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: **39**/2024/LĐ-PT
Ngày: 01/4/2024
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: Ông Bùi Hữu Nhân

Ông Phan Nguyên Nguyên

- Thư ký phiên tòa: Bà Tăng Thị Hồng Thanh, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Ngày 01 tháng 4 năm 2024 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 21/2024/TLPT-LĐ ngày 02 tháng 02 năm 2024 về việc "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 112/2023/LĐ-ST ngày 27 tháng 9 năm 2023 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 1254/2024/QĐ-PT ngày 08 tháng 3 năm 2024 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông Đào Đăng Q, sinh năm 1972; Địa chỉ: Số A đường Đ, Phường A, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

Bị đơn: Công ty TNHH T3, Địa chỉ trụ sở: 350- 352 đường V, phường C, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp: Ông Phan Mạnh T, trú tại: Số C- 352 đường V, phường C, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh là người đại diện theo ủy quyền của Bị đơn (theo Giấy ủy quyền ngày 08/3/2024) (có mặt)

Người kháng cáo: Ông Đào Đăng Q – Nguyên đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn, ông Đào Đăng Q trình bày:

Ông làm việc cho Công ty TNHH T3 (gọi tắt là Công ty) theo Hợp đồng lao động số: DP-HDTDIN-S04731-1, thời hạn 01 năm từ ngày 07/02/2023 đến ngày 06/02/2024. Vị trí công việc: Tiếp đón sáng thuộc bộ phận khối cửa hàng. Công việc phải làm: Thực hiện các cộng việc theo sự phân công và điều động của T1 bộ phận, phòng Hành chính nhân sự và Ban giám đốc, mức lương hàng tháng gồm lương cơ bản 4.729.400 đồng cộng các khoản phụ cấp.

Vào ngày 28/3/2023, trong khi ông đang làm việc thì ông T2 - Quản lý bộ phận đến yêu cầu ông thôi việc đi đến Công ty để giải quyết. Ông đến Công ty để hỏi rõ về yêu cầu thôi việc thì nhận được câu trả lời là Công ty đang có đợt cắt giảm nhân sự và muốn chấm dứt Hợp đồng lao động với ông. Ông cho rằng việc Công ty ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đã vi phạm nghĩa vụ của Hợp đồng lao động được ký kết giữa hai bên đồng thời làm ảnh hưởng đến quyền lợi của ông. Nay ông khởi kiện yêu cầu Tòa án xem xét và buộc Công ty bồi thường cho ông 06 tháng tiền lương với số tiền 28.376.400 đồng tương đương với 06 tháng tiền lương (cụ thể là tiền lương tháng 5, 6, 7, 8, 9 năm 2023 và trả thêm 01 tháng tiền lương do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, mức lương cơ bản được tính là 4.729.400 đồng/tháng), ông không đồng ý đi làm việc lại cho Công ty, đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động, ngoài ra không còn yêu cầu nào khác.

Bị đơn, Công ty TNHH T3 có ông Phan Mạnh T, bà Hoàng Thị Khánh L đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ngày 07/02/2023, ông Q bắt đầu làm việc tại Công ty theo Hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm từ ngày 07/02/2023 đến ngày 06/02/2024; vị trí công việc: Nhân viên tiếp đón sáng; mức lương 5.729.400 đồng/tháng, trong đó lương cơ bản: 4.729.400 đồng/tháng; phụ cấp rủi ro: 500.000 đồng/tháng; phụ cấp thời tiết: 500.000 đồng/tháng). Ông Q được phân công làm việc tại Cửa hàng C, địa chỉ số A đường H, Phường D, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh. Trong quá trình làm việc, ông Q đã nhiều lần vi phạm quy định của Công ty về văn hóa phục vụ khách hàng. Quản lý Cửa hàng đã lập các Biên bản sự việc ghi nhận vi phạm để nhắc nhở ông Q và đề nghị ông Q ký tên nhưng ông Q không ký. Sau đó, ông Q đã tự ý nghỉ việc từ ngày 28/3/2023. Ngày 08/4/2023 khi Công ty nhận được báo cáo về vụ việc này thì ngay lập tức chỉ thị cho Trưởng phòng Nhân sự thông báo cho ông Q đi làm lại từ ngày 09/4/2023, nhưng ông Q không đi làm. Ngày 11/4/2023, Công ty đã gửi Thông báo bằng văn bản đề nghị ông Q đi làm vào ngày 13/4/2023. Thông báo này được gửi qua bưu điện đến nhà ông Q vào ngày 12/4/2023 (bà S - người nhà ông Q ký nhận). Ông Q cũng thừa nhận đã nhận được Thông báo này. Tuy nhiên, sau ngày 13/4/2023, ông Q vẫn không đi làm lại mà không có lý do chính đáng nên đến ngày 21/4/2023, Công ty đã ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông Q.

