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: 175/2018/LĐ-PT
Ngày: 01/02/2018.
V/v Tranh chấp về Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TOÀ ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Với thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Văn Xuân.
Các Thẩm phán: Bà Phan Thị Liên.
Ông Nguyễn Tiến Dũng.

Thư ký phiên tòa: Bà Lê Thị Thu Thủy.
Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh:
Bà Thân Trọng Minh Phương là Kiểm sát viên.

Trong các ngày 24 tháng 01 năm 2018 và ngày 01 tháng 02 năm 2018 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án Lao động đã thụ lý số 74/LĐPT ngày 20 tháng 10 năm 2017 về: "Tranh chấp về Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án Lao động sơ thẩm số 1071/2017/LĐST, ngày 12/9/2017 của Tòa án nhân dân Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo của nguyên đơn ông Võ Minh Đ.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2437/2017/QĐ-PT ngày 01 tháng 11 năm 2017 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 718/2018/QĐ-PT ngày 24/01/2018 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa:

Nguyên đơn: Ông Võ Minh Đ. Sinh năm 1980.
Địa chỉ: 271 đường C, phường E, Quận L, Thành phố Hồ Chí Minh.
Người đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Thị T2. Sinh năm 1985. Có mặt.
Địa chỉ: 63 đường H, phường H, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh

Bị đơn: Công ty T.
Địa chỉ: 08 Bis đường T, phường G, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.
Người đại diện theo pháp luật: ông Nguyễn Quốc T1 - Giám đốc.
Người đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Thu K. Có mặt.
(Theo văn bản ủy quyền số S ngày 01/11/2017).
Địa chỉ: 58/5 Ấp L, xã Đ, huyện M, Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, bản tự khai, biên bản họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải và tại phiên tòa, nguyên đơn ông Võ Minh Đ trình bày:

Tháng 9 năm 2008 ông Võ Minh Đ được tuyển dụng vào Công ty T (sau đây gọi tắt là Công ty), theo hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng, hết hạn hợp đồng ông vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty.

Ngày 01/4/2011 Công ty yêu cầu ký lại Hợp đồng số 584 thời hạn 12 tháng.

Ngày 27/7/2011 ông nhận được Quyết định điều động công tác về Xí nghiệp H, quận T. Sau đó Công ty tiếp tục chuyển ông làm công việc trái với công việc ban đầu.

Ngày 07/9/2014, Công ty dựa tên giấy khám sức khỏe mà Công ty đã cho nhân viên khám định kỳ hàng năm, kết luận ông không đủ sức khỏe để làm việc và yêu cầu Xí nghiệp giải quyết cho ông được nghỉ tạm thời 01 năm để chữa bệnh.

Ngày 16/9/2014 Công ty tiếp tục gửi cho ông Thông báo số 1601/TNĐT-T, với nội dung như trên. Ông bức xúc với cách làm việc của Công ty nên đã khiếu nại nhưng không được giải quyết.

Ngày 07/10/2014, Xí nghiệp đã cưỡng chế buộc ông phải thu dọn đồ đạc, bàn giao công việc và đóng cổng, ra lệnh cho bảo vệ không cho ông vào làm việc.

Ngày 26/10/2015 Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông mà không báo trước.

Nay ông khởi kiện yêu cầu Công ty T phải thanh toán cho ông các khoản sau:

1. Tiền lương trong những ngày ông không được làm việc tính từ ngày 14/10/2014 tạm tính đến ngày 14/9/2016 tương đương số tiền là 8.000.000 đồng x 23 tháng = 184.000.000 đồng. Trừ số tiền Công ty đã chuyển khoản cho ông là 32.400.000 đồng còn lại là 151.600.000 đồng.

2. Bồi thường 02 tháng tiền lương là 8.000.000 đồng x 02 tháng = 16.000.000 đồng.

3. Trợ cấp thôi việc từ ngày 01/11/2008 tạm tính đến ngày 14/10/2014 là 06 năm x 4.000.000 đồng = 24.000.000 đồng.

4. Tiền đồng phục của năm 2014 là 1.000.000 đồng.

5. Tiền vi phạm thời gian báo trước là 06 ngày tương đương số tiền là 1.600.000 đồng.

Tổng cộng các khoản trên tạm tính đến ngày 14/9/2016 là 201.200.000 đ (Hai trăm lẻ một triệu hai trăm nghìn đồng).

