

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 20/2023/LĐ-PT

Ngày 07-9-2023

V/v “*Tranh chấp đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động*”

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Đức Cường.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Công Lực;

Bà Trần Thị Thắm.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Hằng - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Bà Trần Thị Ngọc Tuyền - Kiểm sát viên.

Ngày 07 tháng 9 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 13/2023/TLPT-LĐ ngày 27/7/2023 về việc “*tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 05/2023/LĐ-ST ngày 26-5-2023 của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 16/2023/QĐ-PT ngày 10/8/2023 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 14/2023/QĐ-PT ngày 25/8/2023, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông B, sinh năm 1970; địa chỉ: số X, Phường Y, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông T, sinh năm 1973; địa chỉ: số N đường H, Phường T, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền ngày 21/3/2023); có mặt.

2. *Bị đơn:* Công ty TNHH Y Việt Nam; địa chỉ: số M, đường số U, khu Công nghiệp S, phường D, thành phố D, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông D, sinh năm 1989; địa chỉ: số K đường N, Phường E, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền ngày 15/12/2022); có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông T, sinh năm 1968 là Luật sư của Công ty Luật TNHH T; địa chỉ: số K đường N, Phường E, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh; thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

3. *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm xã hội thành phố D; địa chỉ: Trung tâm hành chính thành phố D, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Ông D, sinh năm 1988; thường trú: số R khu phố T, phường Đ, thành phố D, tỉnh Bình Dương; có đơn xin giải quyết vắng mặt trong suốt quá trình tố tụng.

4. *Người làm chứng:* Bà N, sinh năm 1987; thường trú: số K, tổ Q, khu phố G, phường H, Quận P, Thành phố Hồ Chí Minh là nhân viên Phòng nhân sự của công ty TNHH Y Việt Nam.

5. *Người kháng cáo:* Ông B, sinh năm 1970; địa chỉ: số X, Phường Y, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh là nguyên đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

* *Tại đơn khởi kiện ngày 27/12/2022 của nguyên đơn ông B và quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn ông P trình bày:*

Ngày 04/4/2016, ông B với Công ty TNHH Y Việt Nam (sau đây gọi tắt là Công ty) có ký hợp đồng lao động số 16010401, loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm, mức lương theo hợp đồng là 15.000.000 đồng/tháng. Khi hết hạn hợp đồng, ông B với Công ty ký tiếp 02 hợp đồng lao động mới gồm: Hợp đồng lao động số 16010401 ngày 04/4/2017, xác định thời hạn 02 năm (từ ngày 04/4/2017 đến ngày 03/4/2019); chức danh công việc là quản lý, mức lương theo hợp đồng là 16.000.000 đồng/tháng và Hợp đồng lao động số 16010401 ngày 04/4/2019 là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn; chức danh công việc là Quản lý GA, mức lương theo hợp đồng là 18.700.000 đồng/tháng, mỗi năm tăng lương 5% dựa trên mức lương cơ bản. Theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động không xác định thời hạn ký ngày 04/4/2019, thì từ ngày 04/4/2021 đến ngày 03/4/2022 mức lương và phụ cấp mà ông B được hưởng là 23.775.000 đồng/tháng, đây cũng là mức lương mà Công ty dùng để đóng bảo hiểm xã hội cho ông B.

Trong thời gian làm việc tại Công ty, ông B luôn hoàn thành công việc cũng như chấp hành nghiêm chỉnh nội quy Công ty; ông B chưa từng bị khiển trách hay bị xử lý kỷ luật lao động. Ngày 08/02/2022, Tổng Giám đốc Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông B vì lý do không hoàn thành công việc. Nhận thấy, hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty đối với ông B là trái quy định của pháp luật nên ông B khởi kiện yêu cầu Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương giải quyết:

1. Hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/02/2022 của Công ty TNHH Y Việt Nam đối với ông B.

2. Buộc Công ty TNHH Y Việt Nam phải thanh toán tiền lương trong những ngày ông B không được làm việc; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và bồi thường cho ông B 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cụ thể:

Tiền lương trong những ngày ông B không được làm việc tạm tính từ ngày 08/02/2022 đến ngày 26/5/2023 là 15 tháng 18 ngày x 23.775.000 đồng/tháng = 373.084.615 đồng.

02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 02 tháng x 23.775.000 đồng/tháng = 47.550.000 đồng.