Theo quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019, người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động trong trường hợp "Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày việc liên tục trở lên". Ông Q đã tự ý nghỉ việc từ ngày 28/3/2023, và mặc dù sau đó Công ty đã gửi thông báo để mời ông đi làm lại nhiều lần nhưng ông vẫn không đến làm việc mà không có lý do chính đáng quá 05 ngày làm việc liên tục. Vì vậy, việc Công ty ra Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động với ông Q nêu trên là phù hợp với quy định pháp luật về lao động. Mặc dù ông Q đã tự ý nghỉ việc từ ngày 28/3/2023 nhưng Công ty vẫn trả đủ lương cho ông Q đến hết ngày 12/4/2023 là đã thể hiện sự thiện chí và hỗ trợ của Công ty đối với ông Q. Từ căn cứ nêu trên, yêu cầu bồi thường 06 tháng tiền lương với số tiền 28.376.400đ mà ông Q đưa ra là không có cơ sở chấp nhận. Công ty TNHH T3 không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Trường hợp Tòa án không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của ông Q, Công ty vẫn tự nguyện hỗ trợ cho ông Q 01 tháng tiền lương và phụ cấp với số tiền 5.729.400 đồng.

Bản án lao động sơ thẩm số 112/2023/LĐ-ST ngày 27 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

Căn cứ vào Điều 5, khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1, khoản 4 Điều 91, Điều 147, Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng Dân sự; Điều 13, Điều 14, Điều 15, Điều 39 và Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019; Luật Thi hành án Dân sự năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014); Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội;

Xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Đào Đăng Q về việc buộc Công ty TNHH T3 phải bồi thường cho ông Đào Đăng Q 28.376.400đ (Hai mươi tám triệu ba trăm bảy mươi sáu nghìn bốn trăm đồng) (tương đương 06 tháng tiền lương).

2. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH T3 về việc hỗ trợ ông Q 01 tháng tiền lương và phụ cấp với số tiền 5.729.400đ (Năm triệu bảy trăm hai mươi chín nghìn bốn trăm đồng).

3. Về án phí: Ông Đào Đăng Q được miễn án phí dân sự sơ thẩm về tranh chấp lao động.

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

Ngày 09/10/2023 nguyên đơn nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo, nguyên đơn ông Đào Đăng Q trình bày: Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với lý do là hai bên đã ký kết hợp đồng lao động có thời hạn một năm bằng văn bản rõ ràng nhưng khi cho nghỉ thì Công ty chỉ điện thoại hoặc nói miệng là cho nghỉ không có giấy tờ gì. Người lao động bị cho nghỉ không có văn bản gì sao có thể chứng minh. Khi Công ty bị ông khiếu nại ra Liên đoàn lao động Q1 mới thông báo ông trở lại làm việc. Do ông đã khiếu nại tại Liên đoàn lao động Q1 nên ông không đi làm theo yêu cầu của công ty. Nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Bị đơn Công ty TNHH T3 có ông Phan Mạnh T trình bày: Nguyên đơn ký hợp đồng lao động trực tiếp với công ty, quá trình thực hiện hợp đồng, Công ty không có văn bản yêu cầu ông Q nghỉ việc. Sau khi phát hiện sự việc từ cửa hàng, Công ty đã liên hệ ông Q và có Thông báo yêu cầu ông Q đi làm lại nhưng ông Q đã không đến làm việc. Đến ngày 21/4/2023, Công ty mới ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông Q. Bị đơn xác định việc chấm dứt hợp đồng với nguyên đơn là đúng quy định của pháp luật nên không đồng ý với nội dung kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn.

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 quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

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: cấp sơ thẩm xét xử không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là đúng quy định. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[1.2] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự xác định quan hệ pháp luật tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và xác định vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 1, thành phố Hồ Chí Minh theo nơi bị đơn có trụ sở là đúng quy định.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, nhận thấy:

[2.1] Về quan hệ lao động, các bên đương sự xác nhận:

Ông Đào Đăng Q và Công ty TNHH T3 xác lập quan hệ lao động theo Hợp đồng lao động số: DP-HDTD1N-S04731-1 ngày 07/02/2023, hợp đồng này có nội dung và hình thức phù hợp quy định tại Điều 13, Điều 14, Điều 15, Điều 20, Điều 21 và Điều 23 của Bộ luật lao động năm 2019.

