nội dung trao đổi với bà L2. Nguyên đơn chỉ nhận được bản photo các chứng cứ mà Công ty cung cấp ngay tại phiên tòa xét xử Sơ thẩm. Do đó, bản gốc của các tài liệu này chưa được công khai tại bất cứ buổi làm việc nào, khi xét xử sơ thẩm, nguyên đơn mới biết đến sự tồn tại của các tài liệu này. Tại phiên tòa ngày 07/12/2023 bị đơn xác nhận là nộp ngày 19/5/2023 tại Tòa án nhân dân quận Ba Đình tài liệu Văn bản thỏa thuận, các văn bản khác không nhớ ngày nộp nhưng đóng dấu sao y ngày 06/06/2023 tức sau ngày đưa vụ án ra xét xử sơ thẩm là 17/4/2023.

Các văn bản liên quan đến CĐCS đều sai (ký và ban hành không đúng thẩm quyền, và giả chữ ký). Do đó “Công ty đã thực hiện gửi văn bản lấy ý kiến của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở và đã có ý kiến thống nhất, đồng thuận về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với ông Trần Thái B1 với Ban chấp hành công đoàn cơ sở bằng văn bản” là hoàn toàn không có giá trị xem xét. Cho nên liên quan thủ tục lấy ý kiến của CĐCS theo khoản 7 Điều 192 Bộ luật Lao động 2012 thực chất chưa được làm. Việc cho cán bộ công đoàn không chuyên trách chấm dứt Hợp đồng lao động trong trường hợp này vi phạm pháp luật.

Về thời hạn hợp đồng lao động của ông Trần Thái B1: Tại khoản 5 Điều 192 Bộ luật Lao động 2012 có quy định: “*Khi người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ.*”;

Ngày 11/7/2019, ông **B1** được bổ nhiệm là Ủy viên BCH CDCSTV khóa I nhiệm kỳ 2019-2024 theo Quyết định D5A; Nếu Công ty không đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động số 000377 trái pháp luật thì ông **B1** sẽ được gia hạn Hợp đồng lao động đến hết nhiệm kỳ công đoàn theo Quyết định D5A.

Nguyên đơn đề nghị xử buộc **Công ty T6** phải bồi thường khi chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật, cụ thể: (1) Trả tiền lương, tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông **B1** không được làm việc (tạm tính từ ngày 03/8/2020 đến ngày 26/12/2023) (tổng cộng là 40 tháng, 23 ngày nguyên đơn làm tròn 40 tháng tính đến ngày xét xử phúc thẩm), gồm: Tiền lương là 4.160.000.000 đồng (104.000.000 đồng x 40 tháng); Tiền Bảo hiểm xã hội là 202.640.000 đồng (17% x 20 x 1.490.000 x 40 tháng); Bảo hiểm y tế là 35.760.000 đồng (3% x 20 x 1.490.000 x 40 tháng); Bảo hiểm thất nghiệp là 37.440.000 đồng (1% x 20 x 4.680.000 x 39 tháng); (2) Bồi thường ít nhất cho ông **B1** hai tháng tiền lương là 208.000.000 đồng. Tổng cộng các khoản Công ty phải bồi thường cho nguyên đơn là 4.643.840.000 đồng. Nguyên đơn xác định rút các yêu cầu khởi kiện gồm: (1) Phải nhận ông **B1** trở lại làm việc với vị trí công việc đã thỏa thuận theo Hợp đồng lao động đã giao kết gần nhất; (2) Trong trường hợp Công ty không muốn nhận ông **B1** trở lại làm việc thì **Công ty T6** phải bồi thường cho ông **B1** 12 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 1.248.000.000 đồng.

Nguyên đơn cung cấp cho Tòa án: Vi bằng số 390/2023/VB-TPLMN đề ngày 13/11/2023 và Vi bằng số 436/2023/VB-TPLMN đề ngày 12/12/2023 để chứng minh cho quan điểm trình bày của mình. Vi bằng do nguyên đơn cung cấp thể hiện nội dung tin nhắn đã xác định bà **L2** không ký vào các văn bản của BCH CDCSTV và BCH CĐCS. Có dấu hiệu làm giả chứng cứ để hợp thức hóa việc chấm dứt hợp đồng lao động. Việc bị đơn bổ sung chứng cứ tại phiên tòa không trung thực, lời khai mâu thuẫn. Bản chính Biên bản họp công đoàn không có đóng dấu giáp lai. Cấp sơ thẩm đánh giá chứng cứ không khách quan. Tại Cấp sơ thẩm đã kéo dài thời gian xét xử, nguyên đơn đã bảy lần yêu cầu mới được Cấp sơ thẩm đưa vụ án ra xét xử.

Nguyên đơn ông **Trần Thái B1** trình bày: Ông thống nhất với quan điểm trình bày của người đại diện theo ủy quyền. Sau khi bị **Công ty T6** chấm dứt hợp đồng lao động, ông đã xin vào làm việc ở nhiều Công ty khác. Tuy nhiên lần lượt ở các Công ty này ông chỉ làm việc được thời gian ngắn thì bị cho nghỉ, không được làm nữa do họ nhận được thông tin không tốt về ông từ **Công ty T6**. Trong giai đoạn trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, trong tình hình dịch bệnh, ông sẵn sàng đàm phán, thỏa thuận với Công ty về việc giảm lương hoặc chuyển công việc nhưng Công ty không có bất kỳ động thái nào để thỏa thuận với người lao động.

Bị đơn **Công ty T6** có bà **Phạm Thị T2** và ông **Phạm Lê M** đại diện trình bày: Bị đơn không đồng ý với nội dung kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị Hội

đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn.

Thứ nhất, Công ty C3 (sau đây viết tắt là HĐLĐ) với ông B1 là hoàn toàn có căn cứ tại điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012 và khoản 2 Điều 12 Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ. Việc phía ông B1 căn cứ vào Báo cáo tài chính năm 2020 của Công ty để cho rằng Công ty vẫn có lợi nhuận và không gặp khó khăn về tài chính dẫn đến không có căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông B1 là hoàn toàn không hợp lý bởi thực tế tình hình kinh doanh của Khối Tín dụng Tiêu dùng (sau đây viết tắt là KTDTD) trong giai đoạn 2020 bị ảnh hưởng mạnh từ Dịch Covid-19 nên vô cùng khó khăn, được thể hiện tại Báo cáo kinh doanh năm 2020.... Khối Tín dụng Tiêu dùng Công ty đã có biện pháp khắc phục khó khăn như: Giảm lương, giảm chi phí, luân chuyển người lao động... (thể hiện tại các nội dung thư điện tử (email) mà bên ông B1 đã cung cấp cho Tòa) nhưng cũng không thể giải quyết được khó khăn nên quyết định cho một số người lao động nghỉ việc trong đó có ông Trần Thái B1. Đại diện nguyên đơn cho rằng theo nội dung Công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/3/2020 của Bộ L4, người sử dụng lao động phải thực hiện đầy đủ theo các bước là không hợp lý và không có cơ sở.

