

Bản án số: 71/2022/LĐ-PT
Ngày: 18/01/2022
“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: Ông Nguyễn Ngọc Tài
Các Thẩm phán: Bà Phạm Thị Thanh Trúc
Bà Lê Thị Thúy Hoa

- Thư ký phiên tòa: Bà Trần Phạm Thị Trúc Đào, 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 Mai Hương – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 12 và 18 tháng 01 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 29/2021/TLPT-LĐ ngày 30 tháng 7 năm 2021 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 1425/2021/LĐ-ST ngày 26 tháng 5 năm 2021 của Tòa án nhân dân Thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 3920/2021/QĐ-PT ngày 25 tháng 10 năm 2021, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số /2021/QĐ-PT ngày 25 tháng 11 năm 2021 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 11940/2021/QĐ-PT ngày 22 tháng 12 năm 2021 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông Phạm Cảnh T, sinh năm 1987; Địa chỉ: 1B, xã, huyện G, tỉnh D; Địa chỉ liên hệ: 72, đường số 6, phường T, thành phố Đ, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn có bà Võ Thị L, sinh năm 1997, địa chỉ: Căn hộ C2.02.OT04 tòa Central 2 Vinhomes Central Park, 720A, Điện Biên Phủ, phường H, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh và/hoặc ông Lê Đức N, sinh năm: 1988, địa chỉ: KV7, T, thành phố Q, tỉnh Bình Định làm đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền số 009657, quyền số 97/2021TP/CC-SCC/HĐGD ngày 17/5/2021 tại Văn phòng Công chứng Đông Thành Phố).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nguyễn Anh T, Luật sư thuộc Công ty Luật TNHH BLG, Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn: Công ty TNHH V Việt Nam, Địa chỉ trụ sở tại Lô B1, đường 2, khu công nghiệp B, phường C, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người đại diện hợp pháp của bị đơn có bà Trần Thị Cẩm T, sinh năm 1973 làm người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền lập ngày 22/03/2021).

Người kháng cáo: Ông Phạm Cảnh T – Nguyên đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại cấp sơ thẩm, nguyên đơn ông Phạm Cảnh T có ông Lê Đức N làm người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ngày 09/10/2010, ông Phạm Cảnh T và Công ty TNHH V Việt Nam (gọi tắt là Công ty V) ký kết hợp đồng lao động số 3178, thời gian làm việc từ ngày 09/10/2010 đến ngày 09/10/2013, mức lương là 1.510.000 đồng. Cùng ngày 09/10/2010, hai bên ký bản phụ cấp của Công ty dành cho nhân viên với mức tổng phụ cấp là 2.690.000 đồng. Ngày 14/8/2011, hai bên ký hợp đồng lao động phụ lục số 1, theo đó mức lương của ông T là 2.600.000 đồng. Ngày 01/01/2013, hai bên ký thỏa thuận thay mới hợp đồng lao động, theo nội dung hợp đồng, hai bên thống nhất kết thúc hợp đồng đã ký số 3178 ngày 09/10/2010 và cùng nhau thỏa thuận thay mới bằng hợp đồng số 3178 kể từ ngày 01/01/2013. Cùng ngày 01/01/2013, hai bên ký hợp đồng lao động 3178/3, thời hạn từ ngày 01/01/2013 đến ngày 09/10/2013 với mức lương 3.250.000 đồng. Cùng ngày 01/01/2013, hai bên ký phụ lục 1 (3178/3) phụ cấp của Công ty dành cho nhân viên, theo đó phụ cấp của ông T tổng cộng là 6.750.000 đồng. Ngày 10/9/2013, hai bên tiếp tục ký phụ lục hợp đồng lao động số 01 (3178/4) bao gồm tổng phụ cấp là 9.550.000 đồng. Ngày 10/10/2013, hai bên ký hợp đồng lao động số 3178/4, thời hạn làm việc từ ngày 10/10/2013 đến ngày vô thời hạn, mức lương 3.250.000 đồng. Ngày 01/12/2013, hai bên ký phụ lục hợp đồng lao động số 2 (3178/4), theo đó tiền lương được tăng lên 3.861.000 đồng, phụ cấp tổng cộng là 8.939.000 đồng. Ngày 01/8/2014, hai bên tiếp tục ký phụ lục hợp đồng lao động số 3 (3178/4/3) với mức lương cố định là 4.433.000 đồng. Cùng ngày, hai bên ký phụ lục hợp đồng lao động số 4 (3178/4/4) với mức phụ cấp tổng cộng là 9.067.000 đồng. Ngày 01/01/2016, hai bên ký thỏa thuận thay mới hợp đồng lao động số 3178, theo đó hai bên thỏa thuận kết thúc hợp đồng đã ký số 3178 ngày 10/10/2013 và cùng nhau thay mới bằng hợp đồng lao động số 3178 ngày 01/01/2016. Cùng ngày 01/01/2016, hai bên ký hợp đồng lao động số 3178/5, thời gian làm việc từ ngày 01/01/2016 đến ngày không giới hạn, mức lương cơ bản 5.005.000 đồng, phụ cấp cố định 7.395.000 đồng, phụ cấp trách nhiệm 3.000.000 đồng. Ngày 26/04/2016, hai bên ký phụ lục hợp đồng lao động số 2 (3178/5/2), theo đó mức lương và phụ cấp của ông T là 18.700.000 đồng. Ngày 15/12/2016, hai bên ký phụ lục hợp đồng lao động số 3 (3178/5/3), theo đó mức lương và phụ cấp của ông T là 25.000.000 đồng. Ngày 01/8/2017, hai bên ký phụ lục hợp đồng lao động số 4 (3178/5/4), theo đó mức lương và phụ cấp của

ông T là 25.000.000 đồng. Ngày 11/03/2019, hai bên ký phụ lục hợp đồng lao động số 6 (3178/6/6), theo đó ông T là chỉ huy trưởng công trường. Ngày 16/8/2019, hai bên ký phụ lục hợp đồng lao động số 6 (3178/6/2) với mức lương là 28.200.000 đồng. Ngày 02/3/2020, ông T được Công ty phân công nhiệm vụ làm Trưởng phòng sản xuất (có thông báo nội bộ và sơ đồ tổ chức công ty). Ngày 07/12/2020, Công ty phân công ông T làm nhiệm vụ chỉ huy trưởng công trường, thời gian làm việc từ 7 giờ 30 và kết thúc lúc 16 giờ 30. Thực hiện hợp đồng giữa hai bên, ông T đã thực hiện đúng công việc được giao.

