| | |
|---|---|
| **TÒA ÁN NHÂN DÂN**<br>**TỈNH LONG AN** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**<br>**Độc lập – Tự do – Hạnh phúc** |

Bản án số: 08/2020/LĐ-PT
Ngày 23-12-2020
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 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* Ông Huỳnh Tuấn Khải

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 Lê Thị Hồng Hạnh - Kiểm sát viên.

Ngày 23 tháng 12 năm 2020 tại trụ sở Toà án nhân dân tỉnh Long An tiến hành xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số lao động phúc thẩm thụ lý số 11/2020/TLPT-LĐ ngày 02 tháng 11 năm 2020 về việc *"Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động"*.

Do bản án lao động sơ thẩm số 01/2020/LĐ-ST ngày 25 tháng 9 năm 2020 của Toà án nhân dân thành phố T bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 14/2020/QĐ-PT ngày 01 tháng 12 năm 2020, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Ông Lê Tấn T, sinh năm 1957

Địa chỉ cư trú: Ấp B, xã L, huyện C, tỉnh Tiền Giang. Có mặt.

- *Bị đơn:* Công ty Trách nhiệm hữu hạn Phát triển Dự án Dân cư P

Địa chỉ trụ sở chính: 583/4 Quốc lộ 1, Phường 4, thành phố T, tỉnh Long An.

*Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn:* Ông Nguyễn Xuân T, sinh năm 1993; Địa chỉ: 369 đường T, Phường 15, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo văn bản ủy quyền ngày 27 tháng 5 năm 2020 của Giám đốc Công ty TNHH Phát triển dự án dân cư P). Có mặt.

- *Người kháng cáo:* Ông Lê Tấn T, nguyên đơn.

**NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*Trong đơn khởi kiện và quá trình tố tụng, nguyên đơn là ông Lê Tấn T trình bày:*

Ngày 25 tháng 4 năm 2019, ông ký hợp đồng thử việc với Công ty Trách nhiệm hữu hạn Phát triển Dự án Dân cư P (gọi tắt là Công ty P) với công việc là làm bảo vệ công trình, thời gian thử việc là 02 tháng, mức lương thử việc là 6.000.000 đồng/tháng. Đến ngày 01 tháng 7 năm 2019, Công ty P và ông ký hợp đồng lao động với thời hạn là 01 năm, công việc là nhân viên bảo vệ dự án, trong hợp đồng không ghi mức lương cụ thể nhưng Công ty P có nói là 7.000.000 đồng/tháng. Trong giai đoạn thử việc, ông làm liên tục 08giờ/ngày, suốt tuần, kể cả ngày Chủ nhật và khi làm ngày Chủ nhật thì được chi trả thêm tiền *"tăng ca"*. Khi chính thức ký hợp đồng lao động, thì thời gian làm việc có thay đổi, ông làm 24 giờ liên tục và sau đó, nghỉ 24 giờ, cứ như vậy.

Từ tháng 10 năm 2019, Công ty P yêu cầu ông làm liên tục 36 giờ, nghỉ 12 giờ và tiếp tục làm 36 giờ. Việc thay đổi này không phù hợp với ông nên ngày 20 tháng 11 năm 2019, ông đã gặp ông Đ, chỉ huy công trình, yêu cầu ông Đ để ông làm việc như cũ, tức là, làm 24 giờ và nghỉ 24 giờ. Trường hợp, công ty không đồng ý thì ông không làm việc nữa. Việc này, được lập biên bản. Sau đó, ngày 30 tháng 11 năm 2019, ông đang làm việc tại Dự án thì ông thấy quyết định chấm dứt hợp đồng với ông được niêm yết tại cổng của Công ty. Ông đã liên lạc với Huỳnh Anh T bằng điện thoại để hỏi vì sao chấm dứt hợp đồng lao động với ông thì Tú bảo ông phải rời khỏi Công ty nếu không thì bảo vệ sẽ đuổi ông về.

Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty P là trái quy định nên ông yêu cầu Công ty P trả cho ông tiền tăng ca tháng 10, tháng 11 năm 2019 là 3.000.000 đồng, trả tiền lương cho ông từ tháng 12 năm 2019 đến tháng 6 năm 2020, mỗi tháng 8.500.000 đồng. Đồng thời, yêu cầu Công ty đóng bảo hiểm cho ông theo thỏa thuận tại hợp đồng lao động.

