TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH LONG AN**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 14/2023/LĐ-PT
Ngày 19-12-2023
V/v tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH LONG AN

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Trần Tấn Quốc

Các Thẩm phán Bà Nguyễn Thị Mỹ Hạnh

Bà Trịnh Thị Phúc

- Thư ký phiên tòa: Ông Khổng Văn Đa – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Long An.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Long An tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Kim Thoa - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 12 và 19 tháng 12 năm 2023, tại trụ sở Toà án nhân dân tỉnh Long An tiến hành xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 16/2023/TLPT-LĐ ngày 03 tháng 11 năm 2023 về tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 03/2023/LĐ-ST ngày 18 tháng 8 năm 2023 của Toà án nhân dân huyện Bến Lức bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 16/2023/QĐ-PT ngày 20 tháng 11 năm 2023, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Nguyễn Văn N, sinh năm 1973. Địa chỉ cư trú: Số A, Đường số C, khu phố M, Phường G, thành phố B, tỉnh Bến Tre.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị M, sinh năm 1990. Địa chỉ cư trú: 03G, ấp H, xã H, huyện C, tỉnh Bến Tre (theo Văn bản uỷ quyền ngày 06/10/2023, có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của ông N: Ông Nguyễn Văn T là luật sư của Công ty L - Luật sư M và Cộng sự - Chi nhánh M1 thuộc Đoàn luật sư tỉnh B.

- *Bị đơn:* Công ty Trách nhiệm hữu hạn C. Địa chỉ trụ sở chính: Ấp B, xã M, huyện B, tỉnh Long An.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông Nam Ki D - Tổng Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn:

1. Ông Nguyễn Thái S – Nhân viên công ty (có mặt).

2. Bà Phạm Thị Thanh T1 – Nhân viên công ty (có mặt).

3. Bà Đinh Thị Thái H – Nhân viên công ty (có mặt).

(Theo Văn bản ủy quyền ngày 10/10/2022).

Cùng địa chỉ liên lạc: Ấp B, xã M, huyện B, tỉnh Long An.

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Ông Nguyễn Triều D1, sinh năm 1973. Địa chỉ cư trú: Số A, đường T, Phường E, thành phố T, tỉnh Long An. (vắng mặt).

- *Người làm chứng:* Ông Đặng Quang T2, sinh năm 2003. Địa chỉ cư trú: Ấp L, xã L, huyện C, tỉnh Long An. (vắng mặt).

- *Người kháng cáo*: Ông Nguyễn Văn N là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, cũng như tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn ông Nguyễn Văn N trình bày:

Ngày 03/9/2019, ông Nguyễn Văn N bắt đầu thử việc tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn C (gọi tắt là Công ty C), với vị trí Trưởng phòng sản xuất thức ăn gia súc. Đến ngày 03/11/2019, ông N và Công ty C ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm. Sau đó, ngày 03/11/2020 hai bên cùng ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 03 năm từ ngày 03/11/2020 đến ngày 02/11/2023, chức vụ Trưởng phòng sản xuất thức ăn gia súc; Địa điểm làm việc: Công ty C, Quốc lộ A, xã M, huyện B, tỉnh Long An hoặc các chi nhánh trực thuộc của Công ty C, với mức lương chính là 19.760.000đ và các khoản phụ cấp tổng cộng là 5.000.000đ, thời gian làm việc 08 giờ/ngày – 44 giờ/tuần. Đến ngày 01/3/2021, ông N và Công ty C ký tiếp Phụ lục hợp đồng điều chỉnh tiền lương chính của ông N là 20.748.000đ, còn các khoản phụ cấp khác vẫn giữ nguyên.

Vào ngày 22/4/2022, ông Nguyễn Triều D1 là Giám đốc nhà máy đã trao đổi với ông N với nội dung như sau:

Thứ nhất: *"yêu cầu ông N viết đơn xin nghỉ việc".*

Thứ hai thông báo rằng: *"hôm nay, tôi chính thức thông báo công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông và ông có 30 - 45 ngày sắp xếp và bàn giao công việc cho nhân viên mới".*

Ngày 03/5/2022, ông D1 tiếp tục ra thông báo trên các nhóm làm việc chung trên toàn bộ các nhà máy thuộc Tập đoàn C1 và các nhóm quản lý có liên quan khác như sau:

"Kể từ ngày hôm nay Mr D2 sẽ thay thế Mr Ngon, tất cả các công việc của Phòng sản xuất do Mr D2 điều hành. SĐT của Mr D2 là 0907.533.500 có gì anh em liên hệ trong công việc nha!"

Sau đó, ông N có phản ánh việc này lên Ban lãnh đạo công ty thì vào ngày 13/5/2022 ông Kim Kyoung H1 là Giám đốc nhà máy K1 sản xuất thuộc Tập đoàn C1 yêu cầu ông N bàn giao công việc cho người mới là ông D2 và ông N chấp hành yêu cầu này. Trong thời gian này, ông Kim Kyoung H1 cũng có giao cho ông N một số công việc như làm Trưởng phòng SHE, điều chuyển qua nhà máy ở tỉnh khác... Nhưng ông N nhận thấy các yêu cầu đó không thuộc thỏa thuận so với hợp đồng lao động của ông N nên ông N từ chối.

Ngày 02/6/2022, sau khi bàn giao đầy đủ các chứng từ và nguyên vật liệu cho ông D2, ông N đã viết thông báo với ban lãnh đạo công ty là dừng công việc của mình với Công ty và kính mong Công ty giải quyết cho ông N được nghỉ việc như là trường hợp: *"người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái với qui định pháp luật"*. Tuy nhiên, Công ty không đáp ứng yêu cầu của ông N và có mời ông N về Công ty trao đổi. Trong buổi làm việc vào ngày 13/6/2022, đại diện Công ty yêu cầu ông N ký biên bản làm việc là ông N tự ý bỏ việc 05 ngày trở lên kể từ ngày 03/6/2022, nhưng ông N không đồng ý nội dung này của biên bản cùng yêu cầu của người đại diện theo pháp luật của Công ty với lý do là các lãnh đạo cấp cao của Công ty thông báo cho ông N nghỉ việc, điều chuyển ông N trái với quy định pháp luật và giao nhiệm vụ mới không đúng với hợp đồng lao động ban đầu.

