

Bản án số: 896/2019/LĐ-PT
Ngày: 10/10/2019
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: Bà Bùi Thị Kim Dung

Các Thẩm phán: Ông Trương Văn Hiền

Bà Lê Thị Thúy Hoa

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Lưu - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Ông Nguyễn Văn Lâm - Kiểm sát viên.

Ngày 10 tháng 10 năm 2019 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 49/2019/TLPT - LĐ ngày 30 tháng 7 năm 2019 về việc: “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”

Do bản án lao động sơ thẩm số 05/2019/LĐ-ST ngày 10 tháng 6 năm 2019 của Tòa án nhân dân quận BT bị kháng cáo và kháng nghị

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 3691/2019/QĐ - PT ngày 16 tháng 8 năm 2019, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông N, sinh năm 1983.

Địa chỉ: Số 205/1/6A Liên khu 4-5, phường BHH B, quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Bị đơn: Công ty F.

Địa chỉ: Số 72 – 74 K, Phường S, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp: Bà V, sinh năm 1976 và bà K, sinh năm 1970

(Theo giấy ủy quyền số 066/2018/GUQ – UFF ngày 10/4/2018)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Luật sư T, sinh năm 1966 và Luật sư T1 sinh năm 1980, Công ty Luật TNHH Global Việt Nam Lawyers thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

- Người làm chứng: Bà N1, sinh năm 1977

Địa chỉ: 262/15-17 LBB, Khu phố B1, phường HT, quận TP, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người kháng cáo:* Ông N – nguyên đơn

- *Người kháng nghị:* Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, bản tự khai, lời trình bày của các đương sự tại các phiên hòa giải, tại phiên tòa sơ thẩm cùng các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ thì nội dung vụ án như sau:

Nguyên đơn – Ông N trình bày:

Ông vào thử việc tại Công ty F (sau đây gọi là Công ty U) từ ngày 22/02/2017 với thời gian là 02 tháng. Sau đó ông ký hợp đồng lao động số 66-2017/HĐLĐ (hợp đồng không ghi ngày) với Công ty U với các nội dung:

+ Loại hợp đồng: Có thời hạn: 01 năm (Từ ngày 24/4/2017 đến ngày 23/4/2018);

+ Chức danh: Giám đốc bán hàng miền Nam;

+ Mức lương: 34.200.000 đồng/tháng;

+ Công việc chính: Quản lý nhân sự, bán hàng 35 tỉnh miền Nam;

+ Thời gian có hiệu lực của hợp đồng: Tính từ ngày 24/4/2017.

Công ty có bảng thưởng của các cấp, nếu đạt phần trăm doanh số thì sẽ được thưởng thêm, mức cụ thể ông không nhớ rõ. Ngoài ra trong hợp đồng còn nêu rõ các quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động.

Sau khi ký hợp đồng được 1,5 tháng, ông đã làm tăng doanh thu cho Công ty. Ngoài ra ông còn phụ trách thêm công việc của giám đốc bán hàng miền Trung (cùng cấp), giám đốc bán hàng khu vực Hồ Chí Minh (cấp dưới), giám đốc bán hàng khu vực miền Đông và nam miền Trung (cấp dưới)... vì mục tiêu cắt giảm nhân sự, giảm chi phí. Ông đã tự giác và hoàn thành công việc với tinh thần trách nhiệm cao. Khoảng 1,5 tháng đầu Công ty đối xử tốt với ông nhưng khoảng 03 tháng sau, Công ty thay đổi cấu trúc nhân sự, muốn giảm chi phí cho nên ban giám đốc công ty đã gây sức ép một cách khéo léo với mục đích muốn ông nghỉ việc hoặc thay đổi vị trí với mức lương thấp hơn theo cấu trúc mới. Lý do Công ty muốn cắt giảm nhân sự và tăng lương cho những người chủ chốt. Ông đã không đồng ý (tuy nhiên ông không có văn bản gì chứng minh) và vì thế công ty đã điều ông từ giám đốc bán hàng xuống đi bán hàng cùng nhân viên bán hàng liên tục tại các khu vực Hồ Chí Minh, Hà Nội và miền Tây nhằm gây áp lực (tuy nhiên công ty không giảm lương của ông). Điều này khiến ông bị sốt và phải điều trị 15 ngày trong bệnh viện. Sau đó ông tiếp tục bán hàng ở miền Tây và giao khu vực Hồ Chí Minh cho người khác quản lý.

