

Bản án số: 942/2018/LĐ-PT
Ngày: 19/10/2018
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: Ông Nguyễn Ngọc Tài

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Văn Xuân

Ông Bùi Liên Minh

- 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: Bà Trần Thị Thúy Ái – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 19 tháng 10 năm 2018 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 38/2018/TLPT - LĐ ngày 21 tháng 8 năm 2018 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 748/2018/LĐ-ST ngày 10 tháng 7 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4484/218/QĐ - PT ngày 02 tháng 10 năm 2018 và Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4805/2018/QĐ-PT ngày 18 tháng 10 năm 2018, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: **Ông T**, sinh năm 1981

Địa chỉ: Đường D, Khu phố K, phường P, quận Đ, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bị đơn: **Công ty A**

Trụ sở: Đường C, Phường B, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông T1. Chức vụ: Chủ tịch Hội đồng quản trị kiêm Tổng giám đốc

Người đại diện theo ủy quyền: Bà A, sinh năm 1988.

Địa chỉ: Đường V, phường H, quận Đ, Thành phố Hồ Chí Minh. (Văn bản ủy quyền số 01/UQ-NNLAC18 ngày 07/5/2018)

3. Người kháng cáo: Ông T – Nguyên đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện ngày 19/4/2018 và trong quá trình xét xử sơ thẩm, nguyên đơn Ông T trình bày:

Ngày 18/01/2015, Công ty A (từ đây gọi là Công ty A) tuyển dụng Ông T (từ đây gọi là ông T) vào làm với vị trí nhân viên hành chánh. Ngày 18/3/2016, Công ty A ký kết Hợp đồng lao động số 125/HĐLĐ.2016 với ông T. Trong công việc, ông T vẫn hoàn thành tốt việc được giao, chưa từng bị khiển trách hay xử lý kỷ luật và được các đơn vị làm việc trực tiếp gửi văn bản khen ngợi, đánh giá tốt nhất. Nhưng cấp trên nhiệm kỳ năm 2017 lại cản trở, gây khó khăn khi ông T hoàn thành công việc. Sau đó, Công ty A dọa sẽ điều ông T ra Hưng Yên cách xa hơn 1000km để làm nếu ông T không viết đơn thôi việc. Do bị ép buộc nên chữ ký tại đơn thôi việc khác hoàn toàn trong hợp đồng lao động. Ngày 17/11/2017, Công ty A ban hành Quyết định số 598/QĐ-NNLAC.17 chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Nhận thấy Công ty đã ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên ông T khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau:

- Yêu cầu Công ty A thu hồi Quyết định chấm dứt HĐLĐ số 598/QĐ-NNLAC.17 ngày 17/11/2017 và nhận ông T lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết. Và buộc Công ty A đền bù cho ông T trong thời gian không được làm việc 06 tháng, cộng với các thiệt hại khác là: 15 tháng lương x (lương 5.313.000+phụ cấp cơm 600.000) = 88.695.000 đồng.

- Hoặc Công ty A bồi thường cho ông T 30 tháng lương x (lương 5.313.000+phụ cấp cơm 600.000) = 177.390.000 đồng.

Yêu cầu thực hiện ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Bị đơn Công ty A trình bày:

Ngày 19/01/2015, Công ty A tuyển dụng ông T với chức danh nhân viên hành chánh. Sau khi kết thúc thời gian thử việc, ngày 18/3/2015 Công ty A và ông T ký kết hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm từ 18/3/2015 đến 17/3/2016. Ngày 18/3/2016, Công ty A và ông T ký tiếp Hợp đồng lao động số 125/HĐLĐ.2016 có thời hạn 03 năm. Từ khi được tuyển dụng, ông T thực hiện công việc được giao ở mức bình thường. Đến tháng 08/2017, ông T có vi phạm nội quy công ty nên bị xử lý kỷ luật với hình thức khiển trách bằng văn bản. Ngày 12/9/2017, ông T viết đơn xin nghỉ việc và gửi trực tiếp tại văn phòng công ty. Thời điểm ông T xin nghỉ việc là ngày 15/11/2017. Sau khi tiếp nhận đơn xin nghỉ việc của ông T, Công ty A xử lý theo quy định của pháp luật như sau: Ban hành văn bản số 266/TB-NNLAC.17 ngày 18/9/2017 thông báo về việc giải quyết quyền và nghĩa vụ của nhân viên khi nghỉ việc; Ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 598/QĐ-NNLAC.17 ngày 17/11/2017; Làm việc với người lao động ký thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động; Hướng dẫn nhân viên các thủ tục để hưởng các chế độ bảo hiểm khi nghỉ việc (bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp). Đối với yêu cầu khởi kiện của ông T, Công ty A cho rằng: Công ty A thực hiện thủ tục giải quyết nghỉ việc và ban hành Quyết định chấm dứt HĐLĐ số 598/QĐ-NNLAC.17 trên cơ sở đơn xin nghỉ việc lập ngày 12/9/2017 của ông T; Đơn xin nghỉ việc do ông T tự lập và gửi Công ty A sau khi tự xem xét về nhu cầu bản thân; Tất cả các văn bản khác phát sinh sau khi ông T gửi đơn nghỉ việc cho công ty như Thông báo về việc giải quyết quyền và

