

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH LONG AN**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 03/2021/LĐ-PT
Ngày 28-10-2021
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 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 Lê Thị Kim Nga

Bà Đinh Thị Ngọc Yến

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Thanh Sang – 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 Thị Duyên - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 21 và 28 tháng 10 năm 2021 tại trụ sở Toà án nhân dân tỉnh Long An tiến hành xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 02/2021/TLPT-LĐ ngày 26 tháng 5 năm 2021 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 03/2021/LĐ-ST ngày 08 tháng 4 năm 2021 của Tòa án nhân dân huyện B bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 02/2021/QĐ-PT ngày 04 tháng 6 năm 2021, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Anh Đỗ Thế N, sinh năm 1993. Địa chỉ cư trú: Ấp 6, xã T, huyện B, tỉnh Long An.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông Nguyễn Thành T, sinh năm 1961. Địa chỉ cư trú: Số 37 tổ 15, ấp 8, xã L, huyện B, tỉnh Long An. (Văn bản ủy quyền ngày 15/10/2020) (Có mặt).

Người bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nguyễn Văn H là Luật sư của Văn phòng Luật sư Tân An thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Long An. (Có mặt).

- *Bị đơn:* Công ty TNHH Sản xuất – Thương mại H (gọi tắt Công ty H). Địa chỉ trụ sở chính: Tỉnh lộ 830, ấp 8, xã L, huyện B, tỉnh Long An.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông Gịp Cao T – Chức vụ: Giám đốc Công ty.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn:

1. Bà Đặng Thị Cẩm H, sinh năm 1981. Địa chỉ cư trú: Số 89 đường V, thị trấn B, huyện B, tỉnh Long An. (Có mặt).

2. Ông Phạm Phước T, sinh năm 1962. Địa chỉ cư trú: Số 368/2 đường C, Phường 7, thành phố Tân An, tỉnh Long An. (Có mặt).

- *Người kháng cáo:* Ông Đỗ Thế N, nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện của nguyên đơn, trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa người đại diện theo ủy quyền ông Nguyễn Thành T thống nhất trình bày:

Anh Đỗ Thế N là công nhân làm việc tại Công ty H được tuyển dụng vào làm việc từ tháng 04/2018, đến ngày 01/7/2018 ký hợp đồng lao động chính thức với Công ty thời hạn 01 năm đến ngày 30/6/2019. Ngày 01/7/2019, anh N được Công ty H tái ký hợp đồng lao động lần 2 có thời hạn 02 năm từ ngày 01/7/2019 đến ngày 01/7/2021 nhưng bản hợp đồng do Công ty giữ không giao cho anh N nên không rõ thời hạn chính xác là bao nhiêu tháng. Mức lương theo hợp đồng 4.120.000 đồng, lương ngày công 171.000 đồng, lương thực nhận 4.446.000 đồng, chức danh: Công nhân - bộ phận in, thời gian làm việc 8 giờ/ngày – 48 giờ/tuần.

Ngày 21/10/2019, trong thời gian nghỉ trưa tại Công ty anh N thấy những cây đu đủ do mình trồng, chăm sóc bị nấm trắng, còi cọc nên đã chặt 11 cây đu đủ nhằm không lây bệnh qua các cây khác đang cho trái, anh N bị bảo vệ Công ty không chế đưa ra khỏi Công ty, không cho vào làm việc buổi chiều cùng ngày. Sáng hôm sau, anh N đến Công ty làm việc nhưng bảo vệ không cho vào, anh N yêu cầu được gặp người quản lý trình bày, giải quyết vụ việc nên được vào làm việc với người quản lý và Công ty khép anh N về tội chặt phá tài sản Công ty nên không cho tiếp tục làm việc. Ngày 28/10/2019, Công ty ra quyết định cho anh N thôi việc và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng không bồi thường quyền lợi theo hợp đồng, anh N có đến Công ty nhận quyết định thôi việc, sổ bảo hiểm xã hội, nhận tiền lương, các chế độ bảo hiểm xã hội sau khi nghỉ việc. Do không am hiểu pháp luật anh N đã không làm đơn khiếu nại ngay về việc Công ty ban hành quyết định cho thôi việc trái pháp luật.