Ngày 06/7/2022, ông N có gửi đơn yêu cầu Phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện B, tỉnh Long An hòa giải vụ việc nhưng Công ty không cử người đến tham gia, do đó ông N thực hiện các thủ tục tiếp theo để khởi kiện ra tòa.

Ông Nguyễn Triều D1 là lãnh đạo Công ty đã thông báo chấm dứt hợp đồng lao động trái với pháp luật. Ông N nhận thấy rằng công ty đã có những hành động sai với khoản 1 Điều 29 Bộ luật Lao động đó là: *"Trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản*" cùng khoản 2 Điều 29 Bộ luật Lao động có quy định là: *"Người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động"*. Ông N đã từ chối theo đúng quy định của khoản 4 Điều 29 Bộ luật Lao động. Khoản 4 Điều 29 Bộ luật Lao động quy định: *"Người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm mà phải ngừng việc thì người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc theo quy định tại Điều 99 của Bộ luật này"*.

Tại phiên tòa sơ thẩm, ông N cho rằng Công ty đã điều chuyển ông qua làm công việc khác, nhưng ông N chưa có đồng ý bằng văn bản mà Công ty vẫn điều

chuyển là vi phạm khoản 1 Điều 29 Bộ luật Lao động. Ngoài ra, ông N còn cho rằng Công ty không bố trí phương tiện làm việc cho ông N và sau đó Công ty yêu cầu bảo vệ không cho ông N vào Công ty làm việc.

Do đó ông N làm đơn khởi kiện yêu cầu Công ty tiếp tục thanh toán lương cho ông N theo khoản 1 Điều 99 Bộ luật Lao động, với chi tiết như sau:

1. Tổng thu nhập của ông N tại Công ty C năm 2021 là: 367.656.486đ/12 tháng, thời hạn hợp đồng lao động giữa ông N và Công ty tính từ 02/6/2022 còn lại là 17 tháng, vậy Công ty chi trả cho ông N với số tiền là: 17 tháng x 367.656.486đ/12 tháng = 520.846.688đ.

2. Ông N công tác tại Công ty C với tổng thời gian là 02 năm 09 tháng vì vậy theo qui định pháp luật công ty hỗ trợ ông N số tiền là 1,5 x 20.748.000đ (lương cơ bản tháng) = 31.122.000đ.

3. Bồi thường tổn thất tinh thần do các lãnh đạo của Công ty gây ra cho ông N với số tiền là 200.000.000đ. Bởi vì, Công ty bắt buộc ông N viết đơn xin nghỉ việc, thông báo chấm dứt hợp đồng lao động không có lý do chính đáng, điều chuyển ông N qua công việc mới không đúng với thỏa thuận ban đầu trong hợp đồng lao động, ép buộc ông N phải ký tên vào văn bản với nội dung chính là "tự ý bỏ việc" khi ông N không ký thì hăm dọa "ra quyết định cho nghỉ việc luôn", tại buổi hòa giải lần thứ nhất vẫn tiếp tục yêu cầu ông N viết đơn tự ý bỏ việc mới giao trả Sổ Bảo hiểm xã hội cho ông N.

4. Yêu cầu chế tài và bồi thường cho ông N số tiền 100.000.000đ/tháng bắt đầu tính từ ngày 03/6/2022 cho tới khi vụ án này kết thúc. Bởi vì, ông N đã hơn 03 lần yêu cầu Công ty trả Sổ Bảo hiểm xã hội đồng thời xác nhận hủy bỏ ràng buộc *"không được làm việc cho bên thứ 03"* trong Hợp đồng lao động số TH 03/11/2020 giữa ông N và Công ty để ông N làm việc ở các công ty khác nhưng đều từ chối. Mặc dù, điều này thuộc về trách nhiệm và quyền hạn của Công ty. Mặt khác, Công ty ép buộc ông N phải làm đơn xin nghỉ việc với lý do tự ý bỏ việc thì mới trả Sổ Bảo hiểm xã hội cho ông N mà năm nay ông N đã 50 tuổi và phải nuôi 02 con mới học lớp 5 và lớp 12 và cơ hội tìm việc mới rất khó khăn. Ngoài ra, Công ty phủ nhận chuyện họ cư xử đối với ông N là sai trái với qui định pháp luật, nên cố tình không giải quyết trong những lần thương lượng và hòa giải ở Công ty và Phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện B cũng như tại Tòa án nhân dân huyện Bến Lức. Do đó, ông N phải khởi kiện ra tòa và khi một người nhân viên khởi kiện Công ty mình đang làm việc thì sau này rất khó xin việc làm chỗ khác. Nếu ông N vẫn làm việc bình thường cho Công ty và không có vụ việc trên xảy ra thì tổng thu nhập như sau khi ông N nghỉ hưu ở tuổi 62 với số tiền là = 367.656.486đ x 12 (năm) + 06 (tháng lương cơ bản hỗ trợ khi nghỉ việc) x 20.748.000đ = 4.536.365.832đ.

5. Chi phí đi lại từ thị trấn T, huyện T, tỉnh Bến Tre đến thị trấn B, huyện B, tỉnh Long An để trao đổi hòa giải, cùng tổn hao sức khỏe với số tiền là 40.000.000đ.