Buộc Công ty TNHH Y Việt Nam phải đóng BHXH, BHYT, BHTN cho ông B số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian ông B không được tham gia BHXH, BHYT, BHTN với số tiền tính từ ngày 08/02/2022 đến ngày 26/5/2023 là:

- Tiền Bảo hiểm xã hội từ ngày 08/02/2022 đến 30/6/2022 là 23.775.000 đồng/tháng $\times$ 20% $\times$ 5 tháng = 23.775.000 đồng; từ 01/7/2022 đến 30/9/2022 là 23.775.000 đồng/tháng $\times$ 20,5% $\times$ 3 tháng = 14.621.625 đồng; từ 01/10/2022 đến 26/5/2023 là 23.775.000 đồng/tháng $\times$ 21,5% $\times$ 8 tháng = 40.893.000 đồng; tổng cộng là 79.289.625 đồng.

- Tiền Bảo hiểm y tế là 23.775.000 đồng/tháng $\times$ 3% $\times$ 16 tháng = 11.412.000 đồng.

- Tiền Bảo hiểm thất nghiệp là 23.775.000 đồng/tháng $\times$ 1% $\times$ 8 tháng = 3.804.000 đồng.

3. Buộc Công ty TNHH Y Việt Nam bồi thường cho ông B tiền lương theo hợp đồng lao động do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày với số tiền là 23.775.000 đồng/26 ngày $\times$ 45 ngày = 41.149.038 đồng.

Tổng cộng ông B yêu cầu Công ty TNHH Y Việt Nam phải thanh toán cho ông B số tiền 556.289.278 đồng và yêu cầu Công ty nhận ông B quay trở lại Công ty làm việc. Sau khi nghỉ việc, ông B chưa nhận được tiền trợ cấp thất nghiệp, đối với trợ cấp thôi việc thì Công ty đã trả cho ông B hay chưa thì ông B không biết.

Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn xác định: chỉ khởi kiện Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/02/2022 về việc Công ty xác định ông B không hoàn thành nhiệm vụ để cho nghỉ việc, còn Quyết định thôi việc ngày 17/02/2022 là để hợp thức hóa về mặt thủ tục nên nguyên đơn không khởi kiện hay yêu cầu gì đối với quyết định trên và cũng không có ý kiến.

** Bị đơn Công ty TNHH Y Việt Nam (gọi tắt là Công ty) do ông Hoàng Văn Duyệt trình bày:* Về quan hệ hợp đồng lao động, Công ty xác nhận: ngày 04/4/2016, Công ty với ông B (gọi tắt là ông B) ký Hợp đồng lao động số 16010401 thời hạn 01 năm, mức lương 15.000.000 VNĐ/tháng; ngày 04/4/2017, hai bên ký Hợp đồng lao động số 16010401 thời hạn 02 năm, mức lương 16.000.000 VNĐ/tháng; ngày 04/4/2019, hai bên ký Hợp đồng lao động số 16010401 không xác định thời hạn, mức lương 18.700.000 VNĐ/tháng.

Đối với yêu cầu khởi kiện của ông B, Công ty có ý kiến như sau: trước khi nghỉ việc ở Công ty, ông B giữ chức vụ: Trưởng phòng Tổng vụ, được Tổng Giám đốc Công ty tin tưởng giao nhiệm vụ giữ và quản lý tất cả các con dấu của Công ty; có trách nhiệm xem xét và trình Tổng Giám đốc ký tất cả các chứng từ, bao gồm hợp đồng pháp lý và tất cả các loại văn bản do Công ty phát hành. Ngày 13/01/2022, ông B trao đổi và xin phép trực tiếp với Giám đốc Tổng vụ - Tài chính là ông Ha Kum B (người Hàn Quốc, Giám đốc quản lý trực tiếp ông B) về việc mẹ ruột bị bệnh nặng nên khả năng ông B sẽ xin nghỉ việc bất kỳ thời gian nào sau khi khách hàng Cole Haan kiểm tra nhà máy vào ngày 13 và 14/01/2022, mong được chấp thuận nghỉ việc sớm trước thời hạn, trước khi đệ trình đơn xin thôi việc chính thức.

Ngày 08/02/2022, ông B đến Công ty làm việc vào buổi sáng vào lúc 07 giờ 39 phút. Khoảng 11 giờ 00 phút, ông B trao đổi với bà N rằng: đã xin phép Giám đốc Tổng vụ - Tài chính được nghỉ làm việc buổi chiều vì mẹ đang bị cấp cứu. Ngày

10/02/2022, bà N không thấy ông B đến Công ty làm việc nên liên lạc và được ông B cho biết: “*Mẹ anh bị ốm, chừng nào bà khỏe anh sẽ đi làm lại*”.

