

Quyết định giám đốc thẩm

Số: 02/2019/LĐ-GĐT

Ngày 30/8/2019

Vụ án “*Yêu cầu hủy Quyết định đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường
thiệt hại*”

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**ỦY BAN THẨM PHÁN
TÒA ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO TẠI ĐÀ NẴNG**

**- Thành phần Ủy ban Thẩm phán Tòa án nhân dân cấp cao tại Đà
Nẵng gồm có:**

Chủ tọa phiên tòa: Ông Lại Văn Trình - Phó Chánh án

Các thành viên: Ông Lê Tự và ông Vũ Thanh Liêm

- Thư ký phiên tòa: Bà Hà Thị Mỹ Châu - Thẩm tra viên.

**- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng tham gia phiên
tòa:** ông Đặng Thọ Định - Kiểm sát viên.

Ngày 30 tháng 8 năm 2019, tại trụ sở Tòa án nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng mở phiên tòa giám đốc thẩm xét xử vụ án lao động “*Tranh chấp yêu cầu hủy Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và yêu cầu bồi thường thiệt hại*” giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Bà Lê Thị Thu Nh ; cư trú: Tổ S, Khối F, phường T , thành phố B, tỉnh Đắk Lắk.

2. *Bị đơn:* Nhà khách T ; địa chỉ: F, thành phố B, tỉnh Đắk Lắk.

Người đại diện theo pháp luật: ông Trần Xuân B - Giám đốc.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà Lê Thị Thu Nh trình bày:

Bà Lê Thị Thu Nh được tuyển dụng vào làm việc tại Nhà khách T từ tháng 10 năm 2010 qua nhiều lần ký hợp đồng lao động; đến ngày 01/11/2015 thì bà Nh ký hợp đồng lao động với Nhà khách, thời hạn hợp đồng lao động là 03 năm từ ngày 01/11/2015 đến ngày 01/11/2018. Vị trí làm việc là nhân viên lễ tân, lương cơ bản là 2.916.100 đồng, lương thực nhận sau khi trừ bảo hiểm xã hội là 2.700.000 đồng.

Ngày 28/02/2017, bà Nh được giám đốc Nhà khách ký xác nhận đồng ý cho bà nghỉ phép 15 ngày (từ ngày 02/3/2017 đến hết ngày 16/3/2017). Tuy nhiên, khi hết thời gian nghỉ phép, bà Nh bị đau mắt phải đi khám và điều trị tại Bệnh viện tỉnh Đắk Lắk. Vì vậy ngày 17/3/2017, bà Nh báo Trưởng phòng hành chính và gửi kèm các giấy tờ khám và điều trị, được Trưởng phòng hành chính xác nhận nên bà nghỉ từ ngày 20/3/2017 đến ngày 23/3/2017. Ngoài ra do tính chất công việc và quy định của Nhà khách trong một tháng nhân viên cơ quan được thay nhau nghỉ 6 ngày. Do đó, bà Nh đã trực tiếp xin anh Trần Văn Đ là Tổ trưởng bộ phận Nhà khách nghỉ phép ngày 01/3/2017 và được anh Đ cho phép nghỉ. Đây là quy định của Nhà khách tỉnh, vì vậy bà không đồng ý với bảng chấm công tháng 3/2017 mà Nhà khách đã giao nộp cho Tòa án cho rằng bà nghỉ ngày 01/3/2017 là không phép.

Đến ngày 24/3/2017, bà Nh đi làm lại và Giám đốc Nhà khách yêu cầu bà viết bản tường trình về việc nghỉ những ngày không phép là ngày 01/3/2017 và các ngày 20, 21, 22, 23 tháng 3/2017, bà Nh đã viết bảng tường trình giải trình cho Giám đốc. Ngày 31/3/2017, Nhà khách tổ chức cuộc họp xét kiểm điểm, kỷ luật bà Nh, bà Nh có tham gia cuộc họp. Ban lãnh đạo yêu cầu bà viết kiểm điểm nhưng bà không đồng ý. Đến ngày 03/4/2017, Giám đốc Nhà khách ông Trần Xuân B ra Quyết định số 19/ QĐ-NK về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Nh. Do đó, bà Nh khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy Quyết định số 19/QĐ-NK ngày 03/4/2017 về việc chấm dứt hợp đồng lao động của Nhà khách T và bồi thường những khoản sau:

- Tiền mất việc từ ngày 03/4/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm, mỗi tháng 2.700.000 đồng;
- Hai tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật $2 \times 2.700.000$ đồng = 5.400.000 đồng;
- Tiền 6 năm làm việc tại Nhà khách, mỗi năm 1 tháng lương $6 \times 2.700.000$ đồng = 16.200.000 đồng;
- Bồi thường số tiền 2.700.000 đồng tương ứng với 1 tháng tiền lương do vi phạm quy định về thời hạn báo trước;

Yêu cầu Nhà khách tỉnh phải đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế từ ngày ra Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật từ ngày 03/4/2017 đến ngày mở phiên tòa sơ thẩm. Đối với sổ bảo hiểm xã hội, bà đã nhận lại.