Thứ hai, Về thủ tục chấm dứt HĐLĐ của Công ty đối với ông Trần Thái B1. Do ông B1 là Ủy viên BCHCĐCS TV nên khi thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách Công ty đã tuân thủ đúng và đầy đủ quy định tại khoản 7 Điều 192 Bộ luật Lao động 2012 và khoản 2 Điều 25 Luật Công đoàn 2012. Công ty đã có Văn bản thỏa thuận với BCHCĐCS Công ty ngày 18/6/2020 dựa trên các tài liệu sau: Báo cáo về tình hình nhân sự tại KTDTD ngày 12/6/2020 của Ban nhân sự KTDTD gửi Tổng Giám đốc; Hồ sơ tài liệu BCHCĐCS Công ty cung cấp có: Bản tường trình diễn biến sự việc của Ban nhân sự KTDTD gửi BCH CĐCS TV KTDTD ngày 16/6/2020; Báo cáo về đề xuất chấm dứt HĐLĐ đối với ông B1 là cán bộ công đoàn không chuyên trách của BCH CĐCS TV KTDTD gửi lên BCH CĐCS Công ty ngày 16/6/2020; Biên bản họp về việc xem xét Quyết định thôi Ủy viên BCH CĐCS đối với thành viên BCH CĐCS thành viên KTDTD ngày 17/6/2020; Quy chế hoạt động của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Thành viên Khối TDTD. Theo quy định của Luật Công đoàn 2012 và Điều lệ Công đoàn Việt Nam, công tác công đoàn sẽ do BCHCĐCS tổ chức thực hiện và chịu trách nhiệm theo quy định.

Thời gian thông báo: Công ty thực hiện thông báo cho người lao động biết trước đúng theo quy định tại Khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012. Thực tế: HĐLĐ giữa Công ty và ông B1 là HĐLĐ xác định thời hạn. Công ty thông báo chính thức tới ông Trần Thái B1 vào ngày 24/6/2020 về việc chấm dứt HĐLĐ với ông B1 vào ngày 03/8/2020. Công ty đã thông báo cho ông B1 biết trước 38 ngày.

Về ý kiến trình bày của ông **Trần Thái B1** về việc không lấy ý kiến của ông **Trần Thái B1** đối với Thỏa thuận bằng văn bản của Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Căn cứ theo Điều 13, Điều 17 Điều lệ Công đoàn Việt Nam thì hình thức tổ chức công đoàn cơ sở tại Công ty bao gồm Công đoàn cơ sở tại hội sở Công ty là Công đoàn cơ sở và Công đoàn cơ sở thành viên Khối Tín dụng Tiêu dùng tại Công ty là công đoàn thành viên.

Căn cứ nội dung quy định tại khoản 7 Điều 192 Bộ luật Lao động năm 2012, và khoản 2 Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012, Công ty phải có ý kiến thỏa thuận với một trong hai cấp là BCHCĐCS chính là Ban chấp hành công đoàn tại Hội sở của Công ty hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp của Ban chấp hành công đoàn tại Hội sở của Công ty (tại thời điểm đó là Công đoàn EVN). Không phải BCHCĐCSTV như kiến nghị của ông **B1**. Ngoài ra, chế độ làm việc của BCHCĐCSTV Khối Tín dụng Tiêu dùng như sau: theo Điều 8 Quy chế hoạt động của BCHCĐCSTV được ban hành và thông qua theo Quyết định số 18A/QĐ-CĐCS ngày 05/12/2017 của Công đoàn cơ sở Công ty: "Các quyết định tại các cuộc họp của BCHCĐCSTV Khối Tín dụng Tiêu dùng chỉ có giá trị khi có ít nhất 2/3 tổng số Ủy viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở thành viên dự họp và tỷ lệ biểu quyết phải quá bán số Ủy viên BCHCĐCSTV dự họp thông qua. [...]"; Theo Điều 7, Quy chế hoạt động của BCHCĐCSTV Khối Tín dụng Tiêu dùng: "BCH CĐCSTV lâm thời của Chi nhánh có 5 thành viên, do Ban chấp hành Công đoàn cơ sở **Công ty T6** là Công đoàn cấp trên ra quyết định công nhận.". Để có thể đưa ra quyết định tại một cuộc họp, cần ít nhất 4 thành viên tham gia dự họp để đảm bảo tuân thủ đúng tỷ lệ ít nhất 2/3 nêu trên. Về mặt thực tế, tại thời điểm tháng 6/2020, BCHCĐCSTV chỉ có 3 thành viên, trong đó có bà **Hoàng Thị Kim H** đã thông báo nghỉ việc và trong quá trình bàn giao công việc trong công tác Công đoàn. Do vậy, điều kiện để tổ chức và đưa ra quyết định tại một cuộc họp trong BCHCĐCSTV là thực hiện được. Vì vậy, BCHCĐCSTV đã có báo cáo lên BCHCĐCS Công ty. Tuy nhiên, ông **B1** không thuộc BCHCĐCS Công ty, ông **B1** không có quyền hạn tham gia lấy ý kiến thỏa thuận trong trường hợp này. Thủ tục chấm dứt HĐLĐ của Công ty đối với ông **Trần Thái B1** đã thực hiện đúng quy định của pháp luật.

Thứ ba, đối với các yêu cầu bồi thường của nguyên đơn, Công ty khẳng định các căn cứ và thủ tục chấm dứt HĐLĐ với ông **Trần Thái B1** đúng theo quy định pháp luật, khi chấm dứt HĐLĐ với ông **Trần Thái B1**, Công ty đã hoàn tất tất cả nghĩa vụ tài chính đối với ông **B1** theo chính sách của Công ty và quy định pháp luật, do vậy việc ông **B1** yêu cầu giải quyết tranh chấp về bồi thường thiệt hại sau khi chấm dứt HĐLĐ là không có cơ sở.

Đối với các yêu cầu khởi kiện mà nguyên đơn xác định xin rút tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn không đồng ý với việc rút các yêu cầu này của nguyên đơn. Bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ nội dung kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án sơ thẩm 04/2023/LĐ-ST ngày 21/6/2023 của Tòa án nhân dân Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tòa án đã triệu tập bà Nguyễn Thị Thúy L2 tham gia phiên tòa theo đề nghị của người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn.