Từ ngày 14 đến 15/02/2022, bà N tiếp tục nhắn tin qua zalo cho ông B để hỏi thăm tình hình sức khỏe với nội dung: “*Tình hình bên nhà ổn không ạ? Ông Ha nói liên hệ với anh xem như thế nào*” nhưng ông B không trả lời. Ngày 17/02/2022, ông B gọi điện cho bà N thông báo nghỉ việc tại Công ty và yêu cầu bộ phận nhân sự của Công ty thực hiện các thủ tục chốt sổ bảo hiểm xã hội tại Công ty.

Ngày 03/3/2022, bà N trao đổi với ông B nội dung: “*Anh ơi, để đánh quyết định nghỉ việc hưởng BHXH nhờ anh viết giúp em cái đơn nghỉ việc, em gửi mẫu cho anh, anh điền thông tin rồi bữa nào lấy sổ BHXH đưa em nhé, hoặc gửi bao thư cho phòng bảo vệ giúp em*”. Ông B có xác nhận nội dung là chưa lãnh bảo hiểm xã hội, chỉ cần cho ông B sổ bảo hiểm xã hội. Trên cơ sở đó, bà N còn trao đổi với ông B nội dung: “*Vậy anh có cần quyết định nghỉ việc không ạ?*” và được ông B phản hồi: “*Không cần! Cảm ơn em nhiều*”.

Từ trao đổi, thỏa thuận giữa ông B với bà N, Ban Giám đốc Công ty đồng ý cho ông B nghỉ việc và phân công bà N thực hiện việc chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông B, trả sổ bảo hiểm xã hội để ông B tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội ở Công ty mới theo yêu cầu của ông B. Sau đó, bà N thực hiện việc chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông B tại cơ quan bảo hiểm xã hội theo thủ tục nghỉ việc theo yêu cầu của người lao động và Công ty đã thực hiện thanh toán trợ cấp thôi việc cho ông B với số tiền 5.358.332 đồng, số tiền này được chuyển trực tiếp vào tài khoản của ông B. Ngày 07/3/2022, bà N giao sổ bảo hiểm xã hội cho ông B tại Công ty.

Công ty cho rằng: việc Công ty chấm dứt quan hệ lao động với ông B là thỏa thuận nghỉ việc, Công ty không tiến hành sa thải và cũng không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông B. Do đó, Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông B. Đối với yêu cầu của ông B về việc đề nghị nhận ông B quay trở lại làm việc thì Công ty đồng ý.

Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của bị đơn xác định tiền lương và phụ cấp trong 06 tháng liền kề trước khi ông B nghỉ việc mà Công ty đã trả cho ông B là 23.775.000 đồng/tháng.

* *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội thành phố D trình bày:* Công ty TNHH Y Việt Nam tham gia bảo hiểm xã hội (viết tắt là BHXH); bảo hiểm y tế (viết tắt là BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (viết tắt là BHTN) tại BHXH thành phố D từ tháng 5 năm 2018. Qua kiểm tra đối chiếu dữ liệu tham gia BHXH, BHYT, BHTN của Công ty cho người lao động thì Công ty có tham gia BHXH, BHYT, BHTN cho ông B, sinh năm 1970 với mã số BHXH là 7416088392 từ tháng 4 năm 2016 đến tháng 7 năm 2021; từ tháng 8 năm 2021 đến tháng 9 năm 2021, nghỉ không lương không tham gia và từ tháng 10 năm 2021 đến tháng 01 năm 2022.

Ông B đã lãnh tiền BHXH một lần quá trình tham gia BHXH từ tháng 04 năm 2016 đến tháng 01 năm 2022 với tổng số tiền là 331.142.526 đồng vào tháng 02 năm 2023 tại BHXH quận Phú Nhuận, Thành phố Hồ Chí Minh. Riêng BHTN, ông B chưa hưởng. Công ty có nộp báo cáo điện tử số 14903/2022/07406 báo giảm tham gia quá trình BHXH, BHYT, BHTN cho ông B theo Quyết định nghỉ việc số 16010401 ngày 01/02/2022. Về các yêu cầu khác của ông B, Bảo hiểm xã hội thành phố D không có ý

kiến. Xét thấy, Bảo hiểm xã hội không liên quan gì đến tranh chấp giữa ông B với Công ty nên đề nghị được giải quyết vắng mặt theo quy định của pháp luật.