Ngày 03/8/2020, ông T có nộp đơn xin nghỉ việc với nội dung: Ông T sẽ nghỉ việc tại Công ty kể từ ngày 09/10/2020. Lý do xin nghỉ việc là lý do cá nhân. Tuy nhiên, sau ngày này, ông T vẫn làm việc tại Công ty. T bộ tiền lương của ông T được Công ty chuyển khoản. Trong quá trình làm việc, ông T có sử dụng email canhtoan@vivablast.com để trao đổi công việc và nhận các thông báo. Ngày 07/01/2021, Công ty có gửi email đề nghị ông T đến Myanmar làm việc. Cùng ngày, ông T đã có phản hồi qua email không đồng ý đến Myanmar làm việc. Ngày 08/01/2021, Công ty có mời ông T vào phòng làm việc, yêu cầu ông bàn giao T bộ dữ liệu công việc, email liên quan đến công ty được lưu trữ tại máy tính và điện thoại cá nhân cho Công ty trước mặt T bộ nhân viên. Sau đó, Công ty yêu cầu ông T sang phòng nhân sự để nhận thông báo kỷ luật với mức bồi thường số tiền hơn 2.000.000.000 đồng vì lý do ông T gây thất thoát trong quá trình thực hiện dự án Dung Quất, Bình Sơn, Quảng Ngãi nhưng ông T không ký biên bản vì ông T thấy trong tổng số tiền hơn 2 tỷ đồng mà phía Công ty đưa ra có số tiền hơn 7 triệu đồng là số tiền mất mát vật tư khi thực hiện dự án Dung Quất do ông T làm trưởng dự án, số tiền này đã được trừ vào tiền lương của ông T nhưng phía Công ty vẫn tính. Sau đó, ông T ra về. Buổi chiều ngày 08/01/2021, ông T ghé Công ty nộp đơn viết tay về việc yêu cầu giải trình sự việc không cho phép người lao động vào Công ty làm việc từ ngày 08/01/2021, đồng thời đề xuất với phía Công ty là ngày 09/01/2021, ông T đi làm việc bình thường và đề nghị Công ty cho ông T vào Công ty làm việc bình thường (đơn này gửi bảo vệ nhờ bảo vệ gửi đến Công ty). Ngày 09/01/2021, ông T có quay lại Công ty làm việc nhưng bảo vệ không cho vào làm việc. Ông T tiếp tục gửi đơn qua đường bưu điện và qua email cho Công ty bằng email cá nhân phamctoan@gmail.com cho bà Nguyễn Hoài Đức (Trưởng phòng nhân sự) và ông Shanthamani Muthukumar (Tổng giám đốc Công ty). Chiều ngày 11/01/2021, bà Đức có phản hồi lại email với nội dung: Công ty cho nghỉ việc là theo đơn nghỉ việc của ông T và việc ông T không được vào công ty là do không có lời mời của Công ty. Đồng thời, bà Đức có nhắc ông T về việc phía Công ty đang cân nhắc thủ tục pháp lý liên quan đến trách nhiệm của ông T trong dự án nhà máy lọc dầu Bình Sơn. Sau đó, hai bên có trao đổi email nhưng không giải quyết được vấn đề. Việc ông T đến Công ty làm việc vào các khung giờ lúc 18h00 ngày 08/01/2021, lúc 8h35 ngày 09/01/2021, lúc 10h37 ngày 11/01/2021, lúc 9h56 ngày 12/01/2021, lúc 10h06 ngày 14/01/2021 là ông T biết rằng nếu ông T đến Công ty thì bảo vệ cũng sẽ không cho ông T vào làm việc. Hơn nữa, tâm trạng ông T trong những ngày này rất buồn bực vì bản thân ông T đã cống hiến hơn 10 năm nhưng lại bị Công ty đối xử tệ bạc. Tại cấp sơ thẩm, ông T rút

một phần yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty TNHH V Việt Nam nhận ông Phạm Cảnh T trở lại làm việc, giữ nguyên các yêu cầu sau: Buộc Công ty TNHH V Việt Nam đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp kể từ ngày 08/01/2021 đến nay cho ông Phạm Cảnh T; Trả 01 khoản tiền do vi phạm quy định về thời hạn báo trước với số tiền 42.300.000 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương với số tiền là 56.400.000 đồng; Trả 01 tháng tiền lương tháng thứ 13 là 28.200.000 đồng; Trả tiền lương tháng 01/2021 theo những ngày ông T đã làm việc từ ngày 16/12/2020 đến ngày 07/01/2021 là 16.672.065 đồng; Trả tiền lương cho ông T trong những ngày ông T không làm việc từ ngày 08/01/2021, tạm tính đến ngày 25/5/2021 là 127.907.142 đồng. Tổng cộng số tiền yêu cầu Công ty thanh toán (không bao gồm tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp) tạm tính đến ngày 25/5/2021 là 271.479.207 đồng.

Bị đơn Công ty TNHH V Việt Nam (gọi tắt là Công ty V) ủy quyền bà Trần Thị Cẩm T trình bày:

Bị đơn xác nhận lời trình bày của ông T về thời điểm ký kết các hợp đồng, phụ lục hợp đồng, mức lương thỏa thuận theo các hợp đồng và việc ông T nộp đơn xin nghỉ việc ngày 03/8/2020 là đúng. Trong quá trình làm việc tại Công ty V, sau ngày 03/8/2020, ông T vẫn tiếp tục giữ chức vụ Trưởng phòng sản xuất và trưởng quản lý dự án nhà máy lọc dầu Bình Sơn. Đến tháng 11 năm 2020, ông T mới cung cấp cho Công ty V 01 biên bản nghiệm thu hoàn thành công việc với khối lượng là 3.681,3 m² (số lượng thực tế phải là 3.801 m²), số lượng chưa được nghiệm thu là 120,4 m² (theo quy định thì thời hạn phải cung cấp biên bản nghiệm thu là tháng 9 năm 2020). Trong quá trình thực hiện công việc, phía nguyên đơn đã tự quyết định ký biên bản nghiệm thu ít hơn thực tế gây thiệt hại cho Công ty. Với vai trò là trưởng dự án, ông T đã kéo dài thời gian thực hiện dự án gây thiệt hại về tiền bạc và nhân lực cho Công ty. Rất nhiều lần, phòng kế toán gửi email yêu cầu ông T cung cấp biên bản nghiệm thu đối với số lượng chưa được nghiệm thu là 120,4 m² nhưng ông T không nộp. Ngày 08/12/2020, ông T bàn giao vai trò Trưởng phòng sản xuất cho Công ty. Cùng ngày 08/12/2020, ông T có gửi cho các phòng ban 01 email thông báo việc bàn giao vai trò Trưởng phòng sản xuất cho ông Shanthamani. Ngày 07/01/2021, ông Shanthamani gửi email cho ông T thuyết phục ông T tham gia dự án của Công ty tại Myanmar nhưng ông T đã gửi email từ chối vào chiều cùng ngày. Chiều ngày 07/01/2021, phòng kế toán (chị Khánh Băng) có gửi mail cho ông T yêu cầu cung cấp chứng nhận hoàn thành công việc đối với khối lượng còn lại của dự án Bình Sơn. Sáng ngày 08/01/2021 vào lúc 7 giờ 44, ông T gửi mail phản hồi đã bàn giao phần việc này cho ông Shanthamani và phòng Thương mại vào ngày 04/01/2021.