Tại các phiên tòa ngày 07/12/2023 và ngày 15/12/2023, bà Nguyễn Thị Thúy L2 đã ủy quyền cho người đại diện mình là bà Nguyễn Thị Kim A tham gia và đã cung cấp lời khai tại phiên tòa.

Bà Nguyễn Thị Kim A đại diện trình bày: Bà L2 làm việc tại Khối Tín dụng Tiêu dùng Công ty T6 từ năm 2007 đến năm 2022. Thời điểm ông Trần Thái B1 nghỉ việc tại Công ty, bà là Chủ tịch Ban chấp hành Công đoàn cơ sở thành viên Khối Tín dụng Tiêu dùng, ông B1 là Ủy viên. Bà L2 cam đoan là BCH CĐCSTV Khối Tín dụng Tiêu dùng đã thực hiện đúng và đầy đủ các quy định của pháp luật đối với người lao động là Ủy viên Ban chấp hành công đoàn, toàn bộ hồ sơ tài liệu của BCH CĐCSTV Khối Tín dụng Tiêu dùng là do bà L2 ký tên. Bà L2 xác nhận chữ ký với tên bà trong Biên bản họp Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty là do bà ký tên.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của bị đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán; Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung, sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật Lao động, xét thấy: Cấp sơ thẩm xét xử không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là đúng quy định. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[1.2] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại điểm b khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự để xác định quan hệ pháp luật tranh chấp về “Bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động” là chưa chính xác. Trong vụ kiện này nguyên đơn cho rằng bị đơn Công ty T6 đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật nên yêu cầu bồi thường với số tiền tổng cộng là 5.226.464.000 đồng, việc xác định quan hệ pháp luật tranh chấp cần căn cứ quy định tại điểm b khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự về “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Cấp sơ thẩm căn cứ điểm c khoản 1 Điều 35, điểm d khoản 1 Điều 40 Bộ luật Tố tụng dân sự xác định vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh theo lựa chọn Tòa án theo nơi cư trú của nguyên đơn là đúng quy định.

[1.3] Sau khi Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh ban hành Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 4706/2023/QĐ-PT ngày 11/10/2023, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là bà **Võ Thị Diệu L** có Đơn khiếu nại “V/v không đồng ý quyết định đưa vụ án ra xét xử” đề ngày 09/11/2023 và sau khi Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh ban hành Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 15444/2023/QĐ-PT ngày 15/11/2023, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là bà **Võ Thị Diệu L** có Đơn khiếu nại “V/v không đồng ý quyết định đưa vụ án ra xét xử” đề ngày 22/11/2023, tại phiên tòa phúc thẩm ngày 07/12/2023, nguyên đơn, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là ông **Trần Văn T** và bà **Võ Thị Diệu L** xác định rút đơn khiếu nại này, Hội đồng xét xử không xem xét đối với các đơn khiếu nại đã được rút khiếu nại.

[1.4] Tại phiên tòa ngày 07/12/2023 và ngày 15/12/2023, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là ông **Trần Văn T** cho rằng Cấp sơ thẩm vi phạm tố tụng khi không công khai chứng cứ đối với các tài liệu chứng cứ bị đơn đã nộp tại phiên tòa sơ thẩm, không chấp nhận có đề nghị hoãn phiên tòa sơ thẩm để xác minh làm rõ các tài liệu chứng cứ được bị đơn cung cấp tại phiên tòa sơ thẩm. Căn cứ các quy định tại khoản 4 Điều 96 và khoản 3 Điều 248 Bộ luật Tố tụng dân sự. Đồng thời căn cứ nội dung được ghi nhận Biên bản phiên tòa sơ thẩm không thể hiện việc nguyên đơn có đề nghị hoãn phiên tòa sơ thẩm để xác minh làm rõ các tài liệu chứng cứ được bị đơn cung cấp tại phiên tòa sơ thẩm; Phiên tòa sơ thẩm có sự tham gia của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 8, trong trường hợp có sự vi phạm tố tụng Viện kiểm sát có quyền kháng nghị đối với bản án nêu trên. Vụ án này không có kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân Quận 8 cũng như Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh; Nội dung đơn kháng cáo, đơn khiếu nại và các bản luận cứ được nguyên đơn nộp cho Tòa án sau phiên tòa sơ thẩm không thể hiện việc vi phạm tố tụng nêu trên như nguyên đơn trình bày tại phiên tòa phúc thẩm ngày 07/12/2023; Căn cứ xác nhận của nguyên đơn tại phiên tòa phúc thẩm về việc tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn đã nhận được các tài liệu bị đơn bổ sung tại phiên tòa nhưng không có yêu cầu hoãn phiên tòa để làm rõ. Hội đồng xét xử xác định không có sự vi phạm tố tụng tại phiên tòa sơ thẩm như nguyên đơn trình bày.

[1.5] Tại phiên tòa phúc thẩm, các bên đã được cung cấp, sao chụp, các tài liệu chứng cứ mà bên còn lại cung cấp bổ sung tại phiên tòa theo quy định. Nguyên đơn đã cung cấp bổ sung các tài liệu chứng cứ để chứng minh, làm rõ quan điểm trình bày của nguyên đơn và phản hồi ý kiến đối với chứng cứ mà bị đơn đưa ra. Bị đơn đã cung cấp bổ sung các tài liệu chứng cứ để chứng minh, làm rõ quan điểm trình bày của nguyên đơn và phản hồi ý kiến đối với chứng cứ mà bị đơn đưa ra. Nguyên đơn xác định các chứng cứ đã được thu thập đầy đủ.

Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng không cần phải tạm ngừng phiên tòa theo đề nghị hoãn phiên tòa của nguyên đơn tại phiên tòa ngày 07/12/2023 để xác minh thu thập bổ sung tài liệu, chứng cứ mà nếu không thực hiện thì không thể giải quyết được vụ án và không thể thực hiện được ngay tại phiên tòa.

[1.6] Theo Đơn đề nghị triệu tập người làm chứng, thu thập và công khai chứng cứ ngày 25/10/2023 của bà **Võ Thị Diệu L**, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn, Tòa án đã triệu tập bà **Nguyễn Thị Thúy L2** đến tham gia phiên tòa. Bà **L2** đã ủy quyền cho người đại diện mình tham gia các phiên tòa ngày 07/12/2023 và ngày 15/12/2023 và đã cung cấp lời khai tại phiên tòa.

