

**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: 808 /2017/ LD-PT
Ngày: 07/9/2017
V/v “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**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Phan Thị Út

Các Thẩm phán: Bà Võ Thị Sang

Bà Châu Kim Anh

Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: Bà Dương Hồng Phượng - Cán
bộ 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:*** Ông Châu Hiệp Phát - Kiểm sát viên.

Ngày 07 tháng 9 năm 2017, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí
Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 29/LĐPT ngày 18/05/2017 về
việc “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”

Do bản án lao động sơ thẩm số 554/2017/LĐ -ST ngày 11/4/2017 của Tòa
án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1987/QĐ-PT ngày
06 tháng 9 năm 2017 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh giữa các
đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông A

Địa chỉ: đường D, phường E, Quận F , Tp. Hồ Chí Minh

Đại diện theo ủy quyền: Bà C, sinh năm 1991(có mặt)

(Theo giấy ủy quyền ngày 08 tháng 11 năm 2016).

Địa chỉ: đường G, Phường H, quận I, Tp. Hồ Chí Minh.

2. Bị đơn: Công ty B

Địa chỉ: đường J, phường K, Quận L, Thành phố Hồ Chí Minh

Đại diện theo ủy quyền: Ông M, sinh năm 1964(có mặt)

(Theo giấy ủy quyền ngày 01 tháng 8 năm 2017)

Địa chỉ: đường N, Phường O, Quận P, Tp. Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư Q - Văn
phòng luật sư thuộc Đoàn luật sư tỉnh Khánh Hòa. (có mặt)

Do có kháng cáo của bị đơn Công ty B

NỘI DUNG VỤ ÁN

- Nguyên đơn: Ông A ủy quyền cho bà C trình bày:

Ông A vào làm việc cho Công ty B từ ngày 01/3/2014, ký hợp đồng lao động số 02-TD ngày 01/3/2014 – hợp đồng không xác định thời hạn, chức danh chuyên môn quản lý, lương thỏa thuận 15.000.000 đồng, địa điểm làm việc là MM18 đường Q, Phường R, Quận S, TP HCM.

Ông A làm đến ngày 25/3/2015, ông A nhận quyết định số 01/2015/QĐTV-TD ngày 20/3/2015 về việc thôi việc nhân viên, chính thức cho ông A thôi việc kể từ ngày 01/4/2015, công ty chỉ báo trước 06 ngày. Công ty không nói rõ lý do cho ông A nghỉ việc, mặc dù trong thời gian làm việc ông A không bị sai phạm gì.

Khi ông A nghỉ việc, công ty đã giải quyết chế độ:

- Ông A đã nhận lương đến thời điểm 01/4/2015, Công ty đã thanh toán đầy đủ tiền lương cho ông A.
- Công ty đã chuyển cho ông A 15.000.000 đồng, ông A đã nhận nhưng không biết lý do.

Quá trình làm việc Công ty đã không đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế và Bảo hiểm thất nghiệp từ 01/3/2014 đến thời điểm nghỉ việc.

Nay, ông A xác định công ty cho ông A nghỉ việc là trái pháp luật nên ông A yêu cầu:

- Nhận lại làm việc, nếu trong trường hợp Công ty không đồng ý nhận ông A lại làm việc thì Công ty phải bồi thường 02 tháng lương x 15.000.000 đồng = 30.000.000 đồng;

- Trả tiền lương cho những ngày không làm việc từ 01/4/2015 đến ngày 11/4/2017 là: 15.000.000 đồng x 24 tháng 10 ngày = 365.000.000 đồng;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương 15.000.000 đồng x 2 = 30.000.000 đồng;

- Công ty đóng BHXH, BHYT và BHTN từ ngày 01/3/2014 đến ngày 11/4/2017;

- Bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương vi phạm thời gian báo trước 39 ngày là 19.500.000 đồng.

Số tiền cụ thể nguyên đơn tính đến ngày 11/4/2017 là 444.500.000 đồng. Ông A đồng ý trừ số tiền đã nhận là 15.000.000 đồng. Vậy, công ty bồi thường cho ông A là 429.500.000 đồng.

- Bị đơn - Công ty B có ông T đại diện theo ủy quyền trình bày:

Bà U – đại diện theo pháp luật của Công ty xác định không có ký hợp đồng lao động số 02-TD ngày 01/3/2014, Công ty chỉ ký thư mời làm việc ngày

01/3/2014, với nội dung là tuyển dụng ông A bắt đầu làm việc từ 03/3/2014, với thời gian thử việc là 02 tháng từ 03/3/2014 đến 29/4/2014. Từ 29/4/2014 đến nay chưa ký hợp đồng chính thức. Lương chuyển khoản của ông A hàng tháng là 15.000.000 đồng.

