TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Bản án số: 1074/2017/LĐ-PT Ngày: 30/11/2017 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 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thanh Mai

Các Thẩm phán: Bà Võ Thị Sang

Ông Nguyễn Tiến Dũng

- Thư ký phiên tòa: Bà Đỗ Ngọc Phương Thảo – Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Ông Trần Hồng Long – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 22, 29 và 30 tháng 11 năm 2017 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 71/2017/TLPT-LĐ ngày 19 tháng 10 năm 2017 về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 34/2017/LĐ-ST ngày 14 tháng 9 năm 2017 của Tòa án nhân dân quận P, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2516/2017/QĐ-PT ngày 01 tháng 11 năm 2017 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Ông Bùi Đoàn Ngọc T, sinh năm 1984.
Địa chỉ: Số 27/21 đường U, phường A, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn*: Công ty TNHH Dịch vụ L.
Địa chỉ trụ sở: 110/42B đường H, phường I, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh.
Địa chỉ văn phòng: Lầu 6, số 854 đường S, Phường U, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.
Người đại diện theo pháp luật của bị đơn:
Bà Nguyễn Thị Khánh H, chức vụ: Giám đốc
Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn:
Bà Ngô Thị T2, sinh năm 1981.
Địa chỉ liên lạc: Lầu 6, số 854 đường S, Phường U, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Văn bản ủy quyền số 02/GUQ-ALG ngày 20/11/2017 của Công ty TNHH Dịch vụ L).

- *Người kháng cáo:* Ông Bùi Đoàn Ngọc T – Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 29/4/2017 và trong quá trình tố tụng, nguyên đơn ông Bùi Đoàn Ngọc T có bà Nguyễn Thị Mỹ Cđại diện theo ủy quyền trình bày:

Ông T có xin việc làm tại Công ty TNHH Dịch vụ L (gọi tắt Công ty). Công ty có ký hợp đồng thử việc với ông T. Sau khi hết thời gian thử việc, ngày 04/10/2015 ông T và Công ty có ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng, công việc là lập trình viên, địa điểm làm việc tại văn phòng Công ty. Mức lương ghi trong hợp đồng là 3.745.000 đồng/tháng. Mức lương thực tế Công ty trả cho ông là 20.000.000 đồng/tháng. Hợp đồng đầu tiên hết hạn, ông T và Công ty (do ông Trần Đức Rlà người đại diện theo pháp luật) tiếp tục ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng tính từ ngày 04/10/2016 và ngày hết hạn là 03/10/2017. Các điều khoản trong hợp đồng không thay đổi, mức lương, thời gian, địa điểm làm việc giống như hợp đồng lao động thứ nhất mà hai bên đã ký kết. Ông T đang làm việc, Công ty mời ông T đến văn phòng để bàn về việc trả lương tháng 3/2017. Do tính toán lương không phù hợp với ngày công làm việc nên hai bên xảy ra mâu thuẫn. Thực tế, ông T và Công ty có thỏa thuận bằng lời nói với nhau về việc trả lương tháng 3/2017. Công ty An Lạc Giao đồng ý thanh toán tiền lương của tháng 3/2017 cho ông T tương ứng với 19,5 ngày làm việc. Công ty không thực hiện đúng thỏa thuận và chỉ chuyển lương cho ông T với số tiền là 14.347.826 đồng tương ứng vời 16,5 ngày công.

Ngày 04/4/2017, Công ty có mời ông T đến lập biên bản và không cho ông T đến Công ty làm việc. Biên bản này do ông B lập, ông B cũng là thành viên Công ty nhưng không phải là người đại diện theo pháp luật của Công ty. Thời điểm này, người đại diện theo pháp luật của Công ty là ông R. Sau ngày lập biên bản, ông T nghỉ việc luôn. Thực tế, đến nay ông T vẫn chưa nhận quyết định xử lý kỷ luật hay quyết định cho thôi việc từ Công ty vì thẩm quyền ban hành quyết định cho thôi việc thuộc về Công ty. Ông có gửi bản photo đơn khởi kiện cho Công ty. Sau đó, Công ty có gửi thư đề nghị ông trở lại làm việc, đây là việc giải quyết tình huống đã xảy ra trước đó của Công ty. Ông có văn bản phản hồi không đồng ý trở lại làm việc.

