

Quyết định giám đốc thẩm

Số: 11/2024/LĐ-GĐT

Ngày: 30/7/2024

V/v “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt
hợp đồng lao động*”

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

ỦY BAN THẨM PHÁN

TÒA ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Thành phần Ủy ban Thẩm phán xét xử giám đốc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Bùi Đức Xuân

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Xuân Thiện

Bà Phạm Thị Duyên

Thư ký ghi biên bản phiên tòa: Bà Phan Thanh Trúc - Thư ký Tòa án.

***Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh tham
gia phiên tòa:*** Ông Phạm Ba Duy - Kiểm sát viên.

Ngày 30 tháng 7 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh mở phiên tòa giám đốc thẩm xét xử vụ án lao động về “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Nguyễn Đức T, sinh năm 1983.

Địa chỉ: số *, Khu phố *, đường BN, phường TH, Quận *, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bị đơn: Công ty cổ phần Hàng tiêu dùng M.

Địa chỉ: Tầng 12, Tòa nhà KM, Số *, đường LD, phường B, Quận **, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: ông Huỳnh Công H, sinh năm 1972; ông Phan Duy N, sinh năm 1980.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại Đơn khởi kiện ngày 16/9/2016 và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn là ông Nguyễn Đức T trình bày:

Ngày 02/5/2008, Công ty cổ phần Hàng tiêu dùng M (sau đây viết tắt là Công ty M) ký hợp đồng lao động xác định thời hạn với ông. Theo hợp đồng, ông có vị trí công việc là thủ kho, bộ phận làm việc là Trung tâm phân phối Tân Bình, nơi làm việc tại kho Kiếng TANIGLASS. Ngày 03/7/2010, ông và Công ty M ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Mức lương trước khi nghỉ việc ông được hưởng là 8.279.000 đồng/tháng. Trong suốt quá trình làm việc, ông luôn chấp hành mọi quy định và hoàn thành các nhiệm vụ được giao. Tháng 7/2015, Công ty M chuyển công tác của ông cùng các nhân viên khác trong bộ phận kho sang làm việc tại Công ty TNHH MTV TG và sau đó yêu cầu chấm dứt hợp đồng với ông. Đến tháng 8/2015, Công ty M không thiện chí giải quyết các chế độ của ông và các nhân viên khác nên ông và các nhân viên này đã quay lại kho của Công ty M ở quận Tân Bình để tiếp tục làm việc.

Ngày 12/8/2015, Công ty M ban hành Phương án sử dụng lao động số 01/2015/PALD-MS, quyết định giải quyết cho thôi việc đối với trường hợp của ông và 07 người khác vì lý do thay đổi cơ cấu vận hành. Tháng 9/2015, Công ty M đã yêu cầu ông và các nhân viên của kho họp bàn chấm dứt hợp đồng lao động nhưng các bên không thống nhất được. Sau đó, Công ty không đưa ra bất kỳ ý kiến hay quyết định nào và các nhân viên này vẫn tiếp tục làm việc theo nhiệm vụ của mình, không vi phạm nội quy, quy chế Công ty. Ngày 14/10/2015, Công ty M ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 08SF00615/2015/QĐ-NS đối với ông, tính từ ngày 16/10/2015.

Do Công ty M chấm dứt hợp đồng lao động với ông là trái pháp luật nên ông đã nhiều lần yêu cầu giải quyết các chế độ cho ông nhưng Công ty vẫn từ chối và không có thiện chí hợp tác. Do đó, ông yêu cầu Tòa án giải quyết:

- Hủy Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 08SF00615/2015/QĐ-NS ngày 14 tháng 10 năm 2015.

- Buộc Công ty M thanh toán tiền lương trong thời gian ông không được làm việc tính từ ngày 16/10/2015 đến ngày xét xử sơ thẩm 24/8/2023 là 778.226.000 đồng (= 8.279.000 đồng x 94 tháng).

- Buộc Công ty M đóng tiền và chốt sổ BHXH, BHYT tạm tính từ ngày 16/10/2015 đến ngày 24/8/2023.

- Buộc Công ty M thanh toán tiền lương của 02 tháng theo hợp đồng lao động là 16.558.000 đồng (= 8.279.000 đồng x 2 tháng); yêu cầu thanh toán tiền lương tương ứng với tiền lương của người lao động do Công ty vi phạm về thời gian báo trước là 15.523.125 đồng (= 8.279.000 đồng x 45 ngày).