* *Người làm chứng bà N trình bày:* bà N là nhân viên Phòng nhân sự của Công ty TNHH Y Việt Nam. Trong quá trình làm việc tại Công ty, bà N là cấp dưới của ông B. Tại phiên tòa sơ thẩm, bà N xác định bà N có nhắn tin trao đổi với ông B qua tin nhắn Zalo như đại diện bị đơn trình bày. Trong quá trình làm việc, bà N không nghe tin ông B nghỉ việc từ ông B, mà chỉ biết được việc ông B xin nghỉ việc từ cấp trên của bà N là ông Ha Kum B. Ông B cho bà N biết là ông B đã xin nghỉ việc với lãnh đạo Công ty nên yêu cầu bà N làm quyết định thôi việc ngày 17/02/2022 để giải quyết các chế độ đối với người lao động cho ông B.

Tại Bản án số 05/2023/LĐ-ST ngày 26-5-2023 của Tòa án nhân dân thành phố D đã căn cứ khoản 3 Điều 34, Điều 46, Điều 48 của Bộ luật Lao động năm 2019; khoản 1 Điều 5, các Điều 92, 147, 228, 266, 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án; tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông B đối với bị đơn Công ty TNHH Y Việt Nam về việc bị đơn phung phí chấm dứt hợp đồng lao động, cụ thể như sau:

- Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/02/2022.

- Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc Công ty TNHH Y Việt Nam phải thanh toán tiền lương cho ông B trong những ngày ông B không được làm việc tại Công ty; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và bồi thường cho 02 tháng tiền lương theo hợp đồng do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và bồi thường do vi phạm thời gian báo trước 45 ngày với tổng cộng số tiền tạm tính đến ngày 26/5/2023 là 556.289.278 đồng.

2. Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn không phải chịu.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 09/6/2023, nguyên đơn ông B có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, vì cho rằng quyết định của bản án sơ thẩm là chưa khách quan, không đúng quy định của pháp luật, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa Bản án sơ thẩm số 05/2023/LĐ-ST ngày 26-5-2023 của Tòa án nhân dân thành phố D theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông B.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Người đại diện hợp pháp và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn vẫn giữ nguyên quan điểm của mình, đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm và không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Hai bên đương sự không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ mới và không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: Quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại Tòa án cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án, căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ, nhận thấy:

Việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông B là do hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 4 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019. Vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông B đối với Công ty là có căn cứ. Ông B kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, nhưng không cung cấp được chứng cứ để chứng minh. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông B, giữ nguyên bản án sơ thẩm. Về kiến nghị khắc phục thiếu sót: không.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa; ý kiến trình bày của các bên đương sự và quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: đây là vụ án lao động về việc “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố D theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 của Bộ luật Tổ tụng dân sự.

[2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn ông B (gọi tắt là ông B) được thực hiện trong thời hạn luật định và người kháng cáo thuộc trường hợp được miễn án phí nên hợp lệ.

[3] Về nội dung: quá trình giải quyết vụ án, hai bên đương sự đều thống nhất thừa nhận ông B với Công ty TNHH Y Việt Nam (gọi tắt là Công ty) có ký kết 03 hợp đồng lao động, gồm: Hợp đồng lao động số 16010401 ngày 04/4/2016 với thời hạn 01 năm, mức lương là 15.000.000 đồng/tháng; Hợp đồng lao động số 16010401 ngày 04/4/2017 với thời hạn 02 năm, mức lương là 16.000.000 đồng/tháng và Hợp đồng lao động số 16010401 ngày 04/4/2019, không xác định thời hạn, mức lương là 18.700.000 đồng/tháng. Tiền lương mỗi tháng Công ty trả cho ông B của 06 tháng liền kề trước khi ông B nghỉ việc tại Công ty là 23.775.000 đồng/tháng nên theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tổ tụng dân sự thì đây được xem là những tình tiết, sự kiện không phải chứng minh.