[1.7] Tại phiên tòa ngày 07/12/2023 và ngày 15/12/2023, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là ông **Trần Văn T** có đề nghị hoãn phiên tòa để triệu tập các thành viên của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở **Công ty T6** và Ban chấp hành Công đoàn cơ sở thành viên Khối Tín dụng Tiêu dùng để thu thập lời khai, xác minh làm rõ các tình tiết có liên quan đến việc thỏa thuận giữa Ban chấp hành công đoàn cơ sở thành viên. Do bị đơn đã cung cấp đầy đủ các thông tin của các thành viên này theo yêu cầu, đồng thời các thành viên của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở **Công ty T6** đã có văn bản gửi ý kiến trình bày của mình đến Tòa án. Hội đồng xét xử thấy rằng không cần thiết phải triệu tập các thành viên này đến Tòa theo yêu cầu của nguyên đơn.

[1.8] Căn cứ Điều 293 Bộ luật Tố tụng dân sự về phạm vi xét xử phúc thẩm: “*Tòa án cấp phúc thẩm chỉ xem xét lại phần của bản án sơ thẩm, quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm có kháng cáo, kháng nghị hoặc có liên quan đến việc xem xét nội dung kháng cáo, kháng nghị*”. Hội đồng xét xử phúc thẩm không xem xét đối với việc nguyên đơn yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tính đến ngày xét xử phúc thẩm.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, nhận thấy:

[2.1] Về quan hệ lao động, các bên đương sự xác nhận: Ông **Trần Thái B1** và **Công ty T6** có ký Hợp đồng lao động số 000377/2020/HĐLĐ/TDTD ngày 01/4/2020. Ngày 25/4/2020, ông **B1** và **Công ty K** Hợp đồng lao động số 000377/2020/PLHĐLĐ/TDTD với những nội dung cơ bản sau: Thời hạn hợp đồng từ ngày 01/4/2020 đến ngày 31/3/2021, chức vụ Phó giám đốc kinh doanh tiếp thị, tiền lương là 104.000.000 đồng/tháng, chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội theo quy định, quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng. Hợp đồng lao động có hình thức và nội dung đúng theo quy định tại Điều 16, Điều 23 Bộ luật Lao động năm 2012.

[2.2] Việc chấm dứt hợp đồng lao động: Ngày 24/6/2020, **Công ty T6** đã ban hành Thông báo số 000377/2020/QĐTV-TDTD về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với ông **B1** kể từ ngày 03/8/2020. Ngày 02/08/2020, Công ty ra Quyết định số 000377/2020/HĐLĐ/TDTD chấm dứt hợp đồng lao động với ông **B1** kể từ ngày 03/8/2020.

[2.3] Về lý do chấm dứt hợp đồng lao động: Theo Thông báo số 000377/2020/QĐTV-TDTD Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động với ông **Trần Thái B1** với lý do Công ty buộc phải thu hẹp kinh doanh dù đã cố gắng tìm mọi biện pháp khắc phục vì dịch bệnh Covid-19 gây ra.

- Cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 2 Điều 12 Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động năm 2012 xác định người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp lý do bất khả kháng là dịch bệnh.

- Cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại: **K** và khoản 13 Điều 2 Luật Phòng, chống bệnh truyền nhiễm 2007, Công bố bộ dịch bệnh viêm đường hô hấp cấp Covid-19 do chủng mới của Virus Corona (SARS-CoV-2) là một đại dịch toàn cầu ngày 11/3/2020 của Tổ chức Y tế Thế giới; Quyết định 447/QĐ-TTg ngày 01/4/2020 của Thủ tướng Chính phủ công bố dịch truyền nhiễm tại **Việt Nam, tên dịch bệnh C** (dịch viêm đường hô hấp cấp do chủng mới của vi rút Corona gây ra), thời gian xảy ra dịch bệnh từ ngày 23/01/2020, địa điểm và quy mô: Toàn quốc, Tính chất, mức độ nguy hiểm của dịch: Bệnh truyền nhiễm nhóm A, nguy cơ ở mức đại dịch toàn cầu. Nhóm A gồm các bệnh truyền nhiễm đặc biệt nguy hiểm có khả năng lây truyền rất nhanh, phát tán rộng và tỷ lệ tử vong cao hoặc chưa rõ tác nhân gây bệnh theo khoản 1 Điều 3 Luật Phòng chống bệnh truyền nhiễm 2007. Xác định dịch bệnh Covid-19 được xem là sự kiện bất kháng để doanh nghiệp có cơ sở thực hiện đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động là có căn cứ.

- Cấp sơ thẩm xác định: Trong thời gian diễn ra đại dịch Covid 19 ảnh hưởng đời sống kinh tế xã hội của toàn bộ nền kinh tế, **Ngân hàng N3** ban hành Chỉ thị số 02/CT-NHNN của Thống đốc **Ngân hàng N3** ngày 31/3/2020 về các giải pháp cấp bách của ngành Ngân hàng nhằm tăng cường phòng chống dịch và khắc phục khó khăn do tác động của dịch bệnh **C1** -19. Ngày 22/4/2020, Công ty đã ban hành báo cáo số 20A/BC-TCĐL đánh giá mức chịu đựng trong phòng chống dịch Covid-19 và kết quả kinh doanh quý 1/2020 của khối Tín dụng Tiêu dùng, nhận định tình hình kinh doanh trong đại dịch Covid -19, Công ty đã đưa ra nhiều giải pháp để nhằm khắc phục hậu quả ảnh hưởng dịch Covid – 19. Ngoài các biện pháp đảm bảo hạn chế rủi ro, cắt giảm chi phí trong quá trình hoạt động trong đó có phương án sau cùng là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Bên cạnh đó, Công ty cũng đã tính đầy đủ chính sách cho người lao động nếu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Trong giai đoạn Covid-19, Công ty cũng đã tinh giảm số lượng là 99 người trong toàn bộ Công ty. Điều này thể hiện việc cắt giảm nhân sự là chính sách của Công ty chứ không riêng một người lao động cụ thể dựa trên tình hình hoạt động kinh doanh của Khối Tín dụng Tiêu dùng - **Công ty T6**, sự chịu đựng của doanh nghiệp đối với những tác động do **C1** - 19 gây ra. Cấp sơ thẩm xác định như trên là có căn cứ.

- Lý do nguyên đơn trình bày về việc Công ty không thực hiện đủ ba bước theo đúng hướng dẫn Công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/03/2020, không có thỏa thuận, trao đổi liên quan đến tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động hay thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động và cho rằng hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của Công ty với ông B1 là đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật vì không thuộc quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012 là không có căn cứ. Bởi hướng dẫn này được áp dụng trong trường hợp doanh nghiệp bị gặp khó khăn về nguồn nguyên vật liệu, thị trường dẫn tới không bố trí đủ việc làm. Tại phiên tòa, các bên đương sự đều xác định Công ty T6 chỉ hoạt động trong lĩnh vực tài chính, không có nhà máy sản xuất kinh doanh nên trường hợp này không bị điều chỉnh bởi nội dung Công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 25/03/2020.