Vào ngày 15/7/2017, ông nhận được email của Công ty thông báo cho ông nghỉ việc và công ty yêu cầu ông bàn giao lại toàn bộ công việc cho người khác nên ông bàn giao theo yêu cầu của Công ty. Nội dung Thông báo là cho Ông N

ngỉ việc từ ngày 15/7/2018, ông không nhớ trong thông báo có nêu lý do hay không. Khi nghỉ việc ông không làm đơn xin nghỉ việc mà Công ty thông báo cho ông nghỉ việc qua email và công bố trên phần mềm của Công ty. Ông không cung cấp được Thông báo cho Tòa án. Khi nhận được thông báo ông có liên hệ với Bà N1 là nhân viên nhân sự của Công ty để hỏi Thông báo có thật không và được bà N1 xác nhận là thật. Trên cơ sở thông báo và quá trình Công ty đối xử với ông nên ông phải nghỉ việc. Sau đó, tháng 6/2017 và tháng 7/2017, ông thực hiện việc bàn giao công việc cho Công ty.

Ngày 23/9/2017, ông nhận quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 054/2017/QĐNV-UFF ngày 15/7/2017 của Công ty U. Lúc đó ông không có ý kiến gì và ký nhận trực tiếp vào quyết định với mục đích để nhận bảo hiểm. Tại thời điểm đó ông không có ý định khởi kiện. Sau khi nghỉ việc ông đi kiếm công việc khác nhưng không xin được nên ông có xin giám đốc cho làm lại nhưng không được. Nhận thấy Công ty không có tính nhân đạo đối với nhân viên nên vào ngày 21/03/2018, ông làm đơn khởi kiện Công ty F ra Tòa án nhân dân quận BT.

Yêu cầu của Ông N:

+ Yêu cầu Công ty F đền bù cho ông số tiền trong toàn thời gian thất nghiệp tính từ ngày 15/7/2010 đến ngày 05/6/2019 là: Tiền lương: 803.644.000 đồng, bảo hiểm xã hội 22% trong thời gian ông thất nghiệp là 142.956.000 đồng, 02 tháng lương theo khoản 1 điều 42 Bộ luật lao động là 68.400.000 đồng. Tổng cộng 1.015.000.000 đồng.

+ Yêu cầu Công ty F đền bù cho ông 02 tháng tiền lương thỏa thuận chấm dứt hợp đồng theo khoản 3 điều 42 Bộ luật lao động số tiền 68.400.000 đồng;

+ Yêu cầu Công ty F đền bù cho ông 01 tháng lương vì chấm dứt hợp đồng không báo trước theo khoản 5 điều 42 Bộ luật lao động số tiền 34.200.000 đồng.

Tổng cộng số tiền ông yêu cầu bị đơn phải trả tính tới ngày 05/6/2019 là 1.117.600.000 đồng.

Ông không yêu cầu Công ty F nhận ông trở lại làm việc.

Đại diện bị đơn – Bà V trình bày:

Ông N thử việc tại Công ty F từ ngày 24/2/2017 đến ngày 23/4/2017, có thư mời nhận việc thay cho hợp đồng thử việc. Thư mời nhận việc được gửi bằng email. Trong thư mời nhận việc có các nội dung: Hết thời gian thử việc nếu Nhật không đáp ứng được yêu cầu công việc của Công ty thì ông sẽ nghỉ việc. Hết thời gian thử việc, do Ông N không đáp ứng được yêu cầu công việc nên Công ty đề nghị Ông N kéo dài thời gian thử việc thêm một tháng, việc đề nghị được thông qua điện thoại. Ông N không đồng ý gia hạn thời gian nghỉ việc và có cam kết xin ký hợp đồng lao động, nếu không đạt doanh thu sẽ tự xin nghỉ việc (có email Ông N gửi cho giám đốc Công ty). Sau đó, Công ty U và Ông N ký hợp đồng lao động số 66-2017/HĐLĐ (hợp đồng không ghi ngày)

Quá trình làm việc, Ông N không thực hiện được đầy đủ các nhiệm vụ theo bản mô tả công việc mà Công ty đề ra tương ứng với chức danh của ông. Đồng

thời ông không đạt được doanh số và chỉ tiêu do Công ty yêu cầu (được thể hiện qua bảng phân bổ chỉ tiêu toàn quốc các tháng 03, 4, 5, 6/2017 và báo cáo tình hình thực hiện doanh số các khu vực các tháng 03, 4, 5, 6/2017). Tuy nhiên Công ty không hề có ý kiến gì đối với kết quả làm việc của Ông N.