Ông không yêu cầu được trở lại Công ty làm việc.

Yêu cầu Công ty tiếp tục thực hiện việc đóng các khoản bảo hiểm theo quy định của pháp luật.

Theo bản tự khai, biên bản họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải và tại phiên tòa, bị đơn Công ty T có người đại diện theo ủy quyền bà Nguyễn Thu K trình bày:

Ông Võ Minh Đ làm việc tại Công ty T vào thời điểm năm 2014 theo Hợp đồng lao động số 225/HĐLĐ-TCHC ngày 15/01/2014.

Ông Đ đã có 12 tháng liên tục nghỉ việc điều trị bệnh từ ngày 07/10/2014 đến 31/10/2015, do sức khỏe không đảm bảo theo tiêu chuẩn quy định đối với công việc thực hiện. Hết thời hạn tối đa được nghỉ điều trị bệnh theo quy định pháp luật, sức khỏe ông Đ vẫn không phục hồi, không đảm bảo điều kiện sức khỏe để làm việc. Do vậy, việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đ là hoàn toàn phù hợp theo điểm b Khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012. Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đ, đã được Công ty thông báo bằng văn bản và thời hạn báo trước thực tế hơn 40 ngày, phù hợp với quy định của pháp luật (03 ngày), nên các yêu cầu trên của ông Đ là không có cơ sở. Công ty T không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

Nguyên đơn ông Võ Minh Đ vẫn giữ nguyên yêu cầu, đề nghị Tòa án xét xử: Buộc Công ty T phải có trách nhiệm thanh toán cho nguyên đơn, với tổng số tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tạm tính đến ngày nộp đơn khởi kiện là 201.200.000 đồng. Thanh toán 01 lần ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

Bị đơn Công ty T do bà Nguyễn Thu K đại diện theo ủy quyền, không đồng ý với yêu cầu của nguyên đơn. Đề nghị Tòa án bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 1071/2017/LĐ-ST, ngày 12/9/2017 của Tòa án nhân dân Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Áp dụng Khoản 3 Điều 26, điểm a Khoản 1 Điều 35, điểm c Khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng Điều 48 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016; Khoản 2 Điều 11 Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án ngày 27/02/2009 của Ủy Ban Thường vụ Quốc Hội;

Áp dụng điểm b Khoản 1 Điều 38 và Khoản 10 Điều 36 Bộ Luật lao động năm 2012;

Áp dụng Khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn ông Võ Minh Đ về việc buộc Công ty T phải có trách nhiệm thanh toán cho ông Võ Minh Đ tổng số tiền là 201.200.000 đồng.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Trong thời hạn luật định ngày 25/9/2017 nguyên đơn ông Võ Minh Đ kháng cáo toàn bộ Bản án sơ thẩm số 1071/2017/LĐ-ST ngày 12/9/2017 của Tòa án nhân dân Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh với nội dung:

Tòa án cấp sơ thẩm chưa xem xét đầy đủ toàn diện chứng cứ và không khách quan trong quá trình giải quyết vụ án, thiếu sót trong việc áp dụng pháp luật, phần quyết định của bản án không thấu tình đạt lý, không bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động cụ thể:

Về hợp đồng lao động:

Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ vào Hợp đồng lao động số 225/HĐLĐ-T ngày 15/01/2014 làm cơ sở để xem xét giải quyết vụ án là không đúng quy định của pháp luật vì giữa ông và Công T (Gọi tắt là Công ty) đã ký các hợp đồng sau: Hợp đồng lao động số 2008-104 ký ngày 14/11/2008; Hợp đồng lao động số 584 ký ngày 01/4/2011; Hợp đồng số 225/HĐLĐ-T ký ngày 15/01/2014. Kể từ khi ký hợp đồng lao động số 2008-104 ngày 14/11/2008 ông làm việc liên tục tại Công ty cho đến khi Công ty buộc ông nghỉ việc.