6. Yêu cầu tất toán, trả lại sổ Bảo hiểm xã hội cho ông N.

Bị đơn Công ty Trách nhiệm Hữu hạn C do ông Nguyễn Thái S, bà Đinh Thị Thái H và bà Phạm Thị Thanh T1 là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn cùng thống nhất trình bày trong quá trình giải quyết vụ án có nội dung như sau:

Ông Nguyễn Văn N vào làm việc tại công ty từ ngày 03/9/2019 với vị trí Trưởng phòng sản xuất thức ăn gia súc. Sau thời gian thử việc, ngày 03/11/2019 Công ty và ông N cùng ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm. Sau đó, ngày 03/11/2020 Công ty và ông N cùng ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 03 năm từ ngày 03/11/2020 đến ngày 02/11/2023, chức vụ: Trưởng phòng sản xuất thức ăn gia súc; địa điểm làm việc: Quốc lộ A, xã M, huyện B, tỉnh Long An hoặc các chi nhánh trực thuộc Công ty C; Công việc phải làm: theo sự sắp xếp của Giám đốc nhà máy; Nghĩa vụ của người lao động: chấp hành lệnh điều hành sản xuất - kinh doanh, nội qui, kỷ luật lao động, an toàn lao động, bồi thường vi phạm và vật chất nếu người lao động tự ý bỏ việc hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn mà không thông báo trước theo qui định của Bộ luật Lao động; Quyền hạn của người sử dụng lao động: điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng (bố trí, điều chuyển…).

Đến tháng 3/2021, Công ty C có ký Phụ lục Hợp đồng lao động với ông N, Phụ lục hợp đồng có hiệu lực từ ngày 01/3/2021 và Phụ lục này là một văn bản không thể tách rời của Hợp đồng số TH 03/11/2020.

Trước đây, theo cơ cấu tổ chức của công ty thì vị trí Trưởng phòng sản suất sẽ có 03 Trưởng phòng gồm: Trưởng phòng sản suất thức ăn gia súc, Trưởng phòng sản xuất thức ăn thủy sản và Trưởng phòng sản xuất phụ trách về báo cáo, dữ liệu, chất lượng… Tuy nhiên, thực tế chỉ có hai người trưởng phòng gồm: Trưởng phòng sản xuất thức ăn thủy sản; ông N phụ trách Trưởng phòng sản suất thức ăn gia súc và kiêm nhiệm luôn các công việc của Trưởng phòng sản xuất phụ trách về báo cáo, dữ liệu, chất lượng...

Đầu tháng 5/2022, do nhu cầu phát triển Công ty nên Công ty có tuyển ông D2 vào vị trí Trưởng phòng sản suất thức ăn gia súc, ông N được phân công vị trí Trưởng phòng sản xuất phụ trách về báo cáo, dữ liệu, chất lượng... Mức lương và các thu nhập khác vẫn được giữ nguyên theo hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng đã ký kết. Tuy nhiên, ông N không đồng ý vị trí công việc mới.

Vào lúc 17 giờ 15 phút, ngày 02/6/2022, ông N thông báo bằng tin nhắn điện thoại qua Zalo với Trưởng phòng nhân sự là ông N làm việc hết ngày mai sẽ nghỉ. Trưởng phòng nhân sự có trả lời qua tin nhắn zalo *"dạ, anh muốn nghỉ việc thì tùy anh quyết định thôi ạ. Em không có ý kiến gì ạ".* Vào lúc 21 giờ 08 phút cùng ngày, ông N đã gửi email với tiêu đề bằng tiếng Anh "Notice of Resignation" (tạm dịch tiếng Việt là "Thông báo nghỉ việc") đến Trưởng phòng nhân sự là bà Đinh Thị Thái H, Giám đốc sản xuất ông Kim Kyoung H1 và đồng gửi đến Tổng Giám đốc ngành là ông Kang Min S1 và Giám đốc tài chính của công ty là ông Kim Sun B với nội dung như sau:

"Ông N rất lấy làm tiếc thông báo với các ông là sẽ dừng làm việc cho Công ty C vào ngày hôm nay 02/06/2022. Lý do: Ông N nhận được thông báo từ anh D1 (plant manager) vào ngày 22/4/2022 là công ty chính thức thông báo chấm dứt hợp đồng lao động của ông N vào ngày hôm nay và ông N có 30 – 45 ngày thu xếp bàn giao công việc.

Ông N rất tiếc mọi chuyện xảy ra quá đột ngột và chóng vánh trong khi thời hạn hợp đồng của ông N với công ty tới tháng 11/2023.

Trong khi chờ đợi các ông giải quyết chính sách hỗ trợ người lao động trong trường hợp "người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái với quy định pháp luật" ông N xin chân thành cảm ơn".

Trả lời email nêu trên của ông N, ngày 09/6/2022 công ty đã gởi email phản hồi với nội dung như sau:

Trước hết Công ty C khẳng định là công ty chưa từng chính thức thông báo cho bạn nghỉ việc vì vậy bạn cho rằng công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bạn là không có cơ sở. Ngược lại, công ty C2 cho rằng bạn mới là người đang có dấu hiệu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo những căn cứ pháp lý sau đây:

(i) Bạn đã tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng từ ngày 03/6/2022 đến ngày hôm nay 09/6/2022, tổng là 05 ngày làm việc (chúng tôi không nhận được bất cứ thông báo và bằng chứng nào từ bạn nêu các lý do chính đáng cho việc tự ý bỏ việc theo quy định của pháp luật). Như vậy, công ty H2 có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bạn căn cứ điểm e, khoản 1, Điều 36 Bộ luật Lao động: "Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên"

(ii) Bằng thư này, công ty thông báo mời bạn lên công ty làm việc để trình bày các lý do chính đáng khiến bạn tự ý bỏ việc (kèm theo các bằng chứng chứng minh) theo quy định của pháp luật. Trong vòng 05 ngày làm việc kể từ ngày 10/6/2022, nếu bạn không lên công ty để giải trình lý do tự ý bỏ việc như đề cập ở trên sẽ được xem như bạn đã tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày trở lên và công ty sẽ căn cứ quy định pháp luật hiện hành để xử lý.

Vậy Công ty phản hồi cho bạn được biết."