Ngày 15/6/2017, Ông N trực tiếp gửi đơn xin nghỉ việc cho giám đốc hành chính nhân sự của Công ty lúc bấy giờ là Bà N1 với lý do “Công việc hiện tại không còn phù hợp”, thời gian nghỉ việc là ngày 15/7/2017 (báo trước 30 ngày theo luật lao động đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn). Lúc bà N1 tiếp nhận đơn xin nghỉ việc bà N1 đã báo cáo cho giám đốc và các phòng ban theo đúng quy trình chấm dứt hợp đồng lao động. Sau đó Ông N vẫn làm việc bình thường tại Công ty. Do Ông N tự nguyện xin nghỉ việc tại Công ty và đảm bảo về thời hạn báo trước đối với hợp đồng lao động có thời hạn nên ngày 15/7/2017, Công ty ban hành quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 054/2017/QĐNV-UFF ngày 15/7/2017 đối với Ông N. Phía công ty đã đồng ý và giải quyết mọi chế độ cho Ông N, cụ thể: Công ty đã trả cho Ông N tiền lương đến ngày 15/7/2017 (thực hiện qua phương thức Công ty chuyển khoản vào số tài khoản của Ông N), chốt và trả sổ bảo hiểm xã hội cho Ông N. Ông N đã ký tên trên Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 054 và không có ý kiến gì.

Ngày 15/7/2017, Ông N tiến hành bàn giao công việc, tài sản cho người đại diện công ty và cũng không có ý kiến gì. Lý do Ông N bàn giao là do Ông N làm đơn xin nghỉ việc.

Thời điểm Công ty điều động Ông N ra Hà Nội sau ngày Ông N nộp đơn xin nghỉ việc. Mục đích cử ra Hà Nội là để huấn luyện cho các nhân viên bán hàng khu vực Hà Nội.

Về thông báo của Công ty về việc cho Ông N nghỉ việc vào ngày 15/7/2018 là gửi bằng email nội bộ cho các cấp quản lý và đồng thời gửi cho Ông N dựa trên đơn xin nghỉ việc của Ông N.

Do đó, việc Ông N kiện Công ty F đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không đúng sự thật vì phía công ty đã giải quyết nghỉ việc cho Ông N theo đúng nguyện vọng cũng như giải quyết đầy đủ lương và các chế độ cho Ông N theo đúng quy định. Công ty cũng không có chính sách hỗ trợ cho nhân viên sau khi nghỉ việc.

- Đại diện bị đơn – bà K bổ sung:

Bà thống nhất với lời trình bày của Bà V nhưng bà trình bày thêm: Sau 02 tháng thử việc Ông N không hoàn thành công việc đáng lẽ công ty không ký hợp đồng lao động nhưng Ông N có đưa ra ý kiến xin ký hợp đồng lao động nếu không đạt doanh thu sẽ tự xin nghỉ việc. Sau tháng 5/2017 và tháng 6/2017, Ông N không đạt nhưng công ty vẫn không cho Ông N nghỉ việc mà vào ngày 15/6/2017, Ông N tự nộp đơn xin nghỉ việc (lúc này giám đốc nhân sự là người khác đã nghỉ việc, nhận). Trong khoảng thời gian này Công ty vẫn điều động Ông N đi công tác nhưng khi đến sân bay Tân Sơn Nhất thì Ông N báo là ông bị sốt không đi được qua điện thoại. Ngày 06/6/2017, Công ty có Thông báo về

việc điều động nhân sự số 09/2017/TB/UFF với nội dung điều động nhân sự đến nhà phân phối khu vực Thành phố Hồ Chí Minh, trong đó có Ông N, thời gian công tác từ ngày 07/6/2017 đến hết ngày 17/6/2017. Công ty đã đề nghị Ông N ở nhà và ngưng chuyển công tác.