[4] Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của ông B, nhận thấy: ông B cho rằng ngày 08/02/2022, Giám đốc Công ty là ông S gọi ông B vào phòng làm việc và nói ông B không hoàn thành công việc, yêu cầu ông B soạn thảo quyết định chấm dứt hợp đồng lao động nên ông B đã soạn thảo và trình ông S ký với lý do “*không hoàn thành công việc*”. Sau khi ông S ký quyết định thì ông B mang đi đóng dấu và giữ luôn nên quyết định trên không có số, không có lưu trữ tại Công ty và ông nghỉ việc ngay trong ngày 08/02/2022. Ông B cho rằng Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/02/2022 đối với ông B là trái pháp luật nên khởi kiện yêu cầu hủy quyết định và buộc Công ty phải trả cho ông B tiền lương của những ngày không được làm việc; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước và trả tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp với tổng số tiền tạm tính đến ngày 26/5/2023 là 556.289.278 đồng. Tuy nhiên, Công ty không đồng ý vì cho rằng giữa ông B với ông S đã có sự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, việc ông S ký Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/02/2022 là theo yêu cầu của ông B. Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/02/2022 là do ông B tự soạn và sau khi ông S ký, ông B cũng không thắc mắc hay khiếu nại gì mà tự nguyện mang đi đóng dấu, giữ luôn quyết định và nghỉ việc từ ngày 08/02/2022.

[5] Nhận thấy, tại biên bản đối chất ngày 24/4/2023 của Tòa án cấp sơ thẩm, ông B xác định: “sau khi nhận được quyết định cho thôi việc ngày 08/02/2022, lý do nghỉ việc là tôi không hoàn thành công việc, tôi nhận và cũng không thắc mắc cũng như không khiếu nại gì”; “Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/02/2022 do ông S ký với lý do không hoàn thành công việc là do tôi soạn thảo và đưa cho ông tổng giám đốc S ký”; tuy nhiên, ông B cho rằng “Việc tôi soạn thảo Quyết định trên là do tổng giám đốc ép tôi làm nên tôi làm, hành vi của tổng giám đốc ép tôi qua cuộc trao đổi giữa tôi và ông S như sau: “Ông S nói là tôi không hoàn thành công việc”, tôi nói lại với ông S là “ông không thích tôi làm thì ông ký quyết định cho tôi nghỉ”. Sau đó ông S đồng ý và tôi đi ra soạn quyết định có nội dung như tại Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/02/2022 và vào đưa cho ông S. Dấu mộc của Công ty được để trên bàn làm việc của tôi nên khi ông S đã ký quyết định thì tôi mang về phòng mình đóng dấu và giữ luôn quyết định. Ông S cũng chỉ ký có một bản nên sau khi ký thì tôi giữ luôn Công ty không còn bản nào” (bút lục 75-77). Qua xem xét nội dung lời khai trên, xét thấy: không có nội dung nào thể hiện việc ông S có hành vi ép buộc ông B nghỉ việc và buộc ông B phải soạn Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/02/2022 với lý do “không hoàn thành công việc”; chính bản thân ông B cũng thừa nhận ông B “đi ra soạn quyết định có nội dung như tại Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/02/2022 và vào đưa cho ông S” và chính ông B là người đề xuất “ông không thích tôi làm thì ông ký quyết định cho tôi nghỉ”. Sau khi được ông S là người đại diện theo pháp luật của Công ty đồng ý ký quyết định, ông B đã tự mang đi đóng dấu, giữ luôn quyết định và nghỉ việc ngay chiều ngày 08/02/2022. Cho thấy, việc ông B nghỉ việc tại Công ty là do có sự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với người đại diện theo pháp luật của Công ty theo quy định tại khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019, việc thỏa thuận này là hoàn toàn tự nguyện, không bị ai ép buộc.

[6] Xét Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/02/2022, nhận thấy: mặc dù, quyết định chỉ có 01 bản, không được lấy số và lưu trữ tại Công ty theo quy định, nhưng do người đại diện theo pháp luật của Công ty là ông S ký trên cơ sở thỏa thuận của hai bên theo như đã nêu tại mục [5], được đóng dấu của Công ty TNHH Y Việt Nam nên phát sinh hiệu lực. Sau khi ông B nghỉ việc, Công ty đã thanh toán cho ông B số tiền 5.358.332 đồng trợ cấp thôi việc qua tài khoản của ông B. Nay ông B khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/02/2022 và buộc Công ty phải trả cho ông B tiền lương của những ngày không được làm việc; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước và trả tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp với tổng số tiền tạm tính đến ngày 26/5/2023 là 556.289.278 đồng là không có căn cứ. Quá trình giải quyết vụ án, ông B xác định được chuyển qua tài khoản số tiền 5.358.332 đồng, nhưng không biết là tiền gì. Tại Tòa án cấp sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của Công ty xác định không có yêu cầu gì đối với số tiền này nên Tòa án cấp sơ thẩm không xem xét là đúng quy định của pháp luật.