Khi Hợp đồng lao động số 2008-104 ngày 14/11/2008 hết hạn ông vẫn tiếp tục làm việc. Theo ông trong thời hạn 30 ngày hai bên không ký lại hợp đồng mới thì hợp đồng lao động đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Nên đây là hợp đồng có giá trị pháp lý.

Tuy nhiên đến năm 2011, Công ty ép ông ký lại Hợp đồng số 584 ký ngày 01/4/2011. Sau đó Công ty tiếp tục ép ông ký lại Hợp đồng số 225/HĐLĐ-T ký ngày 15/01/2014 (Hợp đồng này Công ty không giao cho ông giữ). Việc ký lại hợp đồng này là vi phạm pháp luật, vì hợp đồng đầu tiên đã trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn có hiệu lực cho đến nay (theo quy định tại Khoản 2 Điều 22 Bộ luật lao động). Tòa án cấp sơ thẩm không xem xét đến những sai phạm của Công ty trong quá trình ký kết hợp đồng lao động mà chỉ căn cứ vào Hợp đồng lao động số 225/HĐLĐ-T ký ngày 15/01/2014 làm cơ sở để xem xét giải quyết vụ án là không đúng.

Trong hợp đồng lao động không có điều khoản nào ghi yêu cầu người lao động phải có chứng nhận sức khỏe loại I hoặc loại II. Kể từ khi làm việc cho Công ty từ năm 2008 đến 2015 năm nào Công ty cũng tổ chức cho người lao động đi khám sức khỏe, nếu Công ty cho rằng sức khỏe của ông không đảm bảo công việc tại sao vẫn ký hợp đồng lao động với ông.

Từ năm 2008 - 2011 khi ký hợp đồng lao động ông được phân công công tác ở khối văn phòng, thời gian làm việc giờ hành chính, công việc là chuyên viên. Đến tháng 3/2012 Giám đốc xí nghiệp điều ông xuống làm việc tại Trạm xử lý nước thải Tân Quy Đông, làm chung với công nhân, công việc làm ca đêm như công nhân mà không báo cho ông trước và cũng không có văn bản điều động. Ông không đồng ý, nhiều lần ông đề nghị Công ty bố trí sắp xếp lại cho phù hợp với chuyên môn nhưng

không được Công ty chấp nhận. Do vậy, ông xin nghỉ phép những khi phải làm ca đêm và được Giám đốc xí nghiệp chấp nhận. Đến ngày 15/9/2014 Công ty ban hành Văn bản số 1601 ngày 15/9/2014 buộc ông nghỉ bàn giao công việc để điều trị bệnh.

Do ông không bị bệnh và nhận thấy Văn bản số 1601 ngày 15/9/2014 bất hợp lý nên ông tiếp tục đi làm bình thường, nhưng khi ông đến Công ty thì bị Bảo vệ theo lệnh của lãnh đạo đã khóa cửa, không cho ông vào làm việc, nên ông phải nhờ Ủy ban nhân dân phường Tân Phong can thiệp và làm chứng.

Ngày 17/9/2015 Công ty ban hành Văn bản số 1685/TNĐT-T với nội dung thông báo Công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với ông kể từ ngày ông nhận được thông báo này (thông báo này Công ty không gửi cho ông, ông chưa ký nhận thông báo này).

Ngày 16/10/2015 Công ty ban hành Quyết định 323/QĐ-T-TC về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông, việc làm này đã vi phạm thời hạn báo trước đối với loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn của ông.

Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ Khoản 10 Điều 36 và điểm b Khoản 1 Điều 38 của Bộ luật lao động 2012 để cho rằng Công ty có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông là sai, vì ông không bị bệnh, mà do Công ty ép buộc ông nghỉ việc để điều trị bệnh (trong khi ông không bị bệnh). Công ty dựa vào kết quả khám bệnh định kỳ để kết luận ông không đủ sức khỏe là không đúng; Kết quả khám sức khỏe ngày 01/10/2015 kết luận ông đạt sức khỏe loại III có đủ sức khỏe để làm việc.