Ngày 08/01/2021 vào lúc 08h23, phòng kế toán (chị Khánh Băng) phản hồi email ông T là người chịu trách nhiệm chính dự án này từ đầu đến cuối nên ông phải chịu trách nhiệm cung cấp giấy chứng nhận hoàn thành công việc đầy đủ và yêu cầu ông T phải hoàn thành công việc này trong tuần. Sau đó, Công ty có yêu cầu ông T vào phòng họp để trao đổi vấn đề này. Sau cuộc họp, phòng nhân sự ra Thông báo kỷ luật với nội dung nêu lên số tiền ông T làm thiệt hại

cho Công ty tại dự án Bình Sơn. Ông T không ký vào thông báo kỷ luật này và ra về lúc 11h28 trưa cùng ngày. Vào lúc 18h00 ngày 08/01/2021, ông T có quay lại Công ty và đưa cho bảo vệ 01 lá thư thông báo rằng sẽ quay lại Công ty vào ngày 09/01/2021. Sáng ngày 09/01/2021 vào lúc 8h35, ông T có đến Công ty nói bảo vệ khoảng 2 đến 3 phút rồi đi. Sáng ngày 11/01/2021, Công ty có nhận được thư của ông T và Công ty có phản hồi: Công ty không yêu cầu ông T nghỉ việc, việc ông T nghỉ việc là nghỉ theo đơn nghỉ việc ngày 03/8/2020 của ông T. Công ty không thông báo bảo vệ cấm cửa ông T vào Công ty làm việc mà do ông T đến Công ty làm việc không đúng giờ theo nội quy lao động của Công ty (giờ bắt đầu làm việc vào lúc 7h30). Theo quy định tại Công ty, người lao động đến với mục đích cá nhân khi vào cổng: Bảo vệ cần phải thông báo đến phòng nhân sự/phòng ban liên quan và chỉ được phép cho khách vào Văn phòng khi nhận được sự đồng ý của nhân viên/Phòng ban liên quan. Do đó, ông T đến Công ty không phải mục đích làm việc. Ngày 11/01/2021, ông T đến Công ty vào lúc 10h37 và đi lúc 10h43. Ngày 12/01/2021, ông T đến Công ty vào lúc 9h56 và đi lúc 10h06. Ngày 14/01/2021, ông T đến Cổng Công ty lúc 10h06 và ở lại 23 giây rồi rời đi. Từ ngày 08/01/2021, ông T không có bất kỳ cuộc gọi nào liên lạc với phòng nhân sự, ngoài việc đến cổng Công ty quay video. Công ty khẳng định Công ty không có cho ông T nghỉ việc, phía Công ty không ban hành bất cứ văn bản hay Quyết định nào về việc chấm dứt hợp đồng lao động hay yêu cầu ông T nghỉ việc. Việc ông T nghỉ việc là do sợ trách nhiệm trong dự án lọc dầu Bình Sơn. Ngày 01/4/2021, Công ty có gửi thư bằng đường bưu điện và qua email yêu cầu ông T trở lại làm việc để xử lý tiếp công việc còn dang dở của dự án Bình Sơn. Ngày 02/4/2021, ông T phản hồi email cho Công ty với nội dung yêu cầu Công ty thực hiện T bộ nghĩa vụ theo đơn khởi kiện tại Tòa án. Sau đó, ông T sẽ cân nhắc trở lại làm việc theo yêu cầu tại Thư số 0104. Trường hợp, Công ty trì hoãn việc thanh toán, thanh toán không đầy đủ, thời điểm trở lại làm việc sẽ được kéo dài tương ứng. Ngày 02/4/2021, Công ty có gửi mail yêu cầu ông T thực hiện theo đúng quy định Bộ luật lao động trở lại làm việc như yêu cầu nhưng ông T có gửi email yêu cầu Công ty nêu rõ quy định tại điều nào của Bộ luật lao động và ông T cũng không đến Công ty làm việc cho đến nay. Việc ông T nghỉ việc là hành vi tự ý đơn phương nghỉ việc tại Công ty, cụ thể: Đối với yêu cầu của ông T, phía bị đơn chưa thanh toán tiền lương của ông T từ ngày 16/12/2020 đến ngày 07/01/2021 là 16.672.065 đồng. Tại Tòa, phía bị đơn xác định đối với số tiền tiền lương của ông T từ ngày 16/12/2020 đến ngày 07/01/2021 là 16.672.065 đồng, đề nghị Hội đồng xét xử giải quyết theo quy định của pháp luật. Phía bị đơn không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện khác của nguyên đơn vì những lý do nguyên đơn đưa ra là không đúng.

Bản án lao động sơ thẩm số 1425/2021/LĐ-ST ngày 26 tháng 5 năm 2021 của Tòa án nhân dân Thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

Áp dụng: điểm a, d, khoản 1 Điều 32, điểm c, khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, khoản 2 Điều 219, Điều 220, khoản 2 Điều 244, Điều 273, Điều 278, Điều 280 Bộ luật Tổ tụng dân sự; khoản 1 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015; điểm a khoản 1 Điều 20, Điều 39, khoản 1 Điều 41,

Điều 90, Điều 95, khoản 1 Điều 188 và khoản 3 Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 18, khoản 3 Điều 85 Luật Bảo hiểm xã hội; điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1, 2 Điều 26 Nghị quyết 326 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội; Luật Thi hành án dân sự;

Xử:

1. Chấp nhận 01 phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Phạm Cảnh T: Buộc Công ty TNHH V Việt Nam có trách nhiệm trả cho ông Phạm Cảnh T số tiền lương còn thiếu từ ngày 16/12/2020 đến ngày 07/01/2021 là 16.672.065 đồng.

Kể từ ngày ông Phạm Cảnh T có đơn yêu cầu thi hành án nếu Công ty TNHH V Việt Nam không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ trả số tiền nói trên thì hàng tháng Công ty TNHH V Việt Nam còn phải trả lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả. Mức lãi suất chậm trả do các bên thỏa thuận nhưng không được vượt quá 20%/năm của khoản tiền tính trên nghĩa vụ chi trả. Nếu các bên không có thỏa thuận thì lãi suất bằng 50% mức lãi suất giới hạn qui định tại khoản 1 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

Các bên thực hiện tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu buộc Công ty TNHH V Việt Nam nhận ông Phạm Cảnh T trở lại làm việc.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Phạm Cảnh T về việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp kể từ ngày 08/01/2021 đến nay cho ông Phạm Cảnh T; Trả 01 khoản tiền do vi phạm quy định về thời hạn báo trước với số tiền 42.300.000 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương với số tiền là 56.400.000 đồng; Trả 01 tháng tiền lương tháng 13 với số tiền 28.200.000 đồng; Trả tiền lương cho ông T trong những ngày ông T không làm việc từ ngày 08/01/2021, tạm tính đến ngày 25/5/2021 là 127.907.142 đồng.