Công ty xác định đối với hợp đồng lao động do nguyên đơn cung cấp: Bà U – Giám đốc công ty xác nhận chữ ký của bà U, con dấu là của Công ty. Tuy nhiên giữa bà U và ông A đã không có thỏa thuận ký hợp đồng lao động này. Do công việc bà U thường xuyên vắng mặt ở công ty nên có ký sẵn và đóng dấu trên tờ giấy trắng không có nội dung giao cho cô V lưu trữ để điền thông tin gửi cho cơ quan trong hoạt động kinh doanh của công ty, không có chỉ đạo bà V in hợp đồng lao động vào tờ giấy ký khống. Công ty đề nghị giám định thời điểm ký kết hợp đồng và với nội dung được in trên văn bản có cùng thời điểm hay không.

Công ty xác nhận ông A làm việc từ 03/3/2014 đến 31/3/2015 ông A chính thức nghỉ việc.

Công ty đã trả đầy đủ tiền lương đến 31/3/2015 và có chuyển 15.000.000 đồng tiền giải quyết chế độ thôi việc.

Quá trình làm việc từ 03/3/2014 đến 31/3/2015 công ty không đóng BHXH, BHYT và BHTN cho ông A.

Ngày 20/3/2015, công ty có quyết định 01/2015/QĐTV-TD cho ông A nghỉ việc vì ông A không hoàn thành công việc được giao. Công ty có giao quyết định cho ông A nhưng không nhớ chính xác ngày nào.

Công ty không đồng ý với yêu cầu của ông A. Công ty không đồng ý nhận ông A trở lại làm việc, đồng ý bồi thường cho ông A 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là 30.000.000 đồng trong trường hợp hội đồng xét xử tuyên công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

*** Tại bản án lao động sơ thẩm số 554/2017/LĐ -ST ngày 11/4/2017 của Tòa án nhân dân Quận 1, xử:**

Chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn – ông A.

- Công ty B đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông A.

- Buộc Công ty B bồi thường cho ông A các khoản tiền sau:

- Công ty B bồi thường cho ông A tiền lương cho những ngày không được làm việc từ 01/4/2015 đến ngày 11/4/2017 là: 24 tháng 10 ngày x 15.000.000 đồng = 365.000.000 đồng và cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 02 tháng x 15.000.000 đồng = 30.000.000 đồng.

- Bồi thường thêm cho ông A là 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là 02 tháng x 15.000.000 đồng = 30.000.000 đồng.

- Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là 39 ngày x (15.000.000 đồng /30 ngày) = 19.500.000 đồng.

- Tổng cộng các khoản tiền Công ty B bồi thường là 444.500.000 đồng. Ông A đồng ý trừ số tiền đã nhận là 15.000.000 đồng, vậy số tiền bồi thường là 429.500.000 đồng (444.500.000 đồng – 15.000.000 đồng).

- Ông A và Công ty B cùng có trách nhiệm liên hệ cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền để đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế và Bảo hiểm thất nghiệp từ 01/3/2014 đến 11/4/2017 theo quy định pháp luật.

Kể từ ngày ông A có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty B chưa thi hành xong số tiền phải thi hành thì hàng tháng Công ty B còn phải trả cho ông A tiền lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất thỏa thuận của các bên nhưng không được vượt quá 20%/năm; nếu không thỏa thuận được thì tính theo mức lãi suất 10%/năm tại thời điểm thanh toán tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

2. Án phí lao động sơ thẩm là 12.590.000 đồng Công ty B chịu.

Ngày 25/4/2017 bị đơn Công ty B nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Công ty B ủy quyền cho ông M đại diện và Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Công ty trình bày: Không đồng ý với các yêu cầu của nguyên đơn. Phía công ty chỉ đồng ý hỗ trợ cho ông A 02 tháng lương.

- Ông A ủy quyền cho bà C trình bày: Bản án sơ thẩm xử ông A không kháng cáo đề nghị xử y án sơ thẩm.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh trình bày quan điểm:

Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng. Các đương sự thực hiện quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định pháp luật.

