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: 112/2020/LĐ-PT
Ngày: 02/3/2020
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 Nguyễn Tiến Dũng

Bà Nguyễn Thị Thoa

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Lưu - 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 Nguyễn Thị Thanh Phương - Kiểm sát viên.

Ngày 02 tháng 3 năm 2020 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 82/2019/TLPT - LĐ ngày 24 tháng 12 năm 2019 về việc: "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động",

Do bản án lao động sơ thẩm số 32/2018/LĐ-ST ngày 29 tháng 11 năm 2018 của Tòa án nhân dân quận TP, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 532/2020/QĐ - PT ngày 14 tháng 02 năm 2020, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* **Ông H**, sinh năm 1990 (Có mặt)

Địa chỉ: Số 548/12 TKTQ, phường BHH, quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn:* **Công ty HR**

Địa chỉ: 70 đường N1, phường SK, quận TP, Thành phố Hồ Chí Minh

Người đại diện hợp pháp: Ông T, sinh năm 1978. (Có mặt)

Địa chỉ: 76 PDP, phường TT, quận TP, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Theo Giấy ủy quyền ngày 28/02/2020)

- *Người kháng cáo:* Công ty HR là bị đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 27/6/2018 và các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, cũng như tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn - Ông H trình bày:

Ông H vào làm việc tại Công ty HR (sau đây gọi tắt là Công ty HR) kể từ ngày 04/12/2017. Ngày 01 tháng 01 năm 2018, Công ty HR và Ông H ký kết Hợp đồng lao động số 0019 – 2017/PLHĐ – HR kèm Phụ lục hợp đồng cùng ngày với thời hạn 01 năm, tính từ ngày 01/01/2018 đến ngày 31/12/2018. Theo thỏa thuận Hợp đồng thì Ông H được tuyển dụng với công việc là Giám sát bộ phận Stewarding, mức lương là 4.015.000 đồng/tháng. Sau đó mức lương được điều chỉnh lại tại bản Phụ lục hợp đồng là 7.000.000 đồng/tháng, phụ cấp công việc theo quy định của Công ty. Hàng tháng ông lĩnh lương bằng tiền mặt qua hình thức phiếu lương. Hiện tại, Công ty HR có nợ lương của ông nhưng không đáng kể nên ông không yêu cầu.

Vào ngày 10 tháng 6 năm 2018, khi ông đến làm việc như thường ngày tại Công ty thì được nhân viên của Phòng nhân sự thuộc Công ty HR lấy lý do tinh giảm biên chế nên đã liên hệ và buộc ông bàn giao công việc trong ngày. Công ty còn điều động bảo vệ áp đảo, lôi kéo ông ra khỏi Công ty mà không cho ông thời gian thu xếp đồ đạc. Ngày 11/6/2018 ông tới làm việc nhưng Bảo vệ Công ty không cho vào. Ông chính thức nghỉ việc từ 11/6/2018. Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng với ông mà không ra thông báo hay ra Quyết định gì cho ông là trái quy định pháp luật.

Nay, ông có yêu cầu Tòa án buộc Công ty HR phải bồi thường các khoản sau:

- Tiền lương của những ngày không được làm việc tính từ ngày 11/6/2018 đến ngày 29/11/2018 là 05 tháng 19 ngày x 7.000.000 đồng/tháng = 39.433.333 đồng.

- Tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: 7.000.000 đồng x 02 tháng = 14.000.000 đồng.

Ông H không yêu cầu bồi thường khoản tiền do vi phạm thời gian báo trước.

Tổng số tiền Ông H yêu cầu Công ty HR bồi thường là 53.433.333 đồng.

Đối với khoản tiền bảo hiểm xã hội mà ông yêu cầu Công ty HR phải thanh toán cho ông là 9.030.000 đồng thì ông xin rút đối với yêu cầu khởi kiện này.

