TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH BÌNH DƯƠNG**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 04/2018/LĐ-PT
Ngày: 26/3/2018
V/v tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên toà: Ông Nguyễn Đắc Cường

Các Thẩm phán: Ông Phan Trí Dũng;

Ông Huỳnh Văn Luật.

- Thư ký phiên toà: Ông Nguyễn Quốc Song Toàn – Thư ký Toà án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên toà: Bà Trần Thị Lý Loan - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 15 và 26 tháng 3 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 21/2017/TLPT-LĐ ngày 28 tháng 11 năm 2017 về "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 10/2017/LĐ-ST ngày 07 tháng 7 năm 2017 của Tòa án nhân dân thị xã TU, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 02/2018/QĐ-PT ngày 26/01/2018, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Bà Nguyễn Thị Thanh T, sinh năm 1968; địa chỉ: Khu phố HL, phường HĐ, thị xã TA, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Vũ Đình M, sinh năm 1981; địa chỉ: Khu dân cư thương mại UH, khu phố 3, phường UH, thị xã TU, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 27/7/2016).

- *Bị đơn*: Công ty TNHH EL Việt Nam; địa chỉ trụ sở cũ: Đường NCT, phường NTB, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ trụ sở mới: Đường NTN, ấp PM, xã PHĐ, huyện CC, Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ chi nhánh: Khu phố 7, phường UH, thị xã TU, tỉnh Bình Dương. *Người đại diện theo pháp luật*: Ông Lee Dong S, chức vụ: Giám đốc (theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp Công ty TNHH Một thành viên – đăng ký thay đổi lần thứ 10, ngày 21/12/2017).

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Võ Đình Đ, sinh năm 1984; chứng minh nhân dân số: 205089238 cấp ngày 24/01/2011 tại Công an tỉnh Quảng Nam (theo Giấy ủy quyền số 05-2018/EL ngày 12/3/2018 và Giấy ủy quyền số 08-2018/EL ngày 22/3/2018); có mặt.

- *Người kháng cáo*: Công ty TNHH EL Việt Nam là bị đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo bản án sơ thẩm:

** Nguyên đơn bà Nguyễn Thị Thanh T trình bày*: Tháng 12 năm 2015, Công ty TNHH EL Việt Nam (sau đây gọi tắt là Công ty) tuyển bà T vào làm Trưởng phòng Nhân sự, tại Chi nhánh của Công ty ở địa chỉ: Khu phố 7, phường UH, thị xã TU, tỉnh Bình Dương. Sau 02 tháng thử việc, ngày 07/02/2016 hai bên đã ký Hợp đồng lao động số: 16020001-HĐLĐ-EL-BD2, thời hạn từ 07/02/2016 đến 06/02/2017, mức lương cơ bản theo hợp đồng là 18.000.000 đồng/01 tháng. Quá trình làm việc tại Công ty, bà T luôn hoàn thành tốt các công việc được giao, đồng thời chấp hành đúng và đầy đủ nội quy lao động của Công ty. Tuy nhiên, khoảng đầu tháng 5 năm 2016 thì bà Lê Nguyễn Phương K – Giám đốc điều hành tự ý chuyển bà T xuống làm chuyên viên, còn ông Lê Nguyên Ph (em ruột bà K) được bổ nhiệm làm Trưởng phòng Nhân sự. Đến 17 giờ ngày 16/6/2016, ông Ph tịch thu máy Laptop do Công ty đã giao cho bà T khi nhận nhiệm vụ. Sáng ngày 17/6/2016, ông Ph yêu cầu bảo vệ không cho bà T vào Phòng Nhân sự làm việc mà bắt bà T ngồi chờ tại phòng bảo vệ. Bà T không đồng ý nên vào Phòng nhân sự làm việc thì bị bà P, ông Ph yêu cầu ra khỏi phòng, đồng thời đưa cho bà T biên bản kỷ luật mà không có chữ ký của bà T. Ban Giám đốc Công ty chuyển bà T xuống làm việc tại Bộ phận Hoàn thành với công việc là xịt bụi quần áo, hoàn toàn không liên quan tới chuyên môn và nhiệm vụ của bà T. Bên cạnh đó, hợp đồng lao động giữa bà T với Công ty có ghi rõ: Bà T có xe đưa rước từ TA đến địa điểm làm việc, nhưng đến ngày 18/6/2016 thì ông Ph yêu cầu Tài xế không cho bà T lên xe đưa rước mà phải tự túc phương tiện đi lại.

