

**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: 733/2018/LĐ-PT.

Ngày: 10/8/2018

Về việc: “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 Hồ Minh Cường

Các thẩm phán: Ông Đỗ Giang

Ông Nguyễn Ngọc Tài

Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: Ông Hoàng Minh Dự - 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 Huỳnh Thanh Hải - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 25 tháng 7 và 10 tháng 8 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 24/2018/LĐPT ngày 19 tháng 6 năm 2018 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 211/2018/LĐ-ST ngày 08/5/2018 của Tòa án nhân dân Quận 1 Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 2979/2018/QĐ-PT ngày 06 tháng 7 năm 2018 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 6172/2018/QĐ-PT ngày 25 tháng 7 năm 2018, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông V K Th, sinh năm 1957.

Địa chỉ: 257/46 đường P X L, Phường H, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông L D T (có mặt)

Địa chỉ: 451/1A đường B Đ, phường Q, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. (Giấy ủy quyền lập ngày 08/02/2017).

2. Bị đơn: Công ty TNHH V T VN.

Trụ sở: 104 đường Th Th, phường T L, quận Đ Đ, Thành phố H N.

Người đại diện theo pháp luật: Ông W – Tổng giám đốc

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Thị Huyền D (có mặt)

Địa chỉ: 1B Trương Quốc Dung, phường 8, quận Phú Nhuận, Thành phố Hồ Chí Minh. (Giấy ủy lập ngày 27/11/2017).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn: Ông Ng Th Ng – Luật sư thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt)

Người kháng cáo: Nguyên đơn ông V K Th.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- Nguyên đơn ông V K Th và đại diện tham gia tố tụng theo ủy quyền - ông L D T trình bày:

Ngày 20/3/2008 ông T ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn vào làm việc tại Chi nhánh Công ty V T V N tại Thành phố Hồ Chí Minh, công việc theo hợp đồng: Tài xế - lái xe phục vụ khách, địa điểm làm việc tại Văn phòng chi nhánh, mức lương II. 13.

Vừa qua, ông T có nhận được Bảng chấm công tháng 6 năm 2016 của Công ty V N, trong đó thể hiện ngày làm việc của ông là 10 ngày, ngày nghỉ phép là: 02 ngày, số ngày nghỉ không lương là: 14 ngày. Điều này thể hiện sự thiếu minh bạch và bất hợp lý của Công ty V N, làm ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông T.

Thực tế, trong tháng 6 năm 2016, ông vẫn đi làm đều, thể hiện qua bảng ghi chép ngày đi làm của ông T là: 26 ngày công, trong đó có 03 ngày phép năm. Điều này còn thể hiện cụ thể bằng những vé xe mà hàng ngày ông T đến Công ty đi làm, hiện những vé xe này ông T vẫn còn lưu giữ làm bằng chứng, bản thân ông là một người lao động làm công ăn lương tại Công ty, nhưng không biết vì một lý do gì đó, mà không ít lần phía Công ty đã gây trở ngại trong công việc của ông T và lần này là một hình thức cúp lương của người lao động. Ông T đã gửi văn bản tới lãnh đạo Chi nhánh Công ty, khiếu nại về việc không trả lương cho những ngày ông làm việc. Sau đó, ngày 05 tháng 7 năm 2016 ông T nhận được Thông báo về việc trả lời đơn khiếu nại cho ông, với nội dung: Căn cứ theo thông báo số 33/06-2016/CV-CNLV1 ngày 08 tháng 6 năm 2016.

Chính những điều này, đã làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Căn cứ theo hợp đồng lao động, công việc của ông T là tài xế lái xe. Nhưng thời gian gần đây, Công ty đã bố trí ông T làm công việc trông coi bãi xe. Thậm tệ hơn, Công ty luôn tìm mọi lý do vô cớ để ban hành các quyết định trái pháp luật để xử lý kỷ luật lao động đối với ông T. Vừa qua, ông T nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số: 282/11-2016/QĐ-BGD-HN ngày 07 tháng 11 năm 2016 của Công ty để chấm dứt Hợp đồng lao động với ông T kể từ ngày 16 tháng 11 năm 2016 với lý do: Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động. Ông T nhận thấy Công ty V N đã cố tình chèn ép người lao động, ban hành những quyết định trái pháp luật để hòng chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Đây là một chuỗi các hành vi cố ý làm trái quy định của pháp luật về lao động. Do đó, ông T yêu cầu:

Tuyên hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số: 282/11-2016/QĐ-BGD-HN ngày 07 tháng 11 năm 2016 của Công ty TNHH Vận tải hỗn hợp Việt-Nhật số 1;

Buộc Công ty V N phải nhận ông T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ký ngày 20 tháng 3 năm 2008;

Buộc Công ty V N phải bồi thường cho ông 02 tháng tiền lương, tương ứng số tiền 20.000.000 đồng;

Buộc Công ty V N phải thanh toán tiền lương cho những ngày ông đi làm mà chưa thanh toán, cũng như những ngày ông không được đi làm, tạm tính từ 02 tháng 06 năm 2016 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm, tạm tính là: 24 tháng x 10.000.000 đồng = 240.000.000 đồng.

- Bị đơn - Công ty V N có bà N T H D đại diện tham gia tố tụng theo ủy quyền trình bày:

Ông V K Th nguyên là lái xe tại Chi nhánh Công ty V N từ năm 2005 đến ngày 16/11/2016 theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ký ngày 20/3/2008, công việc phải làm là: Lái xe phục vụ khách và theo sự phân công bố trí của Công ty.

Vào ngày 02/6/2016 Phòng điều hành Chi nhánh Công ty đã có mời ông T để nhận lệnh đi đường do ông Tanaka - Phó trưởng Chi nhánh ký ngày 01/6/2016 về việc phân công ông V K Th sang trực lái xe tại bãi xe của Chi nhánh tại số 66 đường N V H từ 08 giờ -17 giờ hằng ngày, bắt đầu từ ngày 03/6/2016 cho đến khi có thông báo mới. Khi Phòng điều hành đưa Lệnh đi đường để phân công công việc thì ông T không đồng ý chấp hành việc phân công trên nhưng không đưa ra lý do chính đáng. Chi nhánh đã mời ông T họp với Phòng điều hành để tiến hành lập biên bản sự việc trên và gửi thông báo số 31/06-2016/CV-CNLV1 ngày 02/6/2016 yêu cầu ông T chấp hành sự phân công của Chi nhánh để tránh vi phạm nội quy lao động của Công ty nhưng ông T không đồng ý nhận thông báo và ký vào biên bản làm việc.

Tiếp những ngày sau đó ông T vẫn không đến bãi xe 66 đường N V H để làm việc như đã phân công, nên ngày 08/6/2016 Chi nhánh đã tiếp tục gửi thông báo lần 2 số 33/06-2016/CV-CNLV1 yêu cầu ông T chấp hành sự phân công và cũng có lưu ý cho ông T biết việc không chấp hành việc điều động hợp pháp của Chi nhánh là hành vi vi phạm nội quy lao động. Do ông T vẫn không chấp hành việc phân công công việc, nên những ngày sau đó Chi nhánh đã liên tiếp lập biên bản xác nhận ông T không có mặt tại nơi làm việc với sự chứng kiến của bảo vệ bãi xe tại 66 đường N V H và Ban chấp hành Công đoàn Chi nhánh để làm cơ sở xử lý vụ việc trên theo các quy định của pháp luật lao động hiện hành. Kể từ ngày 03/6/2016 đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động ông T đã không đến nơi làm việc tại bãi xe 66 đường N V H, phường Th, Quận H như đã được phân công.