Quá trình giải quyết vụ án, bị đơn là Công ty cổ phần Hàng tiêu dùng M trình bày:

Công ty M ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T thuộc trường hợp quy định tại khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012. Công ty đã thực hiện đúng các thủ tục liên quan cho người lao động thôi việc, cụ thể:

Về phương án sử dụng lao động, trong quá trình xây dựng có sự tham gia của đại diện tập thể người lao động trong Công ty và tập thể người lao động, Công ty cũng đã thống nhất ủy quyền cho ông Nguyễn Văn L được ký tên vào phương án sử dụng lao động và ký tên các văn bản khác liên quan thực hiện phương án sử dụng lao động đã thống nhất (Biên bản họp lấy ý kiến tập thể người lao động ngày 07/8/2015).

Công ty đã gửi thông báo kèm phương án sử dụng lao động cho cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh là Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh trước 30 ngày theo đúng quy định tại khoản 1, khoản 3 Điều 44, Điều 13 và Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ. Hết thời hạn 30 ngày theo quy định, Công ty không nhận được bất kỳ phản hồi nào của Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh nên đến ngày 14/10/2015 Công ty đã ban hành Quyết định số 08SF00615/2015/QĐ-NS chấm dứt hợp đồng lao động với ông T (hiệu lực từ ngày 16/10/2015).

Trong quá trình giải quyết vụ việc, giữa Công ty và ông T đã thống nhất các vấn đề liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động. Tại Biên bản làm việc ngày 30/9/2015, ông T có ý kiến *“Tôi đồng ý với các khoản thanh toán của Công ty nêu tại mục 1.3, Biên bản này”*; *“Đề nghị Công ty hỗ trợ giải quyết cho tôi thêm một khoản tiền bằng 03 (ba) tháng lương cơ bản theo hợp đồng lao động để tôi có điều kiện tìm việc làm khác”*. Công ty đã thanh toán cho ông T khoản trợ cấp mất việc làm như biên bản nêu trên. Biên bản làm việc ngày 30/9/2015 là thỏa thuận dân sự phù hợp với quy định pháp luật hiện hành nên phải được công nhận.

Trên thực tế, Công ty cũng đã giải quyết đầy đủ các chế độ theo quy định cho ông T theo đúng phương án sử dụng lao động, Điều 49, Điều 44, Điều 45, Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ và nội dung thống nhất nêu trong mục 1.3 của Biên bản làm việc ngày 30/9/2015 với số tiền tổng cộng 27.517.115 đồng (Chứng từ chuyển tiền số 131115.6733.021906 ngày 13/11/2015 của Ngân hàng Vietcombank - Chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh).

Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được xác định là các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các Điều 37, 38 và 39 của Bộ luật Lao động năm 2012. Nhưng vụ việc này, không thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được quy định tại các điều luật nêu trên. Đây là trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ quy định tại khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012.

Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh cung cấp thông tin cho rằng, sau khi nhận Công văn 171/2015/CV-MSC ngày 13/8/2015 kèm Phương

án sử dụng lao động số 01/2015/PALĐ-MS của Công ty thì có phản hồi cho Công ty bằng Công văn số 18202/SLĐTBXH-VL ngày 31/8/2015 về việc nội dung phương án lao động không có con dấu công đoàn và bổ sung chức danh đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong phương án sử dụng lao động. Tuy nhiên, sau khi rà soát, Công ty hoàn toàn không nhận được bất kỳ văn bản nào có số 18202/SLĐTBXH-VL ngày 31/8/2015. Vì vậy, Công ty cũng đã có văn bản đề nghị Tòa án cấp sơ thẩm hỗ trợ để xác minh vấn đề này nhưng vẫn chưa được phản hồi của các cơ quan liên quan trong suốt quá trình giải quyết vụ án.

