

Bản án số: 835/2022/LĐ-PT
Ngày: 27-12-2022
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 Lê Thị Quỳnh Anh

Bà Nguyễn Thị Thoa

- Thư ký phiên tòa: Bà Tăng Thị Hồng Thanh, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Nguyễn Thị Bảo Trân – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 27 tháng 12 năm 2022 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 71/2022/TLPT-LĐ ngày 23 tháng 11 năm 2022 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, về trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 21/2022/LĐ-ST ngày 29 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 6124/2022/QĐ-PT ngày 06 tháng 12 năm 2022 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà Huỳnh Thị Hồng N, sinh năm 1963, Địa chỉ: 85/123/7 Bùi Minh Trục, Phường 5, Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

Người đại diện theo ủy quyền của bà N : Ông Hồ Đức T, sinh năm 1990; Địa chỉ: 727B Nguyễn Đăng Giai, phường T, Thành phố Đ, Thành phố Hồ Chí Minh. (Giấy ủy quyền lập ngày 31/5/2022 tại Văn Phòng công chứng Quận T Thành phố Hồ Chí Minh). (có mặt)

Bị đơn: Công ty Cổ phần may N, Địa chỉ trụ sở: 636-638 Nguyễn Duy, Phường H, Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh; Người đại diện theo pháp luật: Ông Hà Văn D – Chủ tịch Hội đồng quản trị.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Phan Thu T, sinh năm 1996; Địa chỉ: 94 Nguyễn Hữu Tiến, phường T, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh (Giấy ủy quyền số 06/2021/GUQ-HN ngày 16/4/2021). (có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Nguyễn Trung H
- Luật sư, Văn phòng luật sư M thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh;
Địa chỉ: 94 Nguyễn Hữu Tiến, phường T, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

- *Người kháng cáo:* Bà Huỳnh Thị Hồng N – Nguyên đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại cấp sơ thẩm, theo đơn khởi kiện ngày 01 tháng 3 năm 2021, biên bản hòa giải ngày 21/3/2022, ngày 19/9/2022 cùng các tài liệu, chứng cứ trong hồ sơ vụ án và tại phiên tòa nguyên đơn Bà Huỳnh Thị Hồng N - người đại diện theo ủy quyền của bà N là Ông Hồ Đức T trình bày:

Bà Huỳnh Thị Hồng N ký hợp đồng lao động làm công nhân sản xuất tại Công ty May N từ ngày 11/9/2004, đến ngày 21/9/2020 Công ty May N ra thông báo số 029 chấm dứt hợp đồng làm việc của bà N với Công ty kể từ ngày 05/11/2020. Ngày 20/10/2020 Công ty May N ra Quyết định số 603QĐ/TCLĐ-HCQT cho bà N nghỉ việc. Trong đó, Công ty chỉ trả cho bà N khoản tiền trợ cấp mất việc bằng 4,5 tháng tiền lương bình quân căn bản của 06 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động. Với việc Công ty May N quyết định chỉ trả trợ cấp mất việc bằng 4,5 tháng tiền lương khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái với quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động 2012. Ngoài ra, việc Công ty May N còn thực hiện việc cản trở tiền thâm niên làm việc đã chi trả cho bà N trước đây vào số tiền trợ cấp mất việc theo quy định của Bộ luật lao động khi cho bà N mất việc hiện nay là không đúng quy định của pháp luật. Bà N là những người lao động làm công ăn lương, đã làm việc cho doanh nghiệp hơn 16 năm qua; nay vì điều kiện khó khăn chung, việc doanh nghiệp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà N là thiệt thòi lớn cho cuộc sống của bà N. Nay doanh nghiệp lại còn không thực hiện đúng quy định của pháp luật, càng đưa bà N vào hoàn cảnh khó khăn hơn. Nguyên đơn yêu cầu Tòa án giải quyết:

- Công ty Cổ phần may N thực hiện trả đầy đủ cho bà N số tiền trợ cấp mất việc cho thời gian 16 năm 02 tháng làm việc tại doanh nghiệp là: 4.966.000 đ/tháng x 8 tháng = 39.728.000 đồng.