4. Về án phí: Án phí lao động sơ thẩm là 500.161 đồng Công ty TNHH V Việt Nam phải nộp. Nguyên đơn ông Phạm Cảnh T khởi kiện tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, thuộc trường hợp miễn nộp T bộ tiền tạm ứng án phí, án phí theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết 326 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quy định về thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 04/6/2021, nguyên đơn có Đơn kháng cáo một phần bản án lao động sơ thẩm 1425/2021/LĐ-ST ngày 26 tháng 5 năm 2021 của Tòa án nhân dân Thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh với lý do Hội đồng xét xử Cấp sơ thẩm đã chưa xem xét khách quan và đầy đủ T bộ diễn tiến thực tế về hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của bị đơn. Yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại và sửa T bộ bản án sơ thẩm, chấp nhận T bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn, Luật sư Nguyễn Anh T trình bày:

Cấp sơ thẩm đã chưa xem xét khách quan và đầy đủ T bộ diễn tiến thực tế về hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của bị đơn, tại cuộc họp ngày 08/01/2021, bị đơn đã ép buộc nguyên đơn phải nghỉ việc với lý do trái pháp luật mà không ban hành văn bản chính thức nào. Tại cuộc họp này Công ty đã tiến hành xử lý kỷ luật lao động đối với nguyên đơn trong quá trình thực hiện dự án Bình Sơn Dung Quất gây thiệt hại 2.270.847.870 đồng với ba hành vi vi phạm không đúng sự thật, yêu cầu nguyên đơn bàn giao T bộ dữ liệu công ty trên máy tính và đến bộ phận nhân sự của công ty để nhận thông báo kỷ luật và thông báo cho nguyên đơn không cần đến làm việc kể từ ngày 80/01/2021. Việc xử lý kỷ luật của bị đơn đã vi phạm nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động được quy định tại Điều 122 Bộ luật lao động. Tại cuộc họp này, bị đơn không chứng minh được lỗi của nguyên đơn, không có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động, việc xử lý kỷ luật không được lập thành biên bản. Bản chiết xuất nội dung mà nguyên đơn nộp thể hiện việc bà Cẩm Tú và bà Hoài Đức (đại diện công ty) đã khẳng định nguyên đơn bắt buộc phải chấm dứt quan hệ lao động kể từ ngày 08/01/2021 với lý do nghỉ theo Đơn xin nghỉ việc ngày 03/8/2020 của nguyên đơn. Bản án sơ thẩm nhận định nguyên đơn tự ý ra về là không đúng thực tế khách quan của sự việc bởi thực chất nguyên đơn ra về là do Công ty xử lý kỷ luật lao động và thông báo nguyên đơn không cần đến làm việc. Trong quá trình giải quyết vụ án, Cấp sơ thẩm đã không đưa vào tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan hoặc tư cách tố tụng khác để làm rõ sự việc, tình tiết khách quan, diễn tiến sự việc ngày 08/01/2021 tại Công ty, điều này đã làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn và vi phạm nghiêm trọng về thủ tục tố tụng. Luật sư có đơn đề nghị triệu tập người làm chứng đề ngày 10/01/2022 gửi đến Tòa án. Về Đơn xin nghỉ việc ngày 03/8/2020 của nguyên đơn, đơn này đã được Công ty và nguyên đơn trao đổi từ ngày 03/8/2020 đến tháng 10/2020 thì đồng ý huỷ bỏ không còn hiệu lực áp dụng. Từ ngày 03/8/2020 đến trước ngày 08/12/2020, nguyên đơn vẫn thực tế làm việc tại các dự án, công việc tại Công ty. Từ ngày 08/12/2020, nguyên đơn bàn giao chức danh Trưởng phòng sản xuất và được điều chỉnh xuống vị trí Quản lý công trường. Công ty đưa ra lý do nguyên đơn nghỉ việc theo Đơn ngày 03/8/2020 là không đúng. Việc bị đơn yêu cầu nguyên đơn ra về vào ngày 08/01/2021 và không cho phép nguyên đơn đến làm việc tại công ty những ngày sau đó đã cấu thành hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 39 Bộ luật lao động. Căn cứ Điều 41 Bộ luật lao động năm 2019, nguyên đơn hoàn T có quyền yêu cầu bị đơn phải thực hiện nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận T bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người kháng cáo, nguyên đơn ông Phạm Cảnh T có ông Lê Đức N, bà Võ Thị Vy làm người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Nguyên đơn thống nhất với ý kiến tranh luận của luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Việc nguyên đơn xin nghỉ việc theo Đơn ngày 03/8/2020 đã được hai bên thoả thuận huỷ bỏ và nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc tại công ty cho đến ngày 07/01/2021. Quá trình thực hiện dự án Bình Sơn, việc xử lý công nợ đối với khối lượng công việc chưa hoàn thành (cụ thể là 78m² trong hợp đồng và 45m² ngoài hợp đồng căn cứ vào Hợp đồng số 220010003/01 ngày 10/6/2020 là do hành vi chây ì thanh toán từ nhà thầu chính và quan hệ hợp tác giữa nhà thầu chính và nhà thầu phụ, hoàn T không thuộc trách nhiệm cá nhân của nguyên đơn. Ngày 08/01/2021 Công ty thông báo kỷ luật nguyên đơn với mức bồi thường số tiền 2.270.847.870 đồng vì lý do nguyên đơn gây thất thoát trong quá trình thực hiện dự án Bình Sơn Dung Quất là không có cơ sở và không đúng sự thật. Trông tổng số tiền nêu trên có số tiền bồi thường do làm mất mát vật tư khi thực hiện dự án này hơn 7 triệu đồng đã bị trừ vào lương của nguyên đơn. Việc quyết định ban hành xử lý kỷ luật người lao động vi phạm hình thức, thành phần tham dự không có đại diện công đoàn cơ sở. Quá trình trao đổi email giữa hai bên, Công ty đã thay đổi lý do chấm dứt quan hệ lao động từ nguyên nhân Đơn xin nghỉ việc ngày 03/8/2020 thành nguyên nhân là do nguyên đơn đã đơn phương tự ý nghỉ việc. Cấp phúc thẩm chưa đánh giá khách quan, T diện diễn tiến thực tế kể từ ngày 08/01/2021 đến 16/3/2021 về hành vi ngăn cấm nguyên đơn tiếp tục đến công ty làm việc theo hợp đồng lao động, không đánh giá chứng cứ, thông tin, tài liệu chi tiết khách quan dẫn đến kết luận mang tính áp đặt, suy diễn, bất lợi cho nguyên đơn, không triệu tập người làm chứng. Nguyên đơn có đủ cơ sở để khẳng định bị yêu cầu ra về ngày 08/01/2021 và không cho phép nguyên đơn đến làm việc tại công ty của bị đơn, đây là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 39 Bộ luật lao động. Nguyên đơn xin rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với yêu cầu thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc, đề nghị chỉ tính từ ngày 08/01/2021 đến ngày 04/4/2021 khi bị đơn yêu cầu nguyên đơn trở lại làm việc. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận T bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn là bà Võ Thị L gửi đến Tòa án tài liệu là USB hiệu SanDisk 16 GB được gửi kèm theo đơn “Đệ trình chứng cứ chiết suất nội dung các cuộc hội thoại tại USB hiệu Datatraveler” ngày 04/01/2022.