Tại phiên tòa sơ thẩm Công ty HR đã được Tòa án triệu tập hợp lệ nhưng vắng mặt.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 32/2018/LĐ-ST ngày 29 tháng 11 năm 2018 của Tòa án nhân dân quận TP, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ vào:

- Điểm d khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 39; khoản 1 Điều 147, điểm b khoản 2 Điều 227, khoản 3 Điều 228, Điều 266, Điều 269, Điều 271, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Điều 22, Điều 38, Điều 42 và điểm d khoản 1 Điều 201 Bộ luật Lao động 2012;

- Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Đình chỉ xét xử yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu Công ty HR thanh toán tiền Bảo hiểm xã hội với tổng số tiền là 9.030.000 đồng.

2. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Ông H.

Buộc Công ty HR phải bồi thường cho Ông H tổng số tiền là 53.433.333 đồng (Năm mươi ba triệu bốn trăm ba mươi ba nghìn ba trăm ba mươi ba đồng), trong đó:

- Tiền lương của những ngày không được làm việc tính từ ngày 11/6/2018 đến ngày xét xử là 29/11/2018 là 05 tháng 19 ngày x 7.000.000 đồng/tháng = 39.433.333 đồng (ba mươi chín triệu bốn trăm ba mươi ba nghìn ba trăm ba mươi ba đồng).

- 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: 7.000.000 đồng x 02 tháng = 14.000.000 đồng (mười bốn triệu đồng).

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành xong các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự 2015.

Ngoài ra Tòa án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo và nghĩa vụ thi hành án của các bên đương sự.

Ngày 15/01/2019, bị đơn có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Ông T là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty HR trình bày:

Đề nghị hủy bản án sơ thẩm do đã có những vi phạm nghiêm trọng về thủ tục tố tụng. Tòa án cấp sơ thẩm đã không triệu tập hợp lệ phía bị đơn, toàn bộ quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm phía Công ty không hay biết nên không được trình bày. Bản án chỉ ghi nhận lời khai từ một phía của Ông H. Công ty không có hành vi chấm dứt hợp đồng trước thời hạn với Ông H mà là do Ông H tự ý nghỉ việc nên cấp sơ thẩm buộc phía Công ty phải bồi thường là không có cơ sở, không đúng quy định pháp luật.

- Ông H là nguyên đơn trình bày:

Sau khi xét xử sơ thẩm, vào ngày 19/11/2019 Công ty HR đã bồi thường trước cho ông số tiền 26.716.666 đồng tại Cơ quan thi hành án. Nếu Công ty đồng ý rút lại kháng cáo, chấm dứt vụ kiện thì ông cũng đồng ý không yêu cầu Công ty phải bồi thường số tiền còn lại. Tuy nhiên, tại phiên tòa hôm nay, phía Công ty lại cho rằng ông tự ý nghỉ việc và yêu cầu hủy bản án sơ thẩm, không đồng ý bồi thường. Vì vậy, ông đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm, không chấp nhận kháng cáo của phía bị đơn, yêu cầu Công ty phải tiếp tục bồi thường số tiền còn lại.

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: Không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của bị đơn, đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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] Theo Hợp đồng lao động số 0019 – 2017/PLHĐ – HR kèm Phụ lục hợp đồng cùng ngày 01/01/2018 thì Ông H được tuyển dụng vào làm việc tại Công ty HR (sau đây gọi tắt là Công ty HR) với công việc là Giám sát bộ phận Stewarding, mức lương là 7.000.000 đồng/tháng.

Theo lời trình bày của Ông H thì vào ngày 10/6/2018 Công ty HR đã buộc ông phải bàn giao công việc đang làm và đến ngày 11/6/2018 thì không cho ông vào Công ty làm việc mà không có lý do. Phía Công ty kháng cáo cho rằng Ông H đã tự ý nghỉ việc từ ngày 11/6/2018, Công ty không cho Ông H nghỉ việc nên không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Công ty yêu cầu hủy bản án sơ thẩm vì cấp sơ thẩm đã có vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng khi không triệu tập Công ty tham gia hòa giải và tham gia phiên tòa sơ thẩm.

