

**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: 720/2018/LĐ - PT

Ngày: 02-8-2018

V/v: Tranh chấp về đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

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 Nguyễn Thị Thoa.

Các Thẩm phán: Bà Bùi Thị Kim Dung

Bà Phan Thị Út.

- Thư ký phiên tòa: Bà Mai Thị Công Hoa – Thư ký Tòa án nhân dân
Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà
Nguyễn Thị Thanh Phương – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 26 tháng 7 năm 2018 và ngày 02 tháng 8 năm 2018, tại
trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, đã xét xử phúc thẩm công khai
vụ án thụ lý số 21/2018/TLPT-LĐ ngày 29/5/2018 về việc “Tranh chấp về đơn
phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 11/2018/LĐ - ST ngày 18 tháng 4 năm
2018 của Tòa án nhân dân quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2015/2018/QĐ - PT
ngày 07 tháng 5 năm 2018 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số
5250/2018/QĐ-PT ngày 10 tháng 7 năm 2018 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Nguyễn Văn L; sinh năm: 1954; địa chỉ: 118 đường
T, Khu phố H, phường TX, Quận MH, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt;

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Võ Vương
Khánh T và bà Trịnh Thị H, là luật sư của Văn phòng luật sư DD, thuộc Đoàn
luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ: Số 31 đường ĐĐ, Phường MH, quận
TB, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

2. Bị đơn: Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại và Dịch vụ QM; địa
chỉ: 288/7 đường LVQ, phường BHHA, quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh.
Người đại diện hợp pháp: Bà Nguyễn Thị N; sinh năm: 1987, là người đại diện
theo ủy quyền (Giấy ủy quyền số: 22/GUQ/QM-18 lập ngày 25/7/2018); có mặt.

3. Người kháng cáo: Ông Nguyễn Văn L, là nguyên đơn; có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

* Ông Nguyễn Văn L – là nguyên đơn trình bày: Ngày 03/5/2017, ông L ký thỏa thuận về việc tiếp nhận và sử dụng lao động với Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại và Dịch vụ QM (gọi tắt là Công ty QM) với nội dung: Công ty tiếp nhận ông L vào làm việc từ ngày 03/5/2017, thời hạn: Không xác định thời hạn và theo tiến độ huy động của các dự án thủy điện do Công ty QM làm chủ đầu tư, chức danh: Phó trưởng ban/phòng quản lý dự án các công trình thủy điện, trực thuộc Công ty QM. Thực hiện thỏa thuận, Công ty QM tiếp nhận ông vào làm việc từ ngày 03/5/2017.

Tuy nhiên vào lúc 16 giờ 30 ngày 22/5/2017, người phụ trách nhân sự của Công ty QM đã thông báo cho ông tạm nghỉ việc với lý do Công ty chưa có đủ việc làm. Vì vậy ông đã tạm nghỉ việc từ ngày 23/5/2017. Ngày 25/5/2017, ông nhận được điện thoại từ Công ty yêu cầu ông đến Công ty để làm thủ tục nghỉ việc.

Mặc dù thấy điều này không hợp lý nhưng do bận việc riêng nên đến ngày 15/6/2017 ông mới gửi email tới Tổng giám đốc Công ty là ông PD với nội dung đề nghị ông D xác nhận Công ty đã cho ông tạm nghỉ việc từ ngày 23/5/2017. Vào ngày 16/6/2017, ông D đã gửi email cho ông xác nhận Công ty đã cho ông chính thức nghỉ việc từ ngày 23/5/2017 với lý do thời gian ông đã làm việc tại Công ty là thời gian thử việc.

Ông L cho rằng Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông, vi phạm Điều 41 Bộ luật lao động. Ông L yêu cầu Công ty QM bồi thường cho ông hai tháng tiền lương được ghi trong thỏa thuận là 40.000.000 đồng do vi phạm khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động; bồi thường 30.000.000 đồng do bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động không báo trước đối với hợp đồng lao động không thời hạn quy định tại khoản 5 Điều 42 Bộ luật lao động, tổng cộng số tiền ông yêu cầu là 70.000.000 đồng. Ông đồng ý trả lại số tiền tạm ứng 15.000.000 đồng nhưng được trừ vào số tiền lương ông đã làm việc từ ngày 03/5/2017 đến ngày 22/5/2017 theo mức lương thỏa thuận trong hợp đồng.

