

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 23/2023/LĐ-PT
Ngày 15-12-2023
V/v: “Tranh chấp về trường hợp
bị 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;
Ông Lê Quân Vương.

- 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:
Ông Phạm Văn Xông - Kiểm sát viên.

Ngày 15 tháng 12 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 19/2023/TLPT-LĐ ngày 17/10/2023 về việc “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 05/2023/LĐ-ST ngày 20-7-2023 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 20/2023/QĐ-PT ngày 31/10/2023, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông T, sinh năm 1997; trú tại: M, tổ T, khu phố Y, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông N, sinh năm 1982; địa chỉ liên hệ: G Nguyễn Văn Tiết, phường L, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 05/6/2023).

2. *Bị đơn:* Công ty Trách nhiệm hữu hạn V; địa chỉ: Y, tổ E, đường Thủ Khoa Huân, khu phố H, phường T, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Đặng Thị H, sinh năm 1983; địa chỉ liên lạc: số T, đường I, Trung tâm hành chính D, khu phố N, phường D, thành phố Dĩ An, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 27/6/2023 và ngày 14/11/2023).

3. *Người kháng cáo:* Ông T, sinh năm 1997; trú tại: : M, tổ T, khu phố Y, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương là nguyên đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện ngày 27/3/2023 và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông T (gọi tắt là ông T) và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là ông N trình bày:*

Ngày 17/10/2022, ông T với Công ty TNHH V (gọi tắt là Công ty) do ông C chức vụ: Phó Giám đốc ký kết Hợp đồng lao động số 17102022-2/HĐLD/2022 có thời hạn 01 năm với công việc tài xế, mức lương 8.500.000 đồng/tháng, trong đó lương cơ bản 5.007.600 đồng/tháng, phụ cấp 2.492.400 đồng/tháng, tiền cơm 500.000 đồng/tháng, phụ cấp chuyên cần 500.000 đồng/tháng. Ngày 12/11/2022, ông T bị bệnh nên có xin nghỉ phép ngày thứ bảy, nhưng Công ty không cho nghỉ nên ông T phải đi làm. Đến chiều xuống ca, ông C yêu cầu ông T tăng ca lái xe đến 23 giờ cùng ngày, nhưng do ông T bệnh nếu lái xe có thể gây tai nạn nên ông T không đồng ý tăng ca. Vì lý do này, ông C chửi ông T và yêu cầu kế toán in đơn xin thôi việc yêu cầu ông T ký, ông T nói là cho ông T làm đến hết tháng nhưng ông C không đồng ý. Ông T ký vào đơn xin thôi việc ngày 12/11/2022, do ngày này là ngày thứ 7 cuối tuần nên ông T đi về. Trước khi về, ông T có bàn giao chìa khóa và xe ô tô cho Công ty. Đến sáng thứ 2 tuần kế tiếp là ngày 14/11/2022, ông T quay lại Công ty làm việc bình thường và xin lại đơn xin thôi việc ngày 12/11/2022, ông T đã xé bỏ đơn xin thôi việc nhưng Công ty vẫn ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Ông T xác định 02 bản chính đơn xin thôi việc do Công ty giao nộp đã được xé bỏ 01 phần chính là đơn xin thôi việc ngày 12/11/2022 mà ông T đã ký giao nộp cho Công ty.

Lý do ông T xé bỏ đơn xin thôi việc là do trong đơn có nội dung bàn giao công cụ làm việc trong 01 tuần trước khi nghỉ và không làm hại cho Công ty nên ông T không đồng ý. Vì ông C yêu cầu ông T nghỉ ngang, thu hồi chìa khóa xe và đuổi ra khỏi Công ty. Ông T xác định trong quá trình làm việc, ông T không vi phạm nội quy và không vi phạm pháp luật, nhưng đến ngày 14/11/2022 Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là sai.

Tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn cho rằng: ngày 12/11/2022, khi vừa ký đơn xin thôi việc xong thì ông T đã xé bỏ, Công ty ép buộc ông T nghỉ việc. Tại hợp đồng lao động và quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ghi tên của ông T không đúng nên quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là sai. Ngoài ra, quyết định chấm dứt hợp đồng lao động không nêu lý do chấm dứt hợp đồng lao động nên quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty là trái pháp luật. Do đó, ông T vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện buộc Công ty thanh toán các khoản sau:

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 8.500.000 đồng/tháng x 02 tháng = 17.000.000 đồng.

- Trả khoản tiền lương tương ứng với những ngày không báo trước là 30 ngày, tương đương 8.500.000 đồng.

- Trả lương những ngày không được làm việc tính từ ngày 14/11/2022 cho đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 20/7/2023) là 08 tháng 06 ngày x 8.500.000 đồng/tháng = 69.700.000 đồng.

- Nhận ông T quay trở lại làm việc, nếu Công ty không đồng ý thì phải bồi thường thêm 02 tháng tiền lương x 8.500.000 đồng/tháng = 17.000.000 đồng.

- Phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông T từ tháng 11/2022 cho đến ngày Tòa án giải quyết.

* *Quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của bị đơn là bà Đặng Thị H trình bày:*

Công ty thống nhất theo lời trình bày của ông T về thời gian ký kết hợp đồng, công việc và mức lương. Tuy nhiên, Công ty không thống nhất lời trình bày của ông T về lý do Công ty cho ông T nghỉ việc. Ngày 12/11/2022, ông C hỏi ông T có tăng ca được không thì ông T trả lời không đồng ý tăng ca. Ông C hỏi lý do sao ông T không tăng ca thì ông T trả lời bằng google dịch là “*Muốn nghỉ việc*”. Ông C nói ông T là muốn nghỉ việc thì đi về Công ty viết đơn nghỉ việc nên ông T về Công ty ký tên vào đơn xin thôi việc, bàn giao chìa khóa, xe ô tô cho Công ty và đi về luôn. Ngày 14/11/2022, ông T quay lại Công ty gặp ông C ông T dùng điện thoại của ông T dịch từ tiếng việt sang tiếng Hàn Quốc với nội dung “*Cho tôi xem lại nội dung đơn nghỉ việc của tôi*”. Do ông C chủ quan và tin tưởng nên đưa đơn cho ông T xem thì ông T xé 02 bản chính đơn xin thôi việc ngay trước mặt ông C. Lý do ông T nghỉ việc vì ông T không đồng ý tăng ca. Sau này, ông T quay lại Công ty để ký nhận giấy bảo hiểm y tế và đi về. Khi nhận được thông báo thụ lý vụ án của Tòa án, Công ty có thương lượng với ông T 02 tháng tiền lương, nhưng ông T không đồng ý. Vì vậy, bị đơn không đồng ý theo yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại Bản án số 05/2023/LĐ-ST ngày 20-7-2023 của Tòa án nhân dân thành phố T đã căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 92, Điều 147, Điều 244, Điều 266, Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 34, Điều 48 của Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 3 của Bộ luật Dân sự 2015; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 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 khởi kiện của nguyên đơn ông T đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn V về việc “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn ông T được miễn án phí. Bị đơn Công ty TNHH V không phải chịu án phí.

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

Ngày 03/8/2023, ông T làm đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm vì cho rằng: Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T không có lý do chính đáng, không báo trước là trái quy định của pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm đánh giá chứng cứ chưa khách quan, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

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 mình. Người đại diện hợp pháp của bị đơn vẫn giữ nguyên quan điểm của mình, đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện và 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 các 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: ông T có đơn xin thôi việc nên Công ty ban hành Quyết định “*v/v chấm dứt hợp đồng lao động*” QĐCDHĐ/02/2022 ngày 14/11/2022 đối với ông T là phù hợp. Tòa án cấp sơ thẩm xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với bị đơn là có căn cứ. Nguyên đơn kháng cáo đề nghị sửa bản án sơ thẩm nhưng không cung cấp được chứng cứ để chứng minh, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo, 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, 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 tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: đây là vụ án lao động về việc “*tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố T theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

