TÒA ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO **TẠI HÀ NỘI**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 03/2021/LĐ-PT
Ngày: 23 - 6 - 2021
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 CẤP CAO TẠI HÀ NỘI

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Thái Duy Nhiệm;

Các Thẩm phán: Bà Vũ Thị Thu Hà;

Bà Lê Thị Mai.

- Thư ký phiên tòa: Bà Hoàng Hải An - Thư ký Tòa án nhân dân cấp cao tại Hà Nội.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Hà Nội tham gia phiên tòa: Ông Phạm Quốc Huy - Kiểm sát viên cao cấp.

Ngày 23 tháng 6 năm 2021 tại trụ sở Tòa án nhân dân cấp cao tại Hà Nội xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 07/2020/TLPT-LĐ ngày 06 tháng 11 năm 2020 về việc "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 01/2020/LĐ-ST ngày 24 tháng 8 năm 2020 của Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội có kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 4574/2021/QĐ-PT ngày 08 tháng 6 năm 2021, giữa các đương sự:

* *Nguyên đơn*: Ông Lâm Văn A, sinh năm 1983;

Địa chỉ: P2103 CT1 Chung cư B, phường Đại Kim, quận Hoàng Mai, Thành phố Hà Nội, có mặt;

* *Bị đơn*: Công ty A1 (sau đây gọi tắt là Công ty A1).

Trụ sở: B1, B2, Marunouchi, Chiyoda-ku, Tokyo 100-00005, Nhật Bản;

Địa chỉ kinh doanh tại Việt Nam (theo thư ủy quyền ngày 09/10/2018): Phòng 501, tầng 5, Tòa nhà B3, phường Ngọc Khánh, quận Bà Đình, Thành phố Hà Nội;

Người đại diện theo pháp luật: Ông A2, số hộ chiếu: TK1531182, chức vụ: Giám đốc dự án, vắng mặt;

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Thị A3, sinh năm 1964;

Địa chỉ: Số 7, ngõ 79A B4, phường Cửa Đông, quận Hoàn Kiếm, Thành phố Hà Nội (theo văn bản ủy quyền ngày 05/02/2020), có mặt;

** Người kháng cáo:* Nguyên đơn ông Lâm Văn A, có mặt.

NHẬN THẤY

Theo đơn khởi kiện, các lời khai tiếp theo và tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn trình bày:

Ông Lâm Văn A và Công ty A1 ký Hợp đồng lao động số A1 - YXP - HĐLĐ 2019 - 13 ngày 28-02-2019, có nội dung như sau:

- Thời hạn lao động: 01 năm kể từ ngày 01-3-2019 đến 28-02-2020.

- Chức vụ: Nhân viên Quản lý Khối lượng và Chất lượng.

- Địa điểm làm việc: Tại Văn phòng dự án.

- Mô tả công việc: Thực hiện các nhiệm vụ theo nội dung mô tả công việc trong thư mời làm việc và theo yêu cầu của Giám đốc hành chính và Giám đốc Dự án.

- Tổng thu nhập: 37.600.000 đồng/tháng, trong đó:

+ Lương cơ bản là 31.870.000 đồng.

+ Hỗ trợ nhà ở: 3.000.000 đồng.

+ Trợ cấp ăn trưa: 730.000 đồng.

+ Trợ cấp đi lại: 1.000.000 đồng.

+ Trợ cấp điện thoại: 1.000.000 đồng.

+ Mức lương đóng bảo hiểm xã hội là lương cơ bản.

Ngoài ra, nội dung hợp đồng lao động còn thỏa thuận về công tác phí, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, chính sách làm ngoài giờ.

Thực tế ông Lâm Văn A đã làm việc đến 28-6-2019 thì nhận được Quyết định số 02/QĐ-A1 ngày 28-6-2019 của Công ty A1 về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Cho rằng Công ty A1 đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, nên ngày 27-9-2019 ông Lâm Văn A khởi kiện yêu cầu:

- Buộc Công ty A1 phải trả tiền lương và tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế của 08 tháng còn lại của hợp đồng lao động. Cụ thể:

+ Tiền lương của thời gian 08 tháng không được làm việc.

+ Tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế của 8 tháng không được làm việc là 21,5% = 1,72 tháng lương.

- Buộc Công ty A1 phải bồi thường vì đột ngột chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Lâm Văn A là kỹ sư hơn 02 năm thâm niên gắn bó, làm tổn hại sâu sắc đến uy tín, danh dự cá nhân, ảnh hưởng đến thu nhập của ông Lâm Văn A và gia đình. Khoản tiền yêu cầu bồi thường là 04 tháng lương.

- Buộc Công ty A1 phải nhận ông Lâm Văn A trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký. Trường hợp không muốn tiếp tục thực hiện hợp đồng thì Công ty A1 phải bồi thường. Bởi vì, buộc ông nghỉ việc trước thời hạn đã làm đảo lộn tất cả kế hoạch về công việc và cuộc sống cá nhân và gia đình, đẩy ông vào tình thế bị động và ảnh hưởng xấu đến hồ sơ cá nhân khi xin việc làm mới. Cụ thể ông yêu cầu khoản bồi thường là 4 tháng lương.

- Do Công ty A1 vi phạm thời gian báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động nên phải bồi thường 01 tháng lương.

- Yêu cầu Công ty A1 phải trợ cấp thôi việc. Ông Lâm Văn A đã làm việc cho Công ty 02 năm 01 tháng 13 ngày được tính là 2,5 năm nên mức trợ cấp thôi việc là: 2,5 năm x ½ tháng lương = 1,25 tháng lương.

Tổng các khoản bồi thường mà ông Lâm Văn A đề nghị là 750.872.000 đồng.

Lý do khởi kiện của ông Lâm Văn A như sau:

- Trong quá trình làm việc ông Lâm Văn A đã luôn thực hiện công việc theo đúng quy định của Công ty A1 với tinh thần kỷ luật và trách nhiệm cao, không bị phê bình, khiển trách hay bị nhận xét tiêu cực về chất lượng công việc cũng như ý thức kỷ luật. Ông Lâm Văn A phủ nhận hoàn toàn chứng cứ là các Biên bản họp nội bộ ngày 18-5-2019 và Biên bản họp nội bộ ngày 22-6-2019 vì cho rằng, Công ty A1 tự lập biên bản. Ông Lâm Văn A không đề nghị Tòa án thu thập chứng cứ từ những thành viên có tên trong Biên bản nội bộ vì cho rằng sẽ không khách quan.

- Ngày 29-6-2019 Công ty A1 yêu cầu ông Lâm Văn A bàn giao công việc, ký thông báo nghỉ việc và ký các giấy tờ cam kết nhưng ông Lâm Văn A không ký vì trước đó, ngày 28-6-2019 Công ty A1 đã ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động.

- Ông Lâm Văn A phủ nhận tình tiết Công ty A1 đưa ra về việc: Ông Lâm Văn A xin Quyết định chấm dứt hợp đồng từ ngày 28-6-2019 để làm thủ tục hưởng lương bảo hiểm thất nghiệp. Ông Lâm Văn A phủ nhận nội dung nhắn tin trao đổi với bà Bùi Thị Thúy H và ông Vũ Đức N liên quan đến tình tiết này.

- Ngày 23-7-2019 ông Lâm Văn A đã gửi Đơn yêu cầu bồi thường. Ngày 12-8-2019 Công ty A1 mời ông Lâm Văn A đến văn phòng để đàm phán mức bồi thường nhưng không đạt kết quả vì Công ty A1 không đưa ra mức bồi thường. Ngày 21-8-2019 ông Lâm Văn A nhận được thư giải thích của Công ty A1 về quá trình làm việc của ông Lâm Văn A và đưa ra mức bồi thường 84.000.000 đồng. Ông Lâm Văn A không chấp nhận nội dung giải thích, phương án hòa giải mà Công ty A1 đưa ra nên khởi kiện vụ án lao động.

Đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Công ty A1 thừa nhận đã ký hợp đồng lao động với ông A với những thỏa thuận như ông A đã trình bày. Tuy nhiên, quá trình làm việc ông A thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ đã bị nhắc nhở nhiều, thể hiện tại Biên bản nội bộ

ngày 18-5-2019 và Biên bản nội bộ ngày 22-6-2019. Ngoài ra, trong quá trình làm việc, bộ phận phụ trách có báo cáo phàn nàn về chất lượng công việc ông Lâm Văn A. Khi làm việc tại Phòng thí nghiệm của Fecon (LAS-XD442), ông Lâm Văn A không thực hiện đúng giờ giấc làm việc, thường xuyên vắng mặt cả ngày mà không trở lại Văn phòng để báo cáo công việc cho người quản lý trực tiếp. Phòng thí nghiệm báo cáo ông Lâm Văn A chỉ có mặt buổi sáng nhưng chấm công hưởng lương cả ngày. Ông Lâm Văn A nhiều lần không đáp ứng được yêu cầu về trình độ và kinh nghiệm khi không thể điền vào các báo cáo thí nghiệm và bị quản lý nhắc nhở nhiều lần.

Công ty A1 đã ban hành và giao Quyết định số 02/QĐ-A1 ngày 28-6-2019 có nội dung chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Lâm Văn A ngày 28-7-2019. Và để đảm bảo an toàn bí mật của công việc thì Công ty A1 không yêu cầu ông Lâm Văn A đi làm, nhưng vẫn được hưởng lương tháng 7-2019. Tuy nhiên, ông Lâm Văn A đã trao đổi và nhờ bà Bùi Thị Thúy H phụ trách bộ phận tổ chức nhân sự, xin 01 bản quyết định có nội dung chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 28-6-2019 để làm chế độ hưởng lương thất nghiệp; để tạo điều kiện khi chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty A1 đã chấp nhận đề nghị của bộ phận tham mưu, ban hành Quyết định số 02/QĐ-A1 ngày 28-6-2019 có nội dung chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Lâm Văn A từ 28-6-2019. Sau đó, ông Lâm Văn A lại lấy tài liệu này để khởi kiện tranh chấp lao động và yêu cầu bồi thường. Do vậy, hết 30 ngày đã thông báo kể từ ngày 30-6-2019, Công ty A1 ra Quyết định số 03/QĐ-A1 ngày 28-7-2019 có nội dung chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Lâm Văn A. Ngoài ra, đại diện Công ty A1 còn nêu tình tiết nghi ngờ ông Lâm Văn A tiết lộ bí mật thông tin trong quá trình làm việc.

Đại diện Công ty A1 khẳng định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Lâm Văn A là đúng pháp luật. Công ty A1 cũng thiện chí thương lượng, hòa giải do cơ quan quản lý lao động huyện Thanh Trì thực hiện cũng như hòa giải theo tố tụng, nhưng ông Lâm Văn A đưa ra yêu cầu không phù hợp với quy định của pháp luật. Do đó, Công ty A1 không chấp nhận hòa giải nữa và đề nghị Tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật. Công ty A1 sẽ thanh toán các khoản tiền sau đây cho ông Lâm Văn A:

+ Tiền lương ngày phép chưa nghỉ đến ngày 28-7-2019 là 10.966.667 đồng.

+ Lương tháng 7-2019 (mặc dù không đi làm): 35.999.500 đồng.

Với nội dung trên, tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2020/LĐ-ST ngày 24/8/2020 của Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội đã quyết định: Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự; điểm a khoản 1 Điều 38; khoản 202 Bộ luật lao động; Điều 12 Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ; điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án; xử:

1. Bác yêu cầu khởi kiện của ông Lâm Văn A đối với Công ty A1 về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (theo quyết định số 02/QĐ-A1

ngày 28/6/2019). Xác nhận thời điểm ông Lâm Văn A bị Công ty A1 chấm dứt hợp đồng lao động là 28/7/2019 theo Quyết định số 03/QĐ-A1 ngày 28/7/2019.