Ngày 13/6/2022, ông N có đến Công ty để gặp đại diện Công ty theo nội dung email của Công ty ngày 09/6/2022 để trình bày các lý do chính đáng khiến ông N tự ý bỏ việc từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên. Tại buổi gặp này, ông N đã không cung cấp được lý do chính đáng và bằng chứng chứng minh cho việc tự ý bỏ việc liên tục 05 ngày làm việc trở lên (từ ngày 03/6/2022 đến ngày 13/6/2022). Ông N đã ghi vào biên bản làm việc thứ nhất với nội dung sau: *"hôm nay ông N không cung cấp chứng cứ liên quan đến việc ông N nghỉ việc từ ngày 03/6/2022 – 13/6/2022. Ông N sẽ cung cấp các chứng cứ tại Tòa án sau*

này". Biên bản cũng đã được ký bởi đại diện Công ty là ông Nguyễn Thái S, bà Đinh Thị Thái H và người làm chứng là ông Đặng Quang T2 là bảo vệ công ty.

Sau đó, cũng trong buổi làm việc này ông N đề nghị làm lại biên bản thứ hai, ghi nội dung chi tiết hơn gồm ý kiến của ông Nguyễn Văn N và ý kiến của công ty nhưng cuối cùng ông N cũng không chịu ký biên bản thứ hai này và sau đó tự ý bỏ về, không đến công ty làm việc từ đó cho đến nay. Biên bản này cũng đã được ký bởi đại diện Công ty là ông Nguyễn Thái S, bà Đinh Thị Thái H và người làm chứng là ông Đặng Quang T2 là bảo vệ công ty.

Vào 10 giờ 24 phút ngày 15/7/2022, Công ty có nhận được giấy mời của Phòng Lao động Thương Binh và Xã hội huyện B mời đại diện Công ty vào lúc 9 giờ 00 phút ngày 15/7/2022 có mặt tại Phòng L để làm rõ nội dung yêu cầu, khiếu nại của người lao động và hướng giải quyết của Công ty. Do nhận được giấy mời trễ, nên đại diện Công ty có liên lạc với Phòng L thì được thông tin là đã giải quyết vụ việc nên Công ty không cần đến nữa.

Công ty không chấp nhận bất cứ yêu cầu nào nêu trên của ông Nguyễn Văn N bởi các lý lẽ và căn cứ pháp lý sau đây:

Công ty khẳng định công ty chưa bao giờ cho thôi việc và chưa bao giờ quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Nguyễn Văn N. Ngược lại, ông N mới là người đã và đang có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với Công ty K2 đã tự ý bỏ việc từ ngày 03/6/2022 đến nay. Ông Nguyễn Văn N đã tự ý bỏ việc, không đi làm nên không có lương cũng như các khoản hỗ trợ, bồi thường, chi phí đi lại… như theo yêu cầu của ông N là không có cơ sở và không được chấp nhận. Căn cứ theo khoản 1 Điều 3 Hợp đồng lao động số TH 03/11/2020 ký ngày 03/11/2020 có quy định *"hình thức tính lương: theo ngày làm việc"* và theo thông báo bằng thư điện tử gửi từ hộp thư điện tử của ông N đến bà Đinh Thị Thái H ngày 02/6/2022 có ghi *"ông N rất lấy làm tiếc thông báo với các ông là sẽ dừng làm việc cho công ty C kể từ hôm nay 02 June 2022"* và sau đó ông N không đến Công ty làm việc nữa.

Ông Nguyễn Triều D1 và ông Kim Kyoung H1 không phải là người đại diện pháp luật hoặc đại diện theo ủy quyền của Công ty về việc ký kết hợp đồng lao động cũng như cho người lao động thôi việc. Ông Nguyễn Triều D1 được Công ty giao chức trách là Giám đốc nhà máy và là người phụ trách ông Nguyễn Văn N về mặt chuyên môn nên có quyền sắp xếp, điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng bao gồm cả việc bố trí, điều chuyển người lao động thực hiện công việc theo nội dung hợp đồng đã ký và theo quy định của pháp luật (căn cứ Điều 1; Điều 3 và Điều 4 của Hợp đồng lao động). Ông Kim Kyoung H1 được công ty giao chức trách là Giám đốc sản xuất và là người phụ trách về vấn đề sản xuất của toàn Công ty, cấp trên của ông D1 và ông N về mặt chuyên môn nên có quyền sắp xếp, điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng bao gồm cả việc bố trí, điều chuyển người lao động thực hiện công việc theo nội dung hợp đồng đã ký và theo quy định của pháp luật (căn cứ Điều 1, Điều 3 và Điều 4 của Hợp đồng lao động).

Ông N đã tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên, căn cứ quy định tại điểm e, khoản 1, Điều 36 Bộ luật Lao động. Ông N không đưa ra được lý do chính đáng và bằng chứng để chứng minh cho thời gian tự ý nghỉ việc liên tục 05 ngày làm việc trở lên theo quy định của pháp luật.

Điều 1 của Hợp đồng lao động mà công ty giao kết với ông N có ghi rõ nội dung:

"Địa điểm làm việc: Quốc lộ A, xã M, huyện B, tỉnh Long An hoặc các chi nhánh trực thuộc Công ty TNHH C"

"Công việc phải làm: theo sự sắp xếp của Giám đốc nhà máy"

Khoản 2 Điều 3 của hợp đồng lao động quy định nghĩa vụ của người lao động *"chấp hành lệnh điều hành sản xuất – kinh doanh, nội qui, kỷ luật lao động, an toàn lao động"*.

Khoản 2 Điều 4 của hợp đồng lao động quy định quyền hạn của người sử dụng lao động là: *"điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng (bố trí, điều chuyển…)"*

Tuy nhiên, ông N đã không chấp nhận sự sắp xếp, phân công, điều phối công việc của Giám đốc nhà máy, Giám đốc sản xuất mặc dù phạm vi công việc thuộc chức năng, nhiệm vụ của Trưởng phòng sản xuất thức ăn gia súc, điều này thể hiện ở tin nhắn Zalo ông N nhắn cho bà Đinh Thị Thái H – Trưởng phòng nhân sự lúc 14 giờ 12 phút ngày 30/05/2022 với nội dung: *"Hiền ơi, hôm trước anh đã nói rất rõ ràng với em và anh K là anh không nhận việc gì khác ở đây nữa hết….. hôm nay anh K lại giao anh một số việc nữa nè"*.

