

**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: 794/2018/LĐ-PT
Ngày: 29/8/2018
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 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Bùi Thị Kim Dung

Các Thẩm phán:

Ông Bùi Liên Minh

Bà Lê Thị Thúy Hoa

- Thư ký phiên tòa: Bà Phan Tâm Thảo - 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 Huỳnh Thị Kim Tuyền - Kiểm sát viên.

Vào ngày 29 tháng 8 năm 2018 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 23/2018/TLPT-LĐ ngày 15 tháng 6 năm 2018 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 440/2018/LĐ-ST ngày 03 tháng 5 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận S bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 3593/2018/QĐPT-LĐ ngày 14 tháng 8 năm 2018 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông **Nguyễn Quốc T**, sinh năm 1959; cư trú tại: Đường A, Phường B, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà **Huỳnh Thị Thanh H**, sinh năm 1983; Địa chỉ liên lạc: Đường D, phường E, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền ngày 22/8/2017).

- Bị đơn: Công ty **Trách nhiệm hữu hạn V**; Trụ sở: Đường P, Phường R, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh. Người đại diện theo pháp luật: Ông **Bùi Thanh T1** – Tổng giám đốc.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông **Trần Hữu K**, sinh năm 1988; Địa chỉ liên lạc: Đường I, Quận L, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Thư ủy quyền ngày 01/8/2018).

- Người kháng cáo: ông **Nguyễn Quốc T**, là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện ngày 22/8/2017 và các bản tự khai, biên bản hòa giải, nguyên đơn ông Nguyễn Quốc T có bà Huỳnh Thị Thanh H là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ngày 03/3/2014, ông Nguyễn Quốc T bắt đầu vào Công ty TNHH V (sau đây gọi tắt là Công ty) làm việc, với thời gian thử việc là 2 tháng. Ngày 02/5/2014, ông T và Công ty ký hợp đồng lao động số CWV-LC-089 với những nội dung sau:

- Thời hạn hợp đồng: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

- Địa điểm làm việc: Đường P, Phường R, Quận S, TP HCM.

- Chức danh chuyên môn: Họa viên cơ cao cấp.

- Mức lương: 17.000.000 đồng/tháng, tiền lương được trả qua chuyển khoản vào ngày 25 hàng tháng.

Ngày 24/6/2016 ông T được Công ty tăng lương lên 18.385.500 đồng, mức lương này có hiệu lực từ ngày 01/7/2016.

Trong quá trình làm việc ông T đều hoàn thành tốt công việc của mình, được người quản lý trực tiếp của ông T là ông Lê Tuấn A1 và đồng sự của ông T là ông Vũ H1 đánh giá tốt. Tuy nhiên vào ngày 08/8/2016, Công ty gửi cho ông T thông báo sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với ông vào ngày 21/9/2016 với lý do: ông T vi phạm giờ giấc làm việc.

Ngày 20/9/2016, Công ty ra quyết định số CWV/HR/2016-1 tự ý chấm dứt hợp đồng lao động với ông T theo thông báo ngày 08/8/2016. Việc Công ty ra thông báo và quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là không đúng theo quy định của pháp luật lao động.

Do vậy, ông T đã khởi kiện Công ty TNHH V với các đề nghị sau:

1. Tuyên hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số CWV/HR/2016-1 ngày 20/9/2016 mà Công ty đã ban hành đối với ông T.

2. Yêu cầu Công ty nhận ông T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

3. Trả tiền lương trong những ngày ông T không được làm việc đến khi nhận ông T trở lại làm việc, từ ngày 21/9/2016 tính đến ngày xét xử sơ thẩm là: 18 tháng x 18.385.500 đồng = 330.939.000 đồng.

4. Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 02 tháng x 18.385.500 đồng = 36.771.000 đồng.

Tổng số tiền yêu cầu tạm tính là 367.710.000 đồng.

Bị đơn Công ty TNHH V có ông Trần Hữu K là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ông Nguyễn Quốc T và Công ty TNHH V có tham gia giao kết Hợp đồng lao động số CWV-LC-089 ngày 02/05/2014 với nội dung đúng như ông T đã trình bày.

Quá trình làm việc tại Công ty, ông T thường xuyên không hoàn thành công việc được giao, không xuất hiện tại nơi làm việc trong giờ làm việc. Ngày 30/6/2016 Công ty đã có thư nhắc nhở ông T về việc ông thường xuyên vi phạm quy định về thời giờ làm việc và thường bị phát hiện làm việc riêng trong giờ làm việc. Tuy nhiên, bất chấp thư nhắc nhở kể trên, ông T vẫn tiếp tục lặp đi lặp lại các vi phạm này. Đến ngày 08/8/2016, Công ty buộc phải tiếp tục phát hành một Thư khác, trong đó, nêu rõ việc Công ty mong muốn chấm dứt hợp đồng lao động với ông T trong vòng 45 ngày.