2. Bác yêu cầu của ông Lâm Văn A đề nghị Công ty A1 nhận lại làm việc, trợ cấp và bồi thường thiệt hại với lý do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

3. Chấp nhận sự tự nguyện của Công ty A1 thanh toán cho ông Lâm Văn A 46.966.167đ; gồm: Tiền nghỉ phép năm là 10.966.667đ, tiền lương tháng 7/2019 là 35.999.500đ

Ngoài ra, bản án còn tuyên lãi suất chậm thi hành án, xử lý về án phí, tuyên quyền kháng cáo theo quy định; sau khi xét xử sơ thẩm, ngày 28/8/2020 nguyên đơn là ông Lâm Văn A có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm, đề nghị cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận đơn khởi kiện của ông.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn giữ nguyên nội dung kháng cáo và trình bày cơ bản như tại cấp sơ thẩm, vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện cho rằng Công ty A1 đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông, bản án sơ thẩm đã không chấp nhận đơn khởi kiện của ông là trái pháp luật; việc công ty lập hai biên bản họp nội bộ ông hoàn toàn không biết, không được thông báo; các thành viên dự họp không phải là thành viên của Công ty mà của các nhà thầu phụ. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm, chấp nhận đơn kháng cáo của ông, sửa bản án sơ thẩm chấp nhận đơn khởi kiện của ông Lâm Văn A, buộc Công ty A1 phải trả lương cho ông trong những ngày không được làm việc, tiền bảo hiểm xã hội, tiền tổn hại uy tín, danh dự, tiền vi phạm thời gian báo trước, tiền trợ cấp thôi việc và buộc Công ty nhận ông A trở lại làm việc, nếu không nhận lại làm việc thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Đại diện cho Bị đơn trình bày: Bản án sơ thẩm đã giải quyết đúng quy định của pháp luật, kháng cáo của ông A không có căn cứ. Vì Công ty đã thực hiện đúng quy định của pháp luật đối với việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động do người lao động thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ, đã tuân thủ quy định báo trước 30 ngày; sau khi xét xử sơ thẩm Công ty A1 đã chuyển thanh toán cho ông A 01 tháng tiền lương và tiền phép năm theo quyết định của bản án sơ thẩm, tổng số tiền là 46.966.167đ. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của ông A, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Hai bên đương sự không thỏa thuận được về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Hà Nội phát biểu ý kiến:

Về tố tụng: Cấp sơ thẩm đã xác định đúng, đủ người tham gia tố tụng. Quá trình giải quyết và tại phiên tòa phúc thẩm người tham gia tố tụng và những người tiến hành tố tụng đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự tại cấp phúc thẩm.

Về nội dung: Sau khi phân tích, đánh giá chứng cứ thấy rằng cấp sơ thẩm đã không chấp nhận đơn khởi kiện của ông Lâm Văn A là không có căn cứ. Bởi vì, Công ty A1 chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông A do ông A thường xuyên

không hoàn thành công việc, nhưng Công ty A1 không cung cấp được tiêu chí đánh giá thế nào là không hoàn thành công việc mà chỉ căn cứ vào biên bản họp nội bộ cho rằng ông A không hoàn thành công việc là không có căn cứ. Do đó, có đủ căn cứ khẳng định Công ty A1 đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Lâm Văn A trái pháp luật, nên cần buộc phía Công ty phải bồi thường cho ông A theo quy định của pháp luật.

Vì vậy, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm áp dụng khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự chấp nhận kháng cáo của ông Lâm Văn A, sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận đơn khởi kiện của ông A.