Về yêu cầu tất toán, trả lại sổ Bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Văn N thì Công ty đã nhiều lần giải thích rõ cho ông N về vấn đề này, cụ thể lần gần nhất ngày 26 tháng 10 năm 2022 vào lúc 18 giờ 06 phút ông N có gởi email cho bà Đinh Thị Thái H – Trưởng phòng nhân sự với tiêu đề "đề nghị chốt sổ BHXH", cụ thể như sau:

"Dear Ms. H, hôm bữa trước chỗ hòa giải anh có đề nghị chốt Sổ Bảo hiểm xã hội để anh lo tìm việc mới và đi làm lại nhưng bị vướng 02 điều là:

1. Sổ Bảo hiểm xã hội anh chưa được chốt sổ tại CJ V thì em có hướng dẫn anh làm đơn xin chốt sổ.

2. Là trong hợp đồng lao động anh có điều khoản ràng buộc "không được phép làm cho bên thứ ba". Vậy nhờ em hoặc em phân công bạn nào đó hướng dẫn anh giải quyết 02 vấn đề trên".

Thay mặt Công ty C, vào lúc 12 giờ 22 phút ngày 27/10/2022, bà Đinh Thị Thái H – Trưởng Phòng nhân sự đã trả lời email trên của ông Nguyễn Văn N như sau:

"Dear anh N, do anh đã tự ý nghỉ việc, không đến công ty làm việc đã mấy tháng rồi nên nếu anh có nhu cầu chốt Sổ Bảo hiểm xã hội thì đề nghị lên công ty làm thủ tục thôi việc theo đúng quy định của pháp luật (làm đơn xin thôi việc), lúc đó công ty sẽ làm thủ tục chốt sổ bảo hiểm xã hội theo đúng quy định. Theo khoản 5 Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định: người sử dụng lao động phối hợp với cơ quan Bảo hiểm xã hội trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động, xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật. Hợp đồng lao động có điều khoản ràng buộc "không được làm việc cho bên thứ 3" là thỏa thuận và được sự đồng ý của 02 bên người sử dụng lao động và người lao động khi ký hợp đồng lao động. Nội dung này chỉ ràng buộc khi anh còn đang làm việc tại công ty theo hợp đồng lao động đã ký. Còn khi đã hoàn tất thủ tục thôi việc rồi thì điều này hết hiệu lực, không có ràng buộc nữa".

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là ông Nguyễn Triều D1 trình bày trong quá trình giải quyết vụ án có nội dung như sau:

Vào ngày 03/11/2020, ông N và Công ty C cùng ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 3 năm từ ngày 03/11/2020 đến ngày 02/11/2023, chức vụ: trưởng phòng sản xuất thức ăn gia súc; địa điểm làm việc: Công ty C, địa chỉ: Quốc lộ A, xã M, huyện B, tỉnh Long An hoặc các chi nhánh trực thuộc Công ty C. Công việc của ông N với chức vụ Trưởng phòng sản xuất thức ăn gia súc. Ông D1 là người trực tiếp quản lý ông N trong công việc. Trong quá trình làm việc, lãnh đạo Công ty hoặc ông D1 không có điều chuyển ông N qua làm việc tại bộ phận khác. Vào ngày 22/4/2022, ông D1 không có trao đổi, thông báo cho ông N là yêu cầu ông N phải viết đơn xin nghỉ việc và thông báo với ông N là Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông N. Mặt khác, ông D1 cũng không có thẩm quyền để làm những việc đó. Ngày 03/5/2022, ông D1 có ra thông báo trên các nhóm làm việc chung trên toàn bộ các nhà máy thuộc Tập đoàn C1 và các nhóm quản lý có liên quan khác như sau: *"kể từ ngày hôm nay Mr D2 sẽ thay thế Mr Ngon, tất cả các công việc của Phòng sản xuất do Mr D2 điều hành. SĐT của Mr D2 là 0907533500 có gì anh em liên hệ trong công việc nha!".* Bởi vì, lúc này ông D2 mới vào được phân công phụ trách về mặt quản lý sản xuất chuyên môn, còn ông N được giao phụ trách quản lý sản xuất chuyên môn về số liệu, báo cáo an toàn máy móc thiết bị. Ông D1 thông báo lên nhóm làm việc chung này đến những người trong nhóm biết những công việc liên quan đến chuyên môn sản xuất thì liên hệ với ông D2.

Trước đây, ông N là Trưởng phòng sản xuất phải phụ trách quản lý sản xuất trực tiếp ví dụ như kiểm tra chất lượng sản phẩm… và quản lý sản xuất gián tiếp ví dụ như quản lý về nhân sự, thống kê số liệu, báo cáo... Khi Công ty tuyển dụng ông D2 vào làm việc cũng với chức vụ Trưởng phòng sản xuất thì giao cho ông D2 phụ trách mảng chuyên môn quản lý sản xuất trực tiếp, ông N được giao chức vụ Trưởng phòng quản lý sản xuất gián tiếp ví dụ như quản lý

về nhân sự, thống kê số liệu, báo cáo... Ông N và ông D2 đều là Trưởng phòng sản xuất.

Tại Bản án dân sự sơ thẩm số: 03/2023/DS-ST ngày 18 tháng 8 năm 2023 của Toà án nhân dân huyện Bến Lức đã tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Văn N về việc yêu cầu:

1.1 Buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn C trả cho ông Nguyễn Văn N số tiền là 520.846.688đ.

1.2. Buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn C hỗ trợ ông Nguyễn Văn N số tiền là 31.122.000đ.

1.3. Buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn C bồi thường tổn thất tinh thần cho ông Nguyễn Văn N với số tiền là 200.000.000đ.

1.4. Buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn C bồi thường cho ông Nguyễn Văn N số tiền là 100.000.000đ/tháng bắt đầu tính từ ngày 03/6/2022 cho tới khi vụ án kết thúc.