Ngay sau khi nhận được thư ngày 08/8/2016, ông T không có bất kỳ phản đối gì mà sau đó vẫn tiến hành các thủ tục bàn giao công việc và sử dụng các ngày nghỉ phép năm chưa nghỉ, cụ thể:

- Ngày 28/8/2016 ông T bàn giao lại thẻ ra vào, thẻ giữ xe, máy tính xách tay cho Công ty TNHH V.

- Trong các ngày 22/8/2016 và 29/8/2016, ông T vẫn trao đổi qua thư điện tử với Bộ phận nhân sự về việc ông T nghỉ việc và không có khiếu nại gì. Trong thư điện tử ngày 29/8/2016 ông T còn xác nhận ông sẽ nghỉ việc từ 23/9/2016 và rất mong Công ty sẽ làm những thủ tục cần thiết để ông tìm công việc mới.

Ngày 20/9/2016, dựa trên Thư ngày 08/8/2016 và dựa trên các xác nhận không phản đối của ông T, Công ty đã ban hành Quyết định số CWV/HR/2016-01 cho ông T nghỉ việc.

Như vậy, việc Công ty cho ông T nghỉ việc và chấm dứt hợp đồng lao động là có sự đồng ý, xác nhận và không có phản đối từ phía nguyên đơn. Việc hợp đồng lao động được chấm dứt là có sự chấp thuận của ông T nên trường hợp này phải được xem là các bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012. Ngay sau thời điểm ông T nghỉ việc tại Công ty, hiện nay ông T đang làm việc tại Công ty khác với mức lương cao hơn.

Do đó, phía bị đơn đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T. Tuy nhiên Công ty sẽ hỗ trợ ông T số tiền tương đương 02 tháng tiền lương là 36.771.000 đồng.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 440/2018/LĐ-ST ngày 03 tháng 5 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận S đã quyết định:

Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Căn cứ khoản 1 Điều 147 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015; Điều 48 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về án phí, lệ phí Tòa án;

Căn cứ khoản 3 Điều 36 của Bộ luật Lao động 2012;

Căn cứ khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 26 Luật Thi hành án dân sự.

Xử :

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn ông Nguyễn Quốc T.
2. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH V về việc thanh toán cho ông Nguyễn Quốc T số tiền 36.771.000 đồng.

Thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày ông T có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty TNHH V không thực hiện nghĩa vụ giao tiền, thì hàng tháng Công ty TNHH V còn phải chịu lãi đối với số tiền chậm trả theo qui định tại Điều 357 Bộ luật Dân sự.

3. Về án phí sơ thẩm: Công ty TNHH V phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 1.103.130 đồng. Ông Nguyễn Quốc T không phải chịu án phí.

Ngoài ra, án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quyền thi hành án của các đương sự.

Ngày 10/5/2018 bà Huỳnh Thị Thanh H là đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Nguyễn Quốc T có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Bà Huỳnh Thị Thanh H là đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Nguyễn Quốc T trình bày:

Giữa ông Nguyễn Quốc T và Công ty TNHH V chỉ mới bàn bạc thảo luận về việc ký thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động nhưng hai bên đã không thể thống nhất được sự thỏa thuận này. Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T trái pháp luật. Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động căn cứ vào Thông báo ngày 08/8/2016 và tại Thông báo đã nêu lý do ông T vi phạm giờ giấc làm việc, lý do này là hoàn toàn vô lý. Email ngày 19/8/2016 của ông T gửi cho Công ty không thể hiện việc ông đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động mà chỉ để báo rằng: nếu phía Công ty vẫn cương quyết cho ông T nghỉ việc thì Công ty cứ tiến hành các thủ tục cần thiết. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ông Trần Hữu K là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty TNHH V trình bày:

Không chấp nhận kháng cáo của phía nguyên đơn, đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

- Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự, đảm bảo cho các đương sự có các quyền và nghĩa vụ theo quy định; gửi các Quyết định, Thông báo cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự đầy đủ, đúng thời hạn. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

- Về nội dung: Tại thư điện tử ngày 29/8/2016 nguyên đơn đã thể hiện ông đồng ý về việc chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty, do đó không có cơ sở

chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn. Việc án sơ thẩm buộc phía bị đơn phải chịu lãi suất và án phí trên số tiền hỗ trợ cho nguyên đơn là không chính xác, đề nghị sửa bản án sơ thẩm tại phần quyết định này.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Nguyên đơn ông Nguyễn Quốc T kháng cáo cho rằng Công ty TNHH V (sau đây gọi tắt là Công ty) đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; giữa ông và Công ty chỉ mới ở giai đoạn bàn bạc, thảo luận về việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng, ông chưa đồng ý chính thức chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty.