*Tại phiên hòa giải ngày 18 tháng 6 năm 2020, người đại diện của bị đơn trình bày:*

Quá trình giao kết và thực hiện hợp đồng thử việc, hợp đồng lao động đúng như nguyên đơn trình bày, song mức lương làm việc thể hiện tại hợp đồng là 7.000.000 đồng. Công ty P không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T như ông T trình bày. Việc chấm dứt hợp đồng là theo sự thỏa thuận của người sử dụng lao động và người lao động, thể hiện tại biên bản làm việc ngày 20 tháng 11 năm 2019. Việc thay đổi thời gian làm việc thì không đúng như ông T hiểu, mà do thời gian đó Dự án đang thi công các hạng mục, vật tư nhập về nhiều, hơn nữa, sắp đến Tết nên cần phải tăng cường công tác bảo vệ, tránh hiện tượng kẻ gian lợi dụng trộm cắp vật tư nên Công ty có yêu cầu hai bảo vệ làm ban ngày, ban đêm luân phiên ngủ lại công trình. Việc thay đổi thời giờ làm việc này được đưa ra vào ngày 20 tháng 11 năm 2019. Tuy nhiên, ông T không đồng ý và có yêu cầu Công ty giữ nguyên thời gian làm việc như trước. Trường hợp Công ty không bố trí thời gian làm việc như ông T yêu cầu, ông T đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động. Vì vậy, Công ty đã chấp nhận việc ông T nghỉ việc vì

không thể giải quyết theo yêu cầu của ông T. Do đó, ngày 22 tháng 11 năm 2019, Công ty đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông T, theo nguyện vọng của ông từ ngày 30 tháng 11 năm 2019. Việc chấm dứt hợp đồng lao động như vậy, rõ ràng, không phải là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Hơn nữa, trong hợp đồng lao động mà ông T đã ký với Công ty P cũng đã xác định rõ tại Điều 1 và Điều 2 của Hợp đồng về *"chế độ làm việc"*. Nên Công ty P không đồng ý yêu cầu của ông T về việc trả lương và tiền tăng ca mà ông T đã nêu.

Đối với việc đóng bảo hiểm, do tại thời điểm xác lập quan hệ lao động, Công ty P mới thành lập, đang trong thời gian hoàn thiện hồ sơ bảo hiểm cho người lao động theo quy định nhưng sau đó, ông T yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động nên Công ty P chưa đóng bảo hiểm cho ông T và cũng không trích tiền lương của ông T để đóng bảo hiểm. Ông T yêu cầu tiền bảo hiểm, Công ty P chấp nhận đóng cho ông T theo quy định của Công ty. Cụ thể: bằng 21,5% tiền lương thỏa thuận tại hợp đồng lao động (7.000.000đồng/tháng) gồm: bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn nghề nghiệp, với điều kiện, ông T phải đóng 10,5% gồm bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội theo quy định cũng dựa trên mức lương 7.000.000 đồng/tháng.

Bên cạnh đó, Công ty có đề nghị hỗ trợ ông T 02 tháng tiền lương theo hợp đồng, tức là 14.000.000 đồng nhưng ông T không đồng ý nhận.

*Tại bản án lao động sơ thẩm số:* 01/2020/LĐ-ST ngày 25 tháng 9 năm 2020 của Toà án nhân dân thành phố T căn cứ vào Điều 36, Điều 48 Bộ luật lao động; Điều 272 và Khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự. Tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty Trách nhiệm hữu hạn Phát triển Dự án Dân cư P trả cho ông Lê Tấn T:

- Tiền trợ cấp thôi việc: 14.000.000 đồng ;

- Các khoản tiền bảo hiểm: 7.525.000 đồng.

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

Ngày 06/10/2020, ông Lê Tấn T làm đơn kháng cáo yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông.