Nội dung chính của hợp đồng: hợp đồng xác định thời hạn 01 năm từ ngày 07/02/2023 đến ngày 06/02/2024; vị trí công việc: tiếp đón sáng; thuộc bộ phận: khối cửa hàng; L1 cơ bản 4.729.400 đồng và các khoản phụ cấp …

Ngày 21/04/2023, Công ty T3 ban hành Quyết định số 04-04/2023/QĐCDHĐLĐ chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đào Đăng Q từ ngày 13/4/2023 với lý do *"ông Đào Đăng Q tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng từ ngày 09/4/2023 đến nay và không thông báo cho quản lý trực tiếp. Ngày 11/04/2023, Phòng Nhân sự đã gửi thông báo đề nghị ông Đào Đăng Q đi làm lại nhưng ông Đào Đăng Q vẫn không đi làm và không thông báo lý do nghỉ việc."*

Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, các bên cùng xác nhận ông Q không làm việc cho Công ty từ ngày 28/3/2023 đến nay và Công ty đã trả lương cho ông Q đến ngày 12/4/2023, Cấp sơ thẩm xác định đây là những chứng cứ do các bên thừa nhận không cần phải chứng minh là đúng với quy định tại khoản 2 Điều 92 Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

[2.2] Nguyên đơn cho rằng ngày 28/3/2023 ông có đến Công ty để làm việc nhưng người Quản lý bộ phận yêu cầu ông thôi việc đi đến văn phòng Công ty để giải quyết. Tại văn phòng của Công ty ông được đại diện Công ty T4 là Công ty đang có đợt cắt giảm nhân sự và muốn chấm dứt Hợp đồng lao động với ông, tuy nhiên việc trao đổi này không lập thành văn bản nên ông không thể cung cấp chứng cứ cho Tòa án. Đại diện bị đơn không đồng ý với ý kiến của nguyên đơn, cho rằng Công ty không có có văn bản chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, vẫn trả lương cho nguyên đơn đến ngày 12/4/2023, và yêu cầu nguyên đơn đi làm lại vào ngày 13/4/2023 nhưng nguyên đơn không đi làm. Đồng thời ông Q xác nhận ngày 08/4/2023 Công ty có nhắn tin nhắc ông đi làm và ngày 12/4/2023, bà S là chị của ông có nhận được Thông báo về việc mời nhân viên đi làm lại của Công ty (nội dung đề nghị ông Q quay trở lại làm việc tại cửa hàng Công ty, địa chỉ: Số A đường H, Phường D, quận T, vị trí: Nhân viên tiếp

đón, ca làm việc: 08 giờ ngày 13/4/2023) nhưng ông Q không đi làm do đang khiếu nại tại Liên đoàn lao động Q1. Cấp sơ thẩm xác định việc không đi làm để tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động là lỗi của ông Q là đúng quy định.

[2.3] Ngày 21/04/2023, Công ty T3 ban hành Quyết định số 04-04/2023/QĐCDHĐLĐ chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đào Đăng Q do ông Q tự ý bỏ việc không có lý do là có căn cứ. Cấp sơ thẩm xác định Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông Q là đúng quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động 2019 và không có chấp nhận yêu cầu của ông Q về việc buộc Công ty phải bồi thường cho ông Q số tiền 28.376.400 đồng tương đương với 06 tháng tiền lương có phù hợp.

[2.4] Cấp sơ thẩm ghi nhận sự tự nguyện của Công ty hỗ trợ ông Q 01 tháng tiền lương và phụ cấp với số tiền 5.729.400 đồng là có lợi cho người lao động.

[3] Án phí lao động sơ thẩm: Cấp sơ thẩm xác định nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm và bị đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm là đúng quy định tại Điều 12 và Điều 26, Điều 27 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

[4] 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.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo không phải chịu án phí phúc thẩm do được miễn án phí theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

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

- Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, ông Đào Đăng Q, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 112/2023/LĐ-ST ngày 27 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Căn cứ: Điều 5, khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1, khoản 4 Điều 91, Điều 92, Điều 147, Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng Dân sự; Điều 13, Điều 14, Điều 15, điểm e khoản 1 Điều 36, Điều 39 và Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019; Luật Thi hành án Dân sự năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014); Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội;

Xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Đào Đăng Q về việc buộc Công ty TNHH T3 phải bồi thường cho ông Đào Đăng Q 28.376.400đ (Hai

mươi tám triệu ba trăm bảy mươi sáu nghìn bốn trăm đồng) (tương đương 06 tháng tiền lương).

2. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH T3 về việc hỗ trợ ông Q 01 tháng tiền lương và phụ cấp với số tiên 5.729.400đ (Năm triệu bảy trăm hai mươi chín nghìn bốn trăm đồng).

3. Án phí lao động sơ thẩm: Ông Đào Đăng Q được miễn án phí dân sự sơ thẩm về tranh chấp lao động.

4. Án phí lao động phúc thẩm: Ông Đào Đăng Q không phải chịu án phí lao động phúc thẩm do được miễn nộp tiền án phí lao động.

Thi hành tại Chi cục Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Trường hợp bản án 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.

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

HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM

THẨM PHÁN	**THẨM PHÁN**	**THẨM PHÁN** **CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**
Bùi Hữu Nhân	**Phan Nguyên Nguyên**	**Nguyễn Ngọc Tài**

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 1;
- Cục Thi hành án dân sự TPHCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1;
- 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