Ngày 22/6/2016, bà T làm đơn khiếu nại gửi Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã TU để yêu cầu giải quyết. Ngày 06/7/2016, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã TU đã tiến hành hòa giải nhưng không thành.

Từ ngày 21/6/2016 đến ngày 12/7/2016, bà T bị bệnh nên được Công ty cho nghỉ việc có hưởng bảo hiểm xã hội để điều trị bệnh tổng cộng 06 ngày. Đến ngày 13/7/2016, bà T đi làm thì ông Ph lại điều động bà T làm công nhân ủi. Bà T có trình bày là vừa mới bị bệnh nên không thể làm việc quá sức, đứng cả ngày và không liên quan tới chuyên môn, công việc của bà T cũng như thỏa thuận giữa các bên về vị trí việc làm của bà T tại Công ty. Ông Ph cho rằng bà T chống lệnh nên yêu cầu Bảo vệ và Tài xế kéo bà T ra ngoài sân. Đến 12 giờ trưa, bà T theo các công nhân vào nhà ăn thì bị giật khay cơm lại và bị kéo ra ngoài. Ngay khi đó, bà T té xỉu nên được đưa vào Phòng y tế của Công ty. Đến 14 giờ ngày 13/7/2016, Công ty cho xe chở bà T vào Bệnh viện PT nhưng bà T phải tự thanh toán chi phí cho Bệnh viện. Trước khi rời khỏi Bệnh viện, ông Ph còn nói không cho bà T tiếp tục làm việc tại Công ty. Công ty đã quyết định thôi việc đối với bà T nhưng không ban hành quyết định thôi việc và cũng không nêu rõ lý do. Công ty không giải quyết các quyền lợi thỏa đáng cho bà T khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Sau 03 ngày nghỉ bệnh có hưởng bảo hiểm xã hội, có sự đồng ý của Công ty. Ngày 18/7/2016, bà T đến Công ty làm việc nhưng Công ty không cho bà T vào. Ngày 19/7/2016, bà T lại đến Công ty làm việc nhưng Công ty vẫn không cho bà T vào. Chính vì vậy, bà T đã yêu cầu Văn phòng Thừa phát lại thị xã TU đến chứng kiến, ghi nhận sự việc và có lập Vi bằng. Trong các ngày 20, 21, 22 và 23/7/2016, bà T có đến

Công ty làm việc nhưng Bảo vệ không cho vào và bà T xác định không nhận được giấy mời nào của Công ty vào các ngày 05/8/2016, 10/8/2016 và 15/8/2016.

Bà T cho rằng: Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà T nên khởi kiện yêu cầu Công ty phải bồi thường cho bà T các khoản sau:

- Tiền lương và phụ cấp lương trong những ngày bà T không được làm việc tại Công ty, tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm là 06 tháng 17 ngày (từ ngày 18/7/2016 đến ngày 06/02/2017) là: (18.000.000 đồng/tháng x 06 tháng) + (17 ngày x 692.000 đồng/ngày) = 119.764.000 đồng.

- Tiền xe những ngày bà T đi làm không có phương tiện đưa rước, từ ngày 20/6/2016 đến ngày 13/7/2016, chi phí 500.000 đồng/ngày (cả lượt đi và lượt về) là: 22 ngày x 500.000 đồng/ngày = 11.000.000 đồng.

- Bồi thường tiền lương do vi phạm thời gian báo trước là 30 ngày với số tiền 692.000 đồng/ngày x 30 ngày = 20.760.000 đồng.

- Buộc Công ty phải đóng tiền bảo hiểm xã hội; bảo hiểm y tế; bảo hiểm thất nghiệp cho bà T kể từ tháng 8 năm 2016 cho đến ngày 06/02/2017 với mức lương 18.000.000 đồng/tháng. Bà T tự nguyện đóng tiền bảo hiểm xã hội; bảo hiểm y tế; bảo hiểm thất nghiệp của người lao động với mức lương 18.000.000 đồng/tháng.

Bà Nguyễn Thị Thanh T tự nguyện rút các yêu cầu khởi kiện sau:

- Bồi thường 04 tháng tiền lương vì bà T không muốn tiếp tục trở lại làm việc là 72.000.000 đồng.