Bị đơn Nhà khách T có ông Nguyễn Đình H đại diện theo ủy quyền trình bày:

Bà Nh ký hợp đồng lao động và làm việc tại Nhà khách tỉnh từ ngày 01/11/2015, hợp đồng lao động kết thúc vào ngày 01/11/2018. Quá trình làm

việc, bà Nh vi phạm quy chế làm việc và vi phạm kỷ luật lao động, cụ thể: Bà Nh có những hành động, phát ngôn vi phạm quy chế làm việc áp dụng cho Cán bộ công nhân viên Nhà khách và phản ứng quyết liệt các quyết định của Ban giám đốc; bà Nh tự ý bỏ ca trực, vô tổ chức, gây khó khăn cho công tác nhân sự; tự ý nghỉ việc không có lý do.

- Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2018/LĐ-ST ngày 20/7//2018, Tòa án nhân dân thành phố B, tỉnh Đắk Lắk đã quyết định:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 4 Điều 147; Điều, 235, 266, khoản 2 Điều 244, khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ Điều 22, 38, 123, 124, 125, 126; khoản 1 Điều 201, khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 30, 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

Tuyên xử: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lê Thị Thu Nh về việc yêu cầu tuyên hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 19/QĐ-NK ngày 03/4/2017 của Nhà khách T và bồi thường những khoản tiền: Tiền mất việc từ ngày 03/4/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm, mỗi tháng 2.700.000 đồng; hai tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật $2 \times 2.700.000$ đồng = 5.400.000 đồng; tiền 6 năm làm việc tại Nhà khách, mỗi năm 1 tháng lương $6 \times 2.700.000$ đồng = 16.200.000 đồng, yêu cầu Nhà khách tỉnh phải đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế từ ngày ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật từ ngày 03/4/2017 đến ngày mở phiên tòa sơ thẩm.

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Nh về việc yêu cầu Nhà khách T bồi thường khoản tiền 2.700.000 đồng tương ứng 01 tháng tiền lương của bà do vi phạm quy định về thời hạn báo trước 30 ngày.

Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Nhung về việc yêu cầu tuyên hủy Thông báo số 14/TB/NK ngày 06/11/2017 về việc thu hồi tiền ứng quỹ lương năm 2016 và yêu cầu Nhà khách chi trả tiền trợ cấp thất nghiệp tổng số tiền là 14.580.000 đồng, bà Lê Thị Nhung được quyền khởi kiện lại bằng vụ án lao động khác.

Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn tuyên phần án phí, quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 31/7/2018, bà Lê Thị Thu Nh có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm.

- Tại Bản án lao động phúc thẩm số 03/2018/LĐ-ST ngày 27/11//2018, Tòa án nhân dân tỉnh Đắk Lắk đã quyết định:

Căn cứ khoản 2 Điều 308, 309 Bộ luật Tố tụng dân sự;

[1] Chấp nhận một phần đơn kháng cáo của nguyên đơn bà Lê Thị Thu Nh. Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 01/2018/LĐ-ST ngày 20/7/2018 của Tòa án nhân dân thành phố B, tỉnh Đắk Lắk về yêu cầu Nhà khách T phải bồi thường cho bà Nh các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và phần án phí.

[2] Áp dụng khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 39, 217 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Áp dụng các Điều 22, 38, 41, 42, 48, 123, 124 khoản 1 Điều 201, khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012;

Tuyên xử:

[2.1] Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lê Thị Thu Nh về yêu cầu Nhà khách T phải bồi thường cho bà Lê Thị Thu Nh những khoản tiền do Nhà khách T đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà Lê Thị Thu Nh. Buộc Nhà khách T phải bồi thường cho bà Nh số tiền 44.932.000 đồng, do Nhà khách T đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà Lê Thị Thu Nh. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Thu Nh về việc yêu cầu tuyên hủy Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số 19/QĐ-NK ngày 03/4/2017 của Nhà khách T.

[2.2] Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Thu Nh đối với yêu cầu tuyên hủy Thông báo số 14/TB/NK ngày 06/11/2017 về việc thu hồi tiền ứng quỹ lương năm 2016 và yêu cầu nhà khách tỉnh chi trả tiền trợ cấp thất nghiệp tổng số tiền 14.580.000 đồng.

