TÒA ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO TẠI ĐÀ NẴNG	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 01/2019/LĐ-PT
Ngày: 04/10/2019
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 CẤP CAO TẠI ĐÀ NẴNG

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông **Nguyễn Thanh Long**

Các Thẩm phán: Ông **Nguyễn Cường**

Ông **Đặng Kim Nhân**

- Thư ký phiên tòa: Bà **Dương Thị Tuyết Trinh**, Thư ký Tòa án nhân dân cấp cao Đà Nẵng.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng tham gia phiên tòa: Ông **Nguyễn Xuân Thanh** - Kiểm sát viên.

Ngày 04 tháng 10 năm 2019 tại trụ sở Tòa án nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng tiến hành xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 02/TBTL-TA ngày 08 tháng 8 năm 2019, về: "*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*". Do có kháng cáo của đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn đối với Bản án Lao động sơ thẩm số 01/2019/LĐ-ST ngày 07/6/2019 của Tòa án nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế. Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 1184/2019/QĐ-PT ngày 12 tháng 9 năm 2019 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà *A Marta*, sinh năm 1980, quốc tịch Bồ Đào Nha. Địa chỉ tạm trú: 44 đường D, phường X, thành phố H, tỉnh Thừa Thiên Huế. Vắng mặt

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Văn K, Luật sư của Văn phòng Luật sư K. Theo giấy ủy quyền ngày 12/3/2019.

- Bị đơn: Công ty Cổ phần Đầu tư và Phát triển giáo dục quốc tế U.

Người đại diện theo pháp luật: Bà Phạm Thị Thùy D1. Chức vụ: Giám đốc.

Địa chỉ trụ sở: Tầng 3, số 28 đường L, phường V, thành phố H, tỉnh Thừa Thiên Huế. Vắng mặt

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Hoàng Kiến A1. Theo giấy ủy quyền sổ 01/GUQ-U 2019 ngày 05/3/2019. Địa chỉ: số 08 đường Tr, phường X, thành phố H, tỉnh Thừa Thiên Huế. Có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, lời khai và các chứng cứ khác có trong vụ án thì phía nguyên đơn trình bày:

Ngày 15/9/2017 bà A Marta (gọi tắt là bà A) với Công ty Cổ phần Đầu tư và Phát triển giáo dục U (gọi tắt là Công ty U) có ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn một năm, từ ngày 15/9/2017 đến ngày 14/9/2018; chức vụ: Giáo viên tiếng anh toàn thời gian; địa điểm làm việc: Theo sự sắp xếp của người giám sát tại Trung tâm ngoại ngữ quốc tế AH và các trường, đối tác liên kết với trung tâm. Thời gian làm việc 5 ngày/tuần; tiền lương ròng 29.920.000 đồng.

Bà A cho rằng: Trong quá trình công tác, phía Công ty đã không thực hiện đúng chuyên ngành của bà như bố trí sai đối tượng mà bà phải giảng dạy. Việc này đã gây cho bà nhiều áp lực, dẫn đến bà bị chứng rối loạn lo âu, phải điều trị theo chỉ định của bác sĩ. Nhiều lần hai bên trao đổi với nhau nhưng không đi đến kết quả. Vì lí do sức khỏe yếu nên bà A không thể đứng lớp đối với các tiết học đã lên lịch trước tại trường V1 và không tham gia chương trình Public Schools do Trung tâm đề ra.

Đến ngày 16/10/2018 bà nhận được Quyết định số 66/2018/QĐTV-U của Công ty U về việc chấm dứt Hợp đồng lao động do bà đã vi phạm điểm 2 điều 6 Hợp đồng lao động ký ngày 15/9/2017.

Theo bà A, hai bên đã ký lại Hợp đồng mới số 50 ngày 26/8/2018 nhưng Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 66/2018/QĐTV-U, Công ty căn cứ vào Hợp đồng cũ đã ký ngày 15/9/2017 là không đúng. Nội dung trong Quyết định không nêu rõ lý do chấm dứt hợp đồng, không căn cứ vào điều 38 Bộ luật Lao động để giải quyết. Ngoài ra, Công ty U còn gửi Quyết định chấm dứt hợp đồng đối với bà A đến nhiều cơ quan ban ngành khác để đề nghị thu hồi Giấy phép lao động và Thẻ tạm trú của bà nhằm gây khó khăn cho bà.