Tại phiên tòa sơ thẩm, ông T yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty H bồi thường cho anh Đỗ Thế N các khoản tiền sau:

- 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt HĐLĐ, 02 tháng lương không nhận người lao động trở lại làm việc $4.446.000 \text{ đồng} \times 4 = 18.784.000 \text{ đồng}$;

- Vi phạm thời hạn báo trước là 30 ngày: $171.000 \text{ đồng} \times 30 = 5.130.000 \text{ đồng}$;

- 18 tháng tiền lương mất việc làm tạm tính từ ngày 22/10/2019 đến ngày xét xử sơ thẩm 08/4/2021 là $4.446.000 \text{ đồng} \times 18 = 80.028.000 \text{ đồng}$;

- 17 tháng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội tạm tính từ tháng 11/2019 đến tháng 4/2021: $4.120.000 \text{ đồng} \times 21,5\% \times 17 = 15.058.600 \text{ đồng}$.

Tổng cộng yêu cầu bồi thường 119.000.600 đồng, ngoài ra ông không có ý kiến hay yêu cầu gì khác.

Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, bà Đặng Thị Cẩm H đại diện của bị đơn Công ty TNHH Sản xuất Thương mại Hù Kiệt trình bày:

Anh Đỗ Thế N và anh Đoàn Văn T là công nhân của Công ty H cùng bộ phận khâu in, công việc chính là chụp khuôn lùa, do bất đồng quan điểm khi làm việc nên thường xuyên cự cãi lớn tiếng với nhau nhiều lần kể từ tháng 08, tháng 10 năm 2019. Công ty nhiều lần cử quản lý giải quyết nhưng anh N không thay đổi, cho rằng mình làm lâu năm nên có hành vi lấn áp tinh thần, thể chất đối với anh T, chẳng hạn khi Công ty đưa lệnh xuống xưởng để chụp khuôn chuẩn bị cho đơn hàng mới sản xuất, thì anh N ngăn cấm không cho anh T làm việc. Anh N nói với anh T rằng “*cứ làm việc từ từ kéo dài thời gian không việc gì phải làm vội*”, anh T không làm theo nên xảy ra cự cãi, anh N đưa ra quy định bắt thành văn cho anh T là “*ngày Thứ 7 chỉ vô Công ty ngồi chơi để hưởng lương không cần phải làm gì*” nhưng vẫn nhận được lương đầy đủ vì trước giờ anh N vẫn làm như vậy.

Mâu thuẫn dẫn đến hai bên cự cãi lớn tiếng gây mất trật tự tại xưởng là vào lúc 16 giờ, thứ 7 ngày 19/10/2019, lần này Công ty nhắc nhở anh N và có lập biên bản cảnh cáo lần thứ nhất, anh N có mặt nhưng không ký biên bản còn điện thoại đe dọa đánh anh T ở ngoài cổng Công ty. Sáng thứ 2 ngày 21/10/2019, anh N vào Công ty không làm việc mà tiếp tục cự cãi anh T, Công ty đã lập biên bản lần thứ 2 với anh N về việc cố ý gây mất trật tự làm ảnh hưởng đến tiến độ sản xuất, anh N cũng không chịu ký tên vào biên bản. Trưa cùng ngày không rõ anh N dùng dao hay búa tự mang theo đã chặt 11 cây đu đủ đang cho trái nên bị Công ty lập biên bản lần 3 và anh N cũng không ký tên vào biên bản. Trước sự việc trên, Công ty cử bảo vệ đưa anh N đến Công an xã L nhờ giải quyết thích đáng hành vi sai trái của anh N. Khi Công an xã làm việc anh N làm bản cam kết nên Công ty cũng không yêu cầu bồi thường thiệt hại tài sản của Công ty.

Xét thấy, anh N đã vi phạm nội quy, xâm phạm tài sản Công ty, gây mất trật tự trong thời gian làm việc, ảnh hưởng đến quá trình sản xuất kinh doanh, tự ý không đến Công ty làm việc từ ngày 21/10/2019 đến ngày 28/10/2019. Với hành vi này lẽ ra Công ty đã ban hành quyết định sa thải anh N nhưng để bảo vệ quyền lợi cho người lao động, Công ty chỉ ban hành quyết định thôi việc đối với anh N. Do vậy Công ty không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của anh N, ngoài ra Công ty cũng không có yêu cầu phản tố trong vụ án.

Tại bản án lao động sơ thẩm số: 03/2021/LĐ-ST ngày 08 tháng 4 năm 2021 của Tòa án nhân dân huyện B căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 36, 47, 48, 49, 118, 119, 123 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP; khoản 1 Điều 12, Điều 14 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 đã tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của anh Đỗ Thế N về việc yêu cầu Công ty TNHH Sản xuất Thương mại H bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với tổng số tiền là 119.000.600 đồng.