- Thanh toán chi phí tại Bệnh viện PT là 318.000 đồng.

- Chi phí lập Vi bằng và chi phí hợp đồng dịch vụ pháp lý là 12.000.000 đồng.

- Trả tiền lương, tiền công chưa thanh toán trong những ngày bà T làm việc (từ ngày 26/6/2016 đến 17/7/2016) là 14 ngày x 692.000 đồng/ngày = 9.688.000 đồng.

** Bị đơn Công ty TNHH EL Việt Nam trình bày*: Bà Nguyễn Thị Thanh T được Chi nhánh Công ty tuyển dụng và được Công ty TNHH EL Việt Nam (gọi tắt là Công ty) ký hợp đồng thử việc 02 tháng. Sau đó, hai bên tiến hành ký Hợp đồng lao động số/No 16020001-HĐLĐ-EL-BD2, thời hạn từ ngày 07/02/2016 đến 06/02/2017, mức lương cơ bản theo hợp đồng là 18.000.000 đồng/tháng, mức lương thực tế bà T nhận là 16.110.000 đồng/tháng. Do thời điểm tháng 02 năm 2016 là gần Tết Nguyên đán và Công ty mở xưởng mới nên Công ty không kiểm soát được hết nhân viên, bà T đã tự chỉnh lại hợp đồng chính thức (điều khoản Công ty có xe đưa đón). Hợp đồng lao động xác định thời gian làm việc từ 7h30 đến 16h30, bà T tự sửa lại hợp đồng từ 8h đến 17h và mức lương bao gồm đóng bảo hiểm xã hội là 18.000.000 đồng/tháng, nhưng mức lương thực nhận là 16.110.000 đồng/tháng.

Trong thời gian làm việc, bà T có nhiều sai sót như: Tuyển dụng công nhân vào làm việc nhưng hồ sơ không đầy đủ; làm sai bảng lương; làm thất lạc hồ sơ; thất lạc đồng phục của công nhân; người mới vào thử việc thì phát đồng phục còn công nhân đã ký hợp đồng chính thức thì không phát; không ghi chép, kiểm tra đã phát đồng phục cho những ai và phát bao nhiêu. Lương tháng 4 năm 2016, bà T tính sai lương của 470 công nhân, trong đó có 181 công nhân không nhận được lương đúng ngày, dẫn đến công nhân đình công, bỏ việc làm ảnh hưởng đến uy tín của Công ty.

Những sai phạm của bà T từ tháng 02 đến tháng 5 năm 2016, Công ty không lập biên bản. Ngày 05/5/2016, Công ty mở phiên họp và quyết định bổ nhiệm ông Ph làm Trưởng phòng Nhân sự thay cho bà T, còn bà T làm nhân viên. Ngày 07/5/2016, Công ty có điều chỉnh phụ lục hợp đồng về chức vụ của bà T. Ngày 06/6/2016, Phòng Nhân sự họp lập biên bản phân công công việc cho bà T nhưng bà T không ký vào biên bản. Từ ngày 07/6/2016 đến ngày 14/6/2016, bà T có những sai phạm là không tuân thủ việc phân công công việc trong bộ phận. Sau đó, Phòng Hành chính Nhân sự báo cáo cho Tổng Công ty để xử lý. Ngày 16/6/2016, Công ty lập biên bản họp điều chuyển bà T sang làm trợ lý sản xuất nhưng bà T không đồng ý. Sau đó, Công ty quyết định điều chuyển bà T đến Tổ Hoàn thành để làm việc, công việc cụ thể là do Tổ trưởng Bộ phận Hoàn thành sắp xếp.

Ngày 17/6/2016, sau khi tiếp nhận hồ sơ ông Ph phát hiện trong thời gian làm việc, bà T đã không ký hợp đồng lao động với công nhân đã đến hạn phải ký hợp đồng nên đã trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn, làm thiệt hại cho Công ty khi giải quyết chế độ cho người lao động.

Khi có quyết định điều chuyển, bà T vẫn không ra bộ phận mới làm việc mà vẫn vào Phòng Hành chính Nhân sự, không bàn giao hồ sơ công việc cho bà P. Ngày 20/6/2016, ông Ph kiểm tra lại hồ sơ phát hiện Hợp đồng lao động 16020001-HĐLĐ-EL-BD2 đã bị bà T chỉnh sửa.