NHẬN ĐỊNH CỦA HỘI ĐỒNG XÉT XỬ:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử thấy:

** Về tố tụng:*

[1] Về xác định tư cách đương sự tham gia tố tụng: Cấp sơ thẩm đã xác định nguyên đơn, bị đơn đúng quy định pháp luật; tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn cũng như người đại diện hợp pháp của bị đơn vắng mặt, nhưng đã có người đại diện theo ủy quyền có mặt, tại phiên tòa phúc thẩm đại diện hợp pháp của bị đơn vắng mặt nhưng đã có người đại diện theo ủy quyền có mặt, nên Tòa án tiến hành xét xử vắng mặt là đúng quy định tại Điều 227; Điều 228 Bộ luật tố tụng dân sự.

[2] Về thẩm quyền: Nguyên đơn là ông Lâm Văn A khởi kiện yêu cầu tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại do Công ty A1. Đây là tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án; bị đơn là doanh nghiệp nước ngoài có địa chỉ trụ sở đăng ký hoạt động tại huyện Thanh Trì, Thành phố Hà Nội thuộc trường hợp có yếu tố nước ngoài nên thẩm quyền giải quyết vụ án theo trình tự sơ thẩm thuộc Tòa án nhân dân cấp tỉnh. Do đó, Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội thụ lý, giải quyết theo trình tự sơ thẩm là đúng quy định theo điểm a khoản 1 Điều 32; khoản 3 Điều 35; Điều 37 Bộ luật tố tụng dân sự.

** Về nội dung:*

[3] Căn cứ hồ sơ vụ án thì có 02 quyết định đơn phương chấp dứt hợp đồng lao động đối với ông Lâm Văn A. Theo đó, Quyết định số 02/QĐ-A1, ngày 28/6/2019 thể hiện thời gian chấm dứt hợp đồng lao động của ông A là từ ngày 28/6/2019; theo ông A ông bị đơn phương chấm dứt hợp đồng theo quyết định này. Tuy nhiên, theo phía Công ty thì quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng của ông A là Quyết định số 03/QĐ-A1, ngày 28/7/2019; theo đó thì thời gian chấm dứt hợp đồng lao động của ông A từ ngày 28/7/2019; trong khoảng thời gian từ ngày 28/6/2019 đến ngày 28/7/2019 ông A không làm việc nhưng vẫn được hưởng nguyên lương và đấy là thời gian báo trước của Công ty trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông A. Lý giải cho việc có thêm Quyết định số 02 bà Bùi Thị Thúy H (là người trực tiếp soạn thảo quyết định) cho rằng; sau khi Công ty ban hành Quyết định số 03 (thời gian nghỉ việc của ông A từ ngày 28/7/2019) thì tối cùng ngày 28/6/2019, ông A có nhắn tin qua Zalo cho bà H nhờ

bà H làm giúp ông A quyết định thể hiện thời gian chấm dứt hợp đồng của ông A từ ngày 28/6/2019, mục đích để ông A làm thủ tục hưởng lương bảo hiểm thất nghiệp; đồng thời bà H xuất trình tin nhắn qua Zalo trao đổi giữa bà H với ông A vào thời gian 23 giờ 26 phút đến 23 giờ 27 phút ngày 28/6/2019. Tuy nhiên, việc này có sự mâu thuẫn; bởi vì theo phía bị đơn thì Quyết định số 03 ban hành ngày 28/7/2019, và sau khi ban hành mới giao cho ông A, nhưng ông A không nhận, nên vào thời điểm ngày 28/6/2019 ông A chưa biết được mình bị chấm dứt hợp đồng lao động. Căn cứ vào các tin nhắn qua Zalo mà bà H cho rằng là tin nhắn giữa bà với ông A được thể hiện vào ngày 28/6/2019 (trước khi có Quyết định số 03) nên không phù hợp với những gì bà H trình bày; ngoài hai quyết định nêu trên thì Công ty không xuất trình được chứng cứ gì để chứng minh việc mình đã thông báo cho ông A về việc chấm dứt hợp đồng lao động theo Quyết định số 03 hay Quyết định số 02, cũng như không xuất trình được tài liệu chứng minh là Công ty A1 đã giao Quyết định số 03 cho ông A. Do đó, chỉ có căn cứ xác định ông Lâm Văn A bị chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn theo Quyết định số 02/QĐ-A1 ngày 28/6/2019 với thời hạn chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 28/6/2019; vì ông A thừa nhận quyết định này.