Bị đơn, Công ty TNHH V Việt Nam có bà Trần Thị Cẩm T đại diện theo uỷ quyền trình bày:

Cuộc họp ngày 08/01/2021, Công ty ra Thông báo kỷ luật đối với hành vi vi phạm liên quan đến dự án Bình Sơn mà nguyên đơn đảm nhận vai trò giám đốc dự án, gây thiệt hại cho công ty số tiền tổng cộng là 2.270.847.870 đồng, yêu cầu nguyên đơn tiến hành các biện pháp khắc phục thiệt hại trên cho công ty, nếu không công ty sẽ tiến hành các hành động pháp lý yêu cầu nguyên đơn bồi thường thiệt hại. Đến nay, dự án này cũng chưa giải quyết xong do ông T không thực hiện việc liên hệ với khách hàng xác nhận bổ sung khối lượng công

việc còn lại đã làm chưa được khách hàng ký biên bản nghiệm thu. Thông báo này nhắc nhở nguyên đơn phải có trách nhiệm hoàn thành công việc được giao. Ông T không ký vào thông báo kỷ luật này và ra về lúc 11h28 trưa cùng ngày. Công ty khẳng định không có cho ông T nghỉ việc, phía Công ty không ban hành bất cứ văn bản hay Quyết định nào về việc chấm dứt hợp đồng lao động hay yêu cầu ông T nghỉ việc. Việc ông T nghỉ việc là do sợ trách nhiệm trong dự án lọc dầu Bình Sơn. Ngày 01/4/2021, Công ty có gửi thư bằng đường bưu điện và qua email yêu cầu ông T trở lại làm việc để xử lý tiếp công việc còn dang dở của dự án Bình Sơn. Ngày 02/4/2021, ông T phản hồi email cho Công ty với nội dung yêu cầu Công ty thực hiện T bộ nghĩa vụ theo đơn khởi kiện tại Tòa án. Sau đó, ông T sẽ cân nhắc trở lại làm việc theo yêu cầu tại Thư số 0104. Trường hợp, Công ty trì hoãn việc thanh toán, thanh toán không đầy đủ, thời điểm trở lại làm việc sẽ được kéo dài tương ứng. Ngày 02/4/2021, Công ty có gửi mail yêu cầu ông T thực hiện theo đúng quy định Bộ luật lao động trở lại làm việc như yêu cầu nhưng ông T có gửi email yêu cầu Công ty nêu rõ quy định tại điều nào của Bộ luật lao động và ông T cũng không đến Công ty làm việc cho đến nay. Bị đơn không đồng ý với việc nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với yêu cầu thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc từ 08/01/2021 đến ngày 04/4/2021. Việc ông T nghỉ việc là hành vi tự ý đơn phương nghỉ việc tại Công ty, bị đơn không thống nhất với lý do và các nội dung kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm số 1425/2021/LĐ-ST ngày 26/5/2021.

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

Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. 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. Tại Cấp sơ thẩm, Tòa án sơ thẩm đã thụ lý vụ án, xác định quan hệ tranh chấp, thẩm quyền giải quyết đúng quy định.

Về nội dung, sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật lao động, xét thấy: Nguyên đơn không cung cấp được tài liệu chứng cứ chứng minh người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Cấp sơ thẩm xác định quan hệ hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn chấm dứt do nguyên đơn tự ý bỏ việc nên không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc xác định bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là có căn cứ. Đối với yêu cầu của nguyên đơn được Cấp sơ thẩm chấp nhận không bị kháng cáo nên không xem xét.

Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ

nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 1425/2021/LĐ-ST ngày 26/5/2021 của Tòa án nhân dân Thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Ngày 04/6/2021, nguyên đơn có Đơn kháng cáo một phần bản án lao động sơ thẩm 1425/2021/LĐ-ST ngày 26 tháng 5 năm 2021 của Tòa án nhân dân Thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh. Kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định phù hợp quy định tại khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[1.2] Cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật tranh chấp là “đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là đúng quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Do địa chỉ trụ sở chính của bị đơn đặt tại Thành phố Thủ Đức nên Tòa án nhân dân Thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý và giải quyết vụ án là đúng thẩm quyền được quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[1.3] Vụ án được Cấp sơ thẩm thụ lý giải quyết ngày 25/02/2021, khi đó yêu cầu thanh toán tiền lương những ngày ông T đã làm việc từ ngày 16/12/2020 đến ngày 07/01/2021 là 16.672.065 đồng chưa qua thủ tục hòa giải cơ sở. Ngày 16/3/2021, Phòng Lao động Thương binh và Xã hội đã tiến hành hòa giải giữa hai bên. Vì vậy, yêu cầu này của ông T đã được tiến hành thủ tục hòa giải cơ sở theo quy định tại khoản 1 Điều 188 Bộ luật lao động, Cấp sơ thẩm tạo điều kiện cho các đương sự bổ sung thủ tục hoà giải cơ sở và tiếp tục giải quyết là đúng quy định.

[1.4] Cấp sơ thẩm xác định tư cách tham gia tố tụng của người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn và người đại diện theo uỷ quyền của bị đơn đúng quy định của pháp luật về uỷ quyền.

[1.5] Cấp sơ thẩm căn cứ khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 đình chỉ xét xử đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc Công ty TNHH V Việt Nam nhận ông Phạm Cảnh T trở lại làm việc do nguyên đơn rút 01 phần yêu cầu khởi kiện tại phiên tòa sơ thẩm và đại diện bị đơn đồng ý với việc rút yêu cầu này của nguyên đơn là đúng quy định.

[1.6] Xét tài liệu là USB hiệu SanDisk 16 GB được gửi kèm theo đơn “Đề trình chứng cứ chiết suất nội dung các cuộc hội thoại tại USB hiệu Datatraveler” ngày 04/01/2022 và “Nội dung các cuộc hội thoại được chiết suất” ghi nhận từ trang 3 đến trang 11 của đơn này do người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn là bà Võ Thị L gửi đến Tòa án.

Căn cứ quy định tại khoản 4 Điều 91 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 thì *“Đương sự có nghĩa vụ đưa ra chứng cứ để chứng minh mà không đưa ra được chứng cứ hoặc không đưa ra đủ chứng cứ thì Tòa án giải quyết vụ việc dân sự theo những chứng cứ đã thu thập được có trong hồ sơ vụ việc.”*

Căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 95 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 thì *“Tài liệu nghe được, nhìn được được coi là chứng cứ nếu được xuất trình kèm theo văn bản trình bày của người có tài liệu đó về xuất xứ của tài liệu nếu họ tự thu âm, thu hình hoặc văn bản có xác nhận của người đã cung cấp cho người xuất trình về xuất xứ của tài liệu đó hoặc văn bản về sự việc liên quan tới việc thu âm, thu hình đó.”*

Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 96 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 thì *“Trong quá trình Tòa án giải quyết vụ việc dân sự, đương sự có quyền và nghĩa vụ giao nộp tài liệu, chứng cứ cho Tòa án. Trường hợp tài liệu, chứng cứ đã được giao nộp chưa bảo đảm đủ cơ sở để giải quyết vụ việc thì Thẩm phán yêu cầu đương sự giao nộp bổ sung tài liệu, chứng cứ. Nếu đương sự không giao nộp hoặc giao nộp không đầy đủ tài liệu, chứng cứ do Tòa án yêu cầu mà không có lý do chính đáng thì Tòa án căn cứ vào tài liệu, chứng cứ mà đương sự đã giao nộp và Tòa án đã thu thập theo quy định tại Điều 97 của Bộ luật này để giải quyết vụ việc dân sự.”*