* Bà Nguyễn Thị N – là đại diện theo ủy quyền của Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại và Dịch vụ QM trình bày:

Bà xác nhận ngày 03/5/2017 Công ty QM có làm việc với ông Nguyễn Thế Th với nội dung: Công ty QM đồng ý ký hợp đồng lao động với ông Th để quản lý các dự án mà Công ty có tham gia đầu tư. Trong thời gian thương thảo với ông Th, ông Th có giới thiệu ông Nguyễn Văn L vào làm việc tại Công ty để ông L giúp việc cho ông Th trong quá trình quản lý các dự án. Ngày 03/5/2017, Công ty và ông L đã ký thỏa thuận về việc tiếp nhận và sử dụng lao động để làm cơ sở cho việc ký hợp đồng lao động chính thức.

Sau khi ký thỏa thuận, kể từ ngày 12/5/2017, thỉnh thoảng ông L có đến Công ty đọc hồ sơ chờ ông Th chính thức đến ký hợp đồng và làm việc. Ngày 22/5/2017, tổng giám đốc Công ty liên hệ gọi điện cho ông Th, ông Th nói vì

còn làm việc ở chỗ cũ nên không thể đến được nên Tổng giám đốc có gọi cho phòng nhân sự thông báo cho ông L ngày 23/5/2017 lên gặp Tổng giám đốc để nói chuyện về việc không thể làm việc theo thỏa thuận trước đây được. Tuy nhiên, chiều ngày 22/5/2017 khi phòng nhân sự thông báo cho ông L thì ông L nổi giận và bỏ về luôn và cho đến nay không hề đến Công ty.

Sau ngày 22/5/2017, Công ty có gọi điện rất nhiều lần yêu cầu ông L đến Công ty để giải quyết các việc còn liên quan nhưng ông L chỉ trả lời qua email chứ ít khi nghe điện thoại. Công ty đã nhiều lần gửi văn bản và email mời ông L lên Công ty nhưng ông L vẫn cố tình không đến Công ty để hai bên làm việc với nhau. Do yêu cầu của ông L không có cơ sở nên bị đơn không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn.

Ông L đã tạm ứng tiền của Công ty chưa trả lại nên Công ty có yêu cầu phản tố yêu cầu ông L trả lại cho công ty 15.000.000 đồng mà ông L đã tạm ứng của Công ty. Công ty đồng ý trả tiền lương cho ông L những ngày ông L thực tế làm việc (8 ngày) theo bản chấm công bằng vân tay của Công ty với số tiền là 6.154.000 đồng.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 11/2018/LĐ - ST ngày 18 tháng 4 năm 2018 của Tòa án nhân dân quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 262, Điều 266, Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự;

- Căn cứ khoản 3 Điều 36, Điều 114 và Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012;

- Căn cứ Điều 357, Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015;

- Căn cứ Luật phí và lệ phí số 97/2015/QH13 năm 2015 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2017 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội;

- Căn cứ Luật thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại và Dịch vụ QM bồi thường 02 (hai) tháng tiền lương với số tiền 40.000.000 (bốn mươi triệu) đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường 30.000.000 (ba mươi triệu) đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, vi phạm thời hạn báo trước.

2. Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại và Dịch vụ QM có trách nhiệm thanh toán cho ông Nguyễn Văn L khoản tiền lương của những ngày làm việc là 13.333.500 (mười ba triệu ba trăm ba mươi ba nghìn năm trăm) đồng. Thanh toán một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

3. Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thi hành các khoản tiền nêu trên thì hàng tháng còn phải trả lãi đối với số tiền chậm trả theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

4. Chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại và Dịch vụ QM đối với ông Nguyễn Văn L: Buộc ông Nguyễn Văn L có trách nhiệm hoàn trả lại số tiền 15.000.000 (mười lăm triệu) đồng tiền tạm ứng cho Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại và Dịch vụ QM. Hoàn trả một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo và quy định về thi hành án.