[7] Xét Quyết định thôi việc ngày 17/02/2022, nhận thấy: căn cứ ban hành quyết định thôi việc là “xét đơn xin thôi việc của ông (bà) B đề ngày 17/02/2022”, nhưng thực tế ông B không làm đơn xin thôi việc nên việc Công ty ban hành quyết định trên là không có căn cứ. Quá trình giải quyết vụ án, người làm chứng bà N thừa nhận bà N là nhân viên của Công ty, là người soạn quyết định trên sau khi ông B đã nghỉ việc tại

Công ty; chứng cứ được thể hiện thông qua các tin nhắn trao đổi giữa bà N với ông B (bút lục 63-70). Tuy nhiên, do Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/02/2022 chỉ có 01 bản, sau khi ông S ký, ông B tự mang đi đóng dấu và giữ luôn quyết định nên nhân viên Công ty không biết việc Công ty có Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/02/2022. Nhằm hợp thức hóa thủ tục chốt sổ bảo hiểm xã hội và giao trả cho ông B theo quy định, bà N đã soạn thảo cho Công ty ký ban hành Quyết định thôi việc ngày 17/02/2022 để hợp thức hóa thủ tục chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông B. Sau đó, bà N đã tiến hành chốt sổ bảo hiểm xã hội và giao trả sổ cho ông B tại Công ty vào ngày 07/3/2022. Quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông B và người đại diện hợp pháp của ông B cũng xác định Công ty ban hành Quyết định thôi việc ngày 17/02/2022 chỉ để làm thủ tục chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông B nên ông B không khởi kiện đối với quyết định này. Xét đây là quyền quyết định và tự định đoạt của đương sự, được quy định tại khoản 1 Điều 5 của Bộ luật Tố tụng dân sự nên Tòa án cấp sơ thẩm không xem xét là hoàn toàn phù hợp.

[8] Đối với yêu cầu khởi kiện của ông B về việc buộc Công ty nhận ông B quay trở lại Công ty làm việc, nhận thấy: quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của Công ty đồng ý nhận ông B trở lại làm việc. Xét đây là ý chí tự nguyện của Công ty, nhưng do Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 16010401 ngày 04/4/2019 đã được hai bên đương sự thỏa thuận chấm dứt theo Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/02/2022. Công ty cũng đã chốt sổ bảo hiểm xã hội và giao cho ông B theo quy định. Vì vậy, trường hợp ông B có nguyện vọng muốn quay trở lại Công ty làm việc và Công ty có thiện chí nhận ông B quay trở lại làm việc thì hai bên đương sự phải gặp nhau để thỏa thuận giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định của pháp luật. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không ghi nhận vấn đề này là hoàn toàn phù hợp.

[9] Từ những phân tích và lập luận nêu trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông B, giữ nguyên Bản án số 05/2023/LĐ-ST ngày 26-5-2023 của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương.

[10] Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Nguyên đơn ông B được miễn theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 148, khoản 1 Điều 308 và Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông B. Giữ nguyên Bản án số 05/2023/LĐ-ST ngày 26-5-2023 của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ khoản 3 Điều 34, Điều 46, Điều 48 của Bộ luật Lao động năm 2019; khoản 1 Điều 5, các Điều 92, 147, 228, 266, 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

1.1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông B đối với bị đơn Công ty TNHH Y Việt Nam về việc “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”, cụ thể như sau:

- Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn ông B về việc hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/02/2022.

- Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn ông B về việc buộc bị đơn Công ty TNHH Y Việt Nam phải thanh toán tiền lương cho ông B trong những ngày không được làm việc tại Công ty; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và bồi thường cho 02 tháng tiền lương theo hợp đồng do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và bồi thường do vi phạm thời gian báo trước 45 ngày với tổng cộng số tiền tạm tính đến ngày 26/5/2023 là 556.289.278 đồng.

1.2. Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn ông B không phải chịu.

2. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn ông B được miễn theo quy định của pháp luật.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thành phố D;
- Chi cục THADS thành phố D;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LD, HSVA.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(đã ký)**

Nguyễn Đắc Cường