Ngày 15/7/2017 Ông N tiến hành bàn giao công việc cho Công ty. Bản thân công ty căn cứ vào kết quả công việc của Ông N nên đã thu hẹp lại nhưng không giảm tiền lương, vẫn trả đầy đủ. Còn đối với vấn đề bố trí nhân sự thì Công ty làm đúng theo hợp đồng lao động đã ký với người lao động. Do đó Công ty không đồng ý với bất kỳ yêu cầu nào Ông N đưa ra.

Tòa án đã tiến hành hòa giải nhưng không thành. Do đó Tòa án tiến hành đưa vụ án ra xét xử theo quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

Nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện. Ông đề nghị nếu bị đơn bồi thường cho ông 500.000.000 đồng thì ông sẽ rút yêu cầu khởi kiện.

Đại diện bị đơn giữ nguyên ý kiến đã trình bày trước đây và không đồng ý với đề nghị của nguyên đơn.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 05/2019/LĐ-ST ngày 10 tháng 6 năm 2019 của Tòa án nhân dân quận BT đã quyết định:

- Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 và Điều 200 Bộ luật Tố tụng Dân sự.

- Căn cứ khoản 1 Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; Điều 48 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về án phí, lệ phí Tòa án.

- Căn cứ khoản 1 Điều 32, khoản 1 Điều 35, khoản 1 Điều 40, Điều 266, Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ khoản 3 Điều 36 của Bộ luật lao động năm 2012;

- Áp dụng Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý, và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Ông N về việc yêu cầu Công ty F:

- Đền bù số tiền trong toàn thời gian thất nghiệp tính đến ngày 05/6/2019 là 1.015.000.000 đồng

- Đền bù 02 tháng tiền lương thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 số tiền là 68.400.000 đồng

- Đền bù 02 tháng tiền lương vì chấm dứt hợp đồng không báo trước theo khoản 5 Điều 42 Bộ luật lao động với số tiền là 34.200.000 đồng

2. Do yêu cầu của Ông N không được chấp nhận nên Ông N phải chịu chi phí giám định chữ ký, được trừ vào số tiền giám định mà Ông N đã nộp. Ông N đã nộp đủ tiền giám định theo quy định của pháp luật

3. Về án phí: Ông N thuộc trường hợp được miễn nộp tiền án phí nên không phải nộp án phí.

Ngoài ra, án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quyền thi hành án của các đương sự.

Ngày 18/6/2019, nguyên đơn có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Ngày 08/7/2019, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có Quyết định kháng nghị số 345/QĐKNPT-VKS-DS kháng nghị đối với bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Ông N là nguyên đơn trình bày:

Đơn xin nghỉ việc ký tên N do phía bị đơn cung cấp qua giám định không phải chữ ký của ông, điều này chứng minh Công ty đã ngụy tạo đơn xin nghỉ việc. Ông không hề xin nghỉ việc tại Công ty. Lời khai của Bà N1 là không đúng sự thật, không có chứng cứ chứng minh ông đã nộp đơn xin nghỉ việc cho bà N1. Công ty đã có ý định cho ông nghỉ việc từ lâu nên ngay từ đầu tháng 6/2017 đã dần dần thu hẹp phạm vi công việc của ông, yêu cầu ông bàn giao lại các công việc mà trước đây ông đã đảm nhận, điều ông từ Giám đốc bán hàng xuống đi bán hàng cùng nhân viên.

Đề nghị cấp phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của ông và kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông.

- Luật sư T, Luật sư T1 là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn cùng với Bà V, bà K là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Không đồng ý với kháng cáo của nguyên đơn và kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. Ông N đã nộp đơn xin nghỉ việc tại Công ty, việc kết quả giám định kết luận chữ ký trên đơn xin nghỉ việc không phải là chữ ký của Ông N có thể là do ý chí chủ quan của Ông N. Công ty không thể kiểm soát được. Đơn xin nghỉ việc được Ông N nộp trực tiếp cho Bà N1 lúc đó là Giám đốc hành chính nhân sự của Công ty. Ông N không hề có ý kiến gì khi nhận Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động, khi bàn giao công việc và tài sản cho Công ty cũng như khi nhận các khoản thanh toán, nhận sổ BHXH. Ngày 15/6/2017 Ông N nộp đơn xin nghỉ việc, đến ngày 3,4/7/2017 Ông N đã bàn giao hầu như toàn bộ công việc cho Công ty và đến ngày 15/7/2017 Công ty đã ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động theo đúng nguyện vọng của Ông N.