- Công ty Cổ phần may N thực hiện hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho bà N theo quy định.

Ngày 27/6/2022, nguyên đơn Bà Huỳnh Thị Hồng N đã nộp đơn khởi kiện bổ sung. Theo đơn, Bà Huỳnh Thị Hồng N yêu cầu Toà án nhân dân Quận T giải quyết:

1. Hủy quyết định cho nghỉ việc trái pháp luật của Công ty Cổ phần may N và yêu cầu Công ty nhận bà N trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký.

2. Yêu cầu Công ty Cổ phần may N thanh toán cho nguyên đơn tổng số tiền là 128.554.345 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (tạm tính đến ngày 20/6/2022), cụ thể như sau:

+ Toán tiền lương trong thời gian bà N không được làm việc tạm tính từ ngày 05/11/2020 đến ngày 26/6/2022 là 19 tháng 20 ngày là 97.631.560 đồng.

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, tạm tính từ ngày 05/11/2020 đến ngày 20/6/2022 là 20.990.785 đồng.

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tương đương số tiền là 9.932.000 đồng.

Tại phiên toà sơ thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện. Nguyên đơn cho rằng Công ty Cổ phần may N xác định lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà N là do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid 19 phải thu hẹp quy mô sản xuất. Quá trình giải quyết vụ án, đại diện bị đơn cũng thừa nhận lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà N như trên. Căn cứ điểm c, khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 và điểm a khoản 2 điều 12 Nghị định 05/2015 quy định về trường hợp Người sử dụng lao động được 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”. Tuy nhiên, theo quy định này thì Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm. Nhưng khi dịch bệnh xảy ra Công ty chưa thực hiện mọi biện pháp cần thiết để khắc phục khó khăn. Vì vậy, việc Công ty may N cho rằng bị ảnh hưởng bởi dịch Covid 19, phải giảm chỗ làm việc nhưng không cung cấp tài liệu chứng cứ chứng minh đã tìm mọi biện pháp. Đặc biệt, trước khi cho bà N cùng nhiều người lao động khác nghỉ việc Công ty không tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định tại Điều 31 của Bộ luật lao động năm 2012; Công ty cũng không có thỏa thuận với bà N về việc tạm hoãn thực hiện Hợp đồng lao động quy định tại Điều 32 của Bộ luật lao động năm 2012. Đây là những biện pháp cần thiết và Công ty có đầy đủ mọi điều kiện để thực hiện nhằm khắc phục khó khăn nhưng Công ty đã không thực hiện mà cho người lao động nghỉ việc ngay là trái với quy định pháp luật.

Bị đơn Công ty Cổ phần may N – có người đại diện theo ủy quyền là Bà Phan Thu T trình bày: Phía bị đơn giữ nguyên quan điểm là Công ty Cổ phần may N đã cho người lao động nghỉ do dịch bệnh và trình tự thủ tục cho nghỉ là đúng theo quy định của pháp luật. Vì vậy, Công ty không có nghĩa vụ phải chi trả trợ cấp mất việc, các khoản trợ cấp khác đã được chi trả đầy đủ khi người lao động nghỉ việc. Việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty Cổ phần may N đối với Bà Huỳnh Thị Hồng N đã thực hiện theo quy định của pháp luật. Nên Công ty Cổ phần may N không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn theo thông báo về việc thụ lý bổ sung đơn khởi kiện số 06/TB-TLVA ngày 31/8/2022. Đối với phần trình bày ý kiến của nguyên đơn về việc

cho rằng Công ty chưa áp dụng mọi biện pháp cần thiết là không đúng sự thật. Vì không có đơn đặt hàng, thị trường xuất nhập khẩu khó khăn, số lượng đơn hàng bị hủy nhiều, không có đơn hàng mới theo Công văn số 1064/LĐT BXH-QHLĐTL ngày 25/3/2020. Công ty bị thu hẹp sản xuất nên mới cho người lao động nghỉ việc. Do tình hình dịch bệnh kéo dài ngày một tăng và chưa có vắc-xin, Công ty không có phương án gì khác để khắc phục vì không biết đến khi nào thì dịch bệnh mới hoàn toàn hết. Tình hình dịch bệnh vượt khả năng kiểm soát của Công ty nên Công ty thực hiện theo Công văn số 1064/LĐT BXH-QHLĐTL là phương án tốt nhất để cứu doanh nghiệp và đồng thời đảm bảo an toàn tính mạng sức khỏe cho công nhân trong lúc khó khăn dịch bệnh.

