

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Đức Cường.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Công Lực;

Bà Trần Thị Thắm.

- Thư ký phiên tòa: Bà Lê Thị Thùy Dương - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: ông Trần Văn Bé - Kiểm sát viên.

Ngày 28 tháng 8 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 11/2024/TLPT-LĐ ngày 12/7/2024 về việc “*Tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 12/2024/LĐ-ST ngày 10-6-2024 của Tòa án nhân dân thành phố Bến Cát, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 13/2024/QĐ-PT ngày 06/8/2024, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: ông **Đỗ Anh T**, sinh năm 1995; địa chỉ: **ấp B, xã B, huyện L, tỉnh Đồng Tháp**.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: ông **Lê Tuấn H**, sinh năm 1970; địa chỉ: **số D, đường D, tổ F, khu phố C, phường M, thành phố B, tỉnh Bình Dương** (theo Văn bản ủy quyền ngày 14/8/2023); có mặt.

2. Bị đơn: **Công ty TNHH N1**; trụ sở: **Lô B-3B2-CN - khu công nghiệp M, phường T, thành phố B, tỉnh Bình Dương**

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: bà **Nguyễn Thị Hồng L**, sinh năm 1985; địa chỉ: **Lô B-C-CN - khu công nghiệp M, phường T, thành phố B, tỉnh Bình Dương** (theo Văn bản ủy quyền ngày 03/4/2024). Ngày 27/8/2024, bà **Nguyễn Thị Hồng L** có đơn yêu cầu giải quyết vụ án vắng mặt.

3. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Bảo hiểm xã hội **thành phố B**; trụ sở: **phường M, thành phố B, tỉnh Bình Dương**.

Người đại diện hợp pháp: ông **Nguyễn Huỳnh B** – Chuyên viên **Bảo hiểm xã hội**

thành phố B (theo Văn bản ủy quyền ngày 29/5/2024); có đơn đề nghị giải quyết vắng mặt.

4. Người kháng cáo: ông **Đỗ Anh T** là nguyên đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

* Theo đơn khởi kiện ngày 14/8/2023, đơn khởi kiện sửa đổi bổ sung ngày 30/8/2023 của nguyên đơn ông **Đỗ Anh T** (gọi tắt là ông **T**) và quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

Ngày 01/4/2022, ông **T** với **Công ty TNHH N1** (gọi tắt là Công ty) ký hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng, công việc là nhân viên lái xe. Sau khi hết hạn hợp đồng, hai bên ký tiếp Hợp đồng lao động số 05/HDLD/CT-NCK, No: 0910 ngày 01/4/2023 với thời hạn 12 tháng, từ ngày 01/5/2023 đến ngày 30/4/2024, công việc là nhân viên lái xe, mức lương cơ bản 5.740.000 đồng/tháng + 290.000 đồng/tháng + 2.000.000 đồng/tháng tiền đặc tính công việc; tổng cộng là 8.030.000 đồng/tháng. Trong thời gian làm việc, ông **T** luôn hoàn thành công việc, không vi phạm kỷ luật lao động cũng như nội quy, quy định của Công ty. Ngày 12/8/2023, ông **T** được gọi đến Văn phòng **Công ty G** sẽ chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn và nhân viên Văn phòng đưa cho ông **T** 01 bộ hồ sơ gồm: thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 12/7/2023, biên bản giao nhận chứng từ ghi ngày 12/8/2023, phiếu hẹn trả lương tháng 8/2023 vào ngày 06/9/2023 và Quyết định thôi việc ghi ngày 14/8/2023, tất cả đều được Giám đốc Công ty ký tên đóng dấu và yêu cầu ông **T** ký xác nhận; đồng thời nói rằng, nếu ông **T** không ký thì Công ty sẽ không chốt trả sổ BHXH và trả lương tháng 8/2023 cho ông **T**.

Ông **T** nhận thấy, Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông **T** nhưng không thông báo trước là xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông **T** nên ông **T** không ký nhận bất cứ giấy tờ văn bản nào, ông **T** chỉ dùng điện thoại chụp lại văn bản. Do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên ông **T** khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết:

- Hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 14/8/2023 do **Công ty TNHH N1** ban hành trái pháp luật. Buộc **Công ty TNHH N1** phải nhận ông **T** trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký kết;

- Yêu cầu **Công ty TNHH N1** đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho những ngày ông **T** không được làm việc;

- Buộc **Công ty TNHH N1** trong những ngày ông **T** không được làm việc, từ ngày 14/8/2023 đến ngày 30/4/2024 với mức lương 16.000.000 đồng/tháng với số tiền tương ứng là 136.533.000 đồng;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với mức lương 8.030.000 đồng/tháng với số tiền tương ứng là 16.060.000 đồng;

- Bồi thường khoản tiền do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày, tương ứng số tiền 8.030.000 đồng;

- Buộc Công ty thanh toán tiền lương cho 12 ngày công của tháng 8 năm 2023 là 5.000.000 đồng.