Đề nghị cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm. Đề nghị đại diện Viện kiểm sát xem xét lại nội dung của quyết định kháng nghị.

- Bà N1 là người làm chứng trình bày:

Trước đây bà là Giám đốc hành chính nhân sự của Công ty. Vào ngày 15/6/2017, Ông N đã trực tiếp nộp đơn xin nghỉ việc cho bà, giữa bà và Ông N không có biên bản giao nhận đơn do quy trình của Công ty không yêu cầu. Sau

đó bà đã báo cáo đến Ban giám đốc về việc Ông N đã nộp đơn xin nghỉ việc và ngày nghỉ việc chính thức của Ông N là 15/7/2017.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

- Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự, đảm bảo cho các đương sự có các quyền và nghĩa vụ theo quy định; gửi các Quyết định, Thông báo cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự đầy đủ, đúng thời hạn. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

- Về nội dung: Căn cứ theo Kết luận giám định của Phân viện KHHS tại Thành phố Hồ Chí Minh – Tổng cục Cảnh sát thì “Chữ ký đứng tên N trên Đơn xin nghỉ việc ngày 15/6/2017 so sánh cùng chữ ký đứng tên N trên các tài liệu mẫu so sánh không phải do cùng một người ký ra”. Như vậy chưa đủ cơ sở xác định Ông N tự nguyện làm đơn xin nghỉ việc. Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với Ông N và vi phạm thời hạn báo trước.

Đề nghị sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Vào ngày 15/7/2017 Công ty F (gọi tắt là Công ty) đã ban hành Quyết định số 054/2017/QĐNV-UFF về việc chấm dứt hợp đồng lao động với Ông N, với lý do: Theo nguyện vọng cá nhân, xét trên đơn xin nghỉ việc nộp ngày 15/6/2017 của Ông N. Tuy nhiên phía Ông N khẳng định ông không nộp đơn xin nghỉ việc cho Công ty; ông xác định chữ ký đứng tên N trên đơn xin nghỉ việc mà phía Công ty nộp cho Tòa án không phải chữ ký của ông.

Hội đồng xét xử nhận thấy, tại Kết luận giám định số 2259/C54B ngày 24/7/2018 Phân viện Khoa học hình sự tại Thành phố Hồ Chí Minh – Tổng cục Cảnh sát đã kết luận: “Chữ ký đứng tên N trên Đơn xin nghỉ việc ngày 15/6/2017 so với chữ ký đứng tên N trên các tài liệu mẫu so sánh là không phải do cùng một người ký ra”. Các tài liệu mẫu so sánh gồm có: Đơn xin việc ngày 24/02/2017, Biên bản bàn giao công việc ngày 15/7/2017, hai giấy đề nghị tạm ứng ngày 04/7/2017 và 15/6/2017, bản kê thanh toán công tác phí tháng 5/2017 và ngày 14/6/2017, hợp đồng lao động, bản mẫu chữ ký chữ viết của Ông N tháng 4/2018. Như vậy chữ ký trên Đơn xin nghỉ việc ngày 15/6/2017 không phải chữ ký của Ông N.

Phía Công ty luôn khẳng định Ông N đã nộp đơn xin nghỉ việc trực tiếp cho Giám đốc hành chính nhân sự là Bà N1 và chính bà N1 cũng có lời trình bày tại Tòa án như vậy. Tuy nhiên, ngoài lời khai của bà N1, phía Công ty và bà N1 không đưa ra một chứng cứ nào khác để chứng minh việc Ông N đã trực tiếp

nộp đơn cho bà N1 như biên bản giao nhận đơn hay biên bản làm việc về việc xin nghỉ việc...