Theo đơn xin nghỉ phép của bà T, Công ty đã giải quyết chế độ quy định. Sau khi quay lại làm việc, bà T không chấp hành đúng quy định của Công ty. Ngày 13/7/2016, bà T không chấp hành công việc nên Công ty có mời bà T lên làm việc, bà T không đồng ý nhưng không về mà ở lại Công ty gây rối. Sau đó, bà T gửi cho Công ty giấy khám bệnh nên Công ty đã giải quyết cho bà T.

Từ ngày 19/7/2016 đến ngày 23/7/2016, có một nhóm người đến Công ty thời gian từ 07 giờ sáng, tự xưng là nhân viên Tư pháp, Toà án nhưng lại không vào Công ty. Đến giờ làm việc của Phòng Hành chính Nhân sự là 07 giờ 30, nhưng bà T lại không vào làm việc.

Đối với Vi bằng do bà T cung cấp, Công ty có ý kiến như sau:

- Người đến lập Vi bằng không nói rõ là cơ quan nào, không xuất trình giấy tờ, Bảo vệ Công ty mời vào làm việc nhưng không vào mà đứng trước cổng Công ty kích động bà T gây rối.

- Vi bằng có kèm theo Giấy chứng nhận hưởng bảo hiểm xã hội, nhưng bà T đã nộp cho Công ty rồi nên Công ty không nhận nữa.

- Thời gian ghi trong Vi bằng là không đúng với thực tế, nhóm người quấy rối đến Công ty từ lúc 07 giờ đến 07 giờ 30 thì về.

- Cảnh bà T bị ngã là do bà T tự ngã vào Bảo vệ, cảnh thứ 3 trong Vi bằng Công ty đóng cổng là do đến giờ làm việc, Công ty phải đóng cổng. Còn Giấy bảo hiểm mà bà T cung cấp cho Bảo vệ, Bảo vệ không có trách nhiệm nhận giấy tờ, hơn nữa Công ty đã nhận rồi.

Theo Giấy xin nghỉ bệnh thì bà T nghỉ 03 ngày, nhưng Công ty vẫn cho bà T nghỉ 14 ngày theo quy định. Ngày 19/7/2016 đến ngày 23/7/2016, bà T đến Công ty nhưng không vào làm việc mà ở ngoài quấy rối. Từ ngày 24/7/2016, bà T không đến Công ty làm việc nữa. Do đó, Công ty có gửi Giấy mời cho bà T vào ngày 05/8/2016,

ngày 10/8/2016 và ngày 15/8/2016. Công ty ngưng trả lương cho bà T từ tháng 7/2016 và đã báo giảm bảo hiểm từ tháng 8 năm 2016. Do bà T tự ý bỏ việc nên Công ty không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà T.

Bản án sơ thẩm số 10/2017/LĐ-ST ngày 07/7/2017 của Tòa án nhân dân thị xã TU, tỉnh Bình Dương đã quyết định:

1. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Thanh T đối với Công ty TNHH EL Việt Nam các yêu cầu:

- Bồi thường 04 tháng tiền lương là 72.000.000 đồng.

- Thanh toán chi phí tại Bệnh viện PT là 318.000 đồng.

- Chi phí lập Vi bằng, chi phí làm hợp đồng dịch vụ pháp lý: 12.000.000 đồng.

- Trả tiền lương, tiền công chưa thanh toán trong những ngày bà T làm việc là 9.688.000 đồng.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Thanh T về việc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Công ty TNHH EL Việt Nam.

Buộc Công ty TNHH EL Việt Nam thanh toán cho bà Nguyễn Thị Thanh T các khoản sau:

- Tiền lương và phụ cấp lương trong những ngày bà T không được làm 119.764.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là 36.000.000 đồng.

- Bồi thường tiền lương do Công ty vi phạm thời gian báo trước là 30 ngày 20.760.000 đồng.

Tổng cộng: 176.524.000 đồng (một trăm bảy mươi sáu triệu năm trăm hai mươi bốn nghìn đồng).

- Buộc Công ty TNHH EL Việt Nam phải đóng tiền: Bảo hiểm xã hội; bảo hiểm y tế; bảo hiểm thất nghiệp cho bà T tính từ tháng 8 năm 2016 đến ngày 06 tháng 02 năm 2017 với mức lương 18.000.000 đồng.