Ngày 03 tháng 5 năm 2018, nguyên đơn - Ông Nguyễn Văn L nộp đơn kháng cáo đối với phần không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn bồi thường 2 tháng tiền lương 40.000.000 đồng do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước là 30.000.000 đồng tại bản án sơ thẩm số 11/2018/LĐ - ST ngày 18 tháng 4 năm 2018 của Tòa án nhân dân quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh. Lý do Tòa sơ thẩm xét xử không khách quan, không đúng quy định của pháp luật, không đảm bảo quyền lợi hợp pháp của nguyên đơn. Yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xét xử lại vụ án theo hướng sửa một phần bản án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Ngày 18/6/2018, nguyên đơn có đơn kháng cáo bổ sung nội dung: Ngoài nội dung kháng cáo tại đơn kháng cáo lập ngày 03/5/2018, nguyên đơn kháng cáo bổ sung thêm nội dung buộc bị đơn bồi thường cho nguyên đơn tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 23/5/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm 11/4/2018 là 10 tháng 26 ngày với số tiền 287.000.000 đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án. Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện và đơn kháng cáo, bị đơn không rút yêu cầu phản tố.

** Nguyên đơn – ông Nguyễn Văn L trình bày:* Ông L xác định giữa ông và Công ty QM không có việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty QM đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông, cụ thể: Chiều ngày 22/5/2018, bà Hương - nhân viên phòng nhân sự Công ty QM đã thông báo bằng miệng cho ông tạm nghỉ việc bắt đầu từ ngày 23/5/2017 với lý do Công ty chưa có đủ việc làm, thời gian tiếp tục làm việc công ty sẽ thông báo sau và sau đó ngày 16/6/2017, ông D - Tổng giám đốc Công ty có trả lời qua email xác nhận Công ty đã cho ông chính thức nghỉ việc từ ngày 23/5/2017 với lý do thời gian ông làm việc tại Công ty là thời gian thử việc. Công ty QM cũng đã nhiều lần gọi điện thoại cho ông đến Công ty bàn giao công việc và hai lần gửi thư mời (thư mời số 05 ngày 15/6/2017 và số 06 ngày 21/6/2017) cho ông với nội dung yêu cầu ông đến Công ty để hoàn tất thủ tục bàn giao công việc và chấm dứt thỏa thuận làm việc. Tòa sơ thẩm căn cứ vào nội dung trả lời thư mời số 06 của ông ngày 18/7/2017 để cho rằng ông đã tự nguyện đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty QM là không đúng bởi lẽ trong nội dung email trả lời ông chỉ đề cập đến tiền lương ông chưa được trả, tiền tạm ứng, không có nội dung trả lời nào đề cập đến việc ông tự nguyện đồng ý chấm dứt

hợp đồng lao động với Công ty QM. Ông L chỉ kháng cáo đối với yêu cầu bồi thường do Công ty QM đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, không kháng cáo phần tiền lương làm việc chưa được thanh toán và yêu cầu phân tố của bị đơn. Ông L yêu cầu Tòa phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn bồi thường hai tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động 40.000.000 đồng, bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước 30.000.000 đồng, bồi thường tiền lương những ngày không được làm việc là 10 tháng 26 ngày với số tiền 287.000.000 đồng.

** Người đại diện hợp pháp của bị đơn - bà Nguyễn Thị N trình bày:* Chiều ngày 22/5/2017, phòng nhân sự Công ty QM chỉ thông báo bằng miệng yêu cầu ông L đến gặp ông D là Tổng giám đốc Công ty để bàn về việc thỏa thuận làm việc giữa ông L và Công ty. Tuy nhiên, ông L không đến gặp Tổng giám đốc mà giận dữ bỏ về và từ ngày 23/5/2017 ông L không đến Công ty làm việc. Công ty đã nhiều lần gọi điện cho ông L lên gặp Tổng giám đốc để giải quyết công việc nhưng ông L không đến. Ngày 15/6/2017 và 21/6/2017, do ông L không đến Công ty làm việc nên Công ty đã gửi thư mời ông L đến Công ty bàn giao công việc, trả lại tài sản đang nắm giữ của Công ty, trả tiền tạm ứng và giải quyết tiền lương. Ông L gửi email trả lời không đến và đưa ra hai giải pháp đề nghị Công ty thực hiện. Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông L mà là ông L tự nghỉ việc. Công ty không chấp nhận yêu cầu bồi thường của ông L, đề nghị Tòa cấp phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông L, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

** Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày:* Chiều ngày 22/5/2017, Công ty QM đã thông báo cho ông L tạm nghỉ việc từ ngày 23/5/2017 vì không có việc cho ông L, bao giờ đi làm lại Công ty sẽ thông báo sau. Do đó ông L đã không đến Công ty làm việc từ ngày 23/5/2017. Sau khi thông báo cho ông L tạm nghỉ việc, Công ty đã nhiều lần gọi điện thoại và gửi thư mời yêu cầu ông L đến Công ty hoàn tất thủ tục nghỉ việc chứ không phải phân công công việc để ông L tiếp tục làm việc tại Công ty. Tại phiên tòa sơ thẩm (BL 95, 96), ông D cũng đã xác định Công ty không có nhu cầu tuyển ông L làm việc từ ngày 22/5/2017 nên có báo phòng nhân sự thông báo ông L chấm dứt hợp đồng. Ông L không đi làm từ ngày 23/5/2017 là theo ý chí của Công ty, không phải do ông L chủ động nghỉ việc. Thư trả lời ngày 18/7/2017 qua email của ông L chỉ đề cập đến tiền lương làm việc chưa thanh toán, tiền tạm ứng và thẻ đi thang máy chứ không có nội dung nào nói đến nguyên đơn đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động. Tòa sơ thẩm suy diễn xác định hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động là không có cơ sở. Mặt khác, nội dung chấm dứt hợp đồng lao động không có thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Như vậy, Công ty QM đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với người lao động. Do đó đề nghị Tòa phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm, xác định bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và buộc bị đơn bồi thường hai tháng tiền lương là 40.000.000 đồng, 45 ngày lương là 30.000.000 đồng do vi phạm thời hạn báo

trước. Tại đơn kháng cáo bổ sung, nguyên đơn có yêu cầu thêm về việc buộc bị đơn bồi thường tiền lương những ngày không được làm việc là 10 tháng 26 ngày với số tiền 287.000.000 đồng. Phần yêu cầu này tòa sơ thẩm chưa giải quyết do nguyên đơn không có yêu cầu. Tuy nhiên việc nguyên đơn không yêu cầu là do nguyên đơn không hiểu biết pháp luật và thẩm phán giải quyết vụ án cũng không giải thích cho nguyên đơn. Yêu cầu kháng cáo bổ sung của nguyên đơn nằm trong nội dung giải quyết hậu quả của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và liên quan đến việc xem xét nội dung kháng cáo thuộc phạm vi xét xử phúc thẩm quy định tại Điều 293 Bộ luật tố tụng dân sự. Do đó đề nghị Tòa phúc thẩm chấp nhận kháng cáo bổ sung của nguyên đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

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

- Về việc chấp hành pháp luật tố tụng: Thẩm phán, hội đồng xét xử, người tham gia tố tụng đã chấp hành đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

- Về nội dung: Căn cứ vào các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày của các đương sự tại phiên tòa phúc thẩm cho thấy nguyên đơn tự nguyện đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, đây là trường hợp hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động chứ không phải Công ty QM đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, việc ông L cho rằng Công ty QM đơn phương chấm dứt hợp đồng với ông là không có căn cứ. Đối với yêu cầu bổ sung của nguyên đơn về nội dung buộc Công ty QM bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc không thuộc phạm vi kháng cáo, kháng nghị quy định tại Điều 293 Bộ luật tố tụng dân sự nên không xem xét giải quyết. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của ông nguyên đơn, 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] Về hình thức:

Đơn kháng cáo ngày 03/5/2018 của ông Nguyễn Văn L trong hạn luật định nên được chấp nhận.

Đơn kháng cáo bổ sung ngày 18/6/2018 của ông Nguyễn Văn L đã vượt quá thời hạn kháng cáo quy định tại Điều 284 Bộ luật tố tụng dân sự và nội dung bổ sung vượt quá phạm vi kháng cáo ban đầu nên không được chấp nhận.

[2] Về nội dung: Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn: Nguyên đơn cho rằng bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên yêu cầu bị đơn bồi thường hai tháng tiền lương là 40.000.000 đồng, tiền bồi thường 30.000.000 đồng do vi phạm thời hạn báo trước.

Căn cứ thỏa thuận tiếp nhận và sử dụng lao động ngày 03/5/2017 giữa Công ty QM và ông L cho thấy nội dung thỏa thuận tương tự như hợp đồng lao động (loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn), được hai bên thừa nhận nên việc ký kết hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn là có thật như nhận định có quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động của Tòa cấp sơ thẩm là có căn cứ.