Với những hành vi không đến nơi làm việc như đã nêu trên thì có thể coi như người lao động đã tự ý bỏ việc trên 05 ngày mà không có lý do chính đáng và không thường xuyên hoàn thành công việc đã được phân công theo hợp đồng lao động trong một thời gian dài nhưng vẫn không khắc phục, mặc dù được Chi nhánh ra văn bản nhắc nhở nhiều lần. Sau khi xem xét hành vi vi phạm nói trên đối chiếu với các quy định của Nội quy lao động và pháp luật lao động hiện hành, Tổng giám đốc Công ty đã ban hành Quyết định số 282/11-2016/QĐ-BGD-HN ngày 07/11/2016 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T với lý do “Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động” theo điểm a khoản 1, khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động 2012 (sau khi đã tiến hành thông báo cho ông T trước 45 ngày theo quy định tính từ ngày 24/9/2016) và giải quyết trợ cấp thôi việc cho ông T theo đúng quy định của pháp luật lao động. Sau khi nhận quyết định, ông T không có ý kiến gì và đã đến Chi nhánh Công ty nhận đủ trợ cấp thôi việc là 17.154.000 đồng vào ngày 30/11/2016.

Vì vậy việc Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông T là phù hợp và đúng với các quy định của Nội quy lao động doanh nghiệp và pháp luật hiện hành nên phía nguyên đơn yêu cầu Công ty phải hủy bỏ quyết định nói trên, bồi thường 20.000.000 đồng và nhận ông T làm việc là không có cơ sở và căn cứ pháp luật. Đối với yêu cầu Công ty phải bồi thường cho ông T tiền lương cho những ngày không được làm việc: Mặc dù đã được phân công hợp pháp và không trái với hợp đồng lao động nhưng kể từ ngày

03/6/2016 đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động ông T đã không đến nơi làm việc đã được phân công, nên Chi nhánh không có cơ sở để chấm công và trả lương cho ông T. Do đó, việc bên nguyên đơn yêu cầu buộc Công ty phải thanh toán lương cho những ngày không đi làm việc với số tiền 240.000.000 đồng là không có cơ sở và căn cứ pháp luật nên Công ty V N không chấp nhận.

Công ty đã thực hiện việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T phù hợp với quy định của Nội quy lao động và pháp luật lao động hiện hành, vì vậy yêu cầu Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 211/2018/LĐ-ST ngày 08 tháng 5 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận 1 đã tuyên xử:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn- ông V K Th yêu cầu bị đơn Công ty TNHH vận tải hỗn hợp Việt Nhật số 1 hủy bỏ Quyết định số 282/2016/QĐ-BGD-HN ngày 07/11/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động, nhận ông V K Th quay trở lại làm việc theo hợp đồng lao động Hợp đồng lao động không xác định thời hạn ký ngày 20 tháng 3 năm 2008, bồi thường 02 tháng tiền lương là 20.000.000 (hai mươi triệu) đồng, trả lương cho ông V K Th những ngày không được làm việc tính từ ngày 02/6/2016 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm là 240.000.000 (hai trăm bốn mươi triệu) đồng.

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

Ngày 15/5/2018 Nguyên đơn ông V K Th kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Ông L D T là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày: Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Cho rằng ông T là tài xế lái xe phục vụ khách nhưng công ty điều chuyển ông T về bãi xe để trực bãi là không đúng với công việc của ông theo Hợp đồng lao động đã ký với công ty. Quyết định điều chuyển không đúng thẩm quyền mà chỉ là lệnh đi đường, không thông báo cho Thanh biết trước 03 ngày, cũng như không thông báo thời hạn điều chuyển. Công ty không dựa trên tiêu chí gì để cho rằng ông T không hoàn thành nhiệm vụ để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông. Vì những lý do nêu trên, thấy rằng tòa án cấp sơ thẩm chưa thu thập và đánh giá chứng cứ đầy đủ, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm.

Ông T có mặt bổ sung ý kiến: Tôi không đến số 66 N V H quận H làm việc theo lệnh đi đường, nhưng có đến số 23 Tr N, quận H hàng ngày nhưng công ty không bố trí công việc.