Về việc Công ty nhận ông **T** quay trở lại làm việc kể từ ngày 04/4/2024 thì ông **T** từ chối trở lại làm việc.

* *Quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty TNHH NI (gọi tắt là Công ty) trình bày:*

Thông nhất với lời trình bày của ông **T** về nội dung hợp đồng lao động đã ký. Về việc cho ông **T** nghỉ việc thì Công ty đã thực hiện đúng các quy định của pháp luật và cũng đã hỗ trợ giải quyết các chế độ cho ông **T** theo quy định. Do đó, Công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông **T**. Tuy nhiên, để tạo điều kiện cho ông **T** có việc làm thì Công ty đồng ý nhận ông **T** quay trở lại làm việc kể từ ngày 04/4/2024.

* *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội thành phố B, tỉnh Bình Dương trình bày:* Đề nghị Tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật.

Tại Bản án số 12/2024/LĐ-ST ngày 10-6-2024 của Tòa án nhân dân thành phố Bến Cát, tỉnh Bình Dương đã căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 228 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 36, 42 của Bộ luật Lao động; Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **Đỗ Anh T** đối với bị đơn Công ty TNHH NI về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Công ty TNHH NI có trách nhiệm thanh toán cho ông **Đỗ Anh T** số tiền 6.417.800 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về thi hành án, quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 14/6/2024, nguyên đơn ông **Đỗ Anh T** có đơn kháng cáo toàn bộ nội dung Bản án sơ thẩm ngày 10/6/2024 của Tòa án nhân dân thành phố Bến Cát, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **T**.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **Đỗ Anh T**. Ngày 27/8/2024, người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty là bà **Nguyễn Thị Hồng L** có đơn yêu cầu giải quyết vụ án vắng mặt và đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm. Hai bên đương sự không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ mới và không tự thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: quá trình thụ lý giải quyết vụ án, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án, căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ, có cơ sở xác định: Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông **Đỗ Anh T** nên việc ông **T** khởi kiện yêu cầu Công ty phải thanh toán và bồi thường các khoản theo quy định cho ông **T** là có căn cứ. Do vậy, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của

ông **T**, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **T**. Về kiến nghị khắc phục thiếu sót: không.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên đương sự và quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: đây là vụ án lao động về việc “*tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Bến Cát, tỉnh Bình Dương theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn ông **Đỗ Anh T** (gọi tắt là ông **T**) được thực hiện trong thời hạn luật định và người kháng cáo thuộc trường hợp được miễn án phí nên hợp lệ.

[3] Về nội dung, theo đơn khởi kiện ông **T** cho rằng: ngày 27/7/2023, khi ông **T** đang nghỉ phép thì bà **Nguyễn Thị Hồng L** - Trưởng phòng nhân sự nhắn tin zalo với nội dung thông báo chốt sổ bảo hiểm và sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với ông **T** vào ngày 12/8/2023; chứng cứ mà ông **T** cung cấp là bản in tin nhắn zalo có tên “**Linh HI...**” lúc 12 giờ 58 phút ngày 27/7/2023 với nội dung “*tuan oi e rãnh nt không? BHXH cắt theo thời gian nghỉ việc là 12/8. Em có sử dụng thẻ BHYT không để chi biết chi khởi giảm. Nếu em còn sử dụng thẻ thì chi khởi cắt phai đóng thêm 1 tháng BHYT, còn em không sử dụng thì hôm nay chi cắt 1/8 luôn. Vì phai báo cáo sổ trước ngày 31/7*”; đến 13 giờ 51 phút cùng ngày, ông **T** trả lời với nội dung “*chi muốn cắt hợp đồng của em thì phai có văn bản đàn hoàn chú em xin việc cung hợp đồng đau phai muốn đui là nói miệng đui*”; “**Linh HI...**” trả lời “*co van bản. de e di lam chi dua e. con chi noi truooc voi e co sự chứng kiến của phiên dịch. Và e cung đã nc voi Mr Kang nga dịch. E di lam đi c đưa e*”. Ngày 12/8/2023, ông **T** được gọi đến Văn phòng Công ty và **Công ty G** sẽ chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn với ông **T**, sau đó nhân viên Văn phòng đưa cho ông **T** 01 bộ hồ sơ gồm: thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động ngày 12/7/2023, biên bản giao nhận chứng từ ghi ngày 12/8/2023, phiếu hẹn trả lương tháng 8 năm 2023 vào ngày 06/9/2023 và Quyết định thôi việc ngày 14/8/2023 để yêu cầu ông **T** ký xác nhận; đồng thời nói rằng, nếu ông **T** không ký thì Công ty sẽ không chốt sổ và trả lương tháng 8 năm 2023 cho ông **T**, nhưng ông **T** không đồng ý ký vào văn bản. Ông **T** cho rằng: ngày 14/8/2023, Công ty ban hành Quyết định thôi việc để chấm dứt hợp đồng lao động với ông **T** là trái pháp luật, vi phạm thời gian báo trước nên ông **T** khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty phải thanh toán và bồi thường cho ông **T** các khoản với tổng số tiền 165.623.000 đồng.