***Tại phiên tòa phúc thẩm:*** Ông T 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 Lê Tấn T trình bày tại biên bản làm việc ngày 20/11/2019 ông chỉ nêu quan điểm là muốn làm việc theo thời giờ mà hai bên đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động, nếu Công ty tự ý đổi ca không theo hợp đồng thì ông không đồng ý chứ không phải ông đồng ý nghỉ việc. Công ty căn cứ vào biên bản này để ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông là không đúng pháp luật. Ông yêu cầu Công ty trả tiền tăng ca mỗi tháng 1.500.000 đồng (02 tháng là 03 triệu

đồng); yêu cầu trả lương 07 tháng từ tháng 12/2019 đến tháng 6/2020, mỗi tháng 8.500.000 đồng; yêu cầu đóng bảo hiểm xã hội theo mức lương 8.500.000 đồng.

Ông Nguyễn Xuân T trình bày Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là không phải tự ý đơn phương của Công ty mà căn cứ vào sự tự nguyện của ông T thể hiện tại biên bản làm việc ngày 20/11/2019 nên không trái pháp luật. Ông T yêu cầu Công ty trả 02 tháng tiền tăng ca 03 triệu đồng (1,5 triệu đồng/tháng) là không đúng vì đây là khoảng tiền thưởng khi người lao động đạt năng suất công việc, chấp hành sự điều động của Công ty nhưng ông T không chấp hành nên không được hưởng. Ông T yêu cầu Công ty trả tiền lương cho ông từ tháng 12 năm 2019 đến tháng 6 năm 2020, mỗi tháng 8.500.000 đồng là không có cơ sở vì ông T đã nghỉ việc từ ngày 01/12/2019 và ông chỉ hưởng mức lương 07 triệu đồng/tháng. Về tiền đóng bảo hiểm xã hội Công ty đã đồng ý theo bản án sơ thẩm đã xử không đồng ý tính theo mức lương 8.500.000 đồng/tháng. Với lý do trên Công ty không đồng ý yêu cầu kháng cáo của ông T.

*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: Tại biên bản làm việc ngày 20/11/2019 ông T ghi nếu Công ty không thực hiện đúng nội dung được thỏa thuận trong hợp đồng thì cho ông kết thúc hợp đồng lao động. Căn cứ vào ý kiến này của ông T Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là phù hợp pháp luật lao động nên không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của ông T, đề nghị 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 và xét xử có mặt các đương sự là phù hợp với quy định tại Điều 32, 35, 39, 227 Bộ luật tố tụng dân sự, 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 đầy đủ, Tòa án tiến hành xét xử theo trình tự phúc thẩm là phù hợp quy định tại Điều 296 Bộ luật tố tụng dân sự.

***Về giải quyết yêu cầu kháng cáo:***

[3] Ông T khởi kiện yêu cầu Công ty P trả cho ông: tiền tăng ca tháng 10, tháng 11 năm 2019 là 3.000.000 đồng; trả tiền lương cho ông từ tháng 12 năm

2019 đến tháng 6 năm 2020, mỗi tháng 8.500.000 đồng; đóng bảo hiểm theo thỏa thuận tại hợp đồng lao động. Tòa án cấp sơ thẩm xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông T, ghi nhận sự thỏa thuận của Công ty trả tiền trợ cấp thôi việc: 14.000.000 đồng; tiền bảo hiểm: 7.525.000 đồng. Ông T kháng cáo yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông. Thấy rằng:

[4] Về Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 34/2019/TB-PL ngày 22/11/2019 của Công ty P. Xét thấy, tại biên bản làm việc ngày 20/11/2019 ông T ghi nếu Công ty không thực hiện đúng nội dung được thỏa thuận trong hợp đồng thì cho ông kết thúc hợp đồng lao động. Căn cứ vào ý kiến này của ông T, Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là phù hợp với khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động, không thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

[5] Đối với kháng cáo yêu cầu trả tiền tăng ca tháng 10, tháng 11 năm 2019 là 3.000.000 đồng. Nhận thấy, trong hợp đồng lao động không có thỏa thuận tiền tăng ca mỗi tháng là 1.500.000 đồng mà thỏa thuận tiền thưởng khi người lao động đạt năng suất công việc. Công ty trình bày khoản tiền từ tháng 09 năm 2019 trở về trước mỗi tháng Công ty đã trả cho ông T 1.500.000 đồng chính là khoản tiền thưởng do ông T đạt năng suất công việc nhưng từ tháng 10, tháng 11 năm 2019 ông T đã không chấp hành sự điều động, bố trí công việc của Công ty nên không được thưởng khoản tiền này. Căn cứ vào thỏa thuận trong hợp đồng lao động xét thấy việc giải thích của Công ty về khoản tiền thưởng mỗi tháng 1.500.000 đồng là có cơ sở, ông T cho rằng đây là khoản tiền tăng ca nhưng không có gì chứng minh nên không chấp nhận kháng cáo của ông T về phần này.