Luật sư Ng bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho bị đơn trình bày: Công việc của ông T theo hợp đồng lao động đã ký với Công ty là lái xe phục vụ khách và theo sự phân công, bố trí của công ty. Do đó, khi công ty chưa có hợp đồng với khách thì tài xế nên mới tạm điều chuyển ông T đến bãi xe của Công ty tại số 66 N V H quận H, mức lương không có thay đổi, để trực khi cần thiết lái xe đến nơi các xe khác gặp trực hoặc gặp tai nạn để giải quyết thay xe. Công việc của ông T vẫn là lái xe, không làm bảo vệ hay công việc khác, nếu không lái xe thì ông T được nghỉ tại chỗ. Việc điều chuyển này là hợp pháp nhưng ông T không chấp hành, không đến làm việc tại bãi xe số 66 66 N V H quận H của công ty. Mặc dù được nhắc nhở và lập biên bản nhiều lần nhưng ông T vẫn không đến bãi xe số 66 66 N V H quận H của công ty làm việc. Công ty đã căn cứ vào

Điều 12 nội qui lao động của công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T và giải quyết mọi chế độ cho ông T đúng theo qui định của pháp luật. Đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn đồng ý với ý kiến của luật sư đã nêu trên. Đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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

Về tố tụng: Đơn kháng cáo nộp trong thời hạn luật định. Thẩm phán, Hội đồng xét xử và những người tham gia tố tụng đã tuân thủ đầy đủ các quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự.

Về nội dung: Căn cứ hợp đồng lao động ngày 20/3/2008 giữa ông T và Công ty V N thì hai bên xác lập quan hệ hợp đồng lao động không xác định thời hạn kể từ ngày 20/3/2008 tại địa điểm chi nhánh Công ty V N. Công việc phải làm là: Lái xe phục vụ khách và theo sự phân công bố trí của Công ty.

Căn cứ Lệnh đi đường ngày 02/6/2016 thì ông T được cử phải có mặt tại bãi xe số 66 66 N V H quận H của Công ty để trực, cũng làm công việc lái xe, khi có việc cần thì phòng điều hành sẽ điều động đi công tác. Thời hạn từ ngày 03/6/2016 cho đến khi có thông báo mới do ông N là người có thẩm quyền ký theo giấy ủy quyền số 225/GUQ ngày 01/3/2016 của Tổng giám đốc- người đại diện theo pháp luật.

Sau khi nhận lệnh đi đường ông T không chấp nhận sự điều động phân công, mặc dù chi nhánh Công ty nhiều lần lập biên bản về sự vắng mặt của ông T vào các ngày 03/6; 08/6; 20/6; 21/7/2016 và ông T được thông báo nhắc nhở tại Thông báo nhắc lần 1 số 31/06-2016/CV-CNLV1 ngày 02/6/2016 và thông báo lần 2 số 33/06-2016/CV-CNLV1 ngày 08/6/2016 có nội dung nhắc nhở ông T chấp hành sự phân công và nội qui lao động của Công ty nhưng ông T vẫn không đến nơi làm việc theo lệnh đi đường. Do đó ông T đã vi phạm Điều 12 Nội qui lao động của Công ty là tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc. Công ty đã thông báo cho ông T thời hạn 45 ngày trước khi chấm dứt hợp đồng lao động theo thông báo số 53/09-2016/TB-CNLV1 ngày 23/9/2016 và đã giải quyết chế độ thôi việc cho ông T theo qui định pháp luật.

Do đó, việc Công ty quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T là có cơ sở. Đề nghị, Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông T; giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên Toà, sau khi nghe các bên trình bày ý kiến, tranh luận tại phiên tòa, sau khi nghe Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu quan điểm, sau khi nghị án, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. Về tố tụng:

Đơn kháng cáo của nguyên đơn nộp trong hạn luật định nên được chấp nhận.

Việc Tòa án cấp sơ thẩm đưa Chi nhánh Công ty V N có đại diện theo ủy quyền là bà N T H D tham gia tố tụng với tư cách người làm chứng là không cần thiết, do Chi nhánh Công ty V N hoạt động theo sự ủy quyền của Công ty TNHH vận tải hỗn hợp Việt

Nhật số 1. Do đó, Tòa án cấp phúc thẩm không đưa Chi nhánh Công ty V N vào tham gia tố tụng với tư cách người làm chứng trong vụ án này.