Ông N nộp cho Tòa án bản email của ông gửi cho Giám đốc Công ty là ông Lê Duy Long vào ngày 29/6/2017, theo đó thể hiện nội dung: “Ông N báo với ông Long rằng ông đã được bác sĩ cho xuất viện ngày 27/6/2017 và cho phép dưỡng bệnh ở nhà ngày 28, 29, 30/6/2017. Ông N gửi mail để xác nhận thông tin nghỉ bệnh và ngày 01/7/2017 ông sẽ đi làm lại bình thường. Đề xuất: Ban Giám đốc chỉ đạo công việc cụ thể từ 01/7/2017 để ông hoàn thành công việc theo kim chỉ nam từ Ban Tổng Giám đốc nhằm thực hiện theo đường lối, chính sách, chủ trương của Công ty!”. Tiếp đến vào ngày 30/6/2017, ông Long đã có email trả lời: “Chúc mừng Ông N đã khỏe lại và hẹn Ông N lên Công ty vào sáng thứ hai ngày 03/7/2017 vào lúc 9h để ông Long trao đổi về công việc của Ông N trong những ngày tới”. Tại phiên tòa, đại diện theo ủy quyền của Công ty thừa nhận nội dung của hai email này là đúng. Như vậy, theo nội dung của hai email đã thể hiện công việc của Ông N tại Công ty vẫn diễn ra bình thường, không có nội dung gì chứng tỏ Ông N phải bàn giao lại công việc để chuẩn bị nghỉ việc vào ngày 15/7/2017.

Tại bản tự khai ngày 05/3/2019 và tại phiên tòa, bà N1 trình bày: “Tổng quát quy trình giải quyết nghỉ việc thì đến 07 ngày trước khi nghỉ, người lao động sẽ bàn giao công việc cũng như công cụ dụng cụ, văn phòng phẩm...”. Tuy nhiên theo nội dung hai email trên thì vào ngày 03/7/2017 ông Long vẫn hẹn Ông N đến Công ty để trao đổi về công việc của Ông N trong thời gian tới.

Đại diện Công ty còn trình bày trong quá trình làm việc, Ông N không thực hiện được đầy đủ các nhiệm vụ theo bản mô tả công việc, không đạt được doanh số, chỉ tiêu do Công ty yêu cầu. Tuy nhiên chính Công ty cũng thừa nhận không hề có ý kiến gì đối với kết quả làm việc của Ông N. Việc Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với Ông N là căn cứ trên đơn xin nghỉ việc của Ông N nhưng hiện nay đã xác định chữ ký trên đơn không phải của Ông N. Ông N cũng phủ nhận việc mình có nộp đơn xin nghỉ việc đến Công ty.

Việc Ông N ký nhận Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, bàn giao công việc và tài sản cho Công ty, ký nhận sổ BHXH không đủ cơ sở để xác định Ông N tự nguyện xin nghỉ việc như phía Công ty trình bày.

Từ những phân tích trên, có đủ cơ sở để chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh và kháng cáo của Ông N, xác định Công ty đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật với Ông N và cần hủy Quyết định số 054/2017/QĐNV-UFF ngày 15/7/2017 của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động với Ông N.

[2] Về nghĩa vụ của Công ty đối với Ông N khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

Căn cứ theo Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012 thì Công ty phải nhận Ông N trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, BHXH, BHYT trong những ngày Ông N không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Xét thấy, hợp đồng lao động

số 66/2017/HDLĐ giữa Công ty và Ông N đã hết thời hạn vào ngày 23/4/2018 nên Công ty không phải nhận Ông N trở lại làm việc. Ông N và Công ty xác định Công ty đã thanh toán tiền lương cho Ông N đến ngày 15/7/2017, đã chốt sổ BHXH đến tháng 6/2017.

Như vậy, Công ty phải bồi thường cho Ông N các khoản tiền sau:

- + Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 16/7/2017 cho đến ngày hết hạn hợp đồng lao động 23/4/2018 với số tiền là 314.980.000 đồng;

- + 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 68.400.000 đồng;

- + Do Công ty vi phạm quy định về thời hạn báo trước nên phải bồi thường cho Ông N khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước là 30 ngày với số tiền là 34.200.000 đồng.

Tổng cộng Công ty phải trả cho Ông N số tiền là 417.580.000 đồng.

- + Công ty phải thực hiện việc đóng BHXH, BHYT, BHTN cho Ông N trong thời gian Ông N không được làm việc từ tháng 7/2017 đến ngày 23/4/2018 theo mức lương đã thỏa thuận trong hợp đồng.

Không có cơ sở để chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Ông N trong việc buộc Công ty phải trả cho ông tiền lương và đóng BHXH trong thời hạn từ sau ngày hợp đồng hết hạn cho đến ngày Tòa án xét xử; không chấp nhận yêu cầu buộc Công ty đền bù thêm 02 tháng tiền lương để thỏa thuận chấm dứt hợp đồng.