- Đối với ý kiến của ông B1 cho rằng Công ty chưa làm hết đầy đủ những thủ tục theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 để giữ chân người lao động, chấm dứt hợp đồng người lao động đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách không đúng theo quy định của Luật Công đoàn năm 2012, thời điểm Công ty chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty hoạt động vẫn có lãi theo kết quả kiểm toán của Công ty K1. Hội đồng xét xử cho rằng người sử dụng lao động đã áp dụng các biện pháp cần thiết để đảm bảo việc làm của người lao động theo phương án số 20A/BC-TCĐL ngày 22/4/2020 về việc đánh giá mức chịu đựng trong phòng chống dịch Covid-19 và kết quả kinh doanh quý 1/2020 của khối Tín dụng Tiêu dùng, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông B1 là biện pháp cuối cùng không mong muốn của người sử dụng lao động. Trong quá trình xử lý việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động, Công ty đã đảm bảo đầy đủ về các thủ tục theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 và Luật Công đoàn năm 2012. Việc ông B1 cho rằng Công ty hoạt động có lãi nên không có cơ sở để chấm dứt hợp đồng lao động. Hội đồng xét xử cho rằng việc xác định Công ty hoạt động có lãi hay không được thực hiện tại thời điểm kết thúc năm tài chính theo quy định. Trong tình hình dịch bệnh Covid 19, toàn xã hội đều bị khó khăn khi phải thực hiện các biện pháp phòng chống dịch bệnh nên không có cơ sở xác định giai đoạn từ tháng 6 đến tháng 8/2020, Công ty đang kinh doanh có lãi. Kết quả kinh doanh có lãi cuối năm Công ty có được là sau khi đã thực hiện nhiều biện pháp, giải pháp phù hợp với tình hình dịch bệnh.

Đối với ý kiến của nguyên đơn cho rằng Công ty vẫn tuyển mới nhân viên và đã tuyển dụng ông Nguyễn Tường Đ vào làm việc và nhận bàn giao công việc của ông B1 từ ngày 09/7/2020, qua xem xét các tài liệu chứng cứ do bị đơn cung cấp, Hội đồng xét xử thấy rằng có căn cứ xác định Công ty tuyển dụng ông Nguyễn Tường Đ từ tháng 01/2020, chính thức làm việc từ tháng 3/2020 với chức danh khác với chức danh của ông B1. Do đó lý do ông B1 trình bày là không có căn cứ.

[2.4] Về thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động:

- Về thời hạn thông báo: Cấp sơ thẩm xác định Công ty T6 thông báo chấm dứt hợp đồng lao động cho người lao động ông Trần Thái B1 biết vào ngày 24/6/2020, trước ngày nghỉ việc 03/8/2020 là 38 ngày, đảm bảo thời hạn thông báo ít nhất là 30 ngày, phù hợp với quy định tại điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012 là có căn cứ.

- Do người lao động ông Trần Thái B1 là Ủy viên Ban chấp hành Công đoàn Cơ sở Thành viên Khối Tín dụng Tiêu dùng thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách nên giữa Công ty và Ban chấp hành công đoàn cơ sở có văn bản thoả thuận ngày 18/6/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Trần Thái B1 - Ủy viên ban chấp hành công đoàn với lý do đại dịch Covid-19 cần tái cơ cấu khối Tín dụng Tiêu dùng theo hướng tinh gọn, hiệu quả và tiết kiệm chi phí. Cấp sơ thẩm xác định Công ty thực hiện thoả thuận với Công đoàn cơ sở là phù hợp với quy định tại khoản 7 Điều 192 Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 2 Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012.

[2.5] Quy định pháp luật về Công đoàn cơ sở, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và Công đoàn cơ sở thành viên:

Căn cứ Luật Công đoàn năm 2012 tại các quy định:

- Khoản 2 Điều 4: Công đoàn cơ sở là tổ chức cơ sở của Công đoàn, tập hợp đoàn viên công đoàn trong một hoặc một số cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, được công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở công nhận theo quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

- Khoản 3 Điều 4: Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở là một cấp trong hệ thống tổ chức công đoàn, trực tiếp thực hiện quyền công nhận công đoàn cơ sở, chỉ đạo hoạt động công đoàn cơ sở và liên kết công đoàn cơ sở theo quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

- Khoản 2 Điều 6: Công đoàn được tổ chức và hoạt động theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam, phù hợp với đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Căn cứ Điều lệ C4 (C4 lần thứ XII thông qua ngày 24 tháng 9 năm 2018) được ban hành theo Quyết định số 174/QĐ-TLĐ ngày 03/02/2020 của T8 tại các quy định:

- Điểm b khoản 2 Điều 4: Cán bộ công đoàn không chuyên trách là người làm việc kiêm nhiệm, do đoàn viên tín nhiệm bầu và được cấp có thẩm quyền của công đoàn công nhận hoặc chỉ định vào các chức danh từ tổ phó công đoàn trở lên.

- Khoản 4 Điều 7: Cấp cơ sở gồm: Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở (sau đây gọi chung là công đoàn cơ sở).

- Khoản 1 Điều 13: Công đoàn cơ sở là tổ chức cơ sở của **C4**, được thành lập ở một hoặc một số đơn vị sử dụng lao động hoạt động hợp pháp, khi có từ 05 đoàn viên hoặc 05 người lao động trở lên, có đơn tự nguyện gia nhập Công đoàn Việt Nam.

- Khoản 1 Điều 11: Ban chấp hành công đoàn cấp nào do đại hội công đoàn cấp đó bầu ra.

- Điểm a khoản 1 Điều 11: Ban chấp hành công đoàn cấp dưới phải được công đoàn cấp trên trực tiếp công nhận.

- Khoản 7 Điều 11: Quy định về nhiệm vụ và quyền hạn của Ban chấp hành Công đoàn các cấp.

- Điểm d khoản 3 Điều 13: Công đoàn cơ sở có công đoàn cơ sở thành viên là một hình thức tổ chức Công đoàn cơ sở.

Căn cứ Hướng dẫn số 104/TLĐ ngày 25/01/2000 của **T8**:

- Khoản 1 Mục I: Công đoàn cơ sở thành viên là công đoàn trực thuộc công đoàn cơ sở được thành lập ở các đơn vị thành viên của Công ty, viện, trường, các ban, ngành Trung ương, địa phương và các công đoàn chưa có công đoàn ngành địa phương.