Bản án lao động sơ thẩm số 21/2022/LĐ-ST ngày 29 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận T, 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 228, Điều 244, Điều 266, Điều 271, Điều 273 và Điều 280 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 44, Điều 48, khoản 1 Điều 187, khoản 1 Điều 201 Bộ luật Lao động 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; 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 nguyên đơn Bà Huỳnh Thị Hồng N về việc về việc hủy quyết định cho nghỉ việc trái pháp luật của Công ty Cổ phần may N và yêu cầu Công ty nhận bà N trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký;

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Bà Huỳnh Thị Hồng N về việc buộc Công ty Cổ phần may N thanh toán cho nguyên đơn tổng số tiền là 128.554.345 đồng.

[2] Án phí lao động sơ thẩm: Công ty Cổ phần May N không phải chịu án phí lao động sơ thẩm. Bà Huỳnh Thị Hồng N không phải chịu án phí lao động sơ thẩm. Bà N được miễn nộp tiền tạm ứng án phí, 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 10/10/2022 nguyên đơn nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm 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 Huỳnh Thị Hồng N có Ông Hồ Đức T đại diện trình bày:

Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm do tòa án nhân dân Quận T xét xử sơ thẩm ngày 29/09/2022. Lý do của việc kháng cáo: Tòa án cấp sơ thẩm xác định bị đơn Công ty cổ phần may N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là đúng quy định pháp luật nên bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là chưa xem xét vụ án một cách toàn diện, khách quan bởi vì:

Công ty Cổ phần may N xác định lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid 19 phải thu hẹp quy mô sản xuất. Quá trình giải quyết vụ án, đại diện bị đơn cũng thừa nhận lý do như trên. Tại phiên tòa hôm nay, đại diện bị đơn ban đầu xác định lý do chấm dứt hợp đồng là do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid 19 phải thu hẹp quy mô sản xuất căn cứ theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012, nhưng sau đó lại xác định là chấm dứt hợp đồng lao động vì thu hẹp sản xuất do ảnh hưởng của dịch Covid 19 theo quy định tại Điều 44 Bộ luật lao động năm 2012 là có mâu thuẫn. Căn cứ điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 và điểm a khoản 2 Điều 12 Nghị định 05/2015 quy định về trường hợp người sử dụng lao động được 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”. Theo trình bày của nguyên đơn là khi dịch bệnh xảy ra Công ty May N đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm nên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động. Tuy nhiên Công ty May N nhưng không cung cấp được tài liệu chứng cứ chứng minh. Trước khi cho người lao động khác nghỉ việc: Công ty đã không thực hiện các biện pháp cần thiết để khắc phục khó khăn như không tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định tại Điều 31 của Bộ luật lao động năm 2012; Công ty cũng không có thỏa thuận về việc tạm hoãn thực hiện Hợp đồng lao động quy định tại Điều 32 của Bộ luật lao động năm 2012, Đây là những biện pháp cần thiết và Công ty có đầy đủ mọi điều kiện để thực hiện nhằm khắc phục khó khăn nhưng Công ty đã không thực hiện mà cho người lao động nghỉ việc ngay là trái với quy định pháp luật. Do đó xác định Công ty May N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái pháp luật. Do đó Công ty May N có nghĩa vụ phải thanh toán các khoản tiền cho nguyên đơn theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012. Từ những phân tích trên, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa toàn bộ nội dung bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Nguyên đơn xác nhận vào tháng 12/2016, bà N đã nhận tiền trợ cấp thôi việc đã trả lần 1 theo thông báo số 35 ngày 30/11/2016 là 8.849.250 đồng. Khi chấm dứt hợp đồng lao động cũng đã nhận đủ số tiền 13.497.750 đồng.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn, Luật sư Nguyễn Trung H trình bày: Do ảnh hưởng dịch bệnh Covid nên Công ty gặp nhiều khó khăn, quá trình cho nghỉ việc đối với nhiều người lao động, Công ty đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết để xử lý theo đúng quy định của pháp luật. Do không có đơn hàng, thị trường xuất nhập khẩu bị ảnh hưởng nghiêm trọng do dịch bệnh, nhiều