Về nội dung: Quyết định số 01/2015/QĐTV – TD ngày 20/03/2015 Công B không nêu rõ lý do cho ông A thôi việc. Tại phiên tòa, Công ty cho rằng căn cứ cho ông A thôi việc là do ông A không hoàn thành công việc được giao. Tuy nhiên, Công ty không cung cấp được chứng cứ chứng minh ông A không hoàn thành công việc. Do vậy, việc Công ty cho ông A thôi việc không thuộc trường hợp người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại Khoản 1 Điều 38 Bộ Luật lao động năm 2012. Do đó, Công ty cho ông A thôi việc là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Đề nghị Hội đồng xét xử, không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty B. Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. 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:

Tại phiên tòa phúc thẩm đại diện Công ty B cho rằng công ty không có ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với ông A mà chỉ có thư mời làm việc vào ngày 01/3/2014. Theo nội dung thư mời làm việc, thời gian thử việc của ông A 02 tháng từ ngày 03/3/2014 đến 29/4/2014, hết thời gian này ông A vẫn tiếp tục làm việc đến ngày 20/3/2015 Công ty ra quyết định cho ông A thôi việc. Đại diện nguyên đơn xác nhận thư mời làm việc vào ngày 01/3/2014 và hợp đồng lao động ngày 01/3/2014 ông A ký cùng một lúc nhưng ông A làm việc thực hiện theo hợp đồng lao động .

Xét; Hợp đồng lao động ngày 01/3/2014 do nguyên đơn cung cấp. Thời hạn của hợp đồng là không xác định thời hạn. Tuy nhiên, công ty không xác nhận là có hợp đồng này, chỉ xác có thư mời làm việc vào ngày 01/3/2014. Mặc khác công ty cũng thừa nhận là chữ ký và con dấu của hợp đồng lao động ngày 01/3/2014 là chữ ký của bà U – đại diện theo pháp luật và con dấu là của công ty nhưng cho rằng là bà U ký sẵn để khi bà đi vắng thì bà V là nhân viên sử dụng vào việc kinh doanh của công ty, bà U không có chỉ đạo và thỏa thuận ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn này. Xét thấy; Việc bà U ký và đóng dấu sẵn trên tờ giấy chưa có nội dung là việc nội bộ của công ty, là lỗi trong việc quản lý, điều hành công ty. Công ty là người sử dụng lao động, là người lập hợp đồng lao động, ngoài hợp đồng lao động ký ngày 01/3/2014 thì công ty cũng không có ký bất kỳ hợp đồng lao động nào khác với ông A, do vậy hợp đồng lao động 01/03/2014 là được xem xét làm căn cứ để tính những quyền lợi cho ông A, thời gian làm việc của ông A là 01/3/2014, là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Xét; Quyết định số 01/2015/QĐTV-TD ngày 20/03/2015 không nêu lý do cho ông A thôi việc. Tại phiên tòa công ty cho rằng căn cứ cho ông A thôi việc là do ông A không hoàn thành công việc được giao. Tuy nhiên công ty không cung cấp được chứng cứ chứng minh ông A không hoàn thành công việc. Như vậy, việc công ty cho ông A thôi việc không thuộc trường hợp người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ Luật lao động năm 2012. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty cho ông A thôi việc là trái với quy định pháp luật và căn cứ tại Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật “ Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo

hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất hai tháng lương theo hợp đồng lao động.... Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.” Tuy nhiên tại phiên tòa Công ty B không đồng ý nhận ông A trở lại làm việc, ông A đồng ý không trở lại làm việc và đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 11/4/2017 . Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty B phải bồi thường ông A gồm các khoản:

- Tiền lương cho những ngày không được làm việc từ ngày 01/4/2015 đến ngày 11/4/2017 là: 24 tháng 10 ngày x 15.000.000 đồng = 365.000.000 đồng (Ba trăm sáu mươi lăm triệu đồng) và cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 02 tháng x 15.000.000 đồng = 30.000.000 đồng (Ba mươi triệu đồng).

- Bồi thường thêm cho ông A là 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là 30.000.000 đồng (Ba mươi triệu đồng).

- Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là 39 ngày x (15.000.000 đồng /30 ngày) = 19.500.000 đồng (mười chín triệu năm trăm ngàn đồng). Tổng cộng: 444.500.000 đồng. Ông A đồng ý trừ số tiền đã nhận là 15.000.000 đồng, còn lại là 429.500.000 đồng. Ông A và công ty B cùng có trách nhiệm liên hệ cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền để đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế và Bảo hiểm thất nghiệp từ 01/3/2014 đến 11/4/2017. Là có căn cứ chấp nhận.