[4] Căn cứ hợp đồng lao động số A1-YXP-HĐLĐ2019-13, ngày 28/02/2019 giữa Công ty A1 với ông Lâm Văn A thì ông Lâm Văn A làm việc cho Công ty A1 có thời hạn là 01 năm; thời gian bắt đầu làm việc từ ngày 01/3/2019 đến ngày 28/02/2020 với mức tổng thu nhập theo thỏa thuận là 37.600.000đ; trong đó lương cơ bản 31.870.000đ, hỗ trợ nhà ở 3.000.000đ, trợ cấp ăn trưa 730.000đ, trợ cấp đi lại 1.000.000đ, trợ cấp điện thoại 1.000.000đ. Hai bên đã thực hiện đúng theo thỏa thuận tại hợp đồng lao động; đến ngày 28/6/2020 ông Lâm Văn A nhận được quyết định của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Theo phía Công ty, do ông Lâm Văn A thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ, ông Lâm Văn A và ông Vũ Đức N (là người quản lý) canh tranh vị trí quản lý; dẫn đến ông A không phối hợp thực hiện đầy đủ những quy định của Công ty trong thực hiện nhiệm vụ của mình; để chứng minh cho việc này Công ty xuất trình các biên bản họp nội bộ ngày 18/5/2019 và ngày 22/6/2019, cũng như báo cáo của ông Vũ Đức N ngày 05/6/2019. Tuy nhiên, theo các biên bản họp này thì đây chỉ là biên bản họp nội bộ thường xuyên có nhiều nội dung, trong đó có nội dung nhắc nhở việc ông A không hợp tác trong khi thực hiện nhiệm vụ, tự ý đề ra kế hoạch không thông qua người quản lý, không thường xuyên gửi báo cáo, có thái độ thiếu tích cực. Do đó, đây thực chất là biên bản họp nội bộ hàng tháng không phải là biên bản về việc ông A thường xuyên không hoàn thành công việc đã giao kết trong hợp đồng; trong các biên bản họp nội bộ này có đề cập đến nội dung làm lộ bí mật thông tin, nhưng không khẳng định được ai là người đã làm lộ bí mật này, mà chỉ đề nghị xem xét làm rõ nguyên nhân. Do đó, không có căn cứ khẳng định ông A là người đã làm lộ bí mật của Công ty, vi phạm hợp đồng lao động. Hơn nữa, phía Công ty cho rằng ông A thường xuyên không hoàn thành công việc, nhưng không xuất trình được chứng cứ về tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc để làm căn cứ so sánh lỗi vi phạm của ông A nhưng vẫn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Lâm Văn A là trái quy định

tại Điều 38 Bộ luật lao động và Điều 12 Nghị định số 05/2015NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ.

[5] Do xác định bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông A trước thời hạn trái pháp luật, nên căn cứ quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động thì Công ty phải nhận ông A trở lại làm việc. Tuy nhiên, căn cứ hợp đồng lao động thì thời gian lao động của ông A đến ngày 28/02/2020 là hết thời hạn, thời gian ông A bị chấm dứt hợp đồng lao động không được làm việc là 08 tháng; tại phiên tòa phúc thẩm ông Lâm Văn A có nguyện vọng trở lại làm việc, nhưng do thời hạn lao động theo hợp đồng đã hết, nên ông nhất trí không trở lại làm việc mà ông chỉ yêu cầu được bồi thường theo quy định. Do đó, căn cứ quy định của Bộ luật lao động cần buộc Công ty phải thanh toán cho ông A 08 tháng lương không được làm việc, cùng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế (08 tháng x 21,5%) = 1,72 tháng lương; 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động; 01 tháng tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước; 02 tháng tiền lương do Công ty không nhận ông A trở lại làm việc. Như vậy, tổng cần buộc phía Công ty A1 phải thanh toán cho ông A 14,72 (08 + 02 + 02 +01 + 1,72) tháng lương theo hợp đồng lao động. Mức lương tính để chi trả cho ông A theo mức lương cơ bản làm căn cứ đóng bảo hiểm theo hợp đồng lao động là 31.870.000đ. Cụ thể, 14,72 x 31.870.000đ = 469.126.400đ. Tuy nhiên, tại phiên tòa phúc thẩm ông Lâm Văn A thừa nhận, sau khi xét xử sơ thẩm phía công ty A1 đã chuyển cho ông số tiền 46.966.167đ, nên cần ghi nhận để khấu trừ vào số tiền mà Công ty phải thanh toán cho ông A.