Căn cứ quy định tại khoản 4 Điều 96 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 thì *“Thời hạn giao nộp tài liệu, chứng cứ do Thẩm phán được phân công giải quyết vụ việc ấn định nhưng không được vượt quá thời hạn chuẩn bị xét xử theo thủ tục sơ thẩm, thời hạn chuẩn bị giải quyết việc dân sự theo quy định của Bộ luật này. Trường hợp sau khi có quyết định đưa vụ án ra xét xử theo thủ tục sơ thẩm, quyết định mở phiên họp giải quyết việc dân sự, đương sự mới cung cấp, giao nộp tài liệu, chứng cứ mà Tòa án đã yêu cầu giao nộp nhưng đương sự không giao nộp được vì có lý do chính đáng thì đương sự phải chứng minh lý do của việc chậm giao nộp tài liệu, chứng cứ đó.”*

Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy: Tài liệu do nguyên đơn cung cấp tại phiên toà phúc thẩm là do nguyên đơn ghi âm các cuộc nói chuyện của nguyên đơn với những người trong công ty có liên quan đến tranh chấp. Tài liệu này nguyên đơn có được trước khi khởi kiện ra Toà án nhưng không cung cấp trong quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm trước *thời hạn chuẩn bị xét xử theo thủ tục sơ thẩm* theo quy định tại khoản 4 Điều 96 Bộ luật tố tụng dân sự; Tài liệu này không được xem là chứng cứ theo quy định tại khoản 2 Điều 95 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Tài liệu này không thuộc các trường hợp tài liệu chứng cứ mà đương sự được quyền bổ sung trong giai đoạn chuẩn bị xét xử phúc thẩm theo quy định tại khoản 1 Điều 287 Bộ luật tố tụng năm 2015, Nên không được cấp phúc thẩm chấp nhận và xem xét như một chứng cứ. Cấp sơ thẩm giải quyết vụ án trên cơ sở các tài liệu chứng cứ thu thập có được trong quá trình chuẩn bị xét xử sơ thẩm là đúng quy định.

[1.7] Xét người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn là Luật sư Nguyễn Anh T có Đơn đề nghị triệu tập người làm chứng đề ngày 10/01/2022, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm xem xét tiến hành triệu tập: ông Jacques Vivares (chức vụ Chủ tịch), ông Shanthamani Muthukumar (chức vụ Tổng giám đốc), ông Trịnh Huỳnh Châu (chức vụ Trưởng phòng thương mại), bà Trần Thị Cẩm T (Giám đốc tài chính kiêm Kiểm soát nội bộ), bà Nguyễn Hoài Đức (Trưởng phòng nhân sự) và Công ty Dịch vụ Bảo vệ Chính nghĩa.

Căn cứ quy định về người làm chứng tại Điều 77 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 thì “Người biết các tình tiết có liên quan đến nội dung vụ việc được đương sự đề nghị, Tòa án triệu tập tham gia tố tụng với tư cách là người làm chứng.”. Tại cấp sơ thẩm, các bên đương sự không có yêu cầu triệu tập người làm chứng nên Tòa án cấp sơ thẩm không thực hiện việc lấy lời khai của người làm chứng. Căn cứ quy định tại Điều 76 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 thì người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự không có quyền đề nghị triệu tập người làm chứng. Hội đồng xét xử không chấp nhận đề nghị này của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo một phần bản án sơ thẩm của nguyên đơn, nhận thấy:

[2.1] *Về quan hệ hợp đồng lao động và quá trình thực hiện hợp đồng lao động, qua kiểm tra các tài liệu chứng cứ là các hợp đồng lao động, các phụ lục hợp đồng và xác nhận của các bên tại phiên tòa phúc thẩm, quan hệ hợp đồng lao động giữa các bên như sau:*

Ngày 09/10/2010, ông Phạm Cảnh T bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH V Việt Nam theo Hợp đồng lao động số 3178 với thời hạn từ ngày 09/10/2010 đến ngày 09/10/2013. Đến ngày 01/01/2013, hai bên thỏa thuận thống nhất kết thúc Hợp đồng đã ký số 3178 ngày 09/10/2010 thay mới bằng Hợp đồng số 3178/3, thời hạn từ ngày 01/01/2013 đến ngày 09/10/2013. Ngày 10/10/2013, hai bên ký hợp đồng lao động số 3178/4, là loại hợp đồng không xác định thời hạn bắt đầu từ ngày 10/10/2013. Ngày 01/01/2016, hai bên kết thúc Hợp đồng đã ký số 3178/4 ngày 10/10/2013 và cùng nhau thay mới bằng Hợp đồng lao động số 3178/5, là loại hợp đồng không xác định thời hạn bắt đầu từ ngày 01/01/2016, chức danh chuyên môn là kỹ sư dự án cao cấp. Hai bên lần lượt ký Phụ lục hợp đồng lao động số 2 (3178/5/2) ngày 26/04/2016, Phụ lục hợp đồng lao động số 3 (3178/5/3) ngày 15/12/2016, Phụ lục hợp đồng lao động số 4 (3178/5/4) ngày 01/8/2017, Phụ lục hợp đồng lao động số 6 (3178/6/6) ngày 11/03/2019, theo đó chức danh chuyên môn của ông T là chỉ huy trưởng công trường, Phụ lục hợp đồng lao động số 6 (3178/6/2) ngày 16/8/2019 để điều chỉnh mức lương và phụ cấp. Mức lương và phụ cấp của ông T theo Phụ lục hợp đồng lao động số 6 (3178/6/2) ngày 16/8/2019 cuối cùng là 28.200.000 đồng.

Ngày 02/3/2020, ông T được Công ty phân công nhiệm vụ làm Trưởng phòng sản xuất đến ngày 07/12/2020, Công ty phân công ông T làm nhiệm vụ quản lý công trường.

Các bên đương sự xác định theo nội quy công ty thì thời gian làm việc buổi sáng từ 7h30 đến 12h00, buổi chiều bắt đầu từ 13h00 và kết thúc lúc 16h30, nghỉ trưa từ 12h00 đến 13h00.

Ngày 03/8/2020, ông T có nộp đơn xin nghỉ việc với nội dung thông báo ông T sẽ nghỉ việc tại Công ty kể từ ngày 09/10/2020.

Từ ngày 09/10/2020 đến 07/01/2021, ông T vẫn làm việc theo sự phân công điều động của Công ty.

- Về dự án bảo trì bảo dưỡng Nhà máy lọc dầu Bình Sơn Dung Quất, Quảng Ngãi theo Hợp đồng số 220010003-01 ký ngày 10/06/2020 giữa Công ty

TNHH V Việt Nam với Chi nhánh Xí nghiệp xây lắp số 3 – Công ty Cổ phần Xây lắp đường ống Bể chứa dầu khí, các bên xác nhận ông T được phân công điều động làm Trưởng quản lý dự án này, ôthời gian bắt đầu dự án theo nguyên đơn là ngày 15/8/2020 đến 15/9/2020 (theo bị đơn thì thời gian bắt đầu dự án theo nguyên đơn là ngày 23/8/2020 đến 20/9/2020 mới kết thúc. Tổng khối lượng thi công tại công trường được Chủ đầu tư xác nhận là 3.801m², nhưng nhà thầu chính là Chi nhánh Xí nghiệp xây lắp số 3 – Công ty Cổ phần Xây lắp đường ống Bể chứa dầu khí chỉ ký xác nhận 3.681 m². Việc ký tên xác nhận khối lượng công việc thực hiện với Chi nhánh Xí nghiệp Xây lắp số 3, đại diện cho Công ty V là Trưởng quản lý dự án ông Phạm Cảnh T. Quá trình thực hiện dự án có xảy ra việc mất mát vật tư có xác nhận của ông Phạm Cảnh T tại báo cáo ngày 15/10/2020.