Bà Lê Thị Thu Nh được quyền khởi kiện lại bằng vụ án khác nếu có yêu cầu và có đủ điều kiện khởi kiện.

Ngoài ra, Tòa án cấp phúc thẩm còn tuyên phần án phí.

Ngày 22/3/2019, nguyên đơn bà Lê Thị Thu Nh có đơn đề nghị xem xét theo thủ tục giám đốc thẩm đối với Bản án lao động phúc thẩm số 03/2018/LĐ-PT ngày 27/11/2018 của Tòa án nhân dân tỉnh Đắk Lắk.

- Tại Quyết định số 55/QĐ-VKS-LĐ ngày 29/5/2019, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng kháng nghị theo thủ tục giám đốc thẩm đối với Bản án lao động phúc thẩm số 03/2018/LĐ-PT ngày 27/12/2018 của Tòa án nhân dân tỉnh Đắk Lắk, đề nghị Ủy ban Thẩm phán Tòa án nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng xét xử giám đốc thẩm, sửa bản án lao động phúc thẩm nêu trên theo hướng chấp nhận đơn khởi kiện của bà Lê Thị Thu Nh, hủy toàn bộ Quyết định số 19/QĐ-NK ngày 03/4/2017 của Nhà khách T, xác định lại các khoản bồi thường cho nguyên đơn là bà Lê Thị Thu Nh theo đúng quy định của pháp luật và tính lại phần án phí.

Tại phiên tòa giám đốc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng đề nghị Ủy ban Thẩm phán Tòa án nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng hủy toàn bộ Bản án lao động phúc thẩm số 03/2018/LĐ-PT ngày 27/11/2018 của Tòa án nhân dân tỉnh Đắk Lắk và Bản án lao động sơ thẩm số 01/2018/LĐ-ST ngày 20/7/2018 của Tòa án nhân dân thành phố B, giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân thành phố B xét xử lại theo thủ tục sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1]. *Về yêu cầu hủy Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:*

Việc Nhà khách T ban hành Quyết định số 19/QĐ-NK ngày 03/4/2017 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Nh với lý do bà Nh tự ý nghỉ không phép, phát ngôn vi phạm quy chế làm việc áp dụng cho nhân viên Nhà khách; xét thấy các lý do trên không thuộc các trường hợp quy định tại Điều 38 Bộ luật Lao động về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động; do đó Quyết định số 19/QĐ-NK ngày 03/4/2017 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Nh là không có căn cứ pháp luật, Tòa án cần phải hủy Quyết định trên; còn đối với việc bà Nh không yêu cầu Nhà khách nhận trở lại làm việc thì Tòa án ghi nhận sự tự nguyện này của bà Nh.

[2] Quá trình giải quyết vụ án, các bên đương sự cùng khai bà Nh vào làm việc tại Nhà khách T từ tháng 10/2010, Nhà khách ký hợp đồng lao động với bà Nh nhiều lần, lần cuối cùng vào ngày 01/11/2015, thời hạn hợp đồng là 3 năm; theo khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động quy định: “*Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và c khoản 1 Điều này hết thời hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết thời hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới, nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng.*

Trường hợp hai bên ký hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn”; nhưng Tòa án cấp phúc thẩm lại nhận định do các bên tự nguyện ký và thực hiện hợp đồng (ngày 01/11/2015) có thời hạn là 3 năm nên xác định là hợp đồng lao động có thời hạn; xét thấy nhận định này là không đúng, cho dù các đương sự thỏa thuận ký hợp đồng có thời hạn nhưng nếu thỏa thuận đó trái pháp luật thì điều khoản về loại hợp đồng vẫn bị coi là vô hiệu; lẽ ra, Tòa án cấp sơ thẩm, phúc thẩm phải thu thập tài liệu, chứng cứ, cụ thể là các hợp đồng lao động ký kết trước đó để làm rõ lời khai của các bên đương sự, từ đó kết luận trong bản án đối với hợp

đồng lao động phát sinh tranh chấp là hợp đồng không xác định thời hạn hay hợp đồng xác định thời hạn; làm cơ sở giải quyết hậu quả pháp lý tương ứng với loại hợp đồng được xác định, trong đó có việc tính toán khoản bồi thường theo quy định tại khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động, liên quan đến khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động về vấn đề thông báo cho người lao động mà tại đơn kháng cáo ngày 31/7/2018 cũng như tại phiên tòa phúc thẩm, phía bà Nh cũng có ý kiến đến vấn đề này và yêu cầu bồi thường theo quy định.