nghĩa vụ của nhân viên khi nghỉ việc, Quyết định chấm dứt HĐLĐ, Thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ, Hướng dẫn thủ tục hưởng bảo hiểm thất nghiệp đều được gửi đến cho ông T và có chữ ký xác nhận của ông T; Ngoài ra theo nội dung đơn khởi kiện ông T gửi Tòa án nhân dân Quận 3 cũng đã thể hiện ông T tự ký vào đơn xin nghỉ việc và thể hiện ý chí tự nguyện, không bị ép buộc. Vì vậy, việc Công ty A ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 598/QĐ-NNLAC.17 ngày 17/11/2017 là đúng theo quy định pháp luật. Do đó, Công ty A yêu cầu Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông T.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 748/2018/LĐ-ST ngày 10/7/2018 của Tòa án nhân dân Quận 3 đã tuyên xử:

Căn cứ điểm a Khoản 1 Điều 32, điểm c Khoản 1 Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39, Điều 266, Điều 267, Khoản 1 Điều 273 Bộ Luật tố tụng Dân sự;

Căn cứ Khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động;

Căn cứ Luật phí và lệ phí số 97/2015/QH13 ngày 25/11/2015 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội;

Căn cứ Điều 26 Luật Thi hành án dân sự.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn – Ông T như sau:

1.1. Không chấp nhận yêu cầu của Ông T về việc yêu cầu Công ty A thu hồi Quyết định số 598/QĐ-NNLAC.17 ngày 17/11/2017 và nhận ông T lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết. .

1.2. Không chấp nhận yêu cầu của Ông T về việc buộc Công ty A trả tiền lương trong thời gian 06 tháng không làm việc và các thiệt hại khác là 88.695.000 đồng.

1.3. Không chấp nhận yêu cầu của Ông T về việc buộc Công ty A bồi thường 30 tháng tiền lương là 177.390.000 đồng.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên phần án phí, quyền kháng cáo và nghĩa vụ thi hành án của hai bên đương sự theo quy định của pháp luật.

Ngày 19/7/2018, nguyên đơn nộp đơn kháng cáo, với nội dung: Kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm số 469/2018/LĐ-ST ngày 14/5/2018 của Tòa án nhân dân Quận 3; yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn và yêu cầu Công ty A phải xin lỗi tại tòa

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo trình bày: Nguyên đơn cho rằng bản án sơ thẩm không thỏa đáng, có nhiều điểm chưa phù hợp, việc xem xét hợp đồng lao động không toàn diện, phần chấp nhận phần không, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn: Yêu cầu Công ty A thu hồi Quyết định chấm dứt HĐLĐ số 598/QĐ-NNLAC.17 ngày 17/11/2017, nhận ông trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và buộc Công ty A đền bù thiệt hại cho ông trong thời gian không được làm việc 08 tháng, cộng với các