Ghi nhận sự tự nguyện của bà T đóng tiền bảo hiểm xã hội; bảo hiểm y tế; bảo hiểm thất nghiệp của người lao động với mức lương 18.000.000 đồng.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Nguyễn Thị Thanh T về việc yêu cầu Công ty TNHH EL Việt Nam thanh toán tiền xe trong những ngày bà T đi làm mà không có phương tiện đưa rước là 11.000.000 đồng.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về phần án phí, nghĩa vụ chậm thi hành án và quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Trong các ngày 18/7/2017 và 05/02/2018, Công ty TNHH EL Việt Nam có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với lý do bản án sơ thẩm chỉ căn cứ Vi bằng do Văn phòng Thừa phát lại lập ngày 19/7/2016 để tuyên Công ty TNHH EL Việt Nam đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không khách quan.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện. Người đại diện hợp pháp của bị đơn vẫn giữ nguyên yêu

cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương có ý kiến: Kể từ khi thụ lý vụ án cho đến khi xét xử, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự tại phiên tòa phúc thẩm. Về hướng giải quyết vụ án: Qua xem xét các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, có căn cứ xác định Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà T. Do đó, Bản án sơ thẩm số 10/2017/LĐ-ST ngày 07/7/2017 của Tòa án nhân dân thị xã TU xét xử buộc Công ty phải bồi thường cho bà T là phù hợp với quy định của pháp luật. Công ty kháng cáo nhưng không xuất trình được chứng cứ để chứng minh nên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp kháng cáo, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa; ý kiến trình bày của các bên đương sự, ý kiến phát biểu của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương; căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục kháng cáo: Trong các ngày 09/6/2017 và 07/7/2017, Tòa án nhân dân thị xã TU đưa vụ án ra xét xử và tuyên Bản án lao động sơ thẩm số 10/2017/LĐ-ST ngày 07/7/2017. Ngày 18/7/2017, Công ty TNHH EL Việt Nam (gọi tắt là Công ty) có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đơn do ông Trương Quốc H đại diện ký tên là không hợp lệ. Tuy nhiên, Tòa cấp sơ thẩm vẫn chấp nhận đơn và thông báo cho Công ty nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm là có thiếu sót. Bởi lẽ, theo Văn bản ủy quyền ngày 29/9/2016 (bút lục 63) thì Công ty chỉ ủy quyền cho ông H *"cho đến khi kết thúc giai đoạn tố tụng sơ thẩm"*. Tuy nhiên, qua làm việc với người đại diện của Công ty thì Công ty xác định chấp nhận kháng cáo. Ngày 05/02/2018, người đại diện theo pháp luật của Công ty đã có đơn kháng cáo nộp cho Tòa án nên việc kháng cáo của Công ty là hợp lệ.

[2] Về tố tụng: Theo yêu cầu của người đại diện hợp pháp của Công ty và yêu cầu của người đại diện hợp pháp của bà Nguyễn Thị Thanh T tại phiên tòa phúc thẩm ngày 15/3/2018, Hội đồng xét xử đã tạm ngừng phiên tòa để các bên tự hòa giải, nhưng do phía Công ty thay đổi ý kiến nên Hội đồng xét xử tiếp tục xét xử vụ án theo quy định tại khoản 2 Điều 259, Điều 304 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[3] Về nội dung: Tháng 12 năm 2015, bà Nguyễn Thị Thanh T vào làm thử việc tại Chi nhánh Công ty TNHH EL Việt Nam (sau đây gọi tắt là Công ty). Ngày 07/02/2016, Công ty TNHH EL Việt Nam do ông Kim H làm đại diện theo pháp luật ký Hợp đồng lao động số: 16020001-HĐLĐ-EL-BD2 với bà Nguyễn Thị Thanh T, loại hợp đồng 12 tháng (từ ngày 07/02/2016 đến ngày 06/02/2017), nghề nghiệp: Trưởng phòng Nhân sự, mức lương theo hợp đồng là 18.000.000 đồng/01 tháng (bút lục 130-131). Từ khi vào làm việc tại Công ty cho đến tháng 4 năm 2016, bà T chưa từng bị Công ty lập biên bản vi phạm. Nhưng ngày 07/5/2016, Công ty lại ký Phụ lục hợp đồng số: 01/2016-EBD2 điều chỉnh chức vụ của bà T từ Trưởng phòng Nhân sự thành chuyên viên Phòng Nhân sự; sau đó Công ty lập biên bản xem xét xử lý kỷ luật và bà Lê Nguyễn Phương K ký ban hành Quyết định xử lý kỷ luật ngày 16/6/2016, điều chuyển bà T từ chuyên viên Phòng Nhân sự sang làm nhân viên Hoàn thành là trái với hợp đồng lao động mà hai bên đã ký kết. Tuy nhiên thời gian này, bà T không tranh

