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: **553**/2022/LĐ - PT
Ngày: 08-9-2022
V/v "Tranh chấp về quyền, lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương và 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 Doãn Thị Kim Thúy.

Các Thẩm phán: Bà Lê Thị Hoàng Hoa.

Ông Nguyễn Ngọc Tài.

- Thư ký Tòa phiên tòa: Bà Đào Thị Lành, 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: Bà Phùng Thị Lan - Kiểm sát viên.

Ngày 08 tháng 9 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 25/2022/TLPT-LĐ ngày 17 tháng 6 năm 2022 về việc "Tranh chấp về quyền, lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 08/2022/LĐ-ST ngày 14/4/2022 của Tòa án nhân dân Quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4190/2022/QĐ - PT ngày 01 tháng 8 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 10928/2022/QĐ-PT ngày 17 tháng 8 năm 2022 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa:

Nguyên đơn: Ông Nguyễn Văn S, sinh năm 1982.

Địa chỉ: Số 77 Đường Tr, khu phố T1, Phường BA, thành phố A, tỉnh A. Địa chỉ liên hệ: Số 4 Đường S, phường Ng, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:

Ông Nguyễn Thái Hải L, sinh năm 1995.

Địa chỉ: Đường MT, Phường B, thành phố L, tỉnh TH. Địa chỉ liên hệ: 24 Đường P, Phường M3, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Là người đại diện theo ủy quyền - Giấy ủy quyền ngày 08/4/2021)

Bị đơn: Công ty TNHH DL.

Trụ sở: 450 Đường TL, Phường TM, thành phố L, tỉnh Đ.

Người đại diện theo pháp luật:

Ông G– Tổng Giám đốc.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn:

Ông Hoàng Đình Quốc Đ, sinh năm 1994.

Địa chỉ: 12.17 Tòa nhà Đ, 348 đường VĐ, Phường M, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Là người đại diện theo ủy quyền – Giấy ủy quyền ngày 05/8/2022)

Người kháng cáo: Nguyên đơn ông Nguyễn Văn S.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại đơn khởi kiện, đơn khởi kiện sửa đổi, bổ sung, trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn ông Nguyễn Văn S có ông Nguyễn Thái Hải L là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ngày 27/7/2017, ông Nguyễn Văn S và Công ty TNHH Ag (Sau này là Công ty TNHH DL) có ký Hợp đồng lao động số SG0216/LC-Pro (07.10/14.59) loại hợp đồng xác định thời hạn từ ngày 27/7/2014 đến ngày 01/9/2015; Chức vụ, công việc phải làm: Nhân viên cắm hoa; Mức lương 5.055.050 đồng/tháng.

Ngày 01/9/2015, ký Hợp đồng lao động số SG0216/LC-Extend (09.37/15.70), loại hợp đồng xác định thời hạn từ ngày 01/9/2015 đến ngày 01/9/2018; Chức vụ, công việc phải làm: Nhân viên cắm hoa; Mức lương 5.562.566 đồng/tháng.

Ngày 18/5/2018 Công ty có Quyết định đề bạt, từ ngày 21/6/2018 mức lương của ông S là 12.012.000 đồng/tháng, vị trí mới: Trưởng nhóm sáng tạo.

Ngày 01/9/2018, ông Nguyễn Văn S và Công ty TNHH DL tiếp tục ký Hợp đồng lao động số SG0216/LC-IT (18.70/09.26), loại hợp đồng không xác định thời hạn; Chức vụ: Trưởng nhóm sáng tạo; Mức lương 12.012.000 đồng/tháng; Địa điểm làm việc tại Công ty TNHH DL -109 Đường DT, phường TP, Quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngày 11/01/2019, Công ty có thông báo nâng mức lương mới của ông S năm 2019 là 14.058.000 đồng/tháng được áp dụng từ ngày 21/12/2018, tương ứng bậc 2C.

Ngày 12/9/2019, Công ty có Quyết định V/v điều chỉnh bậc tay nghề và mức lương, theo đó điều chỉnh bậc tay nghề và mức lương của ông S, bộ phận

Marketing, khu vực Sài Gòn từ ngày 21/7/2019, bậc tay nghề mới 2D 110% - mức lương 18.040.000 đồng.

Ngày 17/01/2020, Công ty có thông báo mức lương mới của ông S là 18.939.900 đồng/tháng, áp dụng từ ngày 21/12/2019, tương đương bậc 2E.