Vấn đề liên quan đến Ban Chấp hành công đoàn cơ sở, Ban Chấp hành công đoàn lâm thời được thành lập theo Quyết định 650/QĐ-LĐLĐ ngày 16/12/2010 gồm 03 thành viên là: bà Nguyễn Thị Thanh **H1** - Chủ tịch, ông Phan Duy N - Ủy viên, bà Nguyễn Thị **M1** - ủy viên. Ngày 27/02/2015, Đại hội công đoàn cơ sở Công ty tiến hành bầu Ban Chấp hành nhiệm kỳ 2015-2019, kết quả 03 thành viên sau trúng cử vào Ban Chấp hành công đoàn cơ sở nhiệm kỳ 2015-2019 là: ông Huỳnh Minh **T1**, ông Nguyễn Văn **L**, bà Nguyễn Thị **M1**. Do hồ sơ xin công nhận Ban Chấp hành công đoàn nhiệm kỳ 2015-2019 có một số vướng mắc với lý do khách quan nên chưa được Liên đoàn Lao động Quận ** chấp nhận ngay. Ngày 10/5/2016, Công đoàn Công ty tổ chức lại Đại hội Công đoàn cơ sở nhiệm kỳ 2016-2021 và nộp lại bộ hồ sơ đến Liên đoàn Lao động Quận ** xin công nhận Ban Chấp hành công đoàn cơ sở. Ngày 18/5/2016, Liên đoàn Lao động Quận ** có Quyết định 2304/QĐ-LĐLĐ công nhận chính thức Ban Chấp hành công đoàn cơ sở gồm 03 thành viên là: ông Huỳnh Minh **T1** - Chủ tịch, ông Nguyễn Văn **L** - Ủy viên, bà Nguyễn Thị **M1** - Ủy viên. Như vậy, trong vụ việc này, mặc dù tại thời điểm tháng 8/2015, Ban Chấp hành công đoàn cơ sở chưa có quyết định công nhận chính thức và ông Nguyễn Văn **L** chưa chính thức có tên trong Ban Chấp hành, nhưng theo nội dung thống nhất tại cuộc họp ngày 07/8/2015 giữa đại diện Công ty và đại diện tập thể người lao động, trao đổi nội dung liên quan đến phương án sử dụng lao động do thay đổi cơ cấu vận hành Kho kiếng, đại diện tập thể người lao động đã thống nhất ông Nguyễn Văn **L** được quyền thay mặt tập thể người lao động công ty ký tên vào phương án sử dụng lao động và ký tên vào tất cả các văn bản liên quan đến việc giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan việc thực hiện phương án sử dụng lao động.

Công ty không chấp nhận yêu cầu của ông T về yêu cầu tuyên Quyết định số 08SF00615/2015/QĐ-NS ngày 14/10/2015 là trái pháp luật, vì Công ty đã thực hiện thủ tục về xây dựng phương án sử dụng lao động theo đúng quy định, nhưng thiếu sót liên quan đến việc đóng dấu, chức danh công đoàn chỉ là thiếu sót nhỏ về hành chính không ảnh hưởng đến hiệu lực của phương án sử dụng lao động đã thực hiện.

Tại Bản án Lao động sơ thẩm số 80/2023/LĐ-ST ngày 24/8/2023, Tòa án nhân dân Quận **, Thành phố Hồ Chí Minh quyết định (*tóm tắt*):

1. *Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Đức T:*

Tuyên bố Công ty M chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Đức T là trái pháp luật. Buộc Công ty M hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 08SF00615/2015/QĐ-NS ngày 14/10/2015.

- Buộc Công ty M thanh toán cho ông Nguyễn Đức T tiền lương trong những ngày không được làm việc (tính từ ngày 16/10/2015 đến ngày 24/8/2023), bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước. Tổng cộng 810.307.125 đồng.

- Buộc Công ty M đóng BHXH, BHYT, BHTN cho ông Nguyễn Đức T tính từ ngày 16/10/2015 đến ngày 24/8/2023.

Tòa án cấp sơ thẩm còn quyết định về án phí, quyền thi hành án và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 19/01/2024, Công ty M có đơn đề nghị xem xét theo thủ tục giám đốc thẩm đối với bản án lao động sơ thẩm nêu trên.

Tại Quyết định kháng nghị giám đốc thẩm số 144/QĐKNGĐT-VKS-LĐ ngày 30/5/2024, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh kháng nghị Bản án lao động sơ thẩm số 80/2023/LĐ-ST ngày 24/8/2023 của Tòa án nhân dân Quận **, Thành phố Hồ Chí Minh, đề nghị Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh hủy bản án lao động sơ thẩm nêu trên, giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân Quận **, Thành phố Hồ Chí Minh để xét xử sơ thẩm lại.