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

Ngày 23/4/2021, Tòa án nhận đơn kháng cáo của anh N đề ngày 22/4/2021 kháng cáo bản án sơ thẩm yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của anh N.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện và giữ nguyên yêu cầu kháng cáo; các bên không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Ông Nguyễn Thành T và Luật sư Nguyễn Văn H thống nhất trình bày:

Theo nội quy lao động không có quy định người lao động gây mất trật tự, cự cãi, chậm tiến độ, xâm hại tài sản của Công ty thì bị sa thải, chỉ quy định có hành vi đe dọa trả thù mà người bị đe dọa không dám đi làm thì mới bị xem xét kỷ luật sa thải và hồ sơ không có gì chứng minh anh T nghỉ việc trong khoảng thời gian từ sau ngày 19/10/2019.

Căn cứ ra quyết định thôi việc đối với anh N có ghi là trên cơ sở nội quy Công ty và bị xử lý kỷ luật sa thải nhưng Công ty hoàn toàn không có lập thủ tục sa thải gì đối với anh N.

Biên bản vi phạm kỷ luật phải do người sử dụng lao động lập nhưng Công ty không hề lập vì vậy 03 biên bản này là không hợp pháp. Đối với biên bản ngày 22/10/2019 cũng không hợp pháp vì bà H không phải là Giám đốc, đại diện theo pháp luật của Công ty và cũng không được Công ty ủy quyền tham gia buổi làm việc với anh N.

Từ những căn cứ trên, xét thấy tất cả biên bản Công ty lập đều không hợp pháp nên việc Công ty sa thải anh N là trái pháp luật. Trường hợp này của anh N là do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Xét thấy, khi Công ty cho thôi việc hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty phải ban hành đúng trình tự nhưng tất cả các biên bản nêu trên đều không hợp pháp. Lời trình bày của anh T theo bản tường trình tại Công an xã L cũng không hề đề cập là có cự cãi với anh N vào ngày 21/10/2019. Trong khi 11 cây đu đủ cũng chưa chứng minh được có phải của Công ty hay của anh N, vấn đề này còn đang tranh chấp. Công ty hoàn toàn không chứng minh được việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của mình là đúng trình tự pháp luật theo Điều 38 Bộ luật Lao động 2012 (BLLĐ), việc đơn phương này là trái pháp luật nên phải bồi thường theo yêu cầu khởi kiện của anh N được quy định tại Điều 42 BLLĐ.

Ông Phạm Phước T và bà Đặng Thị Cẩm H thống nhất trình bày: Anh N cho rằng chỉ vì anh chặt 11 cây đu đủ trên đất của Công ty nên Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với anh là trái pháp luật nên phải bồi

thường. Tuy nhiên, tại Công an xã anh N thừa nhận ngoài hành vi chặt cây ra anh còn có hành vi hăm dọa đánh anh T, có hành vi cự cãi với anh T gây mất trật tự Công ty và bị Công ty lập 3 biên bản do vi phạm nội quy Công ty vào ngày 19/10 và ngày 21/10/2021. Anh N đã không vào Công ty làm việc từ ngày 22 đến 28/10 với lý do bảo vệ không cho vào nhưng anh N không gửi đơn khiếu nại đến Phòng Lao động Thương binh xã hội hoặc Liên đoàn Lao động huyện B. Ngày 28/10/2019 anh N đã vào Công ty nhận quyết định thôi việc, nhận tiền lương và các chế độ nhưng cũng không khiếu nại.

Theo điểm a, b khoản 2 Điều 5 BLLĐ quy định người lao động có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động. Nhưng anh N vi phạm hợp đồng lao động, nội quy công ty, cụ thể không làm việc trong thời gian làm việc mà cự cãi, hăm dọa anh T gây mất trật tự Công ty làm chậm tiến độ sản xuất nên xác định anh N không hoàn thành nhiệm vụ. Anh N có hành vi chặt 11 cây đu đủ là hủy hoại tài sản của Công ty là vi phạm kỷ luật công ty.

Trên cơ sở đó cho thấy anh N thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ theo điểm a khoản 1 Điều 38 BLLĐ nên Công ty có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với anh N. Anh N bỏ việc từ ngày 22 đến 28/10/2019 là 6 ngày (trừ ngày chủ nhật), căn cứ khoản 3 Điều 126 BLLĐ Công ty có quyền kỷ luật anh N bằng hình thức sa thải, đồng thời hành vi này cho thấy anh N tự đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty nên Công ty không có nghĩa vụ báo trước cho người lao động theo khoản 2 Điều 38 BLLĐ.