Ngoài ra, án sơ thẩm tuyên: Kể từ ngày ông A có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty B chưa thi hành xong số tiền phải thi hành thì hàng tháng Công ty B còn phải trả cho ông A tiền lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất thỏa thuận của các bên nhưng không được vượt quá 20%/năm; nếu không thỏa thuận được thì tính theo mức lãi suất 10%/năm tại thời điểm thanh toán tương ứng với thời gian chưa thi hành án. Là không đúng nên điều chỉnh lại cho chính xác theo điểm b, khoản 2, Điều 24 Nghị định số 05/2015/NĐ- CP ngày 12/01/2015.

Từ những nhận định trên Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty B, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Xét thấy đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có cơ sở chấp nhận.

Đối với những phần quyết định khác của án sơ thẩm, các đương sự không kháng cáo, Viện kiểm sát không kháng nghị đã phát sinh hiệu lực pháp luật.

Về án phí dân sự phúc thẩm: Đương sự phải chịu theo quy định pháp luật

Vì các lẽ trên,

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

QUYẾT ĐỊNH

Áp dụng:

- Căn cứ vào Điều 38; Điều 42 Bộ Luật lao động năm 2012; điểm b, khoản 2, Điều 24 Nghị định số 05/2015/NĐ- CP ngày 12/01/2015 của chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động.

- Pháp lệnh số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009 quy định về án phí, lệ phí Tòa án; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án, có hiệu lực từ ngày 01/01/2017.

- Điều 6,7,9,30 của Luật Thi hành án dân sự,

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty B.

2. Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 554/2017/LĐ-ST ngày 11/4/2017 của Tòa án nhân dân Quận 1 , Thành phố Hồ Chí Minh

- Công ty B đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông A.

- Buộc Công ty B bồi thường cho ông A các khoản tiền sau:

- Tiền lương cho những ngày không được làm việc từ ngày 01/4/2015 đến ngày 11/4/2017 là: 24 tháng 10 ngày x 15.000.000 đồng = 365.000.000 đồng (Ba trăm sáu mươi lăm triệu đồng) và cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 02 tháng x 15.000.000 đồng = 30.000.000 đồng (Ba mươi triệu đồng).

- Bồi thường thêm cho ông A là 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là 30.000.000 đồng (Ba mươi triệu đồng).

- Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là 39 ngày x (15.000.000 đồng /30 ngày) = 19.500.000 đồng (mười chín triệu năm trăm ngàn đồng).

Tổng cộng các khoản tiền Công ty B bồi thường là 444.500.000 đồng (Bốn trăm bốn mươi bốn triệu năm trăm ngàn đồng). Ông A đồng ý trừ số tiền đã nhận là 15.000.000 đồng (mười lăm triệu đồng). Vậy số tiền còn lại Công ty B phải thanh toán cho ông A là 429.500.000 đồng (Bốn trăm hai mươi chín triệu năm trăm ngàn đồng). Thi hành khi án có hiệu lực pháp luật tại chi cục thi hành án có thẩm quyền.

- Ông A và Công ty B cùng có trách nhiệm liên hệ cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền để đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế và Bảo hiểm thất nghiệp, từ ngày 01/3/2014 đến ngày 11/4/2017, theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, với mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội là 15.000.000 đồng/tháng; chốt sổ Bảo hiểm xã hội và trả sổ Bảo hiểm xã hội cho ông A.

Kể từ ngày ông A có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty B chưa thanh toán đủ số tiền như đã nêu trên thì hàng tháng Công ty B còn phải trả thêm một khoản tiền ít nhất bằng số tiền trả chậm nhân với lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương. Khi Ngân hàng Nhà nước Việt Nam không quy định trần lãi suất thì được tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của ngân hàng thương mại, nơi doanh nghiệp, cơ quan mở tài khoản giao dịch thông báo tại thời điểm trả lương.

3. Án phí lao động sơ thẩm: Công ty B phải nộp án phí lao động sơ thẩm là 12.590.000 đồng (mười hai triệu năm trăm chín mươi ngàn đồng)

4. Án phí dân sự phúc thẩm:

- Bị đơn Công ty B phải nộp 300.000 đồng (Ba trăm nghìn đồng), được miễn trừ theo biên lai thu số 0019471 ngày 26/4/2017 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Trong trường hợp bản án được thi hành theo 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, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu yêu cầu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- TAND Cấp cao tại Tp.HCM ;
- VKSND Tp.HCM;
- TAND Quận 1;
- Chi cục THADS Quận 1;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Phan Thị Út