Ông cho rằng Công ty có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, nên đã khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc Công ty phải trả cho ông các khoản tiền sau:

Tiền lương tháng 3/2017 còn thiếu là 2.609.174 đồng.

Bồi thường tiền lương: 06 tháng tương đương với số tiền là 120.000.000 đồng.

Thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc cho đến ngày Tòa án xét xử (tính từ tháng 4/2017 đến ngày 14/9/2017) với mức lương 20.000.000 đồng/tháng x 5,5 tháng = 110.000.000 đồng.

Chốt sổ bảo hiểm cho đến ngày Tòa án xét xử và trả lại sổ bảo hiểm cho ông T. Thanh toán số tiền trên một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Trong quá trình tố tụng, bị đơn - Công ty TNHH Dịch vụ L có bà Ngô Thị T2 đại diện theo ủy quyền trình bày:

Thời gian ký kết hợp đồng lao động đúng như phía ông T đã trình bày. Ngày 04/10/2016, Công ty và ông T ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng (tức từ ngày 04/10/2016 đến ngày 03/10/2017). Hợp đồng lao động này do ông Trần Đức R là người đại diện theo pháp luật của Công ty ký với ông T. Mức lương hai bên thỏa thuận trong hợp đồng là 3.745.000 đồng, thực tế ông T lãnh lương nhiều hơn số tiền thỏa thuận trong hợp đồng. Tiền lương mà ông T thực nhận hàng tháng là 20.000.000 đồng, số tiền này gồm nhiều khoản nhưng Công ty không có ghi cụ thể các khoản, đôi khi còn phụ thuộc vào dự án thực hiện cho khách hàng, có tháng Công ty chuyển trả cho ông T nhiều hơn số tiền 20.000.000 đồng. Trong quá trình làm việc, ông T có nhiều vi phạm về thời gian làm việc, gây ảnh hưởng đến kết quả làm việc của cả nhóm, không đảm bảo đúng tiến độ hoàn thành công việc và ảnh hưởng đến khách hàng nhưng Công ty chỉ nhắc nhở bằng lời nói không có lập biên bản vì mong muốn góp ý với ông T để công việc của Công ty hoàn thiện tốt. Ông T biết Công ty phụ thuộc vào người lao động nên càng tỏ ra không hợp tác trong nhóm làm việc. Ông T tự ý xóa bỏ toàn bộ dữ liệu của Công ty, thực tế Công ty bị thiệt hại trong dự án mà ông T đang tham gia. Hành vi của ông T đủ cơ sở để xử lý kỷ luật lao động nhưng Công ty vẫn mong muốn ông T hợp tác cùng Công ty để hoàn thành dự án. Ngày 12/4/2017, Công ty có nhận được đơn khởi kiện của ông T về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và yêu cầu bồi thường các khoản tiền lương.

Qua xác minh được biết, trong quá trình làm việc giữa ông T và nhóm làm việc có xảy ra mâu thuẫn làm ảnh hưởng đến tiến độ làm việc của cả nhóm, nên trưởng nhóm có làm việc với ông T, lập biên bản và cho ông T nghỉ việc. Công ty cũng đã giải quyết chuyện nội bộ với nhóm làm việc này. Ông B không phải là người đại diện theo pháp luật của Công ty nên không có thẩm quyền giải quyết sự việc này. Người đại diện theo pháp luật của Công ty cũng không có văn bản ủy quyền cho nhân viên khác được xử lý kỷ luật người lao động. Biên bản lập ngày 04/4/2017 đối với ông T không có giá trị pháp lý. Ông T có nghĩa vụ phải đến Công ty làm việc bình thường nhưng ông T đã tự ý nghỉ việc và không thông báo cho Công ty biết là vi phạm. Sau khi Công ty nhận được đơn khởi kiện ngày 12/4/2017 của ông T, Công ty mới biết ông T tự nghỉ việc mà chưa có một thông báo nào từ phía ông T. Công ty có gửi thư yêu cầu ông T đến làm việc nhưng ông T có thư phản hồi ngày 25/4/2017 không đồng ý trở lại Công ty làm việc. Thực tế, ông T không đến Công ty làm việc từ tháng 4/2017 nhưng Công ty không có lập biên bản xử lý kỷ luật đối với ông T và không ban hành