Trong suốt quá trình làm việc tại Công ty ông không có bất cứ vi phạm nào đối với Hợp đồng lao động đã ký.

Ngày 08/5/2020, Công ty gửi cho ông Thông báo về việc điều chuyển công việc hoặc sẽ chấm dứt Hợp đồng lao động, theo đó, Công ty yêu cầu ông chấm dứt công việc tại vị trí Trưởng nhóm sáng tạo và nhận công việc lâu dài là cắm hoa tại một cửa hàng hoa từ ngày 14/5/2020. Nếu ông không đồng ý với sự điều chuyển của Công ty thì Công ty sẽ chấm dứt Hợp đồng lao động với ông và chỉ trả cho ông khoản tiền tương đương 45 ngày làm việc.

Vì sự điều chuyển trên của Công ty là bất hợp lý, không đúng với thỏa thuận tại Hợp đồng lao động ký năm 2018 và quy định pháp luật lao động nên ông không đồng ý. Ngày 15/5/2020, ông đã gửi văn bản đề nghị Công ty bố trí công việc đúng với Hợp đồng lao động đã ký với ông.

Ngày 26/5/2020, ông gửi văn bản tiếp tục không đồng ý với việc bị điều chuyển làm công việc cắm hoa lâu dài, đồng thời yêu cầu Công ty vẫn phải trả lương đầy đủ cho ông. Ngày 06/6/2020, ông đã thực hiện khiếu nại lần đầu đến Tổng giám đốc – đại diện theo pháp luật của Công ty để yêu cầu giải quyết việc bố trí công việc cho ông đúng Hợp đồng lao động và quy định pháp luật. Tuy nhiên, ngày 20/6/2020, Tổng giám đốc Công ty ký văn bản trả lời không đồng ý với khiếu nại của ông và vẫn bảo lưu ý kiến chỉ xem xét chi trả 45 ngày lương nếu ông đồng ý chấm dứt Hợp đồng lao động.

Tiếp đó, ngày 23/7/2020, ông gửi Đơn khiếu nại đến Chánh Thanh tra Sở Lao động – Thương binh – Xã hội tỉnh Đ để khiếu nại việc điều chuyển công việc trái quy định pháp luật của Công ty. Ngày 17/8/2020, Thanh tra Sở Lao động – Thương binh – Xã hội tỉnh Đ trả lời bằng Công văn số 58/CV-Ttra với nội dung: Đề nghị ông liên hệ với Công ty để được giải quyết khiếu nại lần đầu.

Ông cho rằng hành vi của Công ty chuyển ông sang làm một công việc hoàn toàn khác, không tương xứng so với vị trí công việc Trưởng nhóm sáng tạo theo Hợp đồng lao động là vi phạm Hợp đồng lao động. Mặt khác, Công ty không tạo điều kiện để ông làm việc, không trả lương cho khoảng thời gian ngừng việc cho ông là vi phạm quy định theo Bộ luật Lao động năm 2012.

Tại phiên tòa sơ thẩm, đại diện nguyên đơn căn cứ Điều 44 Bộ luật Lao động 2012, Nghị định 05 và Nghị định 148: Công ty đã không thực hiện đúng trình tự thay đổi cơ cấu tổ chức, cụ thể việc thay đổi cơ cấu tổ chức của Công ty từ 02 nhân sự trở lên nhưng Công ty không thông báo cho người lao động, Cơ quan nhà nước có thẩm quyền được biết. Biên bản làm việc ngày 09/4/2020 đã vi phạm về hình thức và nội dung: Hình thức: Biên bản chỉ ghi nhận ý kiến của

những người tam gia phiên họp, đây thực chất chỉ là một biên bản cuộc họp thông thường; Nội dung: Biên bản không thể hiện được nội dung theo quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động 2012. Nguyên đơn chỉ biết đến biên bản làm việc này khi Bị đơn cung cấp tài liệu, chứng cứ cho Tòa. Do vậy, biên bản này là hợp thức hóa cho mục đích của Công ty là buộc ông S nghỉ việc. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn: Nguyên đơn không thể tự ý nghỉ việc khi dịch bệnh bùng phát dẫn đến kinh tế khó khăn, trong khi mức lương của nguyên đơn là 18.940.000 (Mười tám triệu chín trăm bốn mươi ngàn) đồng.