- Khoản 2 Mục I: Công đoàn cơ sở thành viên là tổ chức công đoàn được công đoàn cơ sở thành lập, phân cấp quản lý hoặc ủy quyền một số nhiệm vụ, quyền hạn cụ thể phù hợp với vai trò, nhiệm vụ của công đoàn cơ sở thành viên nhằm phát huy tính chủ động, sáng tạo của cơ sở trong việc thực hiện nhiệm vụ, chức năng của tổ chức công đoàn.

- Khoản 3 Mục I: Công đoàn cơ sở thành viên có tư cách pháp nhân, được sử dụng con dấu, được mở tài khoản tại ngân hàng. Tùy theo điều kiện cụ thể của từng đơn vị, công đoàn cơ sở thành viên được công đoàn cơ sở trực tiếp phân cấp quản lý tài chính, tài sản (nếu có).

- Khoản 2 Mục II về nhiệm vụ quyền hạn của công đoàn cơ sở thành viên thì: “Công đoàn cơ sở thành viên chịu trách nhiệm thực hiện Nghị quyết Đại hội công đoàn cơ sở và sự chỉ đạo trực tiếp của công đoàn cơ sở; tùy theo điều kiện cụ thể công đoàn cơ sở có thể phân cấp cho công đoàn cơ sở thành viên một số nhiệm vụ, quyền hạn...”

Trong các nhiệm vụ quyền hạn được Công đoàn cơ sở phân cấp theo Hướng dẫn số 104/TLĐ ngày 25/01/2000 của **T8**, không có quy định về việc BCHCĐCSTV được quyền có ý kiến thỏa thuận bằng văn bản với người sử dụng lao động trong trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc hoặc chuyển công tác đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách.

Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy:

- Quy định tại khoản 2 Điều 25 Luật Công đoàn 2012 không bị điều chỉnh bởi Điều 10 Luật Công đoàn 2012 và được hướng dẫn bởi Nghị định 43/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết thi hành Điều 10 Luật Công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Quy định này thể hiện quyền của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong việc có ý kiến thỏa thuận với người sử dụng lao động trong trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc hoặc chuyển công tác đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách. Nếu không có ý kiến thỏa thuận bằng văn bản của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thì người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc hoặc chuyển công tác đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách.

- Trong vụ kiện này, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở được xác định là Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty T6, không phải là Ban chấp hành Công đoàn cơ sở thành viên Khối Tín dụng Tiêu dùng. Nội dung quy định tại điểm c - 6.2.5 khoản 6.2 Điều 6 của Quy chế hoạt động của BCHCĐCSTV khối Tín dụng Tiêu dùng Chi nhánh Thành phố H về việc BCHCĐCSTV có quyền thỏa thuận nhất trí đối với việc “Được thỏa thuận về thời gian làm việc của cán bộ công đoàn bán chuyên trách và sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người là Ủy viên BCH CĐCSTV” được quy định không đúng với quy định của khoản 2 Mục II Hướng dẫn số 104/TLĐ ngày 25/01/2000 của T8, khoản 2 Điều 25 Luật Công đoàn 2012 do đó không được Hội đồng xét xử phúc thẩm công nhận và áp dụng trong trường hợp này.

- Xét các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án sơ thẩm, được các bên đương sự bổ sung tại phiên tòa phúc thẩm, Hội đồng xét xử phúc thẩm đã kiểm tra đối chiếu và làm rõ, thể hiện:

Ngày 12/6/2020, Ban nhân sự Khối Tín dụng Tiêu dùng có Báo cáo gửi đến Tổng Giám đốc Công ty T6 về tình hình nhân sự tại khối Tín dụng Tiêu dùng và trường hợp của ông Trần Thái B1 đề nghị xem xét phê duyệt các nội dung: “Trao đổi, làm việc và thỏa thuận với Ban chấp hành công đoàn cơ sở về đề xuất chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông Trần Thái B1; Ủy quyền cho bà Ngô Hoàng Duy P1 thực hiện báo cáo và làm việc với Ban chấp hành công đoàn cơ sở đối với trường hợp của ông Trần Thái B1” Báo cáo này đã được Tổng giám đốc là ông Nguyễn Hoàng H1 phê duyệt.

Ngày 16/6/2020, bà Ngô Hoàng Duy P1 đại diện Khối Tín dụng Tiêu dùng có Bảng tường trình diễn biến sự việc tường trình về việc chấm dứt Hợp đồng lao động của CBNV Trần Thái B1 gửi đến BCHCĐCSTV Khối TDTD Công ty. Cuối văn bản thể hiện rõ: “Hiện tại, Ông B1 đang là Ủy viên Ban Chấp hành Công đoàn CSTV Khối Tín dụng Tiêu dùng, Khóa I, nhiệm kỳ 2019-2024. Vì vậy, đại diện Công ty xin được báo cáo đến Ban chấp hành Công đoàn CSTV

để có quyết định cho Ông B1 thôi tham gia BCH Công đoàn kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ”.

Ngày 16/6/2020, bà Nguyễn Thị Thúy L2 thay mặt BCHCĐCSTV Khối Tín dụng Tiêu dùng có Báo cáo về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Trần Thái B1 - cán bộ công đoàn không chuyên trách của Công đoàn cơ sở thành viên khối Tín dụng Tiêu dùng. Nội dung báo cáo ghi nhận việc bà Hoàng Thị Kim H là Ủy viên BCHCĐCSTV là không đúng với thực tế được các bên thừa nhận tại phiên tòa phúc thẩm là Hoàng Thị Kim H không phải là Ủy viên BCHCĐCSTV, thời điểm này ngoài bà Nguyễn Thị Thúy L2, ông Trần Thái B1 còn có ông Hồ Vĩnh N là Ủy viên BCH CĐCSTV. Cuối Báo cáo này thể hiện nội dung: “Xét thấy đề xuất của Người sử dụng lao động về trường hợp của ông Trần Thái B1 là có cơ sở do ảnh hưởng của đại dịch C5 đã tác động vô cùng lớn đến hoạt động kinh doanh của Khối Tín dụng Tiêu dùng, cho nên với tôi tư cách là Chủ tịch, đại diện cho BCH Công đoàn CSTV Khối Tín dụng Tiêu dùng kính báo cáo xin ý kiến Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty xem xét thông qua về đề xuất chấm dứt Hợp đồng lao động đối với trường hợp của Ông Trần Thái B1”.