quyết định cho thôi việc đối với ông T. Công ty vẫn trả lương tháng 4/2017 theo mức lương trong hợp đồng lao động vì ông T không có ngày công làm việc thực tế nên không được các khoản tiền khác từ dự án. Tháng 5/2017, Công ty không trả lương cho ông T vì ông T có văn bản gửi cho Công ty là không đồng ý trở lại làm việc. Công ty chưa có văn bản báo giảm lao động cho cơ quan chức năng và hiện vẫn trích nộp bảo hiểm cho ông T đến tháng 6/2017. Không có căn cứ cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.

Nay, ông T khởi kiện yêu cầu Công ty phải bồi thường tiền lương, Công ty không đồng ý. Công ty đồng ý trả cho ông T tiền lương tháng 3/2017 còn thiếu, chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông T đến tháng 9/2017 và trả lại sổ bảo hiểm xã hội.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân quận P phát biểu quan điểm:

Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và căn cứ hợp đồng lao động, xác định quan hệ tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao đồng đúng quy định. Bị đơn có trụ sở tại quận P nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận P.

Về thời gian chuẩn bị xét xử, xác định đúng tư cách người tham gia tố tụng, thu thập chứng cứ đúng quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa sở thẩm, Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký chấp hành đầy đủ và đúng các quy định của pháp luật tố tụng dân sự, các đương sự thực hiện đầy đủ các quyền và nghĩa vụ của mình.

Về nội dung vụ án : Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Công ty thanh toán tiền lương tháng 3/2017 còn thiếu là 2.609.174 đồng; Bồi thường 06 tháng tiền lương là 120.000.000 đồng; Thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc tính từ tháng 4/2017 đến ngày Tòa án xét xử là 5,5 tháng với mức lương 20.000.000 đồng/tháng x 5,5 tháng = 110.000.000 đồng; Trả sổ và chốt sổ bảo hiểm xã hội đến ngày Tòa án xét xử. Căn cứ đơn khởi kiện, hợp đồng lao động, lời trình bày của hai bên, chứng cứ thu thập được, thể hiện Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T. Nên yêu cầu của ông T về bồi thường tiền lương và trả lương những ngày ông T không làm việc là không có cơ sở. Căn cứ Điều 38, Điều 41, điều 43 Bộ luật lao động đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận những yêu cầu này của nguyên đơn. Riêng đối với tiền lương tháng 3/2017 còn thiếu, nay Công ty đồng ý trả cho ông T và Công ty chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông T đến tháng 9/2017 đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận những yêu cầu này.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 34/2017/LĐ-ST ngày 14 tháng 9 năm 2017 của Tòa án nhân dân quận P, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo đã quyết định:

Căn cứ vào:

- Khoản 1 Điều 32; điểm b khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; khoản 1 Điều 147; khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự ;

- Điều 38, Điều 41, Điều 43, Điều 47, Điều 90 của Bộ Luật lao động;

- Điều 21 của Luật bảo hiểm xã hội;

- Điều 12 Nghị quyết số 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 một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn - ông Bùi Đoàn Ngọc T, cụ thể gồm các khoản tiền như sau:

Bồi thường tiền lương: 06 tháng tương đương với số tiền là 120.000.000 đồng (Một trăm hai mươi triệu đồng).

Thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc tính từ tháng 4/2017 đến ngày 14/9/2017 với mức lương 20.000.000 đồng/tháng x 5,5 tháng = 110.000.000 đồng (Một trăm mười triệu đồng)

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn - ông Bùi Đoàn Ngọc T về việc thanh toán tiền lương tháng 3/2017 còn thiếu; Chốt sổ và trả sổ bảo hiểm xã hội.

Buộc Công ty TNHH Dịch vụ L trả cho ông Bùi Đoàn Ngọc T tiền lương tháng 3/2017 còn thiếu là 2.609.174 đồng. Thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Công ty TNHH Dịch vụ L chốt sổ bảo hiểm xã hội đến tháng 9/2017 và bàn giao lại sổ bảo hiểm xã hội cho ông T ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Thi hành tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

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

Ngày 29/9/2017, nguyên đơn – ông Bùi Đoàn Ngọc T nộp đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm, ông cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm đã vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng khi tại phiên tòa Hội đồng xét xử không xem xét đến đoạn ghi âm, bản dịch đoạn ghi âm cho việc Công ty còn nợ lương tháng 3/2017 của ông. Ngoài ra, tại phiên tòa, Hội đồng xét xử cũng không chấp thuận việc yêu cầu giám định chữ ký của người đại diện theo pháp luật của Công ty – ông Trần Đức Trà. Về mặt nội dung, Tòa án cấp sơ thẩm đã không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông về khoản tiền bồi thường tinh thần, tiền những ngày ông không được làm việc và chấp nhận yêu cầu của ông về tiền BHXH, BHYT đối với những ngày ông không được làm việc, bàn giao sổ bảo hiểm. Việc Hội đồng xét xử không chấp nhận và chấp nhận một phần yêu cầu của ông là mâu thuẫn, bất hợp lý.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

- Nguyên đơn – ông Bùi Đoàn Ngọc T giữ nguyên yêu cầu kháng cáo một phần bản án sơ thẩm về việc buộc Công ty TNHH Dịch vụ L bồi thường cho ông do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, cụ thể:

Bồi thường cho ông tiền lương 06 tháng tương đương với số tiền là 120.000.000 đồng (Một trăm hai mươi triệu đồng).

Thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc tính từ tháng 4/2017 đến ngày 14/9/2017 theo mức lương 20.000.000 đồng/tháng x 5,5 tháng = 110.000.000 đồng (Một trăm mười triệu đồng).

- Bị đơn - Công ty TNHH Dịch vụ L trình bày không kháng cáo đối với bản án sơ thẩm, Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông T, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của ông T về việc buộc Công ty phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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

Từ khi thụ lý vụ án đến khi xét xử cũng như tại phiên tòa, Thẩm phán chủ tọa, Hội đồng xét xử tuân thủ pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án theo đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Người tham gia tố tụng chấp hành đúng quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Về nội dung kháng cáo:

Nguyên đơn - ông Bùi Đoàn Ngọc T kháng cáo một phần bản án sơ thẩm về việc buộc Công ty TNHH Dịch vụ L bồi thường cho ông do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và tổn thất tinh thần là 06 tháng tiền lương; Trả tiền lương những ngày ông T không được làm việc tính từ tháng 4/2017 đến ngày Tòa án xét xử.