[3] Đối với việc Tòa án cấp sơ thẩm đã ban hành hai bản án cùng số, cùng ngày nhưng có nội dung khác nhau để giải quyết vụ án. Hội đồng xét xử nhận thấy việc khác nhau này chỉ ở chỗ: Tại phần nhận định của một bản án có nêu thêm về thời hiệu khởi kiện, còn lại về nội dung vụ án và phần quyết định của cả hai bản án vẫn không khác nhau, không dẫn đến việc có hai đường lối xử lý vụ án khác nhau. Bản án cấp sơ thẩm vẫn chưa có hiệu lực pháp luật. Do đó cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm.

[4] Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh và chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm.

[5] Về chi phí giám định và án phí:

- Án phí: Công ty phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 12.351.600 đồng (Mười hai triệu ba trăm năm mươi một ngàn sáu trăm đồng). Ông N và Công ty không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

- Chi phí giám định: Ông N yêu cầu Tòa án trưng cầu giám định chữ ký của ông trên Đơn xin nghỉ việc do Công ty cung cấp. Kết quả giám định xác định chữ ký không phải của Ông N, chứng minh yêu cầu của Ông N là có căn cứ. Do đó theo quy định tại Điều 161 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 thì Công ty phải chịu chi phí giám định. Ông N đã tạm ứng tiền chi phí giám định 2.400.000 đồng nên Công ty phải trả lại cho Ông N số tiền này.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 308, Điều 309 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Căn cứ khoản 1, 5 Điều 42 của Bộ luật Lao động 2012;

Căn cứ khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015;

Căn cứ Nghị quyết 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 và lệ phí tòa án;

Căn cứ Điều 26 Luật Thi hành án Dân sự năm 2008;

Tuyên xử:

Chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh; chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn Ông N.

Sửa bản án sơ thẩm.

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Ông N:

1. Tuyên bố Công ty F đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật với Ông N.

Hủy Quyết định số 054/2017/QĐNV-UFF ngày 15/7/2017 của Công ty F về việc chấm dứt hợp đồng lao động với Ông N.

Hợp đồng lao động số 66/2017/HĐLĐ giữa Ông N và Công ty hết hạn vào ngày 23/4/2018.

2. Công ty F phải bồi thường cho Ông N tổng số tiền là 417.580.000 đồng (Bốn trăm mười bảy triệu năm trăm tám mươi ngàn đồng), trong đó bao gồm:

+ Bồi thường tiền lương trong những ngày Ông N không được làm việc từ ngày 16/7/2017 cho đến ngày hết hạn hợp đồng lao động 23/4/2018 với số tiền là 314.980.000 đồng (Ba trăm mười bốn triệu chín trăm tám mươi ngàn đồng);

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 68.400.000 đồng (Sáu mươi tám triệu bốn trăm ngàn đồng);

+ Bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước là 30 ngày với số tiền là 34.200.000 đồng (Ba mươi bốn triệu hai trăm ngàn đồng).

3. Công ty F phải thực hiện việc đóng BHXH, BHYT, BHTN cho Ông N trong thời gian Ông N không được làm việc từ tháng 7/2017 đến ngày 23/4/2018 theo mức lương đã thỏa thuận trong hợp đồng.

4. Về chi phí giám định và án phí:

- Án phí: Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 12.351.600 đồng (Mười hai triệu ba trăm năm mươi một ngàn sáu trăm đồng).

Nguyên đơn và bị đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Trả lại cho Ông N số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp là 300.000 đồng (Ba trăm ngàn đồng) theo Biên lai thu số 0018599 ngày 17/7/2019 của Chi cục thi hành án dân sự quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh

- Chi phí giám định: Công ty F phải trả lại cho Ông N số tiền 2.400.000 đồng (Hai triệu bốn trăm ngàn đồng)

5. Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được 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 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

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

Trường hợp bản án được thi hành theo qui 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 qui định tại các Điều 6, 7, 9 Luật Thi hành án Dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật Thi hành án Dân sự.

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 BT;
- Chi cục Thi hành án dân sự quận BT;
- Các đường sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Bùi Thị Kim Dung