Hội đồng xét xử nhận thấy, vào ngày 08/8/2016 Công ty đã có thư điện tử gửi cho ông T với nội dung Công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động số CWV-LC-089 ngày 02/5/2014 với ông T, ngày làm việc cuối cùng của ông T tại Công ty là ngày 21/9/2016, Công ty thông báo trước cho ông T 45 ngày. Lý do để chấm dứt hợp đồng được phía Công ty nêu ra là vì ông T đã không đáp ứng tốt các yêu cầu trong việc đảm bảo giờ làm việc. Sau khi nhận được đề nghị của Công ty, ông T đã không có bất kỳ ý kiến hay khiếu nại gì về việc hợp đồng lao động sẽ được chấm dứt. Sau đó vào ngày 12/8/2016, ông T đã tiến hành bàn giao lại thẻ ra vào, thẻ giữ xe, máy tính xách tay cho Công ty. Đến ngày 29/8/2016, ông T gửi thư điện tử cho Công ty với nội dung: “dựa theo thông báo ngày 08/8/2016 của Công ty thì hợp đồng lao động giữa hai bên sẽ chấm dứt; đến ngày chấm dứt, ông rất mong Công ty sẽ làm những thủ tục cần thiết cho ông để ông tìm công việc mới”. Tại phiên tòa phúc thẩm, phía nguyên đơn nộp cho Tòa án một email của ông T gửi cho Công ty vào ngày 18/8/2016 với nội dung phản đối việc chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty. Tuy nhiên bản email này không được phía Công ty thừa nhận. Hội đồng xét xử xét thấy dù cho ngày 18/8/2016 ông T thật sự có một email phản đối việc chấm dứt hợp đồng nhưng đến ngày 29/8/2016 ông T đã có email đồng ý và mong Công ty thực hiện các thủ tục cần thiết để ông tìm công việc mới. Nội dung email này được ông T thừa nhận. Như vậy, qua các động thái của ông T, có cơ sở để xác định ông T cũng đã đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty. Do đó đến ngày 20/9/2016, Công ty đã ban hành Quyết định số CWV/HR/2016-01 chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Ông T cũng đã nhận các khoản thanh toán của phía Công ty khi chấm dứt hợp đồng. Ngay sau khi nghỉ việc tại Công ty, ông T đã có công việc mới.

Từ nhận định ở trên, có cơ sở để xác định hợp đồng lao động giữa ông T và Công ty TNHH V đã chấm dứt dựa trên sự đồng thuận của các bên, không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của ông T khi cho rằng Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật.

[2] Tại phiên tòa sơ thẩm, phía Công ty đã đồng ý hỗ trợ thêm cho ông T số tiền tương đương 02 tháng tiền lương là 36.771.000 đồng. Nhận thấy, đây là sự tự nguyện hỗ trợ của Công ty do đó không thể buộc Công ty phải chịu án phí cũng

nếu chịu lãi suất đối với số tiền chậm trả như bản án sơ thẩm đã tuyên, cần sửa bản án sơ thẩm tại phần quyết định này.

[3] Ông T không phải nộp án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015; khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012;

Tuyên xử:

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn Nguyễn Quốc T. Sửa một phần bản án sơ thẩm.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Quốc T về việc: buộc Công ty TNHH V hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số CWV/HR/2016-1 ngày 20/9/2016; buộc Công ty phải nhận ông T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; trả tiền lương trong những ngày không được làm việc tạm tính từ ngày 21/9/2016 đến ngày xét xử sơ thẩm 03/5/2018 là 330.939.000 (Ba trăm ba mươi triệu chín trăm ba mươi chín nghìn) đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật số tiền 36.771.000 (Ba mươi sáu triệu bảy trăm bảy mươi một nghìn) đồng; tổng cộng số tiền yêu cầu là 367.710.000 (Ba trăm sáu mươi bảy triệu bảy trăm mười nghìn) đồng.

2. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH V về việc hỗ trợ cho ông Nguyễn Quốc T số tiền 36.771.000 (Ba mươi sáu triệu bảy trăm bảy mươi một nghìn) đồng.

3. Công ty TNHH V và ông Nguyễn Quốc T không phải chịu án phí.

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

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 qui 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.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.HCM;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận S;
- Cục Thi hành dân sự Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận S;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Bùi Thị Kim Dung