[3]. *Đối với yêu cầu bồi thường:*

Xét thấy, tại đơn khởi kiện (bút lục 19, 20), bà Nh yêu cầu Nhà khách phải bồi thường “*số tiền lương kể từ ngày bị mất việc làm đến nay*”; sau đó, tại Bản tự khai ngày 04/01/2018 (bút lục 56), trong đó bà Nh yêu cầu “*bồi thường từ ngày mất việc cụ thể từ ngày 03/4/2017 đến ngày mở phiên tòa xét xử sơ thẩm*”; do chưa có ngày xét xử nên khi ghi cụ thể số tiền thì bà Nh tạm tính đến thời điểm tương ứng lúc đó là 9 tháng (*từ ngày 03/4/2017 đến tháng 12 /2017*); tiếp đến tại Biên bản phiên họp về việc kiểm tra, tiếp cận, công khai chứng cứ ngày 10/5/2018 (bút lục 113 - 114), Biên bản hòa giải ngày 10/5/2018 (bút lục 115-118) và Biên bản phiên tòa sơ thẩm (bút lục 158 -164), tất cả đều thể hiện bà Nh yêu cầu tính tiền mất việc *từ ngày 03/4/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm*, nhưng Tòa án cấp phúc thẩm không đánh giá đầy đủ, toàn diện các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ như đã phân tích trên mà nhận định bà Nh chỉ yêu cầu xem xét trong thời gian không làm việc là 9 tháng là không thỏa đáng, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà Nh.

Đối với khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, Tòa án cấp phúc thẩm tính thành số tiền và buộc Nhà khách trả trực tiếp cho bà Nh là không phù hợp, trái với bản chất của quan hệ bảo hiểm trên và nguyên tắc thụ hưởng quyền lợi bảo hiểm của người lao động, mà chỉ cần tuyên buộc người sử dụng lao động (Nhà khách T) phải thực hiện việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động (bà Lê Thị Thu Nh) trong thời gian người lao động không được làm việc, theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; chốt sổ bảo hiểm xã hội và trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động.

Theo đó, Nhà khách T nhận lại sổ bảo hiểm xã hội từ bà Nh, đối chiếu sổ, thực hiện nghĩa vụ trên, chốt sổ và trả lại sổ bảo hiểm cho bà Nh.

Do vậy, Hội đồng xét xử hủy toàn bộ Bản án lao động phúc thẩm số 03/2018/LĐ -PT ngày 27/11/2018 của Tòa án nhân dân tỉnh Đắk Lắk và Bản án lao động sơ thẩm số 01/2018/LĐ-ST ngày 20/7/2018 của Tòa án nhân dân thành phố B, giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân thành phố B giải quyết lại theo thủ tục sơ thẩm, đúng quy định pháp luật.

[4] Ngoài ra, đối với khoản tiền trợ cấp thôi việc, khi thụ lý, giải quyết lại vụ án, trong đó cần phải chú ý quy định tại khoản 2 Điều 48 Bộ luật Lao động, cụ thể: “*Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc 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*”.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 337, khoản 3 Điều 343 và Điều 345 Bộ Luật Tố tụng dân sự năm 2015.

1. Chấp nhận một phần Quyết định kháng nghị giám đốc thẩm số 55/2019/QĐ-VKS-LĐ ngày 29/5/2019 của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng;

2. Hủy toàn bộ Bản án lao động phúc thẩm số 03/2018/LĐ-PT ngày 27/11/2018 của Tòa án nhân dân tỉnh Đắk Lắk và toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 01/2018/LĐ-ST ngày 20/7/2018 của Tòa án nhân dân thành phố B, tỉnh Đắk Lắk về vụ án “*Tranh chấp yêu cầu hủy Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và yêu cầu bồi thường thiệt hại*” giữa nguyên đơn là bà Lê Thị Thu Nh với bị đơn là Nhà khách T ;

3. Giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân thành phố B, tỉnh Đắk Lắk để giải quyết lại theo thủ tục sơ thẩm.

Nơi nhận:

- Vụ pháp chế và quản lý khoa học-TANDTC
- Viện VKSND cấp cao tại Đà Nẵng;
- Tòa án nhân dân tỉnh Đắk Lắk;
- TAND thành phố B (02 bản kèm theo hồ sơ vụ án để xét xử sơ thẩm lại);
- Chi cục THADS thành phố B;
- Các đương sự (theo địa chỉ);
- Lưu: Phòng HCTP; Phòng GDKT về DS-LĐ-KDTM, hồ sơ vụ án.

TM. ỦY BAN THẨM PHÁN
PHÓ CHÁNH ÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

(Đã ký)

Lại Văn Trình