Việc người bảo vệ quyền lợi cho nguyên đơn cho rằng Điều 12 Nghị định số 05/2015 quy định: quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo điểm a khoản 1 Điều 38 BLLĐ là khi người sử dụng lao động phải quy định cụ thể tiêu chí đánh giá mức độ cụ thể hoàn thành công việc trong doanh nghiệp, làm cơ sở đánh giá người lao động thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ. Tuy nhiên quy định này chỉ áp dụng trong trường hợp người lao động không vi phạm hợp đồng lao động, nội quy lao động nhưng chất lượng thực hiện công việc không đạt yêu cầu thì Công ty phải chứng minh người lao động không đạt tiêu chí công việc quy định trong quy chế công ty. Còn trường hợp của anh N là vi phạm nhiều lần hợp đồng lao động, nội quy công ty nên phải dựa vào hợp đồng lao động, nội quy công ty làm tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của anh N mới chính xác, đúng pháp luật.

Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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

Về tính hợp lệ của kháng cáo: Đơn kháng cáo làm 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: Công ty lập biên bản vi phạm đối với anh N 03 lần vào các ngày 19 và 21/10/2019 với hành vi gây mất trật tự trong Công ty và phá hoại tài sản Công ty. Tuy anh N không ký biên bản nhưng theo nội dung trong công văn của Công an xã L thì anh N đã thừa nhận các hành vi chặt phá cây và có mâu thuẫn với anh T. Ngày 22/10/20219, Công ty có lập biên bản làm việc với anh N, anh N cũng không chịu ký biên bản mà tự ý bỏ về không làm việc. Tại cấp phúc thẩm anh N cung cấp 03 clip ghi hình về việc anh N có đến Công ty xin tiếp tục làm việc vào ngày 23 và 24/10/2019 nhưng tài liệu này cung cấp sau ngày công khai chứng cứ mà không có lý do chính đáng nên đề nghị không xem đây là chứng cứ để làm căn cứ giải quyết vụ án.

Xét thấy, anh N đã nhiều lần vi phạm nội quy công ty, vi phạm hợp đồng lao động đến mức phải bị kỷ luật nhưng Công ty không kỷ luật là đã xem xét có lợi cho anh N. Sau đó anh N lại tự ý nghỉ việc nên Công ty ra quyết định cho thôi việc là phù hợp, cấp sơ thẩm xử bác yêu cầu của anh N là phù hợp pháp luật đề nghị bác kháng cáo của anh N, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Về thủ tục tố tụng:

[1] Tòa án cấp sơ thẩm xác định thẩm quyền Tòa án giải quyết, quan hệ pháp luật tranh chấp, người tham gia tố tụng và xét xử theo trình tự sơ thẩm là phù hợp với quy định tại Điều 32, 35, 39, 227 Bộ luật Tố tụng dân sự (BLTTDS), bản án sơ thẩm đảm bảo thủ tục tố tụng.

[2] Tại phiên tòa phúc thẩm, những người được Tòa án triệu tập có mặt, Tòa án tiến hành xét xử theo trình tự phúc thẩm là phù hợp quy định tại Điều 296 BLTTDS.

Về việc giải quyết yêu cầu kháng cáo:

[3] Anh N kháng cáo cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với anh là trái pháp luật nên phải bồi thường, lý do việc anh chặt 11 cây đu đủ là có vi phạm nhưng không đến mức bị xử lý kỷ luật sa thải hay bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Thấy rằng:

[4] Đại diện Công ty cho rằng anh N nghỉ 6 ngày không vào Công ty làm việc kể từ ngày 22 đến 28/10/2019 (trừ chủ nhật) là vi phạm nội quy lao động, theo khoản 3 Điều 126 BLLĐ đủ điều kiện để Công ty áp dụng xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải. Tuy nhiên từ ngày 22 đến 28/10/2019 được trừ ra 03 ngày gồm ngày 22, 27 (Chủ nhật), 28/10 thì anh N chỉ nghỉ 04 ngày liên tục là không đủ cơ sở để áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải như bị đơn trình bày.

[5] Tại 03 biên bản vi phạm nội quy lao động do Công ty lập đối với anh N vào ngày 19/10 và 21/10/2019 xác định anh N có hành vi cự cãi lớn tiếng với đồng nghiệp gây mất trật tự Công ty và xâm hại tài sản Công ty, và biên bản làm

việc của Công ty đối với anh N ngày 22/10/2019 xác định sự việc trên, tất cả các biên bản anh N không ký tên. Nhưng trong buổi làm việc tại Công an xã L anh N thừa nhận có sự việc chặt 11 cây đu đủ và có mâu thuẫn với anh T nên Hội đồng xét xử xác định anh N có các hành vi như các biên bản đã lập.