Ngày 17/6/2020, BCHCĐCS đã tổ chức cuộc họp về việc xem xét Quyết định thôi Ủy viên BCH Công đoàn đối với thành viên Ban chấp hành Công đoàn cơ sở thành viên khối Tín dụng Tiêu dùng. Trên cơ sở nội dung thảo luận và biểu quyết, người chủ trì cuộc họp kết luận về các nội dung sau: “100% thành viên dự họp đồng ý với đề xuất Quyết định thôi Ủy viên Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Thành viên đối với Trần Thái B1 - (ủy viên Ban chấp hành Công đoàn cơ sở thành viên Khối Tín dụng Tiêu dùng) từ thời điểm chấm dứt HĐLĐ và giao cho Chủ tịch công đoàn cơ sở TM BCH công đoàn ký Thỏa thuận đồng ý với người sử dụng lao động về việc chấm dứt HĐLĐ đối với Ông Trần Thái B1.”

Ngày 18/6/2020, người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở đã đồng ý ký kết Văn bản thỏa thuận với nội dung thỏa thuận được ghi nhận tại Điều 2 của văn bản, cụ thể: “Căn cứ vào tình hình thực tiễn nêu trên của Công ty, sau khi trao đổi, BCH Công đoàn Công ty Đ2 với đề xuất chấm dứt Hợp đồng lao động của N1 sử dụng lao động từ là Công ty T6 đối với Trần Thái B1 - Ủy viên Ban chấp hành Công đoàn cơ sở thành viên Khối Tín dụng Tiêu dùng”.

Trên cơ sở quy định tại khoản 2 Điều 25 Luật Công đoàn 2012: “Đơn vị sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc hoặc chuyển công tác đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách nếu không có ý kiến thỏa thuận bằng văn bản của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.”. Nhận thấy nội dung tại các tài liệu Biên bản họp ngày 17/6/2020 và Văn bản thỏa thuận ngày 18/6/2020 đã thể hiện rõ việc người sử dụng lao động có ý kiến thỏa thuận với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở khi đơn

phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách. Việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông **Trần Thái B1** là đúng quy định.

[2.6] Pháp luật không quy định các trình tự bắt buộc phải thực hiện từ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, nên các lý do mà nguyên đơn cho rằng các tài liệu chứng cứ gồm: Báo cáo đề xuất chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông **Trần Thái B1** – cán bộ công đoàn không chuyên trách của công đoàn cơ sở thành viên Khối Tín dụng Tiêu dùng ngày 16/6/2020; Quyết định số 02/QĐ-CĐCSTV về việc Ủy viên Ban chấp hành Công đoàn Cơ sở thành viên Khối TDTD thôi tham gia Ban Chấp hành Công đoàn CSTV Khối TDTD ngày 18/6/2020 là hoàn toàn sai là có căn cứ. Tuy nhiên đây là các tài liệu do BCH CĐCSTV lập. Trong khi CĐCSTV là đơn vị trực thuộc CĐCS. Việc CĐCSTV ban hành các văn bản này không ảnh hưởng đến việc người sử dụng lao động thỏa thuận với BCH CĐCS về việc chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách.

- Các lý do nguyên đơn cho rằng các tài liệu chứng cứ gồm: Biên bản họp của Ban chấp hành CĐCS xem xét Quyết định Thôi Ủy viên BCH Công đoàn đối với thành viên Ban chấp hành Công đoàn cơ sở thành viên Khối Tín dụng Tiêu dùng ngày 17/6/2020; Văn Bản Thỏa Thuận ngày 18/6/2020 gửi cho Tòa chỉ có Chủ tịch BCH CĐCS ký là hoàn toàn sai là không có cơ sở. Căn cứ các tài liệu gồm: Các Bản trình bày ngày 12/12/2023 của ông **Nguyễn Tiến Đ1**, bà **Trần Thị Ngọc L3**, ông **Mai Danh H2**, bà **Phí Thị Huyền T3**, bà **Tạ Thúy N2** được **Văn phòng C6** chứng thực ngày 12/12/2023; Bản trình bày ngày 13/12/2023 của ông **Mai Ngọc T4** được **Văn phòng C6** chứng thực ngày 13/12/2023; Bản trình bày ngày 13/12/2023 của ông **Nguyễn Quốc T5** được **UBND Thị trấn P, huyện H, tỉnh Hà Tĩnh** chứng thực ngày 13/12/2023; lời khai của bà **Nguyễn Thị Thúy L2** - các ông bà nói trên đều xác nhận việc tham gia cuộc họp và ký tên xác nhận vào Biên bản họp. Ngoài các vi bằng do nguyên đơn đã nộp tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn không cung cấp thêm tài liệu chứng cứ nào khác để chứng minh nên không có cơ sở chấp nhận.

[2.7] Từ những nhận định trên, nhận thấy **Công ty T6** ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 000377/2020/QĐTV-TDTD ngày 02/8/2020 là phù hợp với quy định của pháp luật, hoàn cảnh khách quan của tình hình dịch bệnh Covid -19, phù hợp với hoạt động của doanh nghiệp vào thời điểm đại dịch. Đồng thời, Công ty đã đảm bảo quyền lợi của người lao động như: trả tiền trợ cấp thôi việc, thực hiện và hoàn thành thủ tục xác nhận, trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho ông **B1** theo quy định. Theo quy định tại các Điều 36, Điều 38, Điều 44, Điều 48 của Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012, Hội đồng xét xử cho rằng yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **Trần Thái B1** là chưa phù hợp với quy định của pháp luật nên Cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu nguyên đơn là có căn cứ.

[2.8] Tại mục [16] của Bản án sơ thẩm, Hội đồng xét xử sơ thẩm đã xác định: “**Công ty T6** ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 000377/2020/QĐTV-TDTD ngày 02/8/2020 là phù hợp với quy định của pháp luật, hoàn cảnh khách quan của tình hình dịch bệnh Covid -19, phù hợp với hoạt động của doanh nghiệp vào thời điểm đại dịch. Đồng thời, **Công ty T6** đã đảm bảo quyền lợi của người lao động như: Trả tiền trợ cấp thôi việc, thực hiện và hoàn thành thủ tục xác nhận, trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho ông **B1** theo quy định. Theo quy định tại các Điều 36, Điều 38, Điều 44, Điều 48 của Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012, Hội đồng xét xử cho rằng yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **Trần Thái B1** là chưa phù hợp với quy định của pháp luật nên Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu nguyên đơn.” là có căn cứ và đúng quy định của pháp luật, tuy nhiên, do hiểu sai quan hệ lao động tranh chấp từ “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật” thành “Tranh chấp về bồi thường thiệt hại sau khi chấm dứt hợp đồng” nên phần nội dung được cấp sơ thẩm tuyên tại phần Quyết định của Bản án lao động sơ thẩm số 04/2023/LĐ-ST dưới đây:

“1 Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông **Trần Thái B1**.