Ngoài ra Công ty trình bày do tình hình dịch bệnh khó khăn nên Công ty thay đổi cơ cấu tổ chức và không chi trả KPIs 2019 cho người lao động, tuy nhiên, trong thời gian đó Công ty vẫn quyên góp ủng hộ việc phòng chống dịch hằng trăm triệu đồng và vẫn mở hàng loạt cửa hàng hoa. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu phản tố của bị đơn.

Do đó nguyên đơn xác định khởi kiện yêu câu Tòa án giải quyết:

- Buộc Công ty bồi thường cho ông 02 (Hai) tháng tiền lương, cụ thể: 18.940.000 đồng x 02 = 37.880.000 đồng.

- Buộc Công ty nhận ông trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 18.70/09.26 ngày 01/9/2018. Trường hợp Công ty không muốn nhận ông trở lại làm việc theo hợp đồng trên hoặc công việc khác có vị trí, thu nhập tương đương thì phải bồi thường cho ông 02 (Hai)tháng tiền lương, cụ thể: 18.940.000 đồng x 02 = 37.880.000 đồng.

- Buộc Công ty trả tiền lương cho ông những ngày không được làm việc, cụ thể tính từ ngày 11/5/2020 đến ngày 11/4/2022, cụ thể: 18.940.000 đồng x 23 (Hai mươi ba) tháng = 435.620.000 đồng

- Buộc Công ty trả tiền thưởng thành tích và hiệu quả kinh doanh KPIs năm 2019: 18.940.000 đồng (theo Bảng nội quy, Quyết định hoãn chi trả khoản KPIs và sao kê bảng lương 5 năm liền của ông Nguyễn Văn S, trong đó bao gồm cả tiền thưởng thành tích và hiệu quả kinh doanh hàng năm ông S được Công ty chi trả).

- Buộc Công ty chi trả tiền để ông đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp kể từ ngày 20/6/2020 tính đến 20/3/2022, cụ thể: 18.940.000 đồng x 22 tháng x 21.5% = 89.586.200 đồng.

- Công ty phải chốt, trả số bảo hiểm xã hội cho ông theo đúng quy định pháp luật.

Tổng cộng số tiền mà nguyên đơn yêu cầu tính đến ngày 14/4/2022 là 619.906.200 đồng. Tất cả trả làm một lần ngay khi bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày quan điểm bảo vệ tại phiên tòa sơ thẩm: Biên bản làm việc ngày 09/4/2020 đã vi phạm về nội dung và hình thức. Thông báo ngày 08/5/2020 về mặt nội dung cũng không đúng quy định của pháp luật vì Công ty chỉ cho nguyên đơn suy nghĩ trong vòng 02 ngày nhưng 02 ngày đó lại là ngày nghỉ của người lao động. Nguyên đơn không tự ý nghỉ việc, ngoài ra theo những email và tài liệu chứng cứ mà nguyên đơn cung cấp đều thể hiện Công ty đang có hành vi ép buộc nguyên đơn nghỉ việc. KPIs 2019 là khoản tiền mà nguyên đơn xứng đáng được hưởng nhưng Công ty lại viện ra nhiều lý do để không chi trả là chưa hợp lý và ảnh hưởng đến người lao động. Công ty đưa ra lý do để tái cơ cấu tổ chức nhưng lại không đưa ra những thiệt hại về kinh tế mà Công ty bị ảnh hưởng. Theo quy định, nếu thay đổi từ 02 nhân sự trở lên thì Công ty phải thông báo cho toàn bộ người lao động và Cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Mặc dù Hợp đồng lao động có điều khoản quy định về việc thay đổi cơ cấu và điều chuyển nhưng công việc phải tương xứng, việc nguyên đơn là Trưởng nhóm sáng tạo và chuyển sang làm nhân viên cắm hoa là không tương xứng. Do vậy, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu phản tố của bị đơn.

Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, bị đơn Công ty TNHH DL có ông Nguyễn Thiện H là người đại diện ủy quyền trình bày:

Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, ông có ý kiến như sau:

- Về yêu cầu thứ nhất: Buộc Công ty tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động số 18.70/09.26 ngày 01/09/2018, yêu cầu bảo đảm vị trí làm việc cho ông S như hợp đồng đã ký. Trường hợp Công ty không thể bố trí vị trí công việc trưởng nhóm sáng tạo thì bắt buộc Công ty phải điều chuyển ông S sang vị trí tương đương.