[6] Tại đoạn 2 Điều 6 của Nội quy lao động ghi: *“Các trường hợp nghỉ ngang nghỉ không báo trước thì xem như đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và sẽ được giải quyết theo các quy định hiện hành ở Điều 43 Bộ luật lao động 2012”*. Thấy rằng sau ngày 22/10 anh N không vào Công ty làm việc mà không xin phép, không có lý do chính đáng, hành vi này căn cứ theo quy định trên là thuộc trường hợp nghỉ ngang nghỉ không báo trước nên xác định chính anh N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty là trái pháp luật theo Điều 41 BLLĐ.

[7] Anh N cho rằng bảo vệ công ty không cho anh vào Công ty, tại cấp phúc thẩm anh N cung cấp cho Hội đồng xét xử 03 đoạn ghi hình về việc anh N có đến Công ty xin tiếp tục làm việc vào ngày 23 và 24/10/2019. Tuy nhiên anh N cung cấp tài liệu, chứng cứ này sau ngày Tòa án cấp sơ thẩm công khai chứng cứ mà không có lý do chính đáng, không thuộc trường hợp anh N không thể biết được trong quá trình giải quyết vụ án nên Hội đồng xét xử không sử dụng 03 đoạn ghi hình này là tài liệu, chứng cứ để làm căn cứ giải quyết vụ án theo quy định tại khoản 4 Điều 96 BLTTDS. Do đó, việc anh N khai báo về Công ty không cho anh vào Công ty làm việc nhưng không có chứng cứ chứng minh, anh N cũng không gửi đơn khiếu nại đến Phòng Lao động Thương binh xã hội hoặc Liên đoàn Lao động huyện B về việc này. Ngày 28/10/2019, anh N vào Công ty nhận quyết định thôi việc, nhận tiền lương và các chế độ nhưng cũng không khiếu nại gì về việc cho thôi việc.

[8] Theo điểm a, b khoản 2 Điều 5 BLLĐ quy định người lao động có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động. Đối chiếu với hợp đồng lao động, nội quy lao động, Hội đồng xét xử xác định hành vi trên của anh N là vi phạm hợp đồng lao động, nội quy lao động của Công ty. Hành vi vi phạm hợp đồng lao động, nội quy công ty nhiều lần, cụ thể không làm việc trong thời gian làm việc mà cự cãi, hăm dọa anh T gây mất trật tự Công ty làm chậm tiến độ sản xuất nên bị đơn cho rằng anh N không hoàn thành nhiệm vụ là có cơ sở.

[9] Như vậy, việc Công ty ra quyết định thôi việc, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với anh N là trên cơ sở trước đó anh N đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty trái pháp luật nên cho rằng Công ty vi phạm thời gian báo trước quy định tại khoản 2 Điều 38 BLLĐ là không có cơ sở.

[10] Từ những phân tích trên, xét thấy bản án sơ thẩm xử bác yêu cầu khởi kiện của anh N là có căn cứ nên không chấp nhận kháng cáo và ý kiến trình bày của Luật sư bảo vệ quyền lợi cho anh N, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm như ý kiến phát biểu của Kiểm sát viên tham gia phiên tòa. Anh N được miễn án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự.

Không chấp nhận kháng cáo của anh Đỗ Thế N.

Giữa nguyên Bản án lao động sơ thẩm số: 03/2021/LĐ-ST ngày 08 tháng 4 năm 2021 của Toà án nhân dân huyện B.

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự; các Điều 5, 37, 41, 43 Bộ luật lao động năm 2012; khoản 1 Điều 12, Điều 14 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của anh Đỗ Thế N về việc yêu cầu Công ty TNHH Sản xuất Thương mại H bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật cụ thể như sau:

- 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt HĐLĐ, 02 tháng lương không nhận người lao động trở lại làm việc là 18.784.000 đồng;

- Vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày là 5.130.000 đồng;

- 18 tháng tiền lương mất việc làm tạm tính từ ngày 22/10/2019 đến ngày xét xử sơ thẩm 08/4/2021 là 80.028.000 đồng;

- 17 tháng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội tạm tính từ tháng 11/2019 đến tháng 4/2021 là 15.058.600 đồng.

Tổng cộng là 119.000.600 đồng.

2. Về án phí: anh Đỗ Thế N được miễn án phí dân sự sơ thẩm và án phí dân sự phúc thẩm đối với tranh chấp về lao động.

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 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 thi hành kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:

- TAND huyện;
- TANDCC tại Tp. Hồ Chí Minh;
- VKSND tỉnh Long An;
- Chi cục THADS huyện;
- Dương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Trần Tấn Quốc