Về tố tụng:

Thẩm phán đã có những vi phạm như không giải quyết đơn yêu cầu áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời của ông, không cho ông photo tài liệu do phía bị đơn cung cấp, không đưa những người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan mà ông đề xuất để tham gia tố tụng.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn ông Võ Minh Đ vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo và đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo và khởi kiện của ông. Ông đề nghị tính bồi thường cho ông đến ngày xét xử phúc thẩm và ông đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 24/01/2018.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn đề nghị Tòa phúc thẩm xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí minh phát biểu:

Về thủ tục tố tụng: Hội đồng xét xử đã tuân thủ đầy đủ các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung: Đề nghị bác yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

1/ Về thủ tục tố tụng:

Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Võ Minh Đ nằm trong thời hạn luật định, nên chấp nhận kháng cáo hợp lệ và được đưa ra xét xử theo trình tự phúc thẩm.

2/ Về yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn:

Về việc ký kết hợp đồng lao động:

Xét các Hợp đồng lao động đã được ký kết giữa một bên là Công ty T và một bên là ông Võ Minh Đ. Hội đồng xét xử xét thấy:

Ngày 14/11/2008 hai bên ký hợp đồng lao động xác định thời hạn là 01 năm. Hợp đồng lao động số 2008-104 có hiệu lực từ ngày 01/11/2008 đến ngày 30/9/2009.

Đến ngày 28/9/2012 hai bên tiếp tục ký Hợp đồng lao động số 584 (hợp đồng có hiệu lực từ ngày 01/4/2011 đến ngày 31/3/2013;

Ngày 15/01/2014 hai bên tiếp tục ký tiếp Hợp đồng số 225/HĐLĐ-T hợp đồng không xác định thời hạn có hiệu lực từ ngày 03/11/2013.

Như vậy đối chiếu với Khoản 2 Điều 27 của Bộ luật lao động năm 1994, sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006 và năm 2007 quy định: "…*2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c Khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới, hợp đồng lao động đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn….".*

Với quy định trên, đến ngày 30/9/2008 hai bên không ký hợp đồng lao động mới thì Hợp đồng lao động số 2008-104 đã trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Như vậy, Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ vào Hợp đồng lao động số 225/HĐLĐ-T ngày 15/01/2014 để giải quyết là thiếu chính xác. Việc ông Võ Minh Đ kháng cáo là có căn cứ. Xét Hợp đồng lao động số 2008-104 nội dung: *Quy định công việc phải làm: "Theo sự phân công của Giám đốc Xí nghiệp Vận hành bảo dưỡng công trình xử lý nước thải".* Nay ông Đ kháng cáo cho rằng ông làm nhiệm vụ

chuyên môn là văn phòng. Từ năm 2008 - 2011 khi ký hợp đồng lao động ông được phân công công tác ở khối văn phòng, thời gian làm việc giờ hành chính, công việc là chuyên viên. Đến tháng 3/2012 Giám đốc xí nghiệp điều ông xuống làm việc tại Trạm xử lý Q, làm chung với công nhân, công việc làm ca đêm như công nhân mà không báo trước và cũng không có văn bản điều động. Ông không đồng ý, và nhiều lần đề nghị Công ty bố trí sắp xếp lại cho phù hợp với chuyên môn của ông, nhưng không được Công ty chấp nhận, nay lãnh đạo điều động ông sang làm trực tiếp là không phù hợp với chuyên môn của ông. Xét thấy căn cứ vào hợp đồng lao động thì việc điều động ông làm bất cứ việc gì của Giám đốc xí nghiệp là phù hợp với hợp đồng lao động mà ông Đ đã ký kết.

Mặt khác, khi hai bên tiếp tục ký các hợp đồng lao động mới nếu xét thấy các công việc không phù hợp với thỏa thuận trong hợp đồng mà hai bên đã ký kết thì ông Võ Minh Đ phải khởi kiện ra Tòa án theo Khoản 2 Điều 202 của Bộ luật lao động 2013. Nhưng việc này ông Đ đã không làm, ông chỉ khiếu nại đến lãnh đạo Công ty, lãnh đạo Công ty không giải quyết, ông không kiện ra Tòa án, như vậy là ông đã chấp nhận và tuân thủ các quy định của xí nghiệp về việc phân công lao động trong xí nghiệp và yêu cầu khiếu nại của ông về việc xí nghiệp bố trí không phù hợp với chuyên môn của ông là hết thời hiệu theo luật định, và do vậy yêu cầu được bố trí công việc văn phòng là không có cơ sở và không được chấp nhận.