thiệt hại khác là: 15 tháng lương x (lương 5.313.000+phụ cấp cơm 600.000) = 88.695.000 đồng. Hoặc Công ty A bồi thường cho ông 30 tháng lương x (lương 5.313.000+phụ cấp cơm 600.000) là 177.390.000 đồng. Nguyên đơn xin rút yêu cầu trong đơn kháng cáo về việc yêu cầu Công ty A xin lỗi ông tại tòa. Quá trình ông làm việc, Công ty không giải quyết nghỉ phép năm, không đảm bảo điều kiện phương tiện làm việc, cắt phương tiện liên lạc, đến khi tranh chấp, Công ty mới giải quyết phép năm. Nguyên đơn thừa nhận chữ ký trong hợp đồng lao động và chữ ký trong đơn xin nghỉ việc là chữ ký của ông nhưng cho rằng khi ông ký đơn xin nghỉ việc, do bị ép buộc nên đã ký chữ ký khác đi. Việc Công ty A căn cứ vào đơn xin nghỉ việc và hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là không đúng vì hai chữ ký ở hai văn bản này là khác nhau.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày: Nguyên đơn viết đơn xin nghỉ việc là hoàn toàn tự nguyện, Công ty không ép buộc ông T viết đơn xin nghỉ việc. Công ty giải quyết chấm dứt hợp đồng lao động với ông T căn cứ vào đơn xin của ông là đúng quy định của pháp luật. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm bác kháng cáo của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán; Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Sau khi phân tích những tình tiết liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật lao động Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] *Về hình thức:* Kháng cáo của nguyên đơn được làm trong thời hạn luật định phù hợp với quy định tại Điều 271; Điều 272; Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[2] *Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn:*

Ngày 19/01/2015, Công ty A tuyển dụng ông T với chức danh nhân viên hành chánh. Sau khi kết thúc thời gian thử việc, ngày 18/3/2015 Công ty A và ông T ký kết hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm từ 18/3/2015 đến 17/3/2016. Ngày 18/3/2016, Công ty A và ông T ký tiếp Hợp đồng lao động số 125/HĐLĐ.2016 có thời hạn 03 năm.

Ngày 15/11/2017, ông T có đơn xin nghỉ việc với lý do cá nhân.

Ngày 12/9/2017, Công ty A ban hành văn bản số 266/TB-NNLAC.17 thông báo về việc giải quyết quyền và nghĩa vụ của nhân viên khi nghỉ việc;

Ngày 17/11/2017, Công ty A ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 598/QĐ-NNLAC.17 căn cứ vào đơn xin nghỉ việc của ông T, chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 15/11/2017;

Ngày 30/11/2017, Công ty A làm việc với người lao động ký thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động; Hướng dẫn nhân viên các thủ tục để hưởng các chế độ bảo hiểm khi nghỉ việc (bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp) với nội dung chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 15/11/2017, ghi nhận trách nhiệm của các bên, giải quyết các khoản thanh toán phải trả theo quy định.

Với diễn biến sự việc như trên, việc ông T cho rằng mình bị ép buộc phải ký đơn xin nghỉ việc nên chữ ký trong đơn xin nghỉ việc khác với chữ ký trong hợp đồng lao động nhưng không có chứng cứ nào khác không thể hiện được việc ông T bị ép buộc phải xin nghỉ. Khoảng thời gian kể từ ngày làm đơn đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động là hơn 60 ngày, bản thân ông T cũng có quyền khiếu nại nếu bị ép buộc ký đơn. Ông T thừa nhận chữ ký trong đơn xin nghỉ việc là chữ ký của ông T. Việc Công ty A giải quyết chấm dứt Hợp đồng lao động xác định thời hạn với Ông T theo đơn xin nghỉ việc của ông là thuộc trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, phù hợp với quy định khoản 9 Điều 36, điểm d khoản 1 Điều 37 Bộ luật lao động năm 2012. Nghĩ nên không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn.

Do thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động ngày 30/11/2017 được thực hiện sau khi Công ty A có Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 598/QĐ-NNLAC.17 ngày 17/11/2017 nên việc Tòa án nhân dân Quận 3 căn cứ vào khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2012 về “*Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng*” là chưa chính xác, việc này không ảnh hưởng đến nội dung quyết định đã tuyên của Tòa án cấp sơ thẩm, do đó cần ghi nhận lại cho chính xác.

[3] *Về án phí lao động sơ thẩm*: Ông T được miễn nộp tiền án phí dân sự sơ thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

[4] *Về án phí lao động phúc thẩm*: Ông T được miễn nộp tiền án phí dân sự phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 39, điểm g khoản 1 Điều 40, khoản 1 Điều 273, khoản 1 Điều 308, Điều 313 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ khoản 9 Điều 36, điểm d khoản 1 Điều 37 của Bộ luật lao động;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 26 và khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án của Ủy ban thường vụ Quốc hội;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn Ông T. Giữ nguyên bản án sơ thẩm số 748/2018/LĐ-ST ngày 10 tháng 7 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Về án phí: Ông T được miễn nộp án phí sơ thẩm và án phí phúc thẩm.

3. Trường hợp bản án, quyết định 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, 7b, 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.

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

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 3;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 3;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Ngọc Tài