TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH LONG AN**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 02/2018/LĐ-PT
Ngày: 11-4-2018
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 LONG AN

Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Phạm Phước Thiền

Các Thẩm phán: Bà Phan Ngọc Hoàng Đình Thục

Bà Lê Thị Kim Nga

Thư ký phiên tòa: Bà Lê Thị Vui - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Long An.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Long An: Bà Nguyễn Thị Hồng Hạnh - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 11 tháng 4 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Long An xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 01/2018/TLPT-LĐ ngày 04 tháng 01 năm 2018 về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2017/LĐ-ST ngày 20 tháng 11 năm 2017 của Tòa án nhân dân huyện C bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 02/2018/QĐ-PT ngày 15 tháng 3 năm 2018 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà Trương Thị Kim H, sinh năm 1990;

Địa chỉ: Tổ 18, ấp 2/5, xã L, huyện C, tỉnh Long An.

Bị đơn: Công ty TNHH V;

Địa chỉ trụ sở: Lô K.02, đường L, khu công nghiệp L, xã L, huyện C, tỉnh Long An.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Ali Aytac O - Giám đốc;

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Đức H, sinh năm 1984