1.5. Buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn C bồi thường cho ông Nguyễn Văn N chi phí đi lại từ thị trấn T, huyện T, tỉnh Bến Tre đến thị trấn B, huyện B, tỉnh Long An để trao đổi, hòa giải, cùng tổn hao sức khỏe với số tiền là 40.000.000đ.

2. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Văn N về việc yêu cầu Công ty Trách nhiệm Hữu hạn C tất toán và trả lại sổ Bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Văn N.

Buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn C hoàn tất các thủ tục và trả lại Sổ Bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Văn N theo quy định của pháp luật.

Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn tuyên án phí; quyền kháng cáo; quyền yêu cầu, nghĩa vụ và thời hiệu thi hành án.

Ngày 21/8/2023, Tòa án nhân dân huyện Bến Lức nhận được đơn kháng của ông N là nguyên đơn kháng cáo bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xét xử theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm,

Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện và vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án, vẫn giữ nguyên lời trình bày tại Tòa án cấp sơ thẩm nhưng trình bày bổ sung như sau:

Bà Nguyễn Thị M là người đại diện theo uỷ quyền của ông N trình bày có nội dung như sau:

Theo các yêu cầu khởi kiện của ông N thì Tòa án xác định quan hệ pháp luật là tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là chưa đầy đủ. Thủ

tục ủy quyền của Công ty tham gia tố tụng tại Tòa án là chưa phù hợp với quy định của pháp luật. Ông D1 là Giám đốc nhà máy đã thông báo về việc ông D2 sẽ thay thế vị trí của ông N chứ không phải hỗ trợ, chia sẻ với ông N mà không thông báo trước cho ông N. Bà H khẳng định bà là người có thẩm quyền ký kết và chấm dứt hợp đồng lao động, nội dung tin nhắn trả lời của bà H được hiểu là bà đã đồng ý cho ông N nghỉ việc. Ông N có thông báo cho bà H là nghỉ vào ngày 04/6/2022 để chờ Công ty giải quyết nhưng phía người sử dụng lao động cố ý phản hồi email sau khi hết 05 ngày, cụ thể là ngày 09/6/2022 và nội dung phản hồi cũng không yêu cầu người lao động đi làm mà thông báo đã nghỉ việc không có lý do chính đáng tổng cộng là 05 ngày làm việc. Ngày 10/6/2022, phía ông N lên Công ty nhưng bà H trả lời bà nghỉ phép nên không làm việc được nên hẹn ngày 13/6/2022 lên làm việc. Tại buổi làm việc ngày 13/6/2022, ông N yêu cầu Công ty làm rõ là có giải quyết cho ông đi làm hay không, công việc của ông như thế nào nhưng Công ty không thực hiện mà yêu cầu ký biên bản về việc tự ý bỏ việc 05 ngày để làm căn cứ sa thải nên ông N không ký, người làm chứng là ông Đặng Quang T2 cũng không có mặt.

Bản án sơ thẩm nhận định để không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông N chưa phù hợp vì hợp đồng lao động giữa hai bên đã không còn thực hiện. Bản mô tả công việc do bị đơn cung cấp ở Tòa án sơ thẩm và Tòa án phúc thẩm có sự khác nhau mà ông N không biết được. Từ đó, xác định ông N bị ngừng việc do lỗi từ phía Công ty nên yêu cầu khởi kiện của ông N là có căn cứ. Tuy nhiên, ông N có thay đổi lại một số yêu cầu khởi kiện như sau:

- Yêu cầu tất toán, đóng đủ và trả sổ bảo hiểm xã hội theo mức lương 25.748.000đ tính từ tháng 06/2022 đến tháng 11/2023 và chốt sổ Bảo hiểm xã hội, trả sổ Bảo hiểm xã hội cho ông N theo quy định.

- Yêu cầu chế tài và bồi thường là: 1.800.000.000đ

Những yêu cầu khởi kiện khác về tiền lương 520.846.688đ, tiền hỗ trợ 31.122.000đ, tiền tổn thất tinh thần 200.000.000đ thì vẫn giữ nguyên.

Tổng số tiền ông N yêu cầu Công ty phải thanh toán cho ông là: 520.846.688đ + 31.122.000đ + 200.000.000đ + 1.800.000.000đ = 2.551.968.688đ.

Ông Nguyễn Thái S, bà Đinh Thị Thái H và bà Phạm Thị Thanh T1 là người đại diện theo uỷ quyền của Công ty C trình bày có nội dung như sau:

Công ty C không đồng ý kháng cáo của nguyên đơn. Hoàn toàn không có việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc cho thôi việc với ông N hoặc đồng ý cho ông N dừng việc. Ông D1 là cấp trên của ông N nên trong quá trình làm việc thì ông D1 có quyền chỉ đạo, điều hành công việc đối với ông N, ông D1 không phải là người có quyền quyết định cho ông N thôi việc mà ông N đã tự động nghỉ việc theo ý chí của ông N. Ông N tự ý nghỉ việc từ ngày 04/6/2023 thì đến ngày 13/6/2022 ông N có đến Công ty để gặp đại diện Công ty theo nội dung email của Công ty ngày 09/6/2022 để trình bày các lý do

chính đáng khiến ông N tự ý nghỉ việc từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên nhưng ông N cũng không cung cấp được lý do chính đáng. Công ty cũng không có điều ông N sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động mà ông N vẫn được Công ty giao phụ trách vị trí Trưởng Phòng sản xuất đúng theo hợp đồng lao động và phụ lục Hợp đồng đã ký, mức lương và các khoản phụ cấp khác vẫn được giữ nguyên. Ông N cho rằng Công ty không bố trí phương tiện làm việc và bảo vệ công ty ngăn cản không cho ông N vào làm việc nhưng không có căn cứ, tại phiên toà sơ thẩm, bảo vệ công ty cũng không thừa nhận. Như vậy, ông N thuộc trường hợp tự ý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với công ty.