chấp đối với quyết định xử lý kỷ luật mà vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty, chứng cứ thể hiện là lời thừa nhận của hai bên đương sự là *"từ ngày 24/7/2016 thì bà T không đến Công ty nữa"*, nên Tòa án cấp sơ thẩm không đề cập, xem xét đến vấn đề trên là phù hợp.

[4] Xét kháng cáo của Công ty TNHH EL Việt Nam, nhận thấy: Quá trình giải quyết vụ án, Công ty không thừa nhận tính hợp pháp, tính có căn cứ của Vi bằng do Văn phòng Thừa phát lại TU lập ngày 19/7/2016. Chứng cứ mà Công ty cung cấp để chứng minh là bản chính Biên bản vụ việc ngày 16 *(không thể hiện tháng, năm)* do Bảo vệ Công ty lập (bút lục 267); Văn bản trình bày ngày 16/6/2016 của Bảo vệ Công ty, nhưng lại trình bày sự việc sau đó 01 tháng và văn bản được lập trước khi bà T nghỉ việc tại Công ty (bút lục 266); 03 tấm hình và đĩa CD trích từ camera của Công ty, nhưng không chứng minh được những người đứng trước Công ty có hành vi gây rối nên ý kiến trình bày của phía Công ty là không có căn cứ.

[5] Ngoài ra, Công ty còn cho rằng: Do không đồng ý với quyết định điều chuyển công việc của Công ty đối với bà T nên bà T tự ý bỏ việc, chứ không phải Công ty không cho bà T vào làm việc. Chứng cứ mà Công ty cung cấp để chứng minh bà T tự ý bỏ việc là bản phô tô các văn bản gồm: Hợp đồng lao động; phụ lục hợp đồng lao động; các biên bản họp và quyết định xử lý kỷ luật điều chuyển công việc đối với bà T. Tuy nhiên, như đã nêu tại mục [3] thì sau khi Công ty điều chuyển bà T từ vị trí Trưởng phòng Nhân sự xuống làm chuyên viên Phòng Nhân sự, rồi đến công nhân Bộ phận Hoàn thành bà T vẫn đi làm bình thường và cũng không có tranh chấp về vấn đề trên, nên ý kiến trình bày mà phía Công ty nêu ra là không có cơ sở.

[6] Việc Công ty cho rằng: Công ty có gửi Giấy mời cho bà T vào ngày 05/8/2016, 10/8/2016 và 15/8/2016, nhưng bà T không đến Công ty làm việc. Tuy nhiên, theo Công văn số 02/BDG-KHTH ngày 20 tháng 02 năm 2017 của Tổng Công ty Cổ phần Bưu chính Viettel chi nhánh Bình Dương thì trong số 03 bưu phẩm của Công ty gửi, có 02 bưu phẩm đã được hoàn trả lại cho Công ty và 01 bưu phẩm do ông Đỗ Hiếu N nhận. Bà T không nhận được giấy mời nào của Công ty và nội dung của những giấy mời trên là *"để giải quyết vấn đề nghỉ không lý do nhiều ngày"* (bút lục 155, 157, 160) chứ không phải mời bà T quay trở lại làm việc. Do vậy, việc Công ty cho rằng có gửi giấy mời yêu cầu bà T quay trở lại làm việc là không có căn cứ.