Nay bà khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy Quyết định số 66/20Ỉ8/QĐTV-U ngày 15/10/2018 của Công ty U về đơn phương chấm dứt hợp đồng trái quy định của pháp luật. Đồng thời, bà yêu cầu Công ty U bồi thường:

+ 02 tháng tiền lương là 28.160.000 x 2 = 56.320.000đồng.

+ 07 tháng tiền lương làm việc còn lại theo hợp đồng là 28.160.000 X 7 = 197.120.000đồng.

+ 6.000.000 đồng chi phí tìm công việc mới và chi phí thực hiện thủ tục pháp lý để được tiếp tục ở Việt Nam. Tổng cộng là **259.440.000đồng.**

- *Phía bị đơn trình bày:* Công ty U xác nhận có ký hợp đồng lao động thời hạn 01 năm từ ngày 15/9/2017 đến ngày 14/9/2018 với bà A và ngày 11/6/2018 hai bên tiếp tục ký phụ lục hợp đồng ký để gia hạn hợp đồng từ ngày 15/9/2018 đến ngày 14/9/2019 với mức lương 28.160.000đồng/tháng và số giờ giảng dạy là 80 giờ/tháng. Quá trình làm việc Công ty trả lương đầy đủ cho bà A. Nhưng bà A nhiều lần không chấp hành sự phân công của giám sát để đến dạy tại Trung tâm và các

chương trình đào tạo tại trường tiểu học V1. Hơn nữa bà nhiều lần đi trễ giờ dạy, tìm cách từ chối dạy các lớp một cách thường xuyên và gấp rút, tự ý hủy giờ dạy dẫn đến khó khăn trong việc tìm giáo viên thay thế và sắp xếp lại lịch dạy, gây ảnh hưởng đến công tác giảng dạy chung, làm ảnh hưởng đến uy tín và chất lượng giảng dạy của công ty.

Mặc dù bà A có nhiều sai phạm như trên, theo quy định của Bộ luật Lao động là thuộc trường hợp sa thải, hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng để tạo cho bà A có cơ hội tiếp tục làm việc ở Việt Nam, nên Công ty đã cùng bà A trao đổi thống nhất chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 15/11/2018, chứ không phải đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động như phía nguyên đơn trình bày, cụ thể:

Vào ngày 16/10/2018 Công ty U đã ban hành Quyết định số 66/2018/ QĐTV-U với nội dung thông báo trước cho bà A 30 ngày sẽ chấm dứt hợp đồng lao động và sẽ có hiệu lực ngày 15/11/2018. Trong thời hạn báo trước bà A vẫn giảng dạy bình thường.

Đến ngày 15/11/2018, Công ty đã bàn bạc thống nhất với bà A, đã ký biên bản thanh lý hợp đồng lao động ngày 15/9/2017 và phụ lục hợp đồng có hiệu lực từ ngày 15/9/2018. Hai bên đã thống nhất thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ trong Hợp đồng lao động, Công ty cũng đã chi trả tiền lương và tiền phụ cấp đầy đủ cho bà A đến ngày 15/11/2018. Đồng thời thống nhất sau khi thực hiện xong nội dung biên bản thanh lý, các vấn đề trách nhiệm của hai bên theo hợp đồng lao động sẽ kết thúc và không còn liên quan gì nữa.

Về việc bà A cung cấp Hợp đồng lao động số 50/HĐLĐ-U 2018 kí ngày 26/8/2018 để khởi kiện là không đúng. Vì để giảm thiểu chi phí cho công ty và hợp thức hóa tài liệu nên Công ty có thỏa thuận ký hợp đồng số 50/HĐLĐ-U 2018 với mức lương thấp hơn, chỉ là 11 .000.000 đồng/tháng. Trên thực tế quan hệ lao động giữa Công ty với bà A là thực hiện theo hợp đồng lao động ngày 15/9/2017 và phụ lục gia hạn hợp đồng ký ngày 11/6/2018, nên hợp đồng lao động số 50/HDLD-U 2018 ký ngày 26/8/2018 không có giá trị thực hiện

Nay bà A khởi kiện thì Công ty U không đồng ý. Công ty có thiện chí nếu bà A muốn trở lại làm việc thì Công ty sẽ nhận lại bà về làm việc và hỗ trợ cho bà một số tiền nhất định.