Nguyên đơn cho rằng bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động căn cứ vào thông báo (bằng miệng) của phòng nhân sự Công ty QM nội dung cho ông tạm nghỉ việc bắt đầu từ ngày 23/5/2017 với lý do Công ty chưa có đủ việc làm, thời gian tiếp tục làm việc Công ty sẽ thông báo sau. Tuy nhiên lời trình bày của nguyên đơn không được phía bị đơn thừa nhận. Cụ thể bị đơn chỉ xác nhận nội dung thông báo chiều ngày 22/5/2017 chỉ là thông báo cho bị đơn đến gặp ông D - Tổng giám đốc công ty để bàn về việc chấm dứt thỏa thuận lao động giữa Công ty và ông L. Tại phiên tòa sơ thẩm (BL 94, 95, 96), ông D xác định Công ty không có nhu cầu tuyển ông L làm việc từ ngày 22/5/2017 nên có báo phòng nhân sự thông báo ông L đến gặp Tổng giám đốc để bàn về việc chấm dứt hợp đồng. Như vậy, thông báo bằng miệng của bị đơn chỉ là thông báo cho nguyên đơn đến gặp người đại diện hợp pháp của bị đơn để bàn về việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa hai bên mà chưa có một văn bản chính thức nào xác định bị đơn cho nguyên đơn nghỉ việc kể từ ngày 23/5/2017. Nguyên đơn khi nhận được thông báo đã không đến gặp người đại diện hợp pháp của bị đơn để trình bày ý kiến của mình về hợp đồng lao động mà hai bên đã thỏa thuận và đã không đến Công ty làm việc từ ngày 23/5/2017 là chưa thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ của người lao động theo thỏa thuận lao động mà hai bên đã ký kết. Sau đó, mặc dù nguyên đơn đã nhiều lần nhận được điện thoại và thư mời (thư số 05 ngày 15/6/2017 và thư mời số 06 ngày 21/6/2017) của bị đơn nhưng nguyên đơn vẫn không đến Công ty với lý do bận việc riêng (có xác nhận của hai bên). Đến ngày 15/6/2017 (tức sau 24 ngày kể từ khi nguyên đơn không đến Công ty làm việc), nguyên đơn mới gửi email cho ông D - Tổng giám đốc yêu cầu ông D xác nhận qua email về việc chiều ngày 22/5/2017 phòng nhân sự đã thông báo cho nguyên đơn tạm nghỉ việc từ ngày 23/5/2017 cũng là ý kiến chính thức của ông D (BL số 33). Tuy nhiên, tại email trả lời ngày 16/6/2017 của ông D - Tổng giám đốc Công ty (BL 32) không có nội dung nào xác nhận việc Công ty cho nguyên đơn chính thức nghỉ việc từ ngày 23/5/2017 như lời trình bày của nguyên đơn. Ngày 18/7/2017, nguyên đơn mới gửi email trả lời thư mời số 06 ngày 21/6/2017 của bị đơn với nội dung nguyên đơn đã nhận được thư mời của bị đơn nhưng nguyên đơn không đến Công ty do bận việc và cho rằng nguyên đơn không nhất thiết phải đến Công ty và đưa ra 2 phương án giải quyết tiền lương tháng 5/2017 chưa nhận, cắt trừ tiền lương vào tiền Công ty đã tạm ứng cho nguyên đơn.

Từ những phân tích trên cho thấy không có việc bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Nguyên đơn không cung cấp được chứng cứ nào khác chứng minh bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà ngược lại nguyên đơn đã tự ý nghỉ việc từ ngày 23/5/2017 mà không có

sự đồng ý của bị đơn. Tòa cấp sơ thẩm căn cứ vào nội dung email ngày 18/7/2017 trả lời thư số 06/TM-QM ngày 21/6/2017 nguyên đơn gửi cho ông D - người đại diện hợp pháp của bị đơn và cho rằng nguyên đơn đã tự nguyện đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động theo đề nghị của người sử dụng lao động quy định tại khoản 3 Điều 36 của Bộ luật lao động năm 2012 là không chính xác. Tòa cấp phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn cho rằng bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và yêu cầu bị đơn bồi thường hai tháng tiền lương là 40.000.000 đồng, bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước là 30.000.000 đồng.

Đối với yêu cầu kháng cáo bổ sung của nguyên đơn, yêu cầu bị đơn bồi thường cho nguyên đơn tiền lương những ngày không được làm việc 287.000.000 đồng. Phần yêu cầu bổ sung này chưa được Tòa cấp sơ thẩm giải quyết. Việc kháng cáo bổ sung của nguyên đơn đã vượt quá thời hạn kháng cáo quy định tại Điều 284 Bộ luật tố tụng dân sự và nội dung bổ sung vượt quá phạm vi kháng cáo ban đầu nên Tòa cấp phúc thẩm không thể xem xét. Mặt khác, do không có cơ sở xác định bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên cũng không phát sinh nghĩa vụ bồi thường thiệt hại theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật lao động năm 2012.