[7] Từ những phân tích trên, có căn cứ xác định: "Vi bằng" do Văn phòng Thừa phát lại TU lập ngày 19/7/2016 là có căn cứ, hợp pháp và được đăng ký tại Sở Tư pháp tỉnh Bình Dương theo quy định (bút lục 265), phù hợp với Biên bản xác minh ngày 22 tháng 3 năm 2017 của Tòa án nhân dân thị xã TU tại Văn phòng Thừa phát lại TU. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ vào vi bằng để xác định: Công ty đã có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà T không đúng theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động, nên buộc Công ty phải bồi thường các khoản tiền lương, phụ cấp cho bà T với tổng số tiền 176.524.000 đồng là có căn cứ, phù hợp với quy định của pháp luật nên cần giữ nguyên bản án sơ thẩm. Công ty kháng cáo yêu cầu sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà T, nhưng Công ty không cung cấp được chứng cứ để chứng minh nên kháng cáo của Công ty không có cơ sở. Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án là phù hợp với quy định của pháp luật nên chấp nhận.

[8] Về án phí lao động phúc thẩm: Công ty phải nộp theo quy định tại Điều 29 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.

[9] Các quyết định khác của bản án sơ thẩm, không bị kháng cáo hoặc kháng nghị nên Hội đồng xét xử không xem xét.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 148, khoản 1 Điều 308, Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 1 Điều 29 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.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty TNHH EL Việt Nam.

2. Giữ nguyên Bản án sơ thẩm số 10/2017/LĐ-ST ngày 07 tháng 7 năm 2017 của Tòa án nhân dân thị xã TU, tỉnh Bình Dương, như sau:

Căn cứ Điều 33, Điều 35, Điều 39 và Điều 147 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 468 của Bộ luật Dân sự; các Điều 38, Điều 42 và Điều 128 Bộ luật Lao động; Căn cứ Pháp lệnh số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khoá 12 quy định về án phí, lệ phí Toà án.

2.1. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Thanh T đối với Công ty TNHH EL Việt Nam các yêu cầu:

- Bồi thường 04 tháng tiền lương là 72.000.000 đồng;

- Thanh toán chi phí tại Bệnh viện PT là 318.000 đồng;

- Chi phí lập Vi bằng và làm hợp đồng dịch vụ pháp lý là 12.000.000 đồng;

- Trả tiền lương, tiền công chưa thanh toán trong những ngày bà T làm việc là 9.688.000 đồng;

2.2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Thanh T về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Công ty TNHH EL Việt Nam. Buộc Công ty TNHH EL Việt Nam thanh toán cho bà Nguyễn Thị Thanh T các khoản sau:

- Tiền lương và phụ cấp lương, trong những ngày bà T không được làm là 119.764.000 đồng;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 36.000.000 đồng;

- Bồi thường tiền lương do Công ty vi phạm thời gian báo trước là 30 ngày với số tiền 20.760.000 đồng;

Tổng cộng: 176.524.000 đồng (một trăm bảy mươi sáu triệu năm trăm hai mươi bốn nghìn đồng).

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thi hành xong số tiền phải thi hành thì còn phải trả lãi theo quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự.

- Buộc Công ty TNHH EL Việt Nam phải đóng tiền: Bảo hiểm xã hội; bảo hiểm y tế; bảo hiểm thất nghiệp cho bà Nguyễn Thị Thanh T tính từ tháng 8 năm 2016 cho đến ngày 06 tháng 02 năm 2017 với mức lương 18.000.000 đồng (mười tám triệu đồng) và hoàn trả sổ cho bà T.

- Ghi nhận sự tự nguyện của bà T về việc đóng tiền bảo hiểm xã hội; bảo hiểm y tế; bảo hiểm thất nghiệp của người lao động với mức lương 18.000.000 đồng (mười tám triệu đồng).

2.3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Nguyễn Thị Thanh T về việc yêu cầu Công ty TNHH EL Việt Nam thanh toán tiền xe trong những ngày bà T đi làm mà không có phương tiện đưa rước là 11.000.000 đồng (mười một triệu đồng).

2.4. Về án phí lao động sơ thẩm:

Bà Nguyễn Thị Thanh T được miễn nộp toàn bộ tiền án phí.

Công ty TNHH EL Việt Nam phải nộp 5.286.000 đồng (năm triệu hai trăm tám mươi sáu đồng) tại Chi cục Thi hành án dân sự thị xã TU.

3. Về án phí lao động phúc thẩm: Công ty TNHH EL Việt Nam phải nộp số tiền 300.000 đồng (Ba trăm nghìn đồng), được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2016/0013181 ngày 01/8/2017 của Chi Cục Thi hành án dân sự thị xã TU.

Trong trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 của Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thoả 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 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thị xã TU;
- Chi cục THADS thị xã TU;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

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

Nguyễn Đắc Cường