Xét quyết định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Xét quan hệ lao động giữa Công ty T và ông Đ, loại hợp đồng không xác định thời hạn, công việc theo sự phân công của Giám đốc xí nghiệp vận hành bảo dưỡng công trình xử lý nước thải, thời gian làm việc 08 giờ/ 01 ngày công.

Do nhận thấy tình trạng sức khỏe giảm sút nên ông Đ đã làm đơn khiếu nại yêu cầu Công ty sắp xếp lại vị trí công tác.

Tại biên bản họp giải quyết đơn khiếu nại ngày 18/8/2014 Công ty đã đưa ra hai phương án:

(1) Chuyển ông Đ sang công tác ở bộ phận Chăm sóc cây xanh;

(2) Trường hợp ông Đ bệnh thì ông Đ làm đơn xin nghỉ chữa bệnh một thời gian để chữa bệnh cho dứt hẳn, thời gian nghỉ chữa bệnh thì hưởng lương do Bảo hiểm xã hội chi trả. Sau khi dứt bệnh sẽ quay trở lại tiếp tục công việc hiện tại ở Xí nghiệp.

Tiếp đó, đến ngày 15/9/2014 Công ty đã có Văn bản số 1601/TNĐT-T về việc giải quyết đơn khiếu nại của ông Đ, đề nghị ông Đ tiếp tục thực hiện công việc theo hợp đồng lao động. Tuy nhiên căn cứ kết quả phân loại sức khỏe định kỳ năm

2014 tại Công ty của ông, sức khỏe hiện tại của ông không đủ điều kiện để thực hiện công việc vận hành trạm sử lý nước thải được bố trí theo hợp đồng lao động đã ký, Công ty đề nghị ông sắp xếp bàn giao công việc nghỉ điều trị bệnh đến khi hồi phục, đảm bảo điều kiện sức khỏe làm việc theo quy định. Không nhất trí với Văn bản số 1601 ngày 15/9/2014 của Công ty, ông Đ cho rằng ông không bị bệnh, nên ông tiếp tục đi làm bình thường, nhưng khi ông đến Công ty thì Bảo vệ đã khóa cửa, không cho ông vào làm việc theo lệnh của lãnh đạo Công ty. Nên ông phải nhờ Ủy ban nhân dân phường Tân Phong can thiệp và làm chứng.

Sau đó ông Đ nghỉ, và đã bàn giao công việc vào ngày 07/10/2014.

Trong quá trình ông Đ nghỉ chữa bệnh, Công ty vẫn chuyển lương cho ông Đ, đến ngày 17/9/2015 Công ty đã có Công văn số 1685/TNĐT-T về việc yêu cầu ông Đ cung cấp thông tin về tình trạng sức khỏe để thực hiện công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

Ngày 13/10/2015 ông Đ có thư hồi báo cho Công ty về tình trạng sức khỏe trong quá trình điều trị bệnh và đính kèm giấy khám sức khỏe tổng quát ngày 30/9/2015 với kết quả phân loại sức khỏe loại III.

Đến ngày 26/10/2015, sau 12 tháng 19 ngày kể từ ngày ông Đ nghỉ, Công ty đã ra Quyết định số 323/QĐ-T-TC về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Võ Minh Đ theo quy định tại điểm b Khoản 1 Điều 38 và Khoản 10 Điều 36 Bộ Luật lao động năm 2012.