[4] Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của ông **T**, nhận thấy: quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn và bị đơn đều thống nhất thừa nhận giữa ông **T** với Công ty có ký kết Hợp đồng lao động số 05/HDLĐ/CT-NCK, No: 0910 ngày 01/4/2023 với thời hạn 12 tháng, từ ngày 01/5/2023 đến ngày 30/4/2024; công việc của ông **T** là nhân viên lái xe; mức lương cơ bản 5.740.000 đồng/tháng, phụ cấp trách nhiệm 290.000 đồng/tháng, đặc tính công việc 2.000.000 đồng/tháng; tổng cộng là 8.030.000 đồng/tháng (bút lục 06-07) nên theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì đây được xem là tình tiết, sự kiện không phải chứng minh.

[5] Xét việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông **T**, nhận thấy: ngày 12/8/2023, Công ty lập “*biên bản bàn giao chứng từ*” để giao cho ông **Đỗ Anh T** 03 văn bản gồm: “*Văn bản thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 12/7/2023*”, “*Quyết định thôi việc ngày 14/8/2023*” và “*Phiếu hẹn đến nhận lương vào lúc 15 giờ ngày 06/9/2023*”; biên bản bàn giao chứng từ có chữ ký, con dấu của bộ phận nhân sự **Nguyễn Thị Hồng L** và Ban Chấp hành công đoàn **Trần Trí T1**, nhưng không có chữ ký của người lao động là ông **Đỗ Anh T** (bút lục 15). Theo ông **T**, ngoài giao việc cho ông **T** các văn bản trên, Công ty còn giao cho ông **T** văn bản “*Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động ngày 12/7/2023*” với nội dung: “*a/ hai bên đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động số 05/HDLĐ/CT-NKC có giá trị từ ngày 01/5/2023 đến 30/4/2024 và không tái ký lại hợp đồng khác. b/ Tất cả quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan đến hợp đồng lao động nêu trên sẽ chấm dứt kể từ ngày 12/8/2023 (30 ngày kể từ ngày thỏa thuận này)*”, phần cuối của văn bản thỏa thuận có chữ ký của nhân sự **Nguyễn Thị Hồng L**, Ban Chấp hành Công đoàn ông **Nguyễn Ngọc M** ký tên và đóng dấu, nhưng do không đồng ý với nội dung thỏa thuận nên ông **T** chỉ chụp hình để lưu lại mà không đồng ý ký tên (bút lục 13-15). Công ty cho rằng: Công ty đã thông báo hợp lệ cho ông **T**, chứng cứ mà Công ty cung cấp để chứng minh là lời khai của ông **Trần Trí T1** - Chủ tịch Công đoàn, bà **Nguyễn Thị S** - Thư ký, ông **Châu Thắng M1** là Bảo vệ Công ty tại các Biên bản lấy lời khai ngày 20/3/2024 của Tòa án cấp sơ thẩm, đây là những người trực tiếp giao thông báo cho ông **T** và dán thông báo tại bảng tin nhà ăn và cổng Công ty về việc Công ty gặp khó khăn về kinh tế, đơn hàng không có để làm và hàng bị trả về nên phải cắt giảm công nhân, vận động công nhân nghỉ việc sau khi đã hợp trao đổi với **Ban** (bút lục 112-114).