Theo Công ty, việc ông T tự quyết định ký xác nhận biên bản nghiệm thu với khối lượng 3.681,30m² thay vì khối lượng thực tế làm được là 3.801,70m² đã gây thiệt hại cho Công ty với số tiền là 310.800.000 đồng, việc kéo dài thời gian thi công, không tuân thủ kế hoạch đã làm thiệt hại cho công ty về tiền bạc và nhân lực, theo báo cáo kết quả dự án, số tiền thiệt hại của dự án lên đến 1.952.460.870 đồng. Công ty đã nhiều lần yêu cầu ông T làm việc với khách hàng để ký kết nghiệm thu khối lượng còn lại nhưng ông T vẫn trì hoãn.

[2.2] Cấp sơ thẩm xét đơn xin nghỉ việc đề ngày 03/8/2020 của ông T: Ông T xin nghỉ việc tại Công ty TNHH V Việt Nam, thời gian bắt đầu nghỉ việc là ngày 09/10/2020. Sau ngày này, ông T vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty và phía Công ty vẫn trả lương cho ông T mà không có ý kiến hay bất kỳ văn bản nào về việc đồng ý cho ông T nghỉ việc theo nguyện vọng trong đơn xin nghỉ việc ngày 03/8/2020. Như vậy, hai bên đã mặc nhiên tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động nên hợp đồng lao động giữa ông Phạm Cảnh T và Công ty TNHH V Việt Nam vẫn còn giá trị và được xác định là hợp đồng lao động không xác định thời hạn theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 20 của Bộ luật lao động năm 2019 là có đúng quy định.

[2.3] Cấp sơ thẩm nhận định không có cơ sở để xác định Công ty TNHH V Việt Nam đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T theo quy định tại Điều 39 Bộ luật lao động là có căn cứ bởi:

- Sau khi ông T có Đơn xin nghỉ việc ngày 03/8/2020, phía Công ty mong muốn ông T tiếp tục ở lại làm việc nên sau ngày 09/10/2020, ông T vẫn thực hiện công việc tại Công ty với vai trò là trưởng dự án.

- Ngày 07/01/2021, phía Công ty có email gửi ông T đề nghị ông T đến Myanmar làm việc kèm theo các chế độ. Công ty TNHH V Việt Nam vẫn có mong muốn sử dụng ông T làm việc tại Công ty tuy nhiên ông T có email trả lời không đồng ý đến Myanmar làm việc theo đề xuất của Công ty

- Ngày 08/01/2021, phía Công ty ban hành thông báo kỷ luật đối với ông T vì quá trình thực hiện dự án tại Dung Quất, phía ông T đã không cung cấp biên bản nghiệm thu đối với khối lượng hơn 120 m² theo như hợp đồng đã ký kết và gây thiệt hại cho Công ty nhưng ông T không đồng ý ký nhận thông báo kỷ luật và tự ý ra về lúc 11h28 cùng ngày. Tại phiên toà phúc thẩm, ông T xác

nhận mình đã nhận Thông báo kỷ luật nhưng không ký biên bản. Sau đó, ông T cũng không quay trở lại Công ty làm việc vào buổi chiều với lý do phải lên Công đoàn Công ty để tìm hiểu quy định của Công ty, đến 18h00 cùng ngày 08/01/2021, ông T đến cổng Công ty giao cho bảo vệ thông báo đề nghị Công ty giải thích việc không cho ông T vào làm việc và thông báo ông T sẽ quay trở lại Công ty làm việc vào ngày 09/01/2021. Luật sư của nguyên đơn cho rằng tại cuộc họp ngày 08/01/2021, Công ty xử lý kỷ luật lao động đối với ông T là không chính xác bởi Công ty không ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động, nguyên đơn không cung cấp được Quyết định xử lý kỷ luật lao động; Nội dung Thông báo kỷ luật nhân viên ngày 08/01/2021 chỉ ghi nhận hành vi vi phạm và đề nghị người lao động có biện pháp khắc phục, không có quy định về hình thức kỷ luật theo Điều 124 Bộ luật lao động năm 2019, Thông báo này mang tính nhắc nhở người lao động nên không được xem là Quyết định xử lý kỷ luật lao động.

- Từ ngày 09/01/2021 đến ngày 14/01/2021, ông T đến Công ty vào các mốc thời gian cụ thể sau: lúc 18 giờ ngày 08/01/2021, lúc 08 giờ 35 phút ngày 09/01/2021, lúc 10 giờ 37 phút ngày 11/01/2021, lúc 09 giờ 56 phút ngày 12/01/2021, lúc 10 giờ 06 phút ngày 14/01/2021. Những ngày sau đó, ông T không đến Công ty. Việc ông T cho rằng Công ty không cho ông T vào làm việc là suy diễn của cá nhân ông T. Ông T cũng không điện thoại thông báo cho phòng nhân sự về việc ông đến Công ty làm việc nhưng bảo vệ không cho vào. Ngày 11/01/2021 Công ty đã có phản hồi qua email thông báo không chấm dứt hợp đồng lao động. Hai bên đều thừa nhận theo Nội quy lao động thì thời gian bắt đầu làm việc buổi sáng là 7h30 và kết thúc lúc 12h00, buổi chiều bắt đầu từ 13h00 và kết thúc lúc 16h30. Tại Tòa, ông T không cung cấp được chứng cứ chứng minh việc Công ty không cho ông vào làm việc là lỗi của Công ty. Ông T làm việc tại Công ty từ tháng 10/2010 đến tháng 01/2021, ông T biết rõ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 14 Nội quy lao động của công ty quy định “*Mọi nhân viên đến làm việc và ra về phải đúng giờ quy định*”. Ông Phạm Cảnh T không thực hiện quy định này nên đã vi phạm nội quy lao động, không chứng minh được ông T đến Công ty là để làm việc như ông T trình bày.

- Ngày 01/4/2021, phía Công ty có văn bản số 0104, yêu cầu ông T trở lại Công ty làm việc kể từ ngày 05/04/2021 để giải quyết dứt điểm những vấn đề tồn đọng của dự án Dung Quất do ông T làm trưởng dự án nhưng ông T không trở lại làm việc. Đồng thời, ngày 02/4/2021, ông T gửi email yêu cầu phía Công ty thanh toán hết các yêu cầu của ông T theo đơn khởi kiện tại Tòa án, chậm nhất vào ngày 04/4/2021 thì ông sẽ cân nhắc trở lại làm việc. Trong trường hợp Công ty trì hoãn việc thanh toán, thanh toán không đầy đủ thì thời điểm trở lại làm việc sẽ được kéo dài tương ứng. Sau đó, ông T cũng không quay trở lại Công ty làm việc. Trong khi phía Công ty chưa ban hành bất kỳ văn bản hay thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T thì ông T không làm việc, điều này cho thấy ông T đã không có thiện chí để quay trở lại làm việc. Việc ông T không đến Công ty làm việc, không thực hiện công việc được giao nhưng vẫn yêu cầu Công ty trả lương trong những ngày không làm việc là

không đúng với quy định tại khoản 1 Điều 41, Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2019, là hành vi người lao động tự ý đơn phương nghỉ việc, không phải do người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

[2.4] Do người lao động tự ý đơn phương nghỉ việc, không phải do người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên Cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc Công ty TNHH V Việt Nam trả 01 khoản tiền do vi phạm quy định về thời hạn báo trước với số tiền 42.300.000 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương với số tiền 56.400.000 đồng; Trả tiền lương cho ông T trong những ngày ông T không làm việc từ ngày 08/01/2021, tạm tính đến ngày 25/5/2021 là 127.907.142 đồng, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp kể từ ngày 08/01/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm cho ông Phạm Cảnh T.

Đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu Công ty phải trả 01 tháng tiền lương tháng 13 là 28.200.000 đồng, Cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại mục 4 khoản 2 Điều 4 thỏa ước lao động tập thể ngày 20/11/2018 giữa Đại diện bên sử dụng lao động và đại diện cho người lao động có quy định “người lao động xin nghỉ việc trước hoặc sau tết âm lịch 1 tháng sẽ không được thưởng” và khoản 2 Điều 15 có quy định: “Hợp đồng lao động đã ký trước khi ban hành Thỏa ước lao động tập thể này nếu có điều gì trái phải được ký lại. Nếu không ký lại thì những điều khoản của Thỏa ước lao động tập thể này đương nhiên có hiệu lực thực hiện cho các Hợp đồng lao động đó”. Tại phiên tòa sơ thẩm, ông T thừa nhận có biết quy định người lao động nghỉ trước và sau tết âm lịch 01 tháng thì không được hưởng lương tháng 13. Từ chiều ngày 08/01/2021 (tức ngày 26 tháng 11 âm lịch), ông T đã tự ý đơn phương nghỉ việc là hơn 01 tháng trước tết âm lịch (ngày 11/02/2021 là ngày tết âm lịch). do đó Cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của ông Phạm Cảnh T là phù hợp.

[2.5] Đối với yêu cầu thanh toán tiền lương những ngày ông T đã làm việc từ ngày 16/12/2020 đến ngày 07/01/2021 là 16.672.065 đồng đã được Cấp sơ thẩm chấp nhận, do không có kháng cáo nên Hội đồng xét xử không xem xét.

Do đây là tiền lương người sử dụng lao động còn thiếu người lao động, Cấp sơ thẩm tuyên “*Kể từ ngày ông Phạm Cảnh T có đơn yêu cầu thi hành án nếu Công ty TNHH V Việt Nam không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ trả số tiền nói trên thì hàng tháng Công ty TNHH V Việt Nam còn phải trả lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả. Mức lãi suất chậm trả do các bên thỏa thuận nhưng không được vượt quá 20%/năm của khoản tiền tính trên nghĩa vụ chi trả. Nếu các bên không có thỏa thuận thì lãi suất bằng 50% mức lãi suất giới hạn qui định tại khoản 1 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.*” là chưa chính xác.

Cần áp dụng quy định tại khoản 4 Điều 97 Bộ luật lao động năm 2019 có nội dung “*Trường hợp vì lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn thì không được chậm quá 30 ngày; nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của*

số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương” để buộc người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động mới đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Theo thỏa thuận tại khoản 1 Điều 3 Hợp đồng lao động ngày 01/01/2016 thì tiền lương được trả vào các ngày cuối tháng, do đó tiền lương từ ngày 16/12/2020 đến ngày 07/01/2021 sẽ được trả chậm nhất vào ngày cuối tháng 01/2021. Tính từ thời điểm 01/02/2021 đến thời điểm bị đơn thực hiện việc trả tiền lương còn thiếu cho nguyên đơn, bị đơn còn phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương tương ứng với thời gian chậm trả.

[3] Hội đồng xét xử thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[4] Án phí lao động sơ thẩm: Thống nhất như bản án sơ thẩm đã tuyên.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm:

Căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 28 và khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 thì nguyên đơn ông Phạm Cảnh T được miễn án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Về hình thức: Chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ của nguyên đơn,.

- Về nội dung: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, ông Phạm Cảnh T, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Căn cứ điểm a, d khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, khoản 2 Điều 219, Điều 220, khoản 2 Điều 244, Điều 273, Điều 278, Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 20, Điều 39, khoản 1 Điều 41, Điều 90, Điều 95, khoản 4 Điều 97, khoản 1 Điều 188 và khoản 3 Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ Điều 18, khoản 3 Điều 85 Luật Bảo hiểm xã hội;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1, 2 Điều 26, khoản 1 Điều 29 Nghị quyết 326 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội;

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự;

Xử:

1. Chấp nhận 01 phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Phạm Cảnh T: Buộc Công ty TNHH V Việt Nam có trách nhiệm trả cho ông Phạm Cảnh T số tiền lương còn thiếu từ ngày 16/12/2020 đến ngày 07/01/2021 là 16.672.065 đồng (mười sáu triệu sáu trăm bảy mươi hai nghìn không trăm sáu mươi lăm đồng).

Tính từ thời điểm 01/02/2021 đến thời điểm người sử dụng lao động Công ty TNHH V Việt Nam thực hiện việc trả tiền lương còn thiếu cho ông Phạm Cảnh T, Công ty TNHH V Việt Nam còn phải đền bù cho người lao động ông Phạm Cảnh T một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương tương ứng với thời gian chậm trả.

Các bên thực hiện tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Trường hợp quyết định được thi hành theo qui định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự người được thi hành án, 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 quy định tại Điều 30 Luật thi hành án.

2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu buộc Công ty TNHH V Việt Nam nhận ông Phạm Cảnh T trở lại làm việc.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Phạm Cảnh T về việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp kể từ ngày 08/01/2021 đến nay cho ông Phạm Cảnh T; Trả 01 khoản tiền do vi phạm quy định về thời hạn báo trước với số tiền 42.300.000 đồng (bốn mươi hai triệu ba trăm nghìn đồng); Bồi thường 02 tháng tiền lương với số tiền là 56.400.000 đồng (năm mươi sáu triệu bốn trăm nghìn đồng); Trả 01 tháng tiền lương tháng 13 với số tiền 28.200.000 đồng (hai mươi tám triệu hai trăm nghìn đồng); Trả tiền lương cho ông T trong những ngày ông T không làm việc từ ngày 08/01/2021, tạm tính đến ngày 25/5/2021 là 127.907.142 đồng (một trăm hai mươi bảy triệu chín trăm lẻ bảy nghìn một trăm bốn mươi hai đồng).

4. Về án phí lao động sơ thẩm là 500.161 đồng (năm trăm nghìn một trăm sáu mươi một đồng) Công ty TNHH V Việt Nam phải chịu. Nguyên đơn ông Phạm Cảnh T được miễn án phí sơ thẩm.

5. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn ông Phạm Cảnh T được miễn án phí phúc thẩm.

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

HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM

**THẨM PHÁN
TÒA**

THẨM PHÁN

CHỦ TỌA PHIÊN

THẨM PHÁN

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 Tp.Thủ Đức;
- Chi cục Thi hành án dân sự Tp.Thủ Đức;
- 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 Ngọc Tài