1.1. **Công ty T6** không có nghĩa vụ bồi thường thiệt hại sau khi chấm dứt hợp đồng lao động cho ông **Trần Thái B2** số tiền 5.226.464.000 (Năm tỷ hai trăm hai mươi sáu triệu bốn trăm sáu mươi bốn nghìn) đồng.

1.2. **Công ty T6** không có nghĩa vụ nhận ông **Trần Thái B3** trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 000377/2020/HĐLĐ/TDTD ngày 01/4/2020 và Phụ lục Hợp đồng lao động số 000377/2020/PLHĐLĐ/TDTD ngày 25/4/2020.”

Là không chính xác với nội dung các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Hội đồng xét xử nhận thấy: Cấp sơ thẩm thực hiện đúng các thủ tục tố tụng khi giải quyết các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, nội dung bản án sơ thẩm ghi nhận đúng các yêu cầu khởi kiện mà nguyên đơn yêu cầu, phần xét thấy của bản án sơ thẩm cũng thể hiện nội dung nhận định của Hội đồng xét xử sơ thẩm về việc không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện này. Lỗi sai phạm này không thuộc các trường hợp phải sửa án theo quy định tại Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự, không thuộc các trường hợp phải hủy án theo quy định tại Điều 310 Bộ luật Tố tụng dân sự, vì vậy để đảm bảo đúng quy định của pháp luật, Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng cần đính chính lại nội dung đã tuyên này tại phần quyết định của bản án sơ thẩm. Cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm về việc này.

[2.9] Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn xác định rút hai yêu cầu khởi kiện gồm: (1) Phải nhận ông **B3** trở lại làm việc với vị trí công việc đã thỏa thuận theo Hợp đồng lao động đã giao kết gần nhất; (2) Trong trường hợp **Công ty T6** không muốn nhận ông **B3** trở lại làm việc thì **Công ty T6** phải bồi thường cho ông **B3** 12 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 1.248.000.000 đồng (12 tháng x 104.000.000). Việc rút yêu cầu

này tại phiên tòa phúc thẩm không được bị đơn đồng ý, căn cứ quy định tại điểm b khoản 1 Điều 299, Điều 311 Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử phúc thẩm không xem xét.

[3] Án phí lao động sơ thẩm: Cấp sơ thẩm xác định nguyên đơn và bị đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm là đúng quy định tại Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự và Điều 26, Điều 27 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

[4] Hội đồng xét xử thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo không phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông **Trần Thái B1**, giữ nguyên phần còn lại của Bản án lao động sơ thẩm số 04/2023/LĐ-ST ngày 21 tháng 6 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh.

Căn cứ vào các Điều 5, Điều 6, điểm a khoản 1 Điều 32, Điều 35, Điều 39, khoản 4 Điều 91, Điều 92, Điều 147, Điều 227, Điều 244, Điều 266, Điều 271, Điều 273 và Điều 280 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điều 15, Điều 16, Điều 23, Điều 24, Điều 25, khoản 10 Điều 36, Điều 38, Điều 48, Điều 192 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 25 của Luật Công đoàn năm 2012; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ khoản 2 và 3 Điều 4, khoản 2 Điều 6 Điều 10 Luật Công đoàn 2012; Nghị định 43/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ; Điều 4, Điều 7, Điều 11, Điều 13 Điều lệ **C4** (**C4** lần thứ XII thông qua ngày 24/9/2018) được ban hành theo Quyết định số 174/QĐ-TLĐ ngày 03/02/2020 của **T8**; Hướng dẫn số 104/TLĐ ngày 25/01/2000 của **T8**;

Căn cứ Luật thi hành án dân sự năm 2009 (đã sửa đổi, bổ sung năm 2014); Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử :

1. Không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của ông **Trần Thái B1**:

- Trả tiền lương, tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông **B1** không được làm việc. Tạm tính từ ngày

03/8/2020 đến ngày 14/6/2023, tổng cộng là 34 tháng cụ thể: (1) Tiền lương: $104.000.000 \text{ đồng} \times 34 \text{ tháng} = 3.536.000.000$ (ba tỷ, năm trăm ba mươi sáu triệu) đồng; (2) Tiền Bảo hiểm xã hội: $17\% \times 20 \times 1.490.000 \times 34 \text{ tháng} = 172.244.000$ (một trăm bảy mươi hai triệu, hai trăm bốn mươi bốn nghìn) đồng; (3) Bảo hiểm y tế: $03\% \times 20 \times 1.490.000 \times 34 \text{ tháng} = 30.396.000$ (ba mươi triệu, ba trăm chín mươi sáu nghìn) đồng; (4) Bảo hiểm thất nghiệp: $01\% \times 20 \times 4.420.000 \times 34 \text{ tháng} = 31.824.000$ (ba mươi một triệu, tám trăm hai mươi bốn nghìn) đồng;

- Bồi thường ít nhất cho ông **B1** 02 tháng tiền lương theo mức lương thực nhận của Hợp đồng lao động số 000377/2020/HĐLĐ/TDTD ngày 01/4/2020 tại thời điểm Công ty ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động. Cụ thể là: $2 \times 104.000.000 = 208.000.000$ (hai trăm lẻ tám triệu) đồng;

- Phải nhận ông **B1** trở lại làm việc với vị trí công việc đã thỏa thuận theo Hợp đồng lao động đã giao kết gần nhất;

- Trong trường hợp **Công ty T6** không muốn nhận ông **B1** trở lại làm việc thì **Công ty T6** phải bồi thường cho ông **B1** 12 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, cụ thể: $12 \times 104.000.000 = 1.248.000.000$ (một tỷ hai trăm bốn mươi tám triệu) đồng;

Tổng cộng số tiền ông **B1** yêu cầu **Công ty T6** phải bồi thường: 5.226.464.000 (năm tỷ, hai trăm hai mươi sáu triệu, bốn trăm sáu mươi bốn nghìn) đồng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: **Công ty T6** không phải chịu án phí lao động sơ thẩm; Ông **Trần Thái B1** không phải chịu án phí lao động sơ thẩm do được miễn nộp tiền án phí lao động.

3. Án phí lao động phúc thẩm: Ông **Trần Thái B1** không phải chịu án phí lao động phúc thẩm do được miễn nộp tiền án phí lao động.

Thi hành tại Chi cục Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại 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, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

4. 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 8;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 8;
- Các đương sự (để thi hành);

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

- Lưu hồ sơ vụ án.

Nguyễn Ngọc Tài