[2] Về nội dung: Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn đề nghị hủy bản án sơ thẩm do Tòa án cấp sơ thẩm chưa thu thập chứng cứ và đánh giá chứng cứ đầy đủ làm ảnh hưởng đến quyền lợi của nguyên đơn:

Hội đồng xét xử xét thấy, Ông V K Th và Công ty TNHH vận tải hỗn hợp Việt Nhật số 1 (Công ty V N) xác lập quan hệ lao động theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ ngày 20 tháng 3 năm 2008 (thực tế ông T đã làm việc tại công ty từ 20/01/2005). Công việc của ông T là lái xe phục vụ khách, và theo sự phân công bố trí của công ty.

Ngày 02/6/2016 Chi nhánh Công ty V N điều động ông T đến làm việc tại bãi xe 66 đường N V H, phường Th Đ, Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh, Hội đồng xét xử xét thấy: Trong quan hệ lao động giữa hai bên thì ông T là người lao động, Công ty V N (thông qua Chi nhánh tại Thành phố Hồ Chí Minh được ủy quyền theo giấy ủy quyền số 225/03-2016/GUQ-TGD-HN ngày 01/3/2016) là người sử dụng lao động. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có quyền bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp; người lao động có nghĩa vụ chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động. Như vậy xác định được việc Chi nhánh Công ty V N điều động, phân công ông T đến trực tại bãi xe 66 đường N V H của Công ty cũng làm công việc lái xe, không làm công việc khác là phù hợp theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 6 Bộ luật Lao động; mục 5 Điều 1 hợp đồng lao động ngày 20/3/2008; điểm d khoản 1 Điều 8; điểm c khoản 3 Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung Bộ luật lao động. Ông T có trách nhiệm chấp hành sự phân công lao động theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 5 Bộ luật Lao động. Mặt khác, do nhu cầu sản xuất kinh doanh Công ty V N vẫn được quyền tạm thời chuyển ông T làm công việc khác so với hợp đồng lao động, nhưng không quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm theo quy định tại khoản 1 Điều 31 Bộ luật Lao động.

Xét trong nội dung của Lệnh đi đường ngày 02/6/2016 của Chi nhánh Công ty V N không có nội dung báo trước cho ông T 03 ngày việc phân công chỗ làm mới, không ghi rõ thời gian điều động, mức lương là không phù hợp với quy định tại khoản 2, 3 Điều 31 Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, ngay sau khi nhận Lệnh đi đường ông T đã tuyệt đối không chấp hành sự điều động, phân công của Chi nhánh Công ty nên Chi nhánh Công ty đã có Thông báo lần 1 số 31/06-2016/CV-CNLV1 ngày 02/6/2016 và Thông báo lần 2 số 33/06-2016/CV-CNLV1 ngày 08/6/2016 (sau 06 ngày kể từ ngày ban hành Lệnh đi đường) có nội dung nhắc nhở ông T chấp hành sự phân công và nội quy làm việc của Công ty nhưng ông T vẫn không chấp hành, không đến chỗ làm việc mới (bãi xe 66 đường N V H). Công ty cũng lập biên bản sự việc vào các ngày 03/6/2016, 09/6/2016, 20/6/2016, 21/7/2016 về việc ông T không đến làm việc tại số 66 N V H quận H là bãi xe của công ty nơi ông T được phân công đến làm việc trực lái xe. Do đó, ông T đã vi phạm Điều 12 Nội quy lao động của Công ty là tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc theo hướng dẫn tại Điều 12 Nghị Định 05/2015/NĐ-CP của Chính Phủ làm cơ sở để Công ty Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.

Do ông T không đến làm việc trực lái xe tại bãi xe của Công ty tại số 66 đường Ng