đơn hàng bị hủy nên rơi vào tình thế bắt buộc Công ty phải thu hẹp sản xuất. Công ty đã thực hiện theo hướng dẫn tại Công văn 1064 của Bộ Lao động Thương binh và xã hội, thực hiện cho nguyên đơn nghỉ việc theo quy định tại Điều 44 Bộ luật lao động năm 2012. Việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là đúng quy định của pháp luật, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Bị đơn Công ty May N có bà Phạm Thu T đại diện trình bày: Tại phiên tòa hôm nay, đại diện bị đơn ban đầu xác định lý do chấm dứt hợp đồng là do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid 19 phải thu hẹp quy mô sản xuất căn cứ theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012. Tuy nhiên sau khi trao đổi lại với bị đơn, người đại diện theo ủy quyền xác định là chấm dứt hợp đồng lao động vì thu hẹp sản xuất do ảnh hưởng của dịch Covid 19 theo quy định tại Điều 44 Bộ luật lao động năm 2012. 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.

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: 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.

Cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật tố tụng dân sự xác định quan hệ pháp luật tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và xác định vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận T, thành phố Hồ Chí Minh là đúng quy định.

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

[2.1] Về quan hệ lao động và nguyên nhân phát sinh tranh chấp, căn cứ các tài liệu chứng cứ và lời trình bày của các bên đương sự, thể hiện:

Ngày 11/9/2004 Bà Huỳnh Thị Hồng N đã ký kết hợp đồng lao động với Công ty Cổ phần may N. Loại hợp đồng lao động: không xác định thời hạn kể từ ngày 11/9/2004; công việc làm cụ thể theo hợp đồng: công nhân may phụ trách xí nghiệp 4, thời gian làm việc: 8 tiếng/ngày; phương tiện đi lại làm việc: cá

nhân tự túc; mức lương: bậc 3/6- hệ số 1,78 được trả 2 lần vào các ngày 10 và ngày 15 hàng tháng; phụ cấp theo chế độ nhà nước hiện hành.

Ngày 18/01/2020 Công ty Cổ phần may N và Bà Huỳnh Thị Hồng N ký kết phụ lục hợp đồng lao động với nội dung thay đổi: Thay đổi mức lương cấp bậc cho bà N từ mức lương cũ 4.697.000 đồng thành mức lương cấp bậc mới là 4.966.000 đồng (tính từ ngày 01/01/2020).

Ngày 21/9/2020 Công ty Cổ phần may N đã ra Thông báo số 029 với nội dung: Công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với Bà Huỳnh Thị Hồng N kể từ ngày 05/11/2020, lý do: do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid 19 phải thu hẹp quy mô sản xuất.

Do cho rằng Công ty May N quyết định chi trả trợ cấp mất việc bằng 4,5 tháng tiền lương khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái với quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động 2012 làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động nên nguyên đơn đã khởi kiện vụ án lao động tại Tòa án với các yêu cầu khởi kiện nêu trên.

[2.2] Khi xét các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, Cấp sơ thẩm áp dụng quy định tại khoản 1 Điều 187 của Bộ luật Lao động năm 2012 “*Người lao động đảm bảo điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi*” để xét độ tuổi của nguyên đơn Bà Huỳnh Thị Hồng N tại thời điểm nghỉ việc ngày 05/11/2020 bà N đã được 57 tuổi và cho rằng theo quy định tại khoản 1 Điều 187 của Bộ luật lao động, bà N đã quá tuổi lao động, bà N đã trên 55 tuổi nên yêu cầu nhận người lao động bà N trở lại làm việc là vi phạm quy định của pháp luật. Nhận định này của Cấp sơ thẩm là không chính xác bởi pháp luật về lao động không cấm giao kết và thực hiện hợp đồng lao động với người cao tuổi, người đã đủ tuổi nghỉ hưu, không quy định về việc quá tuổi lao động. Cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm khi xét xử các vụ án về lao động.