Căn cứ Hợp đồng lao động số ALG/HĐLĐ – 11/2016 ngày 04/10/2016 có cơ sở xác định ông Bùi Đoàn Ngọc T và Công ty TNHH Dịch vụ L có xác lập quan hệ lao động. Ông T căn cứ biên bản do ông Nguyễn Thiên B lập ngày 04/4/2017 có nội dung không cho ông T vào Công ty làm việc cho rằng Công ty TNHH Dịch vụ L đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông. Căn cứ Giấy chứng nhận thay đổi kinh doanh lần thứ 4 của Công ty TNHH Dịch vụ L thể hiện người đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH Dịch vụ L là ông Trần Đức Trà. Giấy chứng nhận thay đổi kinh doanh lần thứ 5 thể hiện người đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH Dịch vụ L là bà Nguyễn Thị Khánh Hà. Như vậy, biên bản ngày 04/4/2017 không được ký bởi người đại diện theo pháp luật của Công ty. Ngày 21/4/2017, Công ty có Công văn số 10/2017/CV – NS đề nghị ông T quay trở lại làm việc và từ ngày 04/4/2017 đến nay Công ty không có Quyết định xử lý kỷ luật hay Quyết định cho thôi việc đối với ông T. Không có căn cứ cho rằng Công ty TNHH Dịch vụ

L đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông T. Căn cứ các Điều 38, 41, 43 Bộ luật lao động năm 2012 không có cơ sở chấp nhận các yêu cầu của ông T. Tuy nhiên, trong khoảng thời gian từ ngày 04/4/2017 đến ngày 25/4/2017, ông T không đi làm là do lỗi của Công ty, trực tiếp là ông Bngười quản lý của ông T. Do đó, Công ty phải trả lương những ngày ông T không được làm việc theo mức lương thực tế ông T không được nhận.

Từ những nhận định trên, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của ông T sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 34/2017/LĐ–ST ngày 14/9/2017 của Tòa án nhân dân quận P theo phân tích trên.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

Căn cứ giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp Công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên mã số doanh nghiệp 0310208632 do Sở Kế hoạch Đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh chứng nhận, đăng ký lần đầu ngày 17/8/2010, thể hiện người đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH Dịch vụ L là ông Nguyễn Thiên B.

Ngày 03/8/2015, người sử dụng lao động là ông Nguyễn Thiên B - Giám đốc Công ty TNHH Dịch vụ L và người lao động – ông Bùi Đoàn Ngọc T xác lập Hợp đồng thử việc số ALG/HĐTV sô 08 – 15 với nội dung thể hiện: Thời hạn ông T thử việc là hai tháng, công việc phải làm là lập trình viên, mức tiền công chính thức là 17.850.000 đồng.

Ngày 04/10/2015, ông Nguyễn Thiên B - Giám đốc Công ty TNHH Dịch vụ L xác lập với ông Bùi Đoàn Ngọc T Hợp đồng lao động số ALG/HĐLĐ – 041015, nội dung thể hiện: Hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng (từ 04/10/2015 đến 04/10/2016), chức vụ chuyên môn lập trình viên, mức lương chính 3.317.000 đồng/tháng, phụ cấp 14.533.000 đồng. Ngoài ra, hai bên còn thỏa thuận các điều khoản khác về thời giờ làm việc, quyền và nghĩa vụ của các bên.

Ngày 13/9/2016, Công ty TNHH Dịch vụ L đăng ký thay đổi lần thứ 4, nội dung thể hiện người đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH Dịch vụ L là ông Trần Đức R.

Ngày 04/10/2016, ông Trần Đức R– Giám đốc Công ty TNHH Dịch vụ L xác lập với ông Bùi Đoàn Ngọc T Hợp đồng lao động số ALG/HĐLĐ – 11/2016, nội dung thể hiện: Hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng (từ 04/10/2016 đến hết ngày 03/10/2017), chức vụ chuyên môn lập trình viên, mức lương chính 3.745.000 đồng/tháng, phụ cấp sẽ được trao đổi trong quá trình làm việc. Ngoài ra hai bên còn thỏa thuận các điều khoản khác về thời giờ làm việc, quyền và nghĩa vụ của các bên.