Đối với yêu cầu tất toán, trả lại sổ Bảo hiểm xã hội cho ông N thì Công ty đã nhiều lần giải thích rõ cho ông N khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật. Công ty sẽ thực hiện việc chốt và trả sổ Bảo hiểm xã hội cho người lao động căn cứ quy định của pháp luật hiện hành và phán quyết có hiệu lực của Tòa án.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Long An phát biểu ý kiến:

Về tính hợp lệ của kháng cáo: Đơn kháng cáo nằm trong hạn luật định nên được xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Về chấp hành pháp luật: Kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa đã tuân thủ đúng những quy định của Bộ luật tố tụng dân sự, những người tham gia tố tụng đã chấp hành đúng pháp luật.

Về giải quyết yêu cầu kháng cáo:

Xét thấy, Hợp đồng lao động và Phụ lục hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày 01/3/2022 được ký kết giữa ông N và Công ty C là phù hợp theo quy định của Bộ luật Lao động nên các bên có quyền và nghĩa vụ tuân thủ theo quy định của hợp đồng lao động. Ông N cho rằng, vào ngày 22/4/2022, ông Nguyễn Triều D1 trao đổi với ông N nội dung yêu cầu ông N nghỉ việc và ông D1 thông báo cho ông N biết là Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông N. Tuy nhiên, ông D1 không có thẩm quyền đại diện công ty chấm dứt hợp đồng với ông N. Việc Công ty điều động ông N chỉ còn phụ trách Trưởng phòng sản xuất phụ trách về báo cáo, dữ liệu, chất lượng, mức lương và các thu nhập khác của ông N vẫn được giữ nguyên theo hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng đã ký kết là đảm bảo theo hợp đồng. Ông N cho rằng Công ty đã điều chuyển ông qua làm công việc khác nhưng ông chưa đồng ý bằng văn bản mà công ty vẫn điều chuyển là vi phạm khoản 1 Điều 29 Bộ luật lao động nên ông N tự ý bỏ việc từ ngày 03/6/2022 đến ngày 13/6/2022 là không phù hợp. Ông N không cung cấp được lý do chính đáng nghỉ việc từ 05 ngày trở lên. Như vậy, việc ông N tự ý ngừng việc là đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Do đó ông N khởi kiện yêu cầu xác định Công ty C đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và yêu cầu Công ty phải trả các chi phí bồi thường theo yêu cầu của ông N là không có căn cứ chấp nhận. Đối với yêu cầu buộc Công ty

C tất toán và trả lại sổ Bảo hiểm xã hội cho ông N là phù hợp với quy định pháp luật.

Từ những phân tích trên, xét thấy kháng cáo của ông N là không có cơ sở chấp nhận nên đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ Luật tố tụng dân sự, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Về thủ tục tố tụng:

[1] Tại phiên tòa phúc thẩm, những người được Tòa án triệu tập có mặt, có đơn đề nghị xét xử vắng mặt nên Tòa án tiến hành xét xử theo trình tự phúc thẩm là phù hợp quy định tại Điều 296 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Về việc giải quyết yêu cầu kháng cáo:

[2] Đối với kháng cáo của ông Nguyễn Văn N cho rằng cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật tranh chấp chưa đầy đủ. Hội đồng xét xử xét thấy: Căn cứ quy định tại Điều 41 và Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2019 thì trong trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì phải có trách nhiệm trả tiền, bồi thường thiệt hại và trợ cấp cho người lao động, ngoài ra phải hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội và trả các giấy tờ bản chính cho người lao động theo quy định nên Toà án cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật tranh chấp là tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là đã xem xét toàn diện các yêu cầu khởi kiện của ông N.

[3] Tại phiên toà phúc thẩm, ông N thay đổi một số yêu cầu khởi kiện, cụ thể: Yêu cầu tất toán, đóng đủ và trả sổ bảo hiểm xã hội theo mức lương 25.748.000đ tính từ tháng 06/2022 đến tháng 11/2023 và chốt sổ Bảo hiểm xã hội, trả sổ Bảo hiểm xã hội cho ông N theo quy định; Yêu cầu chế tài và bồi thường với số tiền 1.800.000.000đ. Xét thấy, theo quy định tại Điều 284 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, người kháng cáo chỉ có quyền thay đổi, bổ sung, rút kháng cáo đối với nội dung kháng cáo và theo quy định tại Điều 299 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 thì đương sự có quyền rút đơn khởi kiện trước hoặc tại phiên toà phúc thẩm. Do đó, ông N không có quyền thay đổi yêu cầu khởi kiện tại phiên toà phúc thẩm, Hội đồng xét xử phúc thẩm chỉ xem xét giải quyết vụ án theo thủ tục phúc thẩm trong phạm vi yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn đối với bản án sơ thẩm.

[4] Đối với kháng cáo của ông N yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông vì Công ty C đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Hội đồng xét xử xét thấy:

[5] Ngày 03/11/2020, ông N và Công ty C ký Hợp đồng lao động số TH 03/11/2020, hợp đồng xác định thời hạn 03 năm từ ngày 03/11/2020 đến ngày 02/11/2023, với vị trí Trưởng phòng sản xuất thức ăn gia súc. Đến ngày 01/3/2021, Công ty C và ông N tiếp tục ký Phụ lục Hợp đồng lao động số PL

171/03/2021. Ngày 02/6/2022, ông N gửi email thông báo nghỉ việc đến Trưởng phòng nhân sự là bà Đinh Thị Thái H, Giám đốc sản xuất ông Kim Kyoung H1 và đồng gửi đến Tổng Giám đốc ngành là ông Kang Min S1 và Giám đốc tài chính là ông Kim Sun B, trong đó có nội dung: "*Ông N rất lấy làm tiếc thông báo với các ông là sẽ dừng làm việc cho Công ty C vào ngày hôm nay 02/06/2022. Lý do: Ông N nhận được thông báo từ anh D1 (plant manager) vào ngày 22/4/2022 là công ty chính thức thông báo chấm dứt hợp đồng lao động của ông N vào ngày hôm nay và ông N có 30 – 45 ngày thu xếp bàn giao công việc".* Sau đó, từ ngày 04/6/2022 ông N không đến Công ty C làm việc. Đến ngày 09/6/2022, Công ty C đã gửi email phản hồi cho ông N có nội dung là Công ty khẳng định chưa từng chính thức thông báo cho ông N nghỉ việc và thông báo mời ông N lên Công ty làm việc để trình bày các lý do chính đáng khiến ông N tự ý bỏ việc. Ngày 13/6/2022, ông N đến Công ty, tại buổi làm việc ông N cũng không cung cấp được lý do chính đáng cho việc tự ý bỏ việc.