Tại phiên tòa giám đốc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử giám đốc thẩm chấp nhận toàn bộ kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Ông Nguyễn Đức T làm việc tại Công ty M từ ngày 02/5/2008 theo hợp đồng lao động xác định thời hạn. Ngày 03/7/2010, Công ty M và ông T ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Đến năm 2015, do thay đổi cơ cấu, công nghệ nên Công ty M có Công văn số 171/2015/CV-MS ngày 13/8/2015, gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh thông báo về việc cho nhiều người lao động thôi việc kèm Phương án sử dụng lao động số 01/2015/PALĐ-MS ngày 12/8/2015. Ngày 14/10/2015, Công ty M ban hành Quyết định số 08/SF00615/2015/QĐ-NS chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T kể từ ngày 16/10/2015.

[2] Tại Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “*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 có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của bộ luật này...*”; khoản 3 Điều 44 quy định: “*3. Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi*

đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh”.

Tài liệu có trong hồ sơ vụ án thể hiện, Công ty M đã xây dựng phương án sử dụng lao động và có thông báo cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh trước 30 ngày, là đúng các quy định của pháp luật đã viện dẫn nêu trên. Tuy nhiên, tại khoản 2 Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: *“2. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở”*, nhưng Ban Chấp hành công đoàn cơ sở lâm thời của Công ty M được thành lập theo Quyết định số 650/QĐ-LĐLĐ ngày 16/12/2010, thời gian hoạt động không quá 12 tháng. Theo Công văn của Liên đoàn lao động ngày 26/6/2023, Ban Chấp hành lâm thời của Công ty M đã hết thời gian hoạt động. Từ ngày 15/12/2011 đến ngày 18/5/2016, Công ty M chỉ thực hiện thủ tục thay đổi tên Công đoàn cơ sở thành Công ty Cổ phần hàng tiêu dùng M theo quyết định số 39/QĐ-LĐLĐ ngày 26/8/2013. Đến ngày 18/5/2016, Ban Chấp hành công đoàn cơ sở nhiệm kỳ 2 trong giai đoạn 2016-2021 mới được công nhận chính thức theo Quyết định số 2304/QĐ-LĐLĐ của Liên đoàn lao động Quận **. Như vậy, Phương án sử dụng lao động của Công ty M thông qua ngày 12/8/2015 là vào thời điểm Công ty chưa có tổ chức công đoàn. Theo quy định tại điểm d khoản 1 Điều 14 của Điều lệ Công đoàn Việt Nam thì *“Hoạt động của ban chấp hành công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở được tiến hành từ khi có quyết định công nhận của công đoàn cấp trên”*; tại khoản 1 Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định *“Công đoàn cơ sở thực hiện vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động...”*; tại khoản 3 Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định *“Ở những nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thực hiện trách nhiệm như quy định tại khoản 1 Điều này”*. Lẽ ra, khi Ban Chấp hành công đoàn của Công ty M chưa được công nhận thì tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở của Công ty M là Liên đoàn lao động Quận **, Thành phố Hồ Chí Minh nên phương án sử dụng lao động tháng 8/2015 của Công ty M chỉ hợp pháp khi có sự tham gia và góp ý của Liên đoàn lao động Quận **. Vấn đề này cũng đã được xác định tại Công văn số 18202/SLĐTBOXH-VL ngày 31/8/2015 của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh, có nội dung *“Phương án sử dụng lao động của Công ty chưa đóng dấu của tổ chức công đoàn, đồng thời chưa thể hiện chức danh của cán bộ công đoàn cơ sở. Trường hợp công ty chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, đề nghị công ty liên hệ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở để được hướng dẫn theo quy định tại khoản 3 Điều 188 Bộ luật Lao động”*.

Từ những phân tích nêu trên cho thấy, Phương án sử dụng lao động số 01/2015/PALĐ-MS ngày 12/8/2015 của Công ty M chưa đáp ứng đủ điều kiện là phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở, vi phạm quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2012. Do đó, Quyết định số 08/SF00615/2015/QĐ-NS ngày 14/10/2015 của Công ty M cho ông Nguyễn Đức T nghỉ việc dựa trên phương án

sử dụng lao động nói trên là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 36, Điều 38, Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2012 như Tòa án cấp sơ thẩm nhận định là đúng. Kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh cho rằng Công ty M chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T đúng quy định là không phù hợp với tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án nên không được Hội đồng xét xử giám đốc thẩm chấp nhận.