Như vậy, tại thời điểm ngày 04/10/2016, người sử dụng lao động của Công ty Dịch vụ L là ông Trần Đức R không phải ông Nguyễn Thiên B. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động xác lập giữa hai bên, ngày 04/4/2017 ông Nguyễn Thiên B – đại diện Công ty TNHH Dịch vụ L lập biên bản với nội dung: Vào ngày làm việc cuối cùng của anh Bùi Đoàn Ngọc T 10/04/2017, hôm nay ngày 04/4/2017 căn cứ vào tình hình công việc, Công ty TNHH Dịch vụ L với đại diện anh Nguyễn Thiên B không cho phép anh Bùi Đoàn Ngọc T đến làm việc tại Công ty. Từ ngày 04/4/2017 đến ngày 10/4/2017, Công ty vẫn trả lương đầy đủ.

Ông Bùi Đoàn Ngọc T cho rằng Công ty TNHH Dịch vụ L thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông từ ngày 10/4/2017 không rõ lý do là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012. Ông T khởi kiện Công ty tại Tòa án, yêu cầu Công ty phải bồi thường cho ông các khoản tiền sau:

1/ Trả tiền lương tháng 3/2017 còn thiếu là 2.609.174 đồng.

2/ Bồi thường tiền lương : 06 tháng tương đương với số tiền là 120.000.000 đồng.

3/ Trả tiền lương những ngày không được làm việc cho đến ngày Tòa án xét xử (tính từ tháng 4/2017 đến ngày 14/9/2017) với mức lương 20.000.000 đồng/tháng x 5,5 tháng = 110.000.000 đồng.

4/ Chốt sổ bảo hiểm cho đến ngày Tòa án xét xử và trả lại sổ bảo hiểm cho ông T.

Bị đơn – Công ty TNHH Dịch vụ L thừa nhận đã ký hợp đồng lao động với ông T như đã nêu trên, mức lương thỏa thuận 3.745.000 đồng/tháng, tiền lương ông T thực nhận là 20.000.000 đồng/tháng. Do ông T vi phạm thời giờ làm việc ảnh hưởng đến kết quả của cả nhóm, không đảm bảo tiến độ hoàn thành công việc, ảnh hưởng đến khách hàng nên Công ty chỉ nhắc nhở ông bằng lời nói.

Ngày 12/4/2017, Công ty nhận được đơn khởi kiện của ông T cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và yêu cầu Công ty bồi thường cho ông các khoản tiền lương. Qua xác minh, Công ty được biết trong quá trình làm việc giữa ông T và nhóm làm việc có xảy ra mâu thuẫn làm ảnh hưởng đến tiến độ làm việc của cả nhóm, nên trưởng nhóm có làm việc với ông T, lập biên bản và cho ông T nghỉ việc. Ông Bkhông phải là người đại diện theo pháp luật của Công ty, không có thẩm quyền cho ông T nghỉ việc. Biên bản lập ngày 04/4/2017 không có giá trị pháp lý nên ông T phải có nghĩa vụ đến Công ty làm việc nhưng ông T đã tự ý nghỉ việc. Sau khi Công ty nhận được đơn khởi kiện ngày 12/4/2017 của ông T, Công ty mới biết ông T tự nghỉ việc mà chưa có một thông báo nào từ phía ông T. Công ty có gửi thư yêu cầu ông T đến làm việc nhưng ông T có thư phản hồi ngày 25/4/2017 không đồng ý trở lại làm việc. Công ty vẫn trả lương cho ông T đến hết tháng 4/2017, trích nộp bảo hiểm cho ông T đến tháng 6 năm 2017. Công ty TNHH Dịch vụ L không

đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T nên Công ty không đồng ý bồi thường theo yêu cầu của ông T. Công ty chỉ đồng ý trả cho ông T tiền lương tháng 3 còn thiếu chốt sổ bảo hiểm cho ông T đến tháng 9 năm 2017 và trả lại sổ bảo hiểm xã hội.

Xét yêu cầu kháng cáo của ông Bùi Đoàn Ngọc T đối với một phần bản án sơ thẩm về việc buộc Công ty TNHH Dịch vụ L phải bồi thường cho ông do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, Hội đồng xét xử xét thấy:

Người sử dụng lao động xác lập hợp đồng lao động với ông T là ông Trần Đức Trà. Ông Trà là người đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH Dịch vụ L.