V H, Quận 2 từ ngày 02/6/2016, ông T đã vi phạm theo nội qui lao động của công ty nên ngày 23/9/2016 Công ty V N đã phát hành Thông báo số 53/09-2016/TB-CNLV1 có nội dung thông báo trước 45 ngày trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông T và lập biên bản giao cho ông T vào lúc 9 giờ ngày 24/9/2016 (ông T đã nhận nhưng không đồng ý ký vào biên bản) và gửi bưu điện chuyển phát nhanh ngày 24/9/2016 cho ông T; tại phiên tòa sơ thẩm, ông T cũng đã xác nhận đã nhận và biết Thông báo số 53/09-2016/TB-CNLV1 vào ngày 24/9/2016. Sau khi biết sự việc, ông T cũng không có ý kiến khiếu nại bằng văn bản đối với Chi nhánh. Ngày 07/11/2016 Công ty V N đã ban hành Quyết định số 282/2016/QĐ-BGD-HN về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với ông T kể từ ngày 16/11/2016. Như vậy tính từ ngày 24/9/2016 đến ngày 16/11/2016 là ngày Quyết định số 282/2016/QĐ-BGD-HN có hiệu lực thì thời gian báo trước về việc chấm dứt hợp đồng lao động là trước 45 ngày, nên Quyết định số 282/2016/QĐ-BGD-HN ngày 07/11/2016 của Công ty V N là đúng quy định theo điểm a khoản 1 và điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động.

Hội đồng xét xử xét thấy Ông T không chấp hành sự phân công, điều hành công việc của người sử dụng lao động nên việc Công ty V N ban hành Quyết định số 282/2016/QĐ-BGD-HN ngày 07/11/2016 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với ông T kể từ ngày 16/11/2016 là phù hợp nội qui lao động của Công ty và qui định pháp luật.

Hội đồng xét xử xét thấy tòa án cấp sơ thẩm chưa thu thập nội qui lao động của Công ty V N, cũng như giấy ủy quyền số 225/03-2016 ngày 01/3/2016 của Công ty V N cho ông Tanaka Nobuyuki, văn bản hủy bỏ giấy ủy quyền đối với ông Ng Tr Tr ngày 24/11/2017 của Công ty TNHH vận tải hỗn hợp Việt –Nhật số 1 là thiếu sót, vi phạm tố tụng. Tuy nhiên Tòa án cấp phúc thẩm đã khắc phục, các đương sự đã bổ sung đầy đủ, đảm bảo quyền lợi cho các đương sự, không làm ảnh hưởng thay đổi nội dung vụ án nên không cần thiết phải hủy bản án sơ thẩm theo đề nghị của nguyên đơn.

Từ những nhận định trên, đồng thời qua đề nghị của kiểm sát viên tham gia phiên tòa, Hội đồng xét xử xét thấy không có cơ sở chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn; giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[3]. Về án phí phúc thẩm ông T không phải chịu theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào:

Khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Khoản 1 Điều 32; điểm c khoản Điều 35; khoản 3 Điều 36; điểm b khoản 1 Điều 40; Điều 266; 271 và khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Điểm b khoản 2 Điều 5; điểm a khoản 1 Điều 6; khoản 1,2,3 Điều 31; điểm a khoản 1, điểm a khoản 2 Điều 38; khoản 1 Điều 48; Điều 200, Điều 202 Luật lao động năm 2012;

Điểm d khoản 1 Điều 8; điểm c khoản 3 Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung Bộ luật lao động.

Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án và Danh mục kèm theo;

Tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn; giữ nguyên bản án sơ thẩm.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn- ông V K Th yêu cầu bị đơn Công ty V T VN hủy bỏ Quyết định số 282/2016/QĐ-BGD-HN ngày 07/11/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động, nhận ông V K Th quay trở lại làm việc theo hợp đồng lao động Hợp đồng lao động không xác định thời hạn ký ngày 20 tháng 3 năm 2008, bồi thường 02 tháng tiền lương là 20.000.000 (hai mươi triệu) đồng, trả lương cho ông V K Th những ngày không được làm việc tính từ ngày 02/6/2016 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm là 240.000.000 (hai trăm bốn mươi triệu) đồng.

2. Về án phí:

Ông V K Th và Công ty V T VN không phải chịu án phí sơ thẩm theo quy định của pháp luật.

Ông T được miễn án phí phúc thẩm theo qui định pháp luật.

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Viện KSND Cấp cao tại TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Cấp cao tại TP.HCM;
- Viện KSND Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục THADS Quận 1;
- Tòa án nhân dân Quận 1;
- Viện KSND Quận 1;
- Các đương sự;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án.

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

Hồ Minh Cường