[6] Xét thấy, ngày 02/6/2023, Công ty lập Biên bản họp Ban Giám đốc Công ty với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở “*về việc: Vận động cắt giảm nhân sự một số bộ phận*”, nhưng không xác định cắt giảm nhân sự bộ phận nào (bút lục 31); ngày 05/6/2023, **Công ty L1** họp Ban Giám đốc Công ty, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở thông báo công bố cắt giảm nhân sự một số bộ phận với nội dung “*công bố thông báo công khai về nội dung công văn thông báo cắt giảm nhân sự do tình hình kinh tế khó khăn, thu hẹp sản xuất kinh doanh theo biên bản họp ngày 02/6/2023*” tại cổng ra vào và nhà ăn Công ty từ ngày 05/6/2023, nhưng không xác định cụ thể là người lao động nào (bút lục 42). Đến ngày 29/6/2023, Công ty lập Biên bản họp Ban Giám đốc Công ty với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở “*về việc: kết quả sau vận động cắt giảm nhân sự một số bộ phận*”, trong đó có nội dung “*các quản lý bộ phận vận động công nhân viên tự viết đơn xin nghỉ việc là 10 người (danh sách công nhân viên nghỉ việc đính kèm); dự kiến thông báo chấm dứt hợp đồng lao động là 1 người lái xe, nguyên nhân: hàng bị trả về, không có hợp đồng mua bán mới, nhu cầu lái xe không còn*” (bút lục 31) và có Văn bản ngày 29/6/2023 gửi Công đoàn các **khu công nghiệp B** “*thông báo tình hình khó khăn của doanh nghiệp và tình hình cắt giảm nhân sự*” trong thời gian tới (bút lục 49). Ngày 30/6/2023, Công đoàn các **khu công nghiệp B** có Văn bản số 49/CV-CD “*trả lời về tình hình khó khăn và tình hình cắt giảm nhân sự của Công ty TNHH NI*”, theo đó: “*Đề nghị Ban Giám đốc Công ty TNHH NI thực hiện đúng quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ*” (bút lục 50) nên Công ty tiến hành Biên bản họp Ban Giám đốc Công ty, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở thông báo công bố cắt giảm nhân sự một số bộ phận ngày 30/6/2023 để tiến hành “*dán tại bảng thông báo ra vào công ty, bảng thông báo tại nhà ăn công ty từ ngày 30/6/2023*” (bút lục 51). Theo các ảnh chụp bảng “*Thông báo thường xuyên*” tại Công ty thì danh sách cắt giảm kèm theo

biên bản họp ngày 29/6/2023 gồm có 11 người, số thứ tự 11 trên danh sách là ông **Đỗ Anh T** (bút lục 47). Như vậy, có căn cứ xác định: Công ty chính thức dán thông báo về việc cắt giảm nhân sự là ngày 30/6/2023 (trong đó có ông **T**), thời điểm này ông **T** vẫn đang làm việc nhưng Công ty không giao thông báo cho ông **T**. Từ ngày 24/7 đến ngày 29/7/2023, ông **T** xin Công ty nghỉ phép để về quê làm đám cưới (bút lục 212-222); đến ngày 31/7/2023, ông **T** quay trở lại Công ty làm việc.

[7] Xét quy trình cắt giảm lao động vì lý do kinh tế của Công ty, nhận thấy: tại các khoản 4, 5 và 6 Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “4. Trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này.

5. Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 47 của Bộ luật này.

6. Việc cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động”.

Về phương án sử dụng lao động, tại Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “1. Phương án sử dụng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Số lượng và danh sách người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng, người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian;

b) Số lượng và danh sách người lao động nghỉ hưu;

c) Số lượng và danh sách người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động;

d) Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và các bên liên quan trong việc thực hiện phương án sử dụng lao động;

đ) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.

2. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động, người sử dụng lao động phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Phương án sử dụng lao động phải được thông báo công khai cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua”.

Theo Danh sách công nhân viên nghỉ việc do Công ty cung cấp là 11 người, lẽ ra sau khi lập Biên bản họp Ban Giám đốc Công ty với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở “về kết quả sau vận động cắt giảm nhân sự một số bộ phận” ngày 29/6/2023 và nhận được Văn bản số 49/CV-CD ngày 30/6/2023 của Công đoàn các **khu công nghiệp B**, Công ty phải xây dựng phương án sử dụng lao động để thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và người lao động biết việc chấm dứt hợp đồng lao động, vì theo các chứng cứ do Công ty cung cấp, thời điểm này còn 05 người lao động chưa có “đơn xin nghỉ việc” gồm: ông **Nguyễn Trung T2**, ông **Cao Ngọc T3**, bà **Phạm Thị Thanh T4**, ông **Dương Kim N** và ông **Đỗ Anh T** (bút lục 53-60). Nhưng Công ty không xây dựng phương án sử dụng lao động là vi phạm quy định tại khoản 4 và khoản 6 Điều 42, Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2019.