Tại điểm a khoản 1 Điều 6 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: Người sử dụng lao động có quyền tuyển dụng, bố trí, điều hành lao động theo yêu cầu sản xuất kinh doanh, khen thưởng và xử lý kỷ luật lao động.

Ông T cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông nhưng ông không xuất trình được tài liệu chứng cứ là Thông báo hoặc Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động do ông Trần Đức Rký.

Đối với biên bản do ông Nguyễn Thiên B lập vào ngày 04/4/2017, nội dung xác định ngày làm việc cuối cùng của ông T 10/4/2017. Từ ngày 04/4/2017, không cho phép ông T vào làm việc tại Công ty. Biên bản này do trưởng nhóm lập, ông T cũng thừa nhận biên bản này không phải người đại diện theo pháp luật của Công ty lập, ông cũng không cung cấp được tài liệu chứng cứ để chứng minh người sử dụng lao động ủy quyền cho ông Nguyễn Thiên B lập biên bản này. Đối với chứng cứ này không đủ cơ sở pháp lý xác định Công ty TNHH Dịch vụ L đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông T. Trong trường hợp này, lẽ ra ông T thực hiện quyền khiếu nại của mình đến người sử dụng lao động yêu cầu bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của ông trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động xác lập giữa hai bên. Tuy nhiên, ông T không đến Công ty làm việc và không khiếu nại. Khi biết được sự việc, ngày 21/4/2017, ông Trần Đức R- người đại diện theo pháp luật của Công ty đã có Công văn số 10 ngày 21/4/2017 đề nghị ông T phải trở lại Công ty tiếp tục làm việc chậm nhất là ngày 27/4/2017. Ngày 25/4/2017, ông T có email trả lời không muốn tiếp tục làm việc với Công ty TNHH Dịch vụ L.

Thực tế cho đến nay, Công ty TNHH Dịch vụ L không có xử lý kỷ luật lao động đối với ông T. Công ty cũng chưa ban hành Thông báo hay Quyết định cho ông T nghỉ việc. Ông Tuấn cũng không xuất trình được tài liệu, chứng cứ chứng minh ông có đến Công ty làm việc nhưng Công ty không cho ông vào làm việc. Công ty TNHH Dịch vụ L vẫn trả lương tháng 4 năm 2017 cho ông T theo lương hợp đồng lao động vì cho rằng ông T không có vào Công ty làm việc nên không trả lương thực tế cho ông. Công ty đã trích nộp bảo hiểm xã hội cho ông đến tháng 6/2017.

Từ nhận định trên, xét thấy không có cơ sở xác định Công ty TNHH Dịch vụ L đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông T. việc ông T yêu cầu Công ty TNHH Dịch vụ L phải bồi thường cho ông do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với 06 tháng tiền lương bằng 120.000.000 đồng (Một trăm hai mươi triệu đồng) và thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc tính từ tháng 4/2017 đến ngày 14/9/2017 theo mức lương 20.000.000 đồng/tháng x 5,5 tháng = 110.000.000 đồng (Một trăm mười triệu đồng) không có cơ sở chấp nhận. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông T về việc buộc Công ty TNHH Dịch vụ L bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là có căn cứ. Tuy nhiên, từ ngày 04/4/2017 đến ngày 27/4/2017, ông T bị ông Nguyễn Thiên B lập biên bản không cho ông vào làm việc, ông T không tự ý bỏ việc, lỗi này do sự quản lý của Công ty. Hội đồng xét xử xét thấy cần chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của ông T sửa một phần bản án sơ thẩm buộc Công ty phải trả lương thực tế cho ông T từ ngày 01/4/2017 đến ngày 27/4/2017 theo đề nghị của Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh là có căn cứ. Tiền lương tháng 4 của ông T được tính như sau:

Hai bên đều thừa nhận lương thực tế của ông T là 20.000.000 đồng/tháng.