Đối với tranh chấp về tiền lương mà bị đơn chưa thanh toán cho nguyên đơn trong thời gian nguyên đơn làm việc theo hợp đồng lao động. Theo quy định tại Điều 201 của Bộ luật lao động năm 2012, Điều 32 của Bộ luật tố tụng dân sự thì tranh chấp này phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động, tranh chấp về tiền lương chưa được hòa giải ở cơ sở nhưng Tòa cấp sơ thẩm thụ lý giải quyết là vi phạm thủ tục tố tụng. Tuy nhiên, sau khi có bản án sơ thẩm, nguyên đơn và bị đơn đều không kháng cáo phần tiền lương nên Tòa cấp phúc thẩm xét thấy không cần thiết hủy một phần quyết định về yêu cầu thanh toán tiền lương của nguyên đơn vì nếu hủy phần này sẽ làm mất thời gian giải quyết lại của các cơ quan tiến hành tố tụng cũng như thời gian của các đương sự tham gia tố tụng trong vụ án, làm kéo dài thời gian giải quyết vụ án mà nội dung cũng không thay đổi. Tòa cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm.

Xét đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm là có cơ sở nên chấp nhận.

[3] Về án phí:

- Về án phí lao động sơ thẩm: Ông Nguyễn Văn L được miễn nộp án phí lao động sơ thẩm. Công ty QM phải nộp án phí lao động sơ thẩm là 400.005 đồng.

- Về án phí lao động phúc thẩm: Ông Nguyễn Văn L được miễn án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn - ông Nguyễn Văn L.

Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 11/2018/LĐST ngày 18 tháng 4 năm 2018 của Tòa án nhân dân quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự;
- Căn cứ vào Điều 41, Điều 47, Điều 90 của Bộ luật lao động năm 2012;
- Căn cứ vào Điều 357, Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015;
- Căn cứ vào Luật phí và lệ phí số 97/2015/QH13 năm 2015 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2017 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội;
- Căn cứ vào Luật thi hành án dân sự năm 2008 (đã sửa đổi, bổ sung năm 2014).

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – ông Nguyễn Văn L về việc buộc Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại và Dịch vụ QM bồi thường 02 (hai) tháng tiền lương với số tiền 40.000.000đ (bốn mươi triệu đồng) do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường 30.000.000đ (ba mươi triệu đồng) do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, vi phạm thời hạn báo trước.

2. Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại và Dịch vụ QM có nghĩa vụ thanh toán cho ông Nguyễn Văn L khoản tiền lương của những ngày làm việc là 13.333.500đ (mười ba triệu ba trăm ba mươi ba nghìn năm trăm đồng). Thanh toán một lần khi bản án có hiệu lực pháp luật.

3. Chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại và Dịch vụ QM đối với ông Nguyễn Văn L: Buộc ông Nguyễn Văn L có nghĩa vụ hoàn trả lại số tiền 15.000.000đ (mười lăm triệu đồng) tiền tạm ứng cho Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại và Dịch vụ QM. Hoàn trả một lần khi bản án có hiệu lực pháp luật.

4. Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thi hành các khoản tiền nêu trên thì hàng tháng còn phải trả lãi đối với số tiền chậm trả theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

5. Về án phí:

- Về án phí lao động sơ thẩm: Ông Nguyễn Văn L được miễn án phí lao động sơ thẩm. Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại và Dịch vụ QM phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 400.000đ (bốn trăm nghìn không trăm lẻ năm đồng), nhưng được trừ vào số tiền tạm ứng án phí mà Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại và Dịch vụ QM đã nộp là 300.000đ (ba trăm nghìn đồng) theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2017/0001523 ngày 10/11/2017 của Chi cục thi hành án dân sự quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh. Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại và Dịch vụ QM còn phải nộp

tiền án phí lao động sơ thẩm là 100.005đ (một trăm nghìn không trăm lẻ năm đồng).

- Về án phí lao động phúc thẩm: Ông Nguyễn Văn L không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

6. 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, 7b 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.

7. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày 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 BT, TP.HCM;
- Chi cục THADS quận Bình Tân, TP.HCM;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Thị Thoa