Quá trình hòa giải, phía bà A thống nhất rút lại yêu cầu bồi thường 07 tháng tiền lương làm việc còn lại theo hợp đồng là 197.120.000 đồng và 6.000.000 đồng chi phí tìm công việc mới và chi phí thực hiện thủ tục pháp lý để được tiếp tục ở Việt Nam, tổng cộng: 203.120.000đồng. Chỉ còn yêu cầu Tòa án hủy Quyết định số 66/2018/QĐTV-U ngày 15/10/2018 của Công ty U về đơn phương chấm dứt hợp đồng trái quy định của pháp luật. Đồng thời yêu cầu bồi thường 02 tháng lương là 56.320.000đồng. Nhưng tại phiên tòa hôm nay đại diện cho nguyên đơn vẫn yêu cầu công ty U bồi thường cả 3 khoản là 259.440.000 đồng.

Với các nội dung trên,

Tại Bản án Lao động sơ thẩm số 01/2019/LĐ- ST, ngày 07/6/2019 của TAND tỉnh Thừa Thiên Huế đã quyết định:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 32, Điều 37, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng Dân sự;

Áp dụng khoản 3, khoản 10 Điều 36; điểm a khoản 1, điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động;

Căn cứ Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 quy định về án phí, lệ phí Tòa án;

Xử:

Bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà A Marta, yêu cầu Tòa án hủy Quyết định số 66/2018/QĐTV-U ngày 15/10/2018 về việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty U và yêu cầu bồi thường toàn bộ số tiền lương và chi phí là 259.440.000đồng.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của đương sự.

Trong thời hạn luật định,

Ngày 20/6/2019, Tòa án nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế nhận được đơn kháng cáo, đơn ghi ngày 19/6/2019 của người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn, bà A Marta là ông Nguyễn Văn Kỷ kháng cáo yêu cầu cấp phúc thẩm xem xét lại toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm, để đảm bảo quyền lợi hợp pháp cho nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các chứng cứ tài liệu đã được thẩm tra tại phiên tòa phúc thẩm, căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, trên cơ sở xem xét đầy đủ, toàn diện tài liệu, chứng cứ, ý kiến của Kiểm sát viên. Hội đồng xét xử nhận định:

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện của nguyên đơn cho rằng: Do Công ty U đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với bà A Marta (sau đấy viết tắt là bà A) trái pháp luật nên bà A yêu cầu hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng số 66/2018/QĐTV- U ngày 15/10/2018 của Công ty U và bồi thường thiệt hại số tiền là 259.440.000 đồng.

Thì thấy:

[1]. Tại Hợp đồng lao động ngày 15/9/2017 và Phụ lục gia hạn Hợp đồng ngày 11/6/2018 các bên đã thỏa thuận tại khoản 2 Điều 6 Hợp đồng lao động và Điều 3 phụ lục gia hạn Hợp đồng nêu: *"Nếu một trong hai bên muốn chấm dứt hợp đồng này, bên muốn chấm dứt phải báo trước cho bên kia bằng văn bản ít nhất trước 30 ngày"*.

Đồng thời, tại tiểu mục a điểm 2.2 khoản 2 điều 6 Hợp đồng lao động có thỏa thuận: *"Người sử dụng lao động có quyền chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong các trường hợp như: Người lao động không thực hiện trách nhiệm và nghĩa vụ được giao vì bất cứ lý do nào; Người lao động không tuân theo sự chỉ đạo*

từ người giám sát, ban lãnh đạo, các trưởng phòng ban hoặc không tuân theo quy định của Công ty... ”.

Trong đơn khởi kiện cũng như trong quá trình làm việc, bà A thừa nhận bà không lên lớp cho các tiết học đã lên lịch trước gồm 05 giờ (ngày 19/9 - 21/9); 04 giờ ngày 25/9 tại trường V1 và không tham gia chương trình Public Schools của Trung tâm trong khi đã có lịch phân công từ trước, nguyên nhân do bà bị tâm lý khi phải giảng dạy không đúng đối tượng. Tuy nhiên trong các hợp đồng lao động mà bà A đã ký kết không có quy định nào quy định riêng biệt đối tượng mà bà A giảng dạy, việc bà A không lên lớp là không đáp ứng được các yêu cầu công việc của Công ty U như đã thỏa thuận trong Hợp đồng lao động.