[3] Căn cứ Công văn số 2154/BHXXH-TST ngày 15/4/2024 của Cơ quan Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh (do Viện kiểm sát nhân dân cấp cao thu thập khi xem xét, giải quyết đơn đề nghị kháng nghị giám đốc thẩm của Công ty M), có cơ sở xác định, sau khi nghỉ việc tại Công ty M, từ tháng 7/2016 ông Nguyễn Đức T đã được nhận vào làm việc và tham gia bảo hiểm xã hội ở 03 doanh nghiệp khác, cụ thể:

- Từ tháng 07/2016 đến tháng 08/2017, ông T làm thủ kho tại Công ty TNHH PQ; địa chỉ: 134 BD, Phường *, quận Tân Bình, TP HCM.

- Từ tháng 12/2017 đến tháng 11/2021, ông T làm thủ kho tại Công ty CPCN và TBCS DH; địa chỉ: Lô **, Cụm Công nghiệp TC, Phường *, thành phố M, tỉnh Tiền Giang.

- Từ tháng 04/2022 đến tháng 07/2022, ông T làm Nhân viên tại Công ty Cổ phần CN; địa chỉ: * ĐC, phường TL, thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tại Điều 42 Bộ luật Lao động quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như sau: “1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động”; tại khoản 1 Điều 42 Quy trình thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế ban hành kèm theo Quyết định 595/QĐ-BHXXH ngày 14/4/2017 của Tổng giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam quy định: “Người lao động đồng thời có từ 02 hợp đồng lao động trở lên với nhiều đơn vị khác nhau thì đóng BHXH, BHYT theo hợp đồng lao động giao kết đầu tiên, đóng BHYT theo hợp đồng lao động có mức tiền lương cao nhất, đóng BHTNLD, BNN theo từng hợp đồng lao động”. Khi giải quyết vụ án, Tòa án cấp sơ thẩm phải xác minh, làm rõ trong thời gian nghỉ việc tại Công ty M đến ngày xét xử sơ thẩm, ông T có đi làm và nhận lương ở nơi nào khác hay không, có đóng bảo hiểm xã hội hay không, để tính thời gian ông T vẫn làm việc, hưởng lương, đóng bảo hiểm xã hội và thời gian ông T không được làm việc, từ đó buộc Công ty M trả cho ông T tiền lương trong những ngày ông T không được làm việc mới đúng. Tòa án cấp sơ thẩm chưa làm rõ vấn đề nêu trên mà buộc Công ty M trả cho ông T tiền lương những ngày ông T không được làm việc (từ ngày cho thôi việc 16/10/2015 đến ngày xét xử sơ thẩm 24/8/2023) là 778.226.000 đồng (8.279.000 x 94 tháng) và buộc Công ty M

có trách nhiệm đóng các khoản bảo hiểm cho ông T từ ngày 16/10/2015 đến ngày 24/8/2023, là không đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp cho Công ty M. Vì vậy, kháng nghị số 144/QĐKNGĐT-VKS-LĐ ngày 30/5/2024 của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh về phần này có cơ sở nên được Hội đồng xét xử giám đốc thẩm chấp nhận.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Điều 325; Điều 334; Điều 342; Điều 343 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

1. Chấp nhận Quyết định kháng nghị giám đốc thẩm số 144/QĐKNGĐT-VKS-LĐ ngày 30/5/2024 của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Hủy toàn bộ Bản án Lao động sơ thẩm số 80/2023/LĐ-ST ngày 24/8/2023 của Tòa án nhân dân Quận **, Thành phố Hồ Chí Minh về vụ án “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” giữa nguyên đơn là ông Nguyễn Đức T với bị đơn là Công ty Cổ phần hàng tiêu dùng M.

3. Giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân Quận **, Thành phố Hồ Chí Minh để xét xử sơ thẩm lại phần bị hủy theo quy định của pháp luật.

4. Quyết định giám đốc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày ra quyết định.

Nơi nhận:

- Chánh án TANDCC (để báo cáo);
- VKSNDCC tại Thành phố Hồ Chí Minh;
- Vụ Pháp chế và Quản lý khoa học -TANDTC;
- TAND Thành phố Hồ Chí Minh;
- TAND Quận **, Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục THADS Quận **, Thành phố Hồ Chí Minh;
- Các đương sự (theo địa chỉ);
- Lưu: VT, Phòng HCTP, Phòng GDKT.III; HSVA (Trúc).

**TM. ỦY BAN THẨM PHÁN
CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Bùi Đức Xuân