Căn cứ khoản 1 Điều 44 của Bộ luật Lao động 2012 và điểm a khoản 1 Điều 13 của Nghị định số 05/2015- NĐ-CP, do ảnh hưởng nghiêm trọng từ tình hình dịch bệnh Covid-19, Công ty buộc phải thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động phù hợp với tình hình hoạt động của Công ty. Do đó, Công ty có quyền: "Bố trí, điều chuyển, tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động tùy vào nhu cầu thực tế của bộ phận, của công ty và hiệu quả công việc thực tiễn của người lao động" theo điểm 2 khoản 2 Điều 4 của Hợp đồng số 18.70/09.26 ngày 01/09/2018 giữa ông S và Công ty.

Theo đó, Công ty đã phải cơ cấu lại Bộ phận tiếp thị (Marketing), cụ thể cắt giảm vị trí Trưởng nhóm sáng tạo của ông S, do không hiệu quả, không phù hợp với tình hình thực tế kinh doanh và tiếp thị của Công ty, chuyển công việc này về cho Bộ phận Kinh doanh Lẻ (16 cửa hàng) và Siêu thị (gần 100 gian hàng hoa) sắp xếp nhân sự đảm nhiệm. Và sẽ có 55 nhân viên cắm hoa của các cửa hàng hoa và siêu thị sẽ luân phiên thực hiện thiết kế, tạo mẫu cắm hoa, trưng bày, trang trí cửa hàng theo xu hướng thực tế của khách hàng cũng như đặc thù của từng cửa

hàng. Sau nhiều lần trao đổi với ông S về các bất cập của vị trí này (kể cả quản lý trực tiếp của ông S, và đại diện Công ty). Ngày 08/05/2020, Công ty ra thông báo chính thức về việc ngưng vị trí này trong Công ty và đưa ra hai phương án sắp xếp với ông S: (1) Điều chuyển sang vị trí nhân viên cắm hoa tại shop Taka từ ngày 11/05/2020 và giữ nguyên lương cũ trong 30 ngày, sau đó xem xét, điều chỉnh phù hợp; Hoặc (2) Công ty sẽ phải chấm dứt hợp đồng lao động nếu ông S không đồng ý với phương án sắp xếp trên.

Trong suốt thời gian qua với thực tế áp dụng theo cách sắp xếp, tổ chức lại công việc này, 55 nhân viên cắm hoa được tạo động lực hơn để luân phiên tạo ra những mẫu hoa phù hợp, kịp thời với nhu cầu, thị hiếu của khách hàng ở cửa hàng hoa, và siêu thị hơn.

Theo quy định luật và qua tình hình thực tế nêu trên, Công ty không còn vị trí Trưởng nhóm sáng tạo, cũng không có vị trí tương đương để sắp xếp cho ông S.

- Về yêu cầu thứ hai: Bồi thường thiệt hại do ngừng việc bắt đầu từ ngày 11/5/2020 đến ngày 11/4/2022, cụ thể: 18.940.000 đồng x 23 tháng = 435.620.000 đồng.

Từ ngày 14/05/2020 cho đến nay, ông S đã không đến Công ty làm việc mặc dù Công ty đã rất nhiều lần yêu cầu ông đến Công ty để làm việc.

Căn cứ vào khoản 1 Điều 90 Bộ luật Lao động 2012 về tiền lương thì "người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận" theo điểm b khoản 2 Điều 5 Bộ luật Lao động 2012 thì "người lao động có nghĩa vụ phải chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người lao động."

Ngoài ra, ông S đã vi phạm kỷ luật tại khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động "về việc người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng và 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng."

Vì vậy, Công ty không có nghĩa vụ phải bồi thường thiệt hại vào những tháng mà ông S không đi làm.

- Về yêu cầu thứ ba: Nếu không bố trí cho ông S sang vị trí tương đương với vị trí trưởng nhóm sáng tạo thì Công ty có nghĩa vụ thanh toán các khoản sau:

Khoản tiền 45 ngày báo trước khi chấm dứt hợp đồng với số tiền là 28.410.000 đồng.

Đến thời điểm hiện tại Hợp đồng 18.70/09.26 ngày 01/09/2018 giữa Công ty và ông S vẫn còn có hiệu lực. Công ty đã bố trí công việc theo đúng trình độ chuyên môn của ông S và phù hợp với nhu cầu của Công ty. Nếu ông S không đồng ý với sự điều chuyển vị trí đó thì có quyền làm đơn xin nghỉ theo đúng quy định của pháp luật.