[8] Xét việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông **T**, nhận thấy: ngày 12/7/2023, Công ty lập Biên bản họp Ban Giám đốc Công ty, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở thông báo công bố chấm dứt hợp đồng lao động với ông **Đỗ Anh T** và ban hành “*Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động*”, theo đó: “*chấm dứt hợp đồng lao động với ông **Đỗ Anh T**, chức vụ: nhân viên tài xế; thời gian: kể từ ngày 14/8/2023; lý do thu hẹp sản xuất kinh doanh, công ty **K** về kinh tế căn cứ theo khoản c Điều 36 Bộ luật Lao động*”, Thông báo này được Công ty ban hành và dán tại bảng thông báo nhà ăn Công ty từ ngày 12/7/2023 đến ngày 31/7/2023 (bút lục 73-74, 76-78); thời điểm từ ngày 12/7 đến ngày 22/7/2023, ông **T** đang làm việc tại Công ty, chưa nghỉ phép nhưng Công ty chỉ dán mà không trực tiếp giao thông báo cho ông **T**; đến 12 giờ 58 phút ngày 27/7/2023, bà **L** mới nhắn tin zalo cho ông **T** với nội dung đã trích dẫn tại mục [3] và mãi đến ngày 12/8/2023, Công ty lập “*biên bản bàn giao chứng từ*” để giao cho ông **T** “*Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động ngày 12/7/2023*”, “*Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động ngày 12/7/2023*”, “*Quyết định thôi việc ngày 14/8/2023*” và “*Phiếu hẹn đến nhận lương vào lúc 15 giờ ngày 06/9/2023*” là vi phạm thời gian báo trước theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019. Mặt khác, lúc 10 giờ ngày 14/8/2023, Công ty mới lập Biên bản họp Ban Giám đốc Công ty, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở thông báo công bố chấm dứt hợp đồng lao động với ông **Đỗ Anh T** và ban hành “*Quyết định thôi việc ngày 14/8/2023*”, nhưng ngày 12/8/2023 (trước khi ban hành quyết định 02 ngày) Công ty đã lập “*biên bản bàn giao chứng từ*”, trong đó có Quyết định thôi việc ngày 14/8/2023 là hoàn toàn mâu thuẫn (bút lục 81-85).

[9] Theo như phân tích tại mục [7] và [8] nêu trên, nhận thấy: Công ty ban hành chấm dứt hợp đồng lao động với ông **Đỗ Anh T** theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019, cụ thể: “*Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc*”, nhưng Công ty không xây dựng phương án sử dụng lao động, không thông báo cho Ủy ban nhân dân tỉnh **B** biết trước 30 ngày. Tại Quyết định thôi việc ngày 14/8/2023, Công ty **C** “*Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 12/7/2023*”, nhưng ngày 12/8/2023 Công ty mới lập “*biên bản bàn giao chứng từ*” để giao cho ông **T** là vi phạm thời hạn báo trước. Do đó, việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông **T** theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019 là không đúng quy định, vi phạm thời gian báo trước nên việc ông **T** khởi kiện yêu cầu Công ty phải bồi thường theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019 là có căn cứ. Tòa án cấp sơ thẩm cho rằng: “*ngày 12/7/2023 công ty thông báo chấm dứt hợp đồng, đến ngày 14/8/2023 ban hành quyết định thôi việc là 30 ngày là phù hợp với quy định tại điểm b khoản 1 Điều 35 Bộ luật Lao động*”. Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn xác định: “*quá trình vận động, số lượng người lao động nghỉ việc là 10 người và Công ty đã ra quyết định cho thôi việc và giải quyết các chế độ theo quy định. Riêng ông **T**, Công ty ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động. Việc Công ty cho ông **T** thôi việc vì lý do kinh tế là đúng thực tế tình hình kinh tế khó khăn của Công ty được thể hiện tại mục 17 phụ lục báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh tại Báo cáo tài chính năm 2023 của Công ty. Đối chiếu quy định tại điểm a khoản 2, khoản 6 Điều 42 Bộ luật Lao động thì Công ty chỉ thông báo chấm dứt số lượng 01 người lao động nên không phải thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh*” là đánh giá chứng cứ không toàn diện và viện dẫn sai Điều luật, vì: Điều 35 quy định “*Quyền đơn*

phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động” và thời điểm bà **T4** có đơn xin nghỉ việc là ngày 18/7/2023, ngày có quyết định nghỉ là ngày 31/7/2023; ông **N** có đơn xin nghỉ việc là ngày 31/7/2023 và ngày có quyết định nghỉ là ngày 05/8/2023 (bút lục 53-56).