[2.3] Về trình tự thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động thể hiện:

+ Ngày 05/9/2020, Công ty có Biên bản ý kiến về việc giảm lao động do ảnh hưởng dịch Covid. Ban chấp hành công đoàn Công ty thống nhất với ý kiến của người sử dụng lao động về kế hoạch giảm lao động nêu trên.

+ Ngày 09/9/2020, Công ty có công văn số 09/HN-SLĐ gửi Sở Lao động Thương Binh Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh có nêu: Do tình hình dịch bệnh Covid đang diễn biến phức tạp trên toàn cầu gây ảnh hưởng đến sản xuất, kinh doanh của Công ty dù Công ty đã dùng mọi biện pháp để khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, kinh doanh để duy trì hoạt động.

+ Ngày 11/9/2020, Công ty đã có phương án sử dụng lao động gửi đến Sở Lao động Thương Binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh thông báo về khó khăn của Công ty như sau: ngành nghề lĩnh vực: may mặc, hình thức sắp xếp lại: thu hẹp sản xuất do ảnh hưởng dịch Covid nên thị trường truyền thống Nhật, Mỹ bị thu hẹp. Số lượng đơn hàng hủy nhiều, không có đơn hàng mới.

+ Về thời hạn thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty May N đã có Thông báo số 029 cho người lao động là bà N biết vào ngày 21/9/2020 trước ngày nghỉ việc 05/11/2020 là đảm bảo 45 ngày.

+ Ngày 20/10/2020, Công ty Cổ phần may N ban hành Quyết định số 603/QĐ/TCLĐ-HCQT cho bà N nghỉ việc kể từ ngày 05/11/2020

+ Sau khi có quyết định cho nghỉ việc, phía Công ty đã giải quyết cho người lao động nhận các khoản trợ cấp thôi việc theo quy định của pháp luật, cụ thể: Công ty đã trả trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn tính từ ngày làm việc 11/9/2004 đến ngày 31/12/2009 với thời gian làm việc là 04 năm 03 tháng, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương, Công ty đã thanh toán cho bà N số tiền 13.497.750 đồng.

[2.4] Về pháp luật áp dụng trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty May N với Bà Huỳnh Thị Hồng N:

Xem xét tài liệu chứng cứ là Quyết định số 603/QĐ/TCLĐ-HCQT ngày 20/10/2020, nhận thấy:

- Nội dung quyết định này không thể hiện điều luật cụ thể được Công ty áp dụng khi chấm dứt hợp đồng lao động;

- Về lý do chấm dứt, quyết định ghi là do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid 19 phải thu hẹp quy mô sản xuất.

Đối chiếu các quy định tại Bộ luật lao động năm 2012:

- Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid 19 phải áp dụng quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012. Khi đó quyền lợi sẽ được giải quyết cho người lao động được căn cứ vào Điều 48 của Bộ luật Lao động năm 2012 là trợ cấp thôi việc.

- Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế phải thu hẹp quy mô sản xuất (doanh nghiệp bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid) phải áp dụng quy định tại khoản 2 Điều 44 Bộ luật lao động năm 2012. Khi đó quyền lợi sẽ được giải quyết cho người lao động được căn cứ vào Điều 49 của Bộ luật Lao động năm 2012 là trợ cấp mất việc làm.

Khoản 2 Điều 44 Bộ luật lao động năm 2012 quy định “2. 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 46 của Bộ luật này. 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 cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.”

[2.5] Bộ lao động Thương Binh và Xã hội ban hành công văn số 1064 ngày 25/3/2020 hướng dẫn trả lương ngừng việc và giải quyết chế độ cho Người lao động trong thời gian ngừng việc liên quan đến dịch bệnh Covid-19, nội dung như sau: “ Đối với trường hợp Doanh nghiệp gặp khó khăn về nguồn nguyên vật liệu, thị trường dẫn tới không bố trí đủ việc làm, Người sử dụng lao động có thể

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; 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; 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.”