[6] Xét thấy người có quyền ký kết hợp đồng và chấm dứt hợp đồng đối với ông N là bà Đinh Thị Thái H, còn ông D1 chỉ là Giám đốc quản lý, điều hành ông N trong công việc, không phải là người đại diện hợp pháp của Công ty C nên ông D1 không có quyền đề nghị ông N thôi việc và chấm dứt hợp đồng lao động với ông N. Hơn nữa trong quá trình giải quyết vụ án, ông D1 cũng xác định không có thông báo cho ông N là Công ty C chấm dứt hợp đồng lao động với ông N. Trong quá trình giải quyết vụ án, ông N còn cho rằng ông tự ý dừng việc là do Công ty C tự ý điều chuyển ông sang công việc khác mà không có sự đồng ý của ông. Thấy rằng theo Điều 4 của Hợp đồng lao động quy định quyền hạn của Công ty C là điều hành ông N hoàn thành công việc theo hợp đồng bao gồm bố trí, điều chuyển, tạm ngừng việc. Việc ông N được phân công vị trí Trưởng phòng sản xuất phụ trách về báo cáo, dữ liệu, chất lượng với mức lương và các thu nhập khác vẫn được giữ nguyên theo Hợp đồng lao động và Phụ lục hợp đồng đã ký kết nên trường hợp của ông N không phải là "*làm công việc khác so với hợp đồng lao động*" theo quy định tại Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2019. Hành vi của ông N tự ý bỏ việc từ ngày 03/6/2022 đến ngày 13/6/2022 mà không có lý do chính đáng, sau đó ông N gửi email thông báo đến lãnh đạo Công ty C về việc dừng làm việc tại Công ty trước 01 ngày trước khi nghỉ việc là đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật do vi phạm thời gian báo trước và không thuộc các trường hợp người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019.

[7] Đối với các lý do ông N đưa ra để chứng minh Công ty C là người đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như không bố trí phương tiện làm việc cho ông và sau đó Công ty yêu cầu bảo vệ không cho ông vào Công ty làm việc tuy nhiên ông N không đưa ra được căn cứ chứng minh, Công ty C thì không thừa nhận nên Hội đồng xét xử không chấp nhận.

[8] Từ những nhận định trên, xét thấy do ông N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên theo quy định tại các Điều 40, 46, 47 và 48 Bộ

luật Lao động năm 2019, án sơ thẩm không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của ông N về yêu cầu bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động là có căn cứ. Ông N kháng cáo nhưng không cung cấp được chứng cứ chứng minh nên căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của ông N, giữ nguyên bản án sơ thẩm như ý kiến phát biểu của Kiểm sát viên tham gia phiên toà.

[9] Về án phí: Ông N được miễn án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm, Công ty C phải chịu 300.000đ án phí lao động sơ thẩm do một phần yêu của ông N được chấp nhận.

[10] Các phần khác của bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị có hiệu lực thi hành.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Nguyễn Văn N.

Giữ nguyên Bản án sơ thẩm số 03/2023/LĐ-ST ngày 18 tháng 8 năm 2023 của Toà án nhân dân huyện Bến Lức.

Căn cứ các Điều 32, 35, 39, 147, 148 và 483 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng các Điều 35, 39, 40 và 48 Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội; Điều 12, 26 và 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14, ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Văn N về "Tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" với Công ty Trách nhiệm Hữu hạn C, cụ thể đối với các yêu cầu:

- Buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn C trả cho ông Nguyễn Văn N số tiền 520.846.688đ (năm trăm hai mươi triệu, tám trăm bốn mươi sáu nghìn, sáu trăm tám mươi tám đồng).

- Buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn C hỗ trợ ông Nguyễn Văn N số tiền là 31.122.000đ (ba mươi mốt triệu, một trăm hai mươi hai nghìn đồng).

- Buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn C bồi thường tổn thất tinh thần cho ông Nguyễn Văn N với số tiền là 200.000.000đ (hai trăm triệu đồng).

- Buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn C bồi thường cho ông Nguyễn Văn N số tiền 100.000.000đ/tháng (một trăm triệu đồng/tháng) bắt đầu tính từ ngày 03/06/2022 cho tới khi vụ án kết thúc.

- Buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn C bồi thường cho ông Nguyễn Văn N chi phí đi lại từ thị trấn T, huyện T, tỉnh Bến Tre đến thị trấn B, huyện B, tỉnh Long An để trao đổi, hòa giải, cùng tổn hao sức khỏe với số tiền là 40.000.000đ (bốn mươi triệu đồng).

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Văn N về việc yêu cầu Công ty Trách nhiệm Hữu hạn C tất toán và trả lại sổ Bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Văn N.

Buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn C hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội và trả lại Sổ Bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Văn N theo quy định của pháp luật.

3. Về án phí sơ thẩm và phúc thẩm:

- Ông Nguyễn Văn N được miễn án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm.

- Buộc Công ty Trách nhiệm Hữu hạn C phải chịu 300.000đ (ba trăm nghìn đồng) án phí lao động sơ thẩm.

4. 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 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 thi hành kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:
- TANDCC tại Tp. Hồ Chí Minh;
- VKSND tỉnh Long An;
- TAND huyện Bến Lức;
- Chi cục THADS huyện Bến Lức;
- Đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Trần Tấn Quốc

Các Thẩm phán	**Thẩm phán – Chủ toạ phiên toà**
Nguyễn Văn Thu - Trần Quốc Khánh	**Trần Tấn Quốc**