[6] Đối với kháng cáo yêu cầu trả tiền lương từ tháng 12 năm 2019 đến tháng 6 năm 2020, mỗi tháng 8.500.000 đồng. Xét thấy mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động là 07 triệu đồng/tháng nên ông T yêu cầu tính mức lương 8.500.000 đồng/tháng là không có cơ sở. Việc ông T yêu cầu trả lương từ tháng 12 năm 2019 đến tháng 6 năm 2020 nhưng ông T đã nghỉ việc ở Công ty từ ngày 01/12/2019 bằng quyết định chấm dứt hợp đồng lao động theo sự tự nguyên của ông T nên yêu cầu trả lương sau khi nghỉ việc là không có căn cứ nên không chấp nhận kháng cáo về phần này.

[7] Đối với kháng cáo yêu cầu đóng bảo hiểm xã hội theo mức lương 8.500.000 đồng. Xét thấy, tại cấp sơ thẩm Công ty đã tự nguyện thanh toán các khoản tiền bảo hiểm cho ông T tính trên mức lương 07 triệu đồng/tháng thành tiền là 7.525.000 đồng là phù hợp với thỏa thuận trong hợp đồng lao động và pháp luật lao động, ông T kháng cáo yêu cầu thanh toán tiền bảo hiểm tính theo mức lương 8.500.000 đồng/tháng là không có cơ sở nên không chấp nhận kháng cáo về phần này.

[8] Với các lý do trên, xét thấy yêu cầu kháng cáo của ông T là không có căn cứ chấp nhận, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm như đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Long An. Ông T được miễn án phí phúc thẩm.

[9] Tuy nhiên, bản án sơ thẩm cần xác định rõ 02 yêu cầu khởi kiện của ông T, đó là cần xác định rõ tiền lương ông T yêu cầu với số tiền là bao nhiêu (chỉ ghi yêu cầu trả tiền lương từ tháng 12 năm 2019 đến tháng 6 năm 2020, mỗi tháng 8.500.000 đồng); cần xác định rõ yêu cầu Công ty đóng bảo hiểm với số tiền là bao nhiêu gồm các khoản bảo hiểm nào. Trên cơ sở đó xác định yêu cầu nào của ông T được chấp nhận một phần hoặc toàn bộ và phần nào không được chấp nhận.

[10] Các phần khác không kháng cáo, kháng nghị có hiệu lực thi hành.

*Vì các lẽ trên;*

## QUYẾT ĐỊNH:

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

Không chấp nhận kháng cáo của ông Lê Tấn T

Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số: 01/2020/LĐ-ST ngày 25 tháng 9 năm 2020 của Toà án nhân dân thành phố T.

Căn cứ Điều 32, 35, 39, 147, 148, 483 Bộ luật tố tụng dân sự; khoản 3 Điều 11/2020/TLPT-LĐ ngày 02 tháng 11 năm 2020 về việc *"Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động"*326/2016/UBTVQH ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty Trách nhiệm hữu hạn Phát triển Dự án Dân cư P trả cho ông Lê Tấn T:

- Tiền trợ cấp thôi việc: 14.000.000đ (Mười bốn triệu đồng);

- Các khoản tiền bảo hiểm: 7.525.000đ (Bảy triệu năm trăm hai mươi lăm ngàn đồng).

Kể từ ngày bản án có hiệu lực và có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án, hàng tháng người phải thi hành án còn phải chịu tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự, tương ứng với số tiền và thời gian còn phải thi hành.

2. Về án phí:

Công ty Trách nhiệm hữu hạn Phát triển Dự án Dân cư P phải chịu án phí dân sự sơ thẩm đối với tranh chấp lao động là 645.750 đồng.

Ông Lê Tấn T được miễn án phí dân sự 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 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;
- Đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

**Trần Tấn Quốc**