Cấp sơ thẩm cùng lúc áp dụng cả hai quy định tại Điều 38 và Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2012 trong trường hợp này là chưa rõ ràng, căn cứ pháp luật được áp dụng chưa được làm rõ. Khi xử lý quyền lợi của người lao động khi chấm dứt hợp đồng về trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm là khác nhau.

[2.6] Do nội dung ghi nhận tại Quyết định cho cán bộ công nhân viên nghỉ việc số 603/QĐ/TCLĐ-HCQT ngày 20/10/2020, ngoài các căn cứ pháp luật, Công ty còn căn cứ vào tình hình kinh doanh của Công ty hiện nay để làm cơ sở ban hành Quyết định cho cán bộ công nhân viên nghỉ việc. Về lý do chấm dứt hợp đồng lao động có thể hiểu theo hai hướng khác nhau nên đối chiếu với quá trình thực hiện việc chấm dứt hợp đồng lao động, nhận thấy trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty đã trao đổi với Ban chấp hành công đoàn cơ sở và có văn bản về phương án sử dụng lao động gửi đến Cơ quan có thẩm quyền địa phương là Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh biết. Sau 30 ngày thông báo, kể từ ngày báo cho Cơ quan lao động biết, Công ty mới ban hành quyết định cho nghỉ việc trên. Đây là các bước phải thực hiện khi đơn phương chấm dứt hợp đồng theo quy định tại khoản 2 Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012 do phải thu hẹp quy mô sản xuất vì lý do kinh tế (doanh nghiệp bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid làm tác động đến tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp).

[2.7] Khi giải quyết chế độ cho người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động, tại Điều 2 của Quyết định cho cán bộ công nhân viên nghỉ việc số 603/QĐ/TCLĐ-HCQT ngày 20/10/2020 thể hiện: “Bà Huỳnh Thị Hồng N vào làm tại Công ty từ ngày 11/9/2004 được hưởng trợ cấp thôi việc trước năm 2008, thời gian hưởng trợ cấp thôi việc bằng 4,5 tháng tiền lương bình quân căn bản của 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động được tính như sau: Lương bình quân 6 tháng liền kề là $4.966.000 \times 6 : 6 = 4.966.000$ đồng; Tổng số tiền trợ cấp thôi việc: $4.966.000 \times 4,5 = 22.347.000$ đồng; Số tiền trợ cấp thôi việc đã trả lần 1 theo thông báo số 35 ngày 30/11/2016 là 8.849.250 đồng. Số tiền còn phải trả là $22.347.000 - 8.849.250 = 13.497.750$ đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm, bà N cũng đã thừa nhận vào tháng 12/2016, bà N đã nhận tiền trợ cấp thôi việc đã trả lần 1 theo thông báo số 35 ngày 30/11/2016 là 8.849.250 đồng. Khi chấm dứt hợp đồng lao động cũng đã nhận đủ số tiền 13.497.750 đồng.

Thời gian từ 11/9/2004 đến 31/12/2008 là 4 năm 3 tháng, Công ty đã tính thời gian hưởng trợ cấp thôi việc bằng 4,5 tháng tiền lương. Như vậy mỗi năm làm việc là một tháng tiền lương.

Đôi chiếu quy định tại khoản 1 Điều 49 của Bộ luật Lao động năm 2012 về trợ cấp thôi việc thì *“Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.”*

Đôi chiếu quy định tại khoản 1 Điều 49 của Bộ luật Lao động năm 2012 thì *“1. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại Điều 44 và Điều 45 của Bộ luật này, mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương.”*

Công ty May N giải quyết chế độ được ghi nhận trong Quyết định 603/QĐ/TCLĐ-HCQT ngày 20/10/2020 là **trợ cấp thôi việc** nhưng lại áp dụng khoản 1 Điều 49 của Bộ luật Lao động năm 2012 về **trợ cấp mất việc làm** để giải quyết chế độ cho người lao động. Như vậy đủ căn cứ xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động trong trường hợp vì lý do kinh tế theo quy định tại khoản 2 Điều 44 Bộ luật lao động năm 2012 là đúng pháp luật. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc hủy quyết định cho nghỉ việc trái pháp luật của Công ty Cổ phần may N, yêu cầu Công ty nhận bà N trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký và các yêu cầu về bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