Thanh toán tiền trợ cấp mất việc là 02 tháng lương với tổng số tiền là 38.880.000 đồng

Ông S bắt đầu ký Hợp đồng chính thức với Công ty từ 27/7/2014 và được kéo dài tới hợp đồng hiện tại. Trong thời gian này, Công ty đã đóng đầy đủ Bảo Hiểm Xã Hội, Bảo Hiểm Thất Nghiệp cho ông S từ 08/2014 đến nay (Thể hiện trong Bảng ghi quá trình đóng BHXH, BHTN với Mã số BHXH: 7914219725 của ông Nguyễn Văn S). Theo khoản 2 Điều 49 Bộ luật Lao động và khoản 5 Điều 1 Nghị Định 148/2018 NĐ-CP thì tiền trợ cấp mất việc sẽ do Bảo hiểm thất nghiệp thanh toán với lý do Công ty đã đóng đầy đủ bảo hiểm trong thời gian ông S làm việc ở Công ty.

Thanh toán tiền thưởng KPIs năm 2019 là 01 tháng lương với số tiền là 18.940.000 đồng

Tiền thưởng KPIs năm 2019 không thuộc trách nhiệm Công ty phải chi trả cho ông S theo Hợp đồng 18.70/09.26 ngày 01/09/2018. Theo Điều 5 Thỏa ước lao động Tập thể, khoản tiền thưởng năm (nếu có) sẽ được xem xét "tùy vào tình hình hoạt động của công ty, khả năng, cống hiến của người lao động và do Ban Giám đốc Công ty quyết định".

Theo đó, sau thông báo tạm hoãn chi trả thưởng ngày 26/03/2020 do tình hình dịch Covid-19, đến ngày 26/6/2020, Công ty có quyết định xét chi trả 50% thưởng cho người lao động đang làm việc đến thời điểm xét chi trả và đang không trong quá trình tranh chấp lao động. Trong khi đó, ông S đã tự ý không đến nơi làm việc từ ngày 14/05/2020, không tuân thủ theo lệnh điều hành của Công ty như đã nêu trong Bộ luật Lao động 2012 và Hợp đồng lao động đã giao kết. Nên Công ty không có trách nhiệm phải chi trả khoản này cho ông S.

Từ những nhận định nêu trên, Công ty không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông S.

Theo Đơn yêu cầu phản tố ngày 30/12/2020 và Đơn sửa đổi yêu cầu phản tố ngày 18/01/2021, bị đơn có yêu cầu phản tố như sau:

- Hành vi nghỉ việc của ông S từ ngày 14/5/2020 cho đến nay là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Yêu cầu ông S bồi thường cho Công ty:

+ ½ tháng tiền lương theo hợp đồng lao động đã giao kết là 9.470.000 đồng;

+ Khoản tiền tương ứng với tiền lương của nguyên đơn trong những ngày không báo trước là 18.940.000 x 45 ngày : 30 ngày = 28.410.000 đồng;

Tổng số tiền bị đơn yêu cầu nguyên đơn phải thanh toán là 37.880.000 đồng. Tất cả trả làm một lần ngay khi bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật.

Tại phiên tòa sơ thẩm, đại diện bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và Công ty chỉ đồng ý đối với

yêu cầu trả sổ Bảo hiểm cho nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận chấp nhận toàn bộ yêu cầu của bị đơn.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn trình bày quan điểm bảo vệ tại phiên tòa sơ thẩm:

Về yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Do tình hình dịch bệnh ảnh hưởng đến tình hình hoạt động của Công ty, đồng thời tại thời điểm đó trưởng phòng Makerting của Công ty có đơn xin nghỉ việc, vị trí của nguyên đơn là Trưởng nhóm sáng tạo và nguyên đơn chỉ một mình đảm trách công việc cắm hoa mẫu nên việc thay đổi cơ cấu tổ chức chỉ ảnh hưởng đến cá nhân nguyên đơn. Vì vậy căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động và khoản 3 Điều 3 Nghị định 05, Công ty không bắt buộc phải có phương án sử dụng lao động. Đến thời điểm hiện nay phía Công ty vẫn chưa chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn và nguyên đơn cũng không cung cấp được tài liệu chứng cứ chứng minh đã chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty. Công ty luôn tạo điều kiện để nguyên đơn quay trở lại làm việc với công việc như đã thông báo cho nguyên đơn trước đây. Đối với vấn đề chi trả KPIs 2019: Tiền thưởng KPIs năm 2019 không thuộc trách nhiệm công ty phải chi trả cho nguyên đơn theo Hợp đồng 18.70/09.26 ngày 01/09/2018. Theo Điều 5 Thỏa ước lao động Tập thể, khoản tiền thưởng năm (nếu có) sẽ được xem xét "tùy vào tình hình hoạt động của công ty, khả năng, cống hiến của người lao động và do Ban Giám đốc Công ty quyết định". Theo đó, sau thông báo tạm hoãn chi trả thưởng ngày 26/03/2020 do tình hình dịch Covid-19, đến ngày 26/6/2020, Công ty có quyết định xét chi trả 50% thưởng cho người lao động đang làm việc đến thời điểm xét chi trả và đang không trong quá trình tranh chấp lao động. Trong khi đó, nguyên đơn đã tự ý không đến nơi làm việc từ ngày 14/05/2020, không tuân thủ theo lệnh điều hành của Công ty như đã nêu trong Bộ luật lao động 2012 và Hợp đồng lao động đã giao kết; Nên, Công ty không có trách nhiệm phải chi trả khoản này cho nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Về yêu cầu phản tố của bị đơn: Do nguyên đơn đã tự ý không đến nơi làm việc từ ngày 14/05/2020 và Công ty đã gửi email thông báo nhưng nguyên đơn vẫn không có mặt, hành vi của nguyên đơn là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu phản tố của bị đơn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số: 08/2022/LĐ-ST ngày 14/4/2022 của Tòa án nhân dân Quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Văn S về việc yêu cầu bị đơn Công ty TNHH DL có nghĩa vụ chốt, trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Văn S.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn:

2.1. Nhận ông Nguyễn Văn S trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 18.70/09.26 ngày 01/9/2018;

2.2. Bồi thường hai tháng tiền lương là 37.880.000 (Ba mươi bảy triệu tám trăm tám mươi ngàn) đồng do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật;

2.3. Bồi thường hai tháng tiền lương trong trường hợp không muốn nhận ông trở lại làm việc theo hợp đồng trên hoặc công việc khác có vị trí, thu nhập tương đương là 37.880.000 (Ba mươi bảy triệu tám trăm tám mươi ngàn) đồng;

2.4. Trả tiền lương cho ông những ngày không được làm việc tính từ ngày 11/5/2020 đến ngày 11/4/2022 là 435.620.000 (Bốn trăm ba mươi lăm triệu sáu trăm hai mươi ngàn) đồng;

2.5. Trả tiền thưởng thành tích và hiệu quả kinh doanh KPIs năm 2019 là 18.940.000 (Mười tám triệu chín trăm bốn mươi ngàn) đồng;

2.6. Trả tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp kể từ ngày 20/6/2020 tính đến ngày 20/3/2022 là 89.586.200 (Tám mươi chín triệu năm trăm tám mươi sáu ngàn hai trăm) đồng.

3. Chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty TNHH DL:

3.1. Chấm dứt Hợp đồng lao động số 18.70/09.26 ngày 01/9/2018 giữa ông Nguyễn Văn S và Công ty TNHH DL;

3.2. Nguyên đơn ông Nguyễn Văn S phải trả nửa tháng tiền lương là 9.470.000 (Chín triệu bốn trăm bảy mươi ngàn) đồng;

3.3. Nguyên đơn ông Nguyễn Văn S phải trả khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước là 28.410.000 (Hai mươi tám triệu bốn trăm mười ngàn) đồng.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền thi hành án và quyền kháng cáo.

Ngày 27/4/2022, nguyên đơn – ông Nguyễn Văn S có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

***Nguyên đơn ông Nguyễn Văn S có ông Nguyễn Thái Hải L là người đại diện theo ủy quyền và bị đơn Công ty TNHH DL có ông Hoàng Đình Quốc Đ là người đại diện theo ủy quyền cùng thống nhất thỏa thuận giải quyết vụ án như sau*:**

1. Ông Nguyễn Văn S và Công ty TNHH DL thống nhất chấm dứt Hợp đồng lao động số SG0216/LC-IT (18.70/09.26) ngày 01/9/2018 kể từ ngày 11/5/2020.

2. Công ty TNHH DL có nghĩa vụ chốt Sổ Bảo hiểm đến hết tháng 4/2020 và trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Văn S.