Căn cứ hợp đồng lao động, tính từ ngày 01/4/2017 đến ngày 27/04/2017 (sau khi trừ các ngày thứ bảy chủ nhật trong tháng) thì số ngày lẽ ra ông T được làm việc là 19 ngày.

Lương thực tế của ông T:

[(20.000.000 đồng/tháng: 22 ngày) x 19] = 17.272.727 đồng.

Trong tháng 4/2017, sau khi khấu trừ lương đóng bảo hiểm theo quy định nghĩa vụ của người lao động, Công ty TNHH Dịch vụ L đã trả lương cho ông T được 3.390.562 đồng. Như vậy, Công ty TNHH Dịch vụ L phải trả iếp cho ông T tiền lương tháng 4/2017 là:

(17.272.727 đồng - 3.390.562 đồng) = 13.609.438 đồng.

Đối với những phần Quyết định khác của bản án sơ thẩm các đương sự không kháng cáo, Viện Kiểm sát không kháng nghị đã phát sinh hiệu lực pháp luật.

Về án phí, do Tòa án cấp phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm, tiền án phí lao động sơ thẩm được tính lại như sau:

Công ty TNHH Dịch vụ L phải nộp án phí lao động sơ thẩm được tính đối với số tiền lương Công ty phải trả cho ông T tháng 3, tháng 4 năm 2017 là 2.609.174 đồng + 13.609.438 đồng = 16.218.612 đồng.

Án phí: 16.218.612 đồng x 3% = 486.558 đồng.

Án phí lao động phúc thẩm: Ông T thuộc trường hợp được miễn.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, khoản 2 Điều 148, Điều 293, khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Điều 38, Điều 41, Điều 43, Điều 47, Điều 90 của Bộ luật lao động;

- Điều 21 của Luật bảo hiểm xã hội;

- Điều 12 Nghị quyết số 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.

Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn - ông Bùi Đoàn Ngọc T. Sửa một phần bản án sơ thẩm.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn - ông Bùi Đoàn Ngọc T về việc buộc Công ty TNHH Dịch vụ L bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, cụ thể gồm các khoản tiền như sau:

Bồi thường tiền lương: 06 tháng tương đương với số tiền là 120.000.000 đồng (Một trăm hai mươi triệu đồng).

Thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc tính từ tháng 4/2017 đến ngày 14/9/2017 với mức lương 20.000.000 đồng/tháng x 5,5 tháng = 110.000.000 đồng (Một trăm mười triệu đồng).

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn - ông Bùi Đoàn Ngọc T:

2.1. Buộc Công ty TNHH Dịch vụ L trả cho ông Bùi Đoàn Ngọc T tiền lương tháng 3/2017 còn thiếu là 2.609.174 đồng (Hai triệu sáu trăm lẻ chín nghìn một trăm bảy mươi bốn đồng).

2.2. Buộc Công ty TNHH Dịch vụ L trả tiếp cho ông Bùi Đoàn Ngọc T tiền lương tháng 4 năm 2017 là 13.609.438 đồng (Mười ba triệu sáu trăm lẻ chín nghìn bốn trăm ba mươi tám đồng).

2.3. Công ty TNHH Dịch vụ L chốt sổ bảo hiểm xã hội đến tháng 9/2017 và bàn giao lại sổ bảo hiểm xã hội cho ông Bùi Đoàn Ngọc T.

Thi hành khi bản án có hiệu lực pháp luật, tại Cơ quan Thi hành án có thẩm quyền.

3.Về án phí:

3.1. Ông Bùi Đoàn Ngọc T thuộc trường hợp được miễn án phí theo quy định của pháp luật.

3.2. Công ty TNHH Dịch vụ L phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 486.558 đồng (Bốn trăm tám mươi sáu nghìn năm trăm năm mươi tám đồng).

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

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, 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.

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 P;
- Cục Thi hành án dân sự TP.HCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự quận P;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Nguyễn Thị Thanh Mai