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

[3] Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của ông T, nhận thấy: ông T vào Công ty TNHH V làm việc với chức danh tài xế từ ngày 29/9/2022. Đến ngày 17/10/2022, thực hiện theo nội dung Giấy ủy quyền ngày 01/01/2022 của Giám đốc Công ty (bút lục 43), ông C - Giám đốc điều hành đã đại diện Công ty ký kết Hợp đồng lao động số 17102022-2/HĐLĐ/2022 có thời hạn 01 năm với ông T (bút lục 16-17). Mặc dù, hợp đồng ghi họ, chữ lót và tên người lao động “*Lê Nhân Anh Thế*” là không đúng chữ lót của ông T, nhưng ngày tháng năm sinh, số căn cước công dân là hoàn toàn phù hợp, ông T cũng không thắc mắc hay đề nghị chỉnh sửa lại chữ lót mà đồng ý ký kết và thực hiện hợp đồng từ ngày 17/10/2022 cho đến ngày 12/11/2022 nên phát sinh hiệu lực. Ngày 12/11/2022, ông C yêu cầu ông T làm việc tăng ca nhưng ông T không đồng ý tăng ca và ký vào 02 “*Đơn xin thôi việc*” nộp cho Công ty để “*xin thôi việc kể từ ngày: từ ngày 12/11/2022. Lý do: bận việc gia đình*” (bút lục 30-31), sau đó ông T bàn giao chìa khóa, xe ô tô cho Công ty và ra về. Ngày 14/11/2022, ông T đến Công ty xin xem lại nội dung đơn xin thôi việc, khi được ông C cho xem đơn thì ông T xé 02 bản chính đơn xin thôi việc. Cùng ngày, Công ty ban hành Quyết định “*v/v chấm dứt hợp đồng lao động*”

QĐCDHĐ/02/2022 ngày 14/11/2022 với nội dung “*Nay cho ông (bà) T giữ chức vụ tài xế được nghỉ việc kể từ ngày 14/11/2022*” và giao cho ông T (bút lục 15). Việc giao quyết định này, được nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn thừa nhận nên theo quy định tại Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì đây được xem là tình tiết, sự kiện không phải chứng minh.

[4] Theo như đã nêu tại mục [3] thì ông T không đồng ý tăng ca và ký 02 “*Đơn xin thôi việc*” nộp cho Công ty để “*xin thôi việc kể từ ngày: từ ngày 12/11/2022. Lý do: bận việc gia đình*”. Do đó, việc Công ty TNHH V ban hành Quyết định QĐCDHĐ/02/2022 ngày 14/11/2022 để cho ông T được nghỉ việc kể từ ngày 14/11/2022 là do “*hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động*” theo khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019. Công ty không thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên không có nghĩa vụ phải báo trước cho ông T theo khoản 2 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019. Bản án sơ thẩm xác định “*hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động*” theo khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019 nên không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông T là có căn cứ.

[5] Từ những phân tích và lập luận nêu trên, Tòa án cấp phúc thẩm xét thấy: Ông T kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, nhưng nguyên đơn ông T không cung cấp được chứng cứ mới để chứng minh nên Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận. Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án là có căn cứ.

[6] Về án phí lao động phúc thẩm: Ông T 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.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông T. Giữ nguyên Bản án số 05/2023/LĐ-ST ngày 20-7-2023 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 92, Điều 147, Điều 244, Điều 266, Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 34, Điều 48 của Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 3 của Bộ luật Dân sự năm 2015; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 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 T đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn V về việc “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phươg chấm dứt hợp đồng lao động*”.

1.2. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn ông T được miễn án phí. Bị đơn Công ty TNHH V không phải chịu án phí.

2. Về án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn ông T 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 T;
- Chi cục THADS thành phố T;
- 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