[10] Theo như đã nêu tại mục [9], có căn cứ chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông **T**, sửa một phần Bản án số 12/2024/LĐ-ST ngày 10-6-2024 của Tòa án nhân dân thành phố Bến Cát theo hướng: chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **Đỗ Anh T**, huỷ Quyết định thôi việc ngày 14/8/2023 của **Công ty TNHH N1** đối với ông **Đỗ Anh T**, buộc **Công ty N1** phải thanh toán và bồi thường cho ông **T** các khoản theo mức lương 8.030.000 đồng/tháng, bao gồm: bồi thường tiền lương những ngày không được làm việc, từ ngày 14/8/2023 đến ngày 30/4/2024 là 08 tháng 16 ngày x 8.030.000 đồng/tháng = 69.181.538 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật x 8.030.000 đồng/tháng = 16.060.000 đồng; bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày, tương ứng số tiền 8.030.000 đồng; thanh toán tiền lương 12 ngày công của tháng 8 năm 2023 theo xác định của Công ty là 6.417.800 đồng; tổng cộng, Công ty phải thanh toán và bồi thường cho ông **T** số tiền: 99.689.338 đồng; buộc **Công ty TNHH N1** và ông **Đỗ Anh T** có trách nhiệm đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông **T** trong những ngày không được làm việc, từ tháng 8 năm 2023 đến tháng 4 năm 2024; đồng thời, sửa án phí lao động sơ thẩm cho phù hợp. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông **T** về việc buộc Công ty phải bồi thường tiền lương những ngày không được làm việc theo mức lương 16.000.000 đồng/tháng.

[11] Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án là có căn cứ và phù hợp.

[12] Về án phí lao động phúc thẩm: ông **T** được miễn theo quy định.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 308, Điều 309 và Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn **Đỗ Anh T**. Sửa một phần Bản án số 12/2024/LĐ-ST ngày 10-6-2024 của Tòa án nhân dân thành phố Bến Cát, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ điểm c khoản 1 và điểm b khoản 2 Điều 36, Điều 41, khoản 4 và khoản 6 Điều 42, Điều 44 của Bộ luật Lao động; Điều 12 và Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **Đỗ Anh T** đối với bị đơn **Công ty TNHH N1** về việc “*Tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Huỷ Quyết định thôi việc ngày 14/8/2023 của **Công ty TNHH N1** đối với ông **Đỗ Anh T**.

Buộc Công ty N1 phải thanh toán và bồi thường cho ông Đỗ Anh T tổng số tiền 99.689.338 đồng, bao gồm các khoản: tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 14/8/2023 đến ngày 30/4/2024 là 69.181.538 đồng; 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 16.060.000 đồng; bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày với số tiền 8.030.000 đồng; thanh toán tiền lương 12 ngày công của tháng 8 năm 2023 là 6.417.800 đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

1.2. Buộc Công ty TNHH N1 và ông Đỗ Anh T có trách nhiệm truy đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Đỗ Anh T từ tháng 8 năm 2023 cho đến tháng 4 năm 2024 theo mức lương 8.030.000 đồng/tháng. Công ty được quyền trích từ khoản tiền bồi thường và thanh toán cho ông Đỗ Anh T để thực hiện phần nghĩa vụ của ông Đỗ Anh T, chốt và giao trả sổ bảo hiểm cho ông Đỗ Anh T theo quy định.

1.3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Đỗ Anh T về việc buộc Công ty TNHH N1 những ngày không được làm việc theo mức lương 16.000.000 đồng/tháng.

1.4. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông Đỗ Anh T được miễn theo quy định của pháp luật.

Công ty TNHH N1 phải chịu 2.990.680 đồng.

2. Về án phí lao động phúc thẩm: Ông Đỗ Anh T được miễn theo quy định của pháp luật.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của 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 cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thành phố Bến Cát;
- Chi cục THADS thành phố Bến Cát;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LD, HSVA.

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

Nguyễn Đắc Cường