[2] Ngày 15/10/2018, Công ty U đã ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 66/2018/QĐTV-U và sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với bà A sau 30 ngày. Đến ngày 15/11/2018, bà A đã thống nhất với Công ty U để lập Biên bản thanh lý hợp đồng lao động ngày 15/9/2017 và phụ lục gia hạn hợp đồng từ ngày 15/9/2018 đến 14/9/2019; Đến ngày 19/11/2018, hai bên đã lập biên bản bàn giao và bà A cũng đã nhận đầy đủ tiền 10 giờ soạn giáo án, tiền lương tháng 10 và các khoản tiền cho đến ngày 15/11/2018. Đồng thời, thống nhất sau khi thực hiện xong nội dung Biên bản thanh lý hợp đồng, các vấn đề trách nhiệm của hai bên theo Hợp đồng lao động sẽ kết thúc.

Như vậy: các bên đương sự đã thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động theo khoản 3 và khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động. Do đó, ngày 15/10/2018 Công ty U đã ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 66/2018/QĐTV-U và Phụ lục gia hạn Hợp đồng từ ngày 15/9/2018 đến 14/9/2019 là có căn cứ, phù hợp quy định tại khoản 2 Điều 6 của Hợp đồng lao động, Điều 3 Phụ lục gia hạn Hợp đồng và điểm a khoản 1, điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động. Vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ.

[3]. Đối với Hợp đồng lao động số 50/HĐLĐ-U 2018 ngày 26/8/2018 xác định thời hạn một năm tính từ ngày 26/8/2018 đến ngày 26/8/2019 với mức lương 11.000.000 đồng/tháng là không phù hợp với thực tế mà hai bên đã thực hiện và thỏa thuận lại thời gian khi chưa hết hạn Hợp đồng. Hơn nữa, bà A không có bản gốc Hợp đồng số 50/HĐLĐ-U 2018 đẻ cung cấp tại phiên tòa; Đại diện của nguyên đơn và bị đơn đều xác định Hợp đồng số 50/HĐLĐ-U 2018, thực tế không thực hiện đối với bà A và Công ty U. Nên Hợp đồng lao động số 50/HĐLĐ-U 2018 ký ngày 26/8/2018 không có giá trị thực hiện. Tòa án cấp sơ thẩm nhận định là có căn cứ.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn kháng cáo không có tình tiết gì mới, khác so với sơ thẩm. Nên Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo, cần giữ nguyên Bản án sơ thẩm.

[4]. Về án phí: Do kháng cáo của bà A Marta không được chấp nhận nên phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

[5] Tại phiên tòa, đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của bà A Marta, hủy án sơ thẩm để làm rõ một số vấn đề khác khi giải quyết đối với nguyên đơn. Đề nghị này không phù

hợp với nhận định của Hội đồng xét xử, nên không chấp nhận.

[6]. Các quyết định khác của Bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ Luật tố tụng dân sự năm 2015.

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn là bà A Marta. Giữ nguyên Bản án Lao động sơ thẩm số 01/2019/LĐ-ST ngày 07/6/2019 của Tòa án nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế.

Căn cứ vào khoản 1 Điều 32, Điều 37, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng Dân sự;

Áp dụng khoản 3, khoản 10 Điều 36; điểm a khoản 1, điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động;

Áp dụng Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về án phí và lệ phí Tòa án.

Xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà A Marta về việc yêu cầu Tòa án hủy Quyết định số 66/2018/QĐTV-U ngày 15/10/2018 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động của Công ty U và bồi thường toàn bộ số tiền lương và chi phí 259.440.000 đồng.

2. Về án phí lao động phúc thẩm: Bà A Marta không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

3. Các quyết định khác của Bản án lao động sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

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

Nơi nhận:
- TANDTC;
- VKSNDCC tại Đà Nẵng;
- TAND tỉnh Thừa Thiên Huế;
- VKSND tỉnh Thừa Thiên Huế;
- Cục THA dân sự tỉnh Thừa Thiên Huế;
- Các đương sự;
- Lưu: HSVA, lưu trữ.

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

(Đã ký)

Nguyễn Thanh Long