Như vậy, xét quan hệ tranh chấp trên đã xảy ra khi Công ty cho rằng ông Đ không đủ sức khỏe để làm việc, ông Đ thì cho rằng mình không bị bệnh mà Công ty buộc nghỉ để chữa bệnh, ông Đ đến làm việc Công ty không cho vào làm việc. Đáng lẽ khi ông Đ không đủ sức khỏe làm ca ba (làm đêm), vận hành máy, Công ty phải bố trí công việc khác cho ông Đ làm và hai bên thỏa thuận ký phụ lục bổ sung hợp đồng lao động, nếu ông Đ không làm công việc đó thì ông phải làm công việc cũ, nếu ông không làm công việc cũ Công ty sẽ có biện pháp xử lý kỷ luật lao động, hoặc vẫn bố trí công việc cho ông Đ làm, nhưng ông Đ vi phạm nội quy lao động, Công ty sẽ xử lý theo pháp luật lao động. Việc Công ty không cho ông Đ vào làm việc là việc làm không đúng quy định của Công ty. Đến ngày 27/4/2015 Công ty họp cuộc họp với ông Đ nội dung cuộc họp không được thống nhất giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Ngày 19/5/2014 Công ty vẫn ra Quyết định số 175/QĐ-T-TC về việc điều chỉnh bậc và hệ số lương cho Công nhân viên là ông Võ Minh Đ.

Đến khi có thư hồi báo ngày 13/10/2015 và giấy khám sức khỏe của ông Đ đính kèm ghi ngày 09/3/2015 kết luận: Phân loại sức khỏe loại III, đủ sức khỏe. Đáng lẽ Công ty phải mời ông Đ lên thỏa thuận về việc ký kết lại hợp đồng lao động, hoặc bố trí công việc cho ông Đ phù hợp với sức khỏe loại III. Nếu không

thỏa thuận được thì Công ty vẫn phải bố trí công việc cho ông Đ theo công việc mà trước đây ông Đ đã làm, nếu ông Đ không làm, bỏ việc và vi phạm nội quy lao động thì sẽ áp dụng quy định về xử lý kỷ luật lao động theo quy định của Bộ luật lao động. Nhưng việc này Công ty đã không có biện pháp giải quyết hợp lý.

Ngày 26/10/2015 Công ty đã ra Quyết định số 323/QĐ-T-TC về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Võ Minh Đ.

Như vậy, quyết định này căn cứ vào điểm b Khoản 1 Điều 38 của Bộ luật lao động cho rằng ông Đ bị ốm đau đã điều trị 12 tháng không khỏi, trong khi đó giấy khám sức khỏe kết luận ông Đ đủ sức khỏe làm việc, như vậy quyết định này là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Về yêu cầu của ông Võ Minh Đ:

Ông Đ yêu cầu Công ty phải thanh toán cho ông các khoản gồm:

(1) Tiền lương trong những ngày ông không được làm việc tính từ 14/10/2014 tạm tính đến ngày 14/9/2016 tương đương số tiền 8.000.000 đồng x 23 tháng = 184.000.000 đồng, trừ số tiền Công ty đã chuyển khoản cho ông là 32.400.000 đồng còn lại 151.600.000 đồng;

(2) Bồi thường 02 tháng tiền lương: 8.000.000 đồng x 02 tháng = 16.000.000 đồng;

(3) Trợ cấp thôi việc từ ngày 01/11/2008 đến ngày 14/10/2014 là 06 năm x 4.000.000 đồng = 24.000.000 đồng;

(4) Tiền đồng phục của năm 2014 là 1.000.000 đồng;

(5) Tiền vi phạm thời gian báo trước là 06 ngày, tương đương số tiền 1.600.000 đồng.

Tổng cộng tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm là 201.200.000 đồng.

Ông Đ không yêu cầu trở lại Công ty làm việc.

Tại phiên tòa phúc thẩm đại diện ủy quyền của ông Võ Minh Đ vẫn yêu cầu Công ty phải thanh toán cho ông Đ toàn bộ số tiền theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật lao động cho đến ngày xét xử phúc thẩm.

Xét yêu cầu trên của ông Đ, Hội đồng xét xử xét thấy, Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, do đó cần thiết phải áp dụng Điều 42 của Bộ luật lao động năm 2013, tại phiên tòa hôm nay ông Đ không yêu cầu trở lại làm việc do đó đến ngày xét xử phúc thẩm hôm nay là ngày 24/01/2017 hai bên chấm dứt hợp đồng lao động mà hai bên đã ký kết.

Về tiền lương của ông Đ được tính từ ngày 14/10/2014 đến ngày 24/01/2018 là 8.000.000 đồng x 39 tháng 10 ngày = 314.600.000 đồng.

Bồi thường hai tháng tiền lương là 16.000.000 đồng.