3. Ông Nguyễn Văn S đồng ý rút các yêu cầu khởi kiện còn lại và Công ty TNHH DL đồng ý rút toàn các yêu cầu phản tố còn lại.

4. Các bên tự thi hành án. Trường hợp không thi hành án được sẽ yêu cầu thi hành án tại cơ quan thi hành án có thẩm quyền.

5. Các bên tự chịu án phí theo quy định pháp luật.

6. Kể từ khi thỏa thuận các bên không còn bất kỳ khiếu nại, tranh chấp, yêu cầu gì liên quan đến các hợp đồng lao động đã ký kết giữa ông Nguyễn Văn S và Công ty TNHH DL. Công ty không phải chị trả bất kỳ chi phí nào khác liên quan đến việc chấm dứt Hợp đồng lao động trên. Ông Nguyễn Văn S không còn bất kỳ nghĩa vụ nào đối với Công ty.

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

Về tố tụng: Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử; Việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng Điều 300, điểm b khoản 1 Điều 299 Bộ luật Tố tụng dân sự sửa bản án sơ thẩm: Công nhận sự thỏa thuận của các đương sự về việc chấm dứt hợp đồng lao động và Công ty chốt sổ Bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn đến hết tháng 4/2020 và giao trả Sổ Bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn ngay sau khi hoàn tất thủ tục. Hủy một phần bản án sơ thẩm và đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu khởi kiện còn lại của nguyên đơn đơn và yêu cầu phản tố của bị đơn. Về án phí các bên phải chịu theo quy định pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, biên bản thỏa thuận giữa nguyên đơn và bị đơn đề ngày 08/9/2022, sau khi phân tích, đánh giá về kháng cáo của nguyên đơn, các tình tiết của vụ án, việc giải quyết, xét xử của Tòa án cấp sơ thẩm, đối chiếu những căn cứ pháp luật, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Văn S nộp trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, nên được chấp nhận.

[1.2] Về sự có mặt vắng mặt của đương sự: Nguyên đơn ông Nguyễn Văn S có ông Nguyễn Thái Hải L là người đại diện theo ủy quyền và bị đơn Công ty TNHH DL có ông Hoàng Đình Quốc Đ là người đại diện theo ủy quyền có đơn xin xét xử vắng mặt. Nên Hội đồng xét xử căn cứ Điều 227; Điều 228 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 tiến hành xét xử vắng mặt các đương sự.

[2] Về nội dung :

[2.1] Về yêu cầu của các đương sự :

Nguyên đơn rút các yêu cầu khởi kiện: Bồi thường hai tháng tiền lương là 37.880.000 đồng do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; Bồi thường hai tháng tiền lương trong trường hợp không muốn nhận ông trở lại làm việc theo hợp đồng trên hoặc công việc khác có vị trí, thu nhập tương đương là 37.880.000 đồng; Trả tiền lương cho ông những ngày không được làm việc tính từ ngày 11/5/2020 đến ngày 11/4/2022 là 435.620.000 đồng; Trả tiền thưởng thành tích và hiệu quả kinh doanh KPIs năm 2019 là 18.940.000 đồng; Trả tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp kể từ ngày 20/6/2020 tính đến ngày 20/3/2022 là 89.586.200 đồng.

Bị đơn rút các yêu cầu phản tố: Buộc nguyên đơn ông Nguyễn Văn S phải trả nửa tháng tiền lương là 9.470.000 đồng; Nguyên đơn ông Nguyễn Văn S phải trả khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước là 28.410.000 đồng. Bị đơn đồng ý với việc nguyên đơn rút một phần các yêu cầu khởi kiện.

Các bên thỏa thuận thống nhất với nhau: Ông Nguyễn Văn S và Công ty TNHH DL thống nhất chấm dứt Hợp đồng lao động số SG0216/LC-IT (18.70/09.26) ngày 01/9/2018, quan hệ lao động chấm dứt kể từ ngày 11/5/2020; Công ty TNHH DL có nghĩa vụ chốt Sổ Bảo hiểm đến hết tháng 4/2020 và trả Sổ Bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Văn S theo quy định của pháp luật về bảo hiểm.