Đối với yêu cầu của ông A về các khoản trợ cấp thôi việc, bồi thường do đột ngột chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thấy rằng: Ông A ký hợp đồng lao động với Công ty có thời hạn 12 tháng, ông A mới làm việc được 04 tháng, thời gian làm việc của ông A chưa đủ 12 tháng, theo quy định tại Điều 48, Điều 49 Bộ luật lao động thì không có căn cứ chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông A về các khoản này.

Tổng hợp các phân tích trên thấy rằng, có căn cứ chấp nhận một phần khởi kiện của nguyên đơn, cấp sơ thẩm đã không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là trái quy định của pháp luật, làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn, nên có căn cứ chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn; tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Hà Nội đề nghị chấp nhận kháng cáo, sửa bản án sơ thẩm chấp nhận đơn khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ.

[6] Về án phí:

Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty phải chịu án phí lao động sơ thẩm không có giá ngạch và án phí sơ thẩm lao động có giá ngạch theo quy định của pháp luật.

Về án phí lao động phúc thẩm: Ông Lâm Văn A không phải chịu án phí phúc thẩm theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng Dân sự; chấp nhận kháng cáo của ông Lâm Văn A; sửa Bản án lao động sơ thẩm số: 01/2020/LĐ-ST ngày 24/8/2020 của Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội; áp dụng Điều 38; Điều 41; Điều 42; Điều 48; Điều 49 Bộ luật Lao động; Điều 12 Nghị định số 05/2015/QĐ-CP ngày 12/01/2015; mục 5 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018; Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội khóa 14; xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Lâm Văn A tuyên bố Công ty A1 chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Lâm Văn A trái pháp luật.

2. Buộc Công ty A1 phải có nghĩa vụ thanh toán cho ông Lâm Văn A số tiền 469.126.400đ (bốn trăm sáu chín triệu, một trăm hai sáu nghìn, bốn trăm đồng). Ghi nhận Công ty A1 đã thanh toán được 46.966.167đ, còn phải thanh toán tiếp cho ông A số tiền là 422.160.233đ (bốn trăm hai hai triệu, một trăm sáu mươi nghìn, hai trăm ba ba đồng y).

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty A1 không thi hành thì ngoài số tiền gốc còn phải thi hành án, Công ty A1 còn phải chịu khoản tiền lãi đối với số tiền chậm thi hành án theo lãi suất quy định tại khoản 1 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015.

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 và 9 Luật thi hành án dân sự. Thời hiệu thi hành án thực hiện theo quy định tại điều 30 Luật thi hành án dân sự.

3. Không chấp nhận các yêu cầu khác của ông Lâm Văn A.

4. Về án phí:

- Án phí Lao động sơ thẩm: Buộc Công ty A1 phải chịu 300.000đ án phí lao động không có giá ngạch và 12.443.000đ án phí có giá ngạch.

- Án phí lao động phúc thẩm: Ông Lâm Văn A không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

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

Nơi nhận:
- VKSND cấp cao tại Hà Nội;
- TAND Thành phố Hà Nội;
- Các đương sự (theo địa chỉ);
- Lưu: Hồ sơ vụ án, HCTP.

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

Thái Duy Nhiệm