Hội đồng xét xử nhận thấy, tất cả các văn bản như Thông báo thụ lý vụ án, Thông báo phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận công khai chứng cứ và hòa giải, Quyết định đưa vụ án ra xét xử lần thứ nhất, Quyết định hoãn phiên tòa (trong đó có thể hiện ngày giờ xét xử lần thứ hai)… đều được Công ty HR nhận trực tiếp từ cán bộ Tòa án cấp sơ thẩm, có sự xác nhận của UBND phường SK, quận TP. Trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn sơ thẩm, bà Nguyễn Thị Kim Loan là người đại diện theo pháp luật của Công ty HR đã có bản tự khai nộp cho Tòa án quận TP vào ngày 21/9/2018. Như vậy, việc phía Công ty kháng cáo cho rằng không biết về vụ kiện, không được Tòa án thông báo ngày giờ hòa giải, xét xử tại cấp sơ thẩm là không có cơ sở.

Công ty HR không đưa ra được chứng cứ để chứng minh Ông H đã tự ý nghỉ việc, không đến làm việc tại Công ty. Trong khi đó, theo Biên bản hòa giải tại Liên đoàn Lao động quận TP vào ngày 22/6/2018 thì Ông H cùng một số nhân viên khác của Công ty đã có đơn khiếu nại Công ty HR về việc đã cho họ nghỉ việc sai quy định, chưa giải quyết tiền tăng ca, tiền phép năm, chế độ làm bù, không bồi thường hợp đồng cho người lao động. Liên đoàn Lao động quận TP cũng đã mời phía Công ty HR 02 lần để hòa giải nhưng Công ty không đến. Như vậy, việc Ông H trình bày Công ty đã cho ông nghỉ việc từ ngày 11/6/2018 là có cơ sở.

Hiện nay, Công ty HR không cung cấp được cho Tòa án các tài liệu, chứng cứ về trình tự, thủ tục khi chấm dứt hợp đồng lao động với Ông H. Như vậy việc

Công ty HR chấm dứt hợp đồng lao động với Ông H đã vi phạm tại Điều 36, Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012. Cấp sơ thẩm đã áp dụng Điều 42 của Bộ luật lao động năm 2012 để buộc Công ty HR bồi thường cho Ông H tổng số tiền 53.433.333 đồng là có căn cứ, đúng theo quy định của pháp luật.

Từ những phân tích nêu trên, không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của phía bị đơn, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm theo như đề nghị của đại diện Viện kiểm sát tại phiên tòa.

[2] Về án phí: Công ty phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 36, 38, 42 của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí tòa án;

Căn cứ Luật Thi hành án Dân sự;

Tuyên xử:

Không chấp nhận kháng cáo của bị đơn Công ty HR.

Giữ nguyên bản án sơ thẩm.

1. Đình chỉ xét xử yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu Công ty HR thanh toán tiền Bảo hiểm xã hội với tổng số tiền là 9.030.000 đồng (Chín triệu không trăm ba mươi nghìn đồng).

2. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Ông H.

Buộc Công ty HR phải bồi thường cho Ông H tổng số tiền là 53.433.333 đồng (Năm mươi ba triệu bốn trăm ba mươi ba nghìn ba trăm ba mươi ba đồng), trong đó bao gồm:

- Tiền lương của những ngày không được làm việc tính từ ngày 11/6/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm 29/11/2018 là 05 tháng 19 ngày x 7.000.000 đồng/tháng = 39.433.333 đồng (Ba mươi chín triệu bốn trăm ba mươi ba nghìn ba trăm ba mươi ba đồng);

- 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: 7.000.000 đồng x 02 tháng = 14.000.000 đồng (Mười bốn triệu đồng).

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành xong các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự 2015.

3. Án phí lao động:

Công ty HR phải chịu án phí sơ thẩm là 1.603.000 đồng (Một triệu sáu trăm lẻ ba nghìn đồng). Công ty còn phải chịu án phí lao động phúc thẩm là 300.000 đồng (Ba trăm nghìn đồng), được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí mà Công ty đã nộp là 300.000 đồng (Ba trăm nghìn đồng) theo Biên lai thu số 0012422 ngày 21/01/2019 của Chi cục thi hành án dân sự quận TP.

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;
- Viện kiểm sát nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân quận TP;
- Chi cục Thi hành án dân sự quận TP;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Bùi Thị Kim Dung