[2.8] Căn cứ khoản 2 Điều 49 của Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: *“Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.”*. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm của bà N được tính như sau:

- Từ ngày 01/01/2009 đến khi chấm dứt hợp đồng lao động ngày 05/11/2020, bà N đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội nên không được tính vào thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm. (sau khi nghỉ việc đã hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần);

- Tại phiên tòa, bà N xác nhận tháng 12/2016, bà N đã được thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho khoản thời gian từ ngày 11/9/2004 đến ngày 31/12/2008 là 4 năm 3 tháng.

Như vậy, theo quy định tại khoản 2 Điều 49 của Bộ luật Lao động năm 2012, “Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm” của bà N đã bị trừ hết, Công ty có quyền không trả trợ cấp mất việc làm cho bà N. Tuy nhiên cách giải quyết chế độ tại Điều 2 Quyết định 603/QĐ/TCLĐ-HCQT ngày 20/10/2020 là có lợi cho người lao động.

[2.9] Do đó, Cấp sơ thẩm áp dụng quy định tại Điều 36, Điều 38, Điều 44, Điều 48, khoản 1 Điều 187 của Bộ luật Lao động năm 2012, Cấp sơ thẩm xác

định yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Bà Huỳnh Thị Hồng N là chưa phù hợp với quy định của pháp luật nên không chấp nhận toàn bộ yêu cầu nguyên đơn là đúng quy định là chưa chính xác. Việc áp dụng quy định pháp luật tại Điều 38, Điều 44, Điều 48 không rõ ràng như đã nhận định nêu trên do không làm thay đổi kết quả giải quyết vụ án, Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm. Cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm khi xét xử, áp dụng pháp luật cho chính xác.

[3] Án phí lao động sơ thẩm: Cấp sơ thẩm áp dụng quy định tại Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 và Điều 26, Điều 27 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 xác định nguyên đơn và bị đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm là đúng quy định

[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, Bà Huỳnh Thị Hồng N, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 21/2022/LĐ-ST ngày 29 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

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 228, Điều 244, Điều 266, Điều 271, Điều 273 và Điều 280 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; Điều 15, Điều 16, Điều 23, Điều 24, Điều 25, khoản 10 Điều 36, Điều 44, Điều 49 Bộ luật Lao động 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; Luật thi hành án dân sự; 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 nguyên đơn Bà Huỳnh Thị Hồng N về việc:

- Hủy quyết định cho nghỉ việc trái pháp luật của Công ty Cổ phần May N và yêu cầu Công ty nhận bà N trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký;

- Buộc Công ty Cổ phần May N thanh toán cho nguyên đơn tổng số tiền là 128.554.345 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (tạm tính đến ngày 20/6/2022). (Gồm: Tiền lương trong thời gian bà N không được làm việc tạm tính từ ngày 05/11/2020 đến ngày 26/6/2022 là 19 tháng 20 ngày là

97.631.560 đồng; Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, tạm tính từ ngày 05/11/2020 đến ngày 20/6/2022 là 20.990.785 đồng và bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tương đương số tiền là 9.932.000 đồng).

[2] Án phí lao động sơ thẩm: Công ty Cổ phần May N không phải chịu án phí lao động sơ thẩm. Bà Huỳnh Thị Hồng N không phải chịu án phí lao động sơ thẩm do được miễn nộp tiền tạm ứng án phí, án phí lao động.

[3] Án phí lao động phúc thẩm: Bà Huỳnh Thị Hồng N không phải chịu án phí lao động phúc thẩm do được miễn nộp tiền tạm ứng án phí, 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.

[5] Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN THẨM PHÁN THẨM PHÁN
CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Lê Thị Quỳnh Anh

Nguyễn Thị Thoa

Nguyễn Ngọc Tài



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 T;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận T;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Ngọc Tài