Tiền bồi thường để chấm dứt hợp đồng lao động: Theo Khoản 3 Điều 42 ông Đ được nhận số tiền tương đương 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động là 16.000.000 đồng.

Tiền đồng phục của năm 2014 là 1.000.000 đồng;

Tiền vi phạm thời gian báo trước là 06 ngày, tương đương số tiền là 1.600.000 đồng.

Về tiền trợ cấp thôi việc ông Đ yêu cầu là: Trợ cấp thôi việc từ ngày 01/11/2008 đến ngày 14/10/2014 là 06 năm x 4.000.000 đồng = 24.000.000 đồng, Hội đồng xét xử xét thấy từ 01/01/2009 người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của luật bảo hiểm xã hội có hiệu lực, do đó ông Đ không đủ thời gian để tính trợ cấp thôi việc. Vì thế, yêu cầu này của ông Đ là không có cơ sở và không được tính.

Như vậy, tổng số tiền Công ty phải bồi thường cho ông Đ đến ngày Tòa án xét xử phúc thẩm là 349.200.000 đồng. Trừ số tiền Công ty đã chuyển khoản cho ông Đ là 32.400.000 đồng. Ông Đ được nhận tiếp số tiền 316.800.000 đồng.

3/ Về án phí: Ông Võ Minh Đ không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Vì các lẽ trên;

Căn cứ các Điều 308; Điều 309 của Bộ luật tố tụng dân sự;

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng Khoản 3 Điều 26, điểm a Khoản 1 Điều 35, điểm c Khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng Điều 48 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016; Khoản 2 Điều 11 Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án ngày 27/02/2009 của Ủy Ban Thường vụ Quốc Hội;

Áp dụng các Điều 41, Điều 42 Bộ Luật lao động năm 2012;

Áp dụng Khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Xử: **Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Võ Minh Đ.**

Sửa một phần bản án sơ thẩm.

Xác định Quyết định số 323/QĐ-TNDT-TC, ngày 26/10/2015 của Công ty T về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Võ Minh Đ là trái pháp luật.

1/ Hủy bỏ Quyết định số 323/QĐ-TNDT-TC, ngày 26/10/2015 của Công ty T về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Võ Minh Đ.

2/ Hợp đồng lao động giữa ông Võ Minh Đ và Công ty T được chấm dứt kể từ ngày 24/01/2018.

3/ Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn ông Võ Minh Đ về việc buộc Công ty T phải có trách nhiệm thanh toán cho ông Võ Minh Đ bao gồm: Tiền

lương trong những ngày không được làm việc; Bồi thường hai tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; Bồi thường hai tháng tiền lương để hai bên chấm dứt hợp đồng lao động; Tiền đồng phục của năm 2014; Tiền vi phạm thời gian báo trước với tổng số tiền là 349.200.000 đ (Ba trăm bốn mươi chín triệu hai trăm nghìn đồng).

Trừ số tiền Công ty T đã chuyển khoản cho ông Võ Minh Đ là 32.400.000 đồng. Ông Võ Minh Đ được nhận tiếp số tiền là 316.800.000 đ (Ba trăm mười sáu triệu tám trăm nghìn đồng).

Thi hành một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật tại Cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

4/ Không chấp nhận yêu cầu của ông Võ Minh Đ về việc buộc Công ty T phải bồi thường tiền trợ cấp thôi việc do chấm dứt hợp đồng lao đồng vì không đủ điều kiện.

5/ Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông Võ Minh Đ không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Công ty T phải nộp án phí lao động sơ thẩm là 9.426.000 đ (Chín triệu bốn trăm hai mươi sáu nghìn đồng).

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo qui 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, 9 Luật Thi hành án Dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật Thi hành án Dân sự.

Án xử phúc thẩm có hiệu lực thi hành ngay sau khi tuyên án.

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân Tối cao (1);
- Tòa án nhân dân cấp cao tại Tp.HCM (1);
- Viện kiểm sát NDTp.HCM (2);
- Cục THA Dân sự Tp.HCM (1);
- Tòa án nhân dân Quận C (2);
- Chi cục THADân sự Quận C (1);
- Các đương sự (7);
- Lưu (10). (25b)

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

Nguyễn Văn Xuân