Hội đồng xét xử xét thấy việc các đương sự đã rút một phần yêu cầu, tự thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án là hoàn toàn tự nguyện, không trái pháp luật hoặc đạo đức xã hội và không ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của các đương sự. Có cơ sở chấp nhận đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. Hội đồng xét xử căn cứ Điều 300, điểm b khoản 1 Điều 299 Bộ luật Tố tụng dân sự sửa bản án sơ thẩm: Công nhận sự thỏa thuận của các đương sự về việc chấm dứt hợp đồng lao động và Công ty chốt sổ Bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn đến hết tháng 4/2020 và giao trả Sổ Bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn ngay sau khi hoàn tất thủ tục. Hủy một phần bản án sơ thẩm và đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu khởi kiện còn lại của nguyên đơn đơn và yêu cầu phản tố của bị đơn.

[3] Về án phí lao động:

- Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn phải chịu án phí đối với yêu cầu phản tố của bị đơn được chấp nhận theo quy định.

- Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn không phải chịu.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào Điều 147, khoản 2 Điều 148, Điều 289, Điều 299, Điều 300 và Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015; Luật Thi hành án dân sự sửa đổi, bổ sung

năm 2014; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội về mức thu, miễn giảm, thu, nộp và quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Hủy một phần Bản án lao động sơ thẩm số: 08/2022/LĐ-ST ngày 14/4/2022 của Tòa án nhân dân Quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh và đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Văn S về việc yêu cầu bị đơn: Nhận ông Nguyễn Văn S trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 18.70/09.26 ngày 01/9/2018; Bồi thường hai tháng tiền lương là 37.880.000 (Ba mươi bảy triệu tám trăm tám mươi ngàn) đồng do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; Bồi thường hai tháng tiền lương trong trường hợp không muốn nhận ông trở lại làm việc theo hợp đồng trên hoặc công việc khác có vị trí, thu nhập tương đương là 37.880.000 (Ba mươi bảy triệu tám trăm tám mươi ngàn) đồng; Trả tiền lương cho ông những ngày không được làm việc tính từ ngày 11/5/2020 đến ngày 11/4/2022 là 435.620.000 (Bốn trăm ba mươi lăm triệu sáu trăm hai mươi ngàn) đồng; Trả tiền thưởng thành tích và hiệu quả kinh doanh KPIs năm 2019 là 18.940.000 (Mười tám triệu chín trăm bốn mươi ngàn) đồng; Trả tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp kể từ ngày 20/6/2020 tính đến ngày 20/3/2022 là 89.586.200 (Tám mươi chín triệu năm trăm tám mươi sáu ngàn hai trăm) đồng.

2. Hủy một phần Bản án lao động sơ thẩm số: 08/2022/LĐ-ST ngày 14/4/2022 của Tòa án nhân dân Quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh và đình chỉ giải quyết yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty TNHH DL về việc: Nguyên đơn ông Nguyễn Văn S phải trả nửa tháng tiền lương là 9.470.000 (Chín triệu bốn trăm bảy mươi ngàn) đồng; Nguyên đơn ông Nguyễn Văn S phải trả khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước là 28.410.000 (Hai mươi tám triệu bốn trăm mười ngàn) đồng.

3. Sửa Bản án lao động sơ thẩm số: 08/2022/LĐ-ST ngày 14/4/2022 của Tòa án nhân dân Quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh. Công nhận sự thỏa thuận của các đương sự như sau:

3.1. Ông Nguyễn Văn S và Công ty TNHH DL thống nhất chấm dứt Hợp đồng lao động số SG0216/LC-IT (18.70/09.26) ngày 01/9/2018, quan hệ lao động chấm dứt kể từ ngày 11/5/2020;

3.2. Công ty TNHH DL có nghĩa vụ chốt Sổ Bảo hiểm đến hết tháng 4/2020 và trả Sổ Bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Văn S theo quy định của pháp luật về bảo hiểm.

4. Về án phí lao động:

4.1. Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 1.136.400 (Một triệu một trăm ba mươi sáu ngàn bốn trăm) đồng.

Hoàn lại cho bị đơn số tiền tạm ứng án phí lao động sơ thẩm đã nộp là 369.270 (Ba trăm sáu mươi chín ngàn hai trăm bảy mươi) đồng theo biên lại thu tiền tạm ứng án phí số AA/2019/0042290 ngày 28/01/2021 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh.

4.2. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn được miễn nộp.

Trường hợp bản án được thi hành theo 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, 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 yêu cầu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực thi hành ngay sau khi tuyên án./.

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 Y;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận Y;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu: Vp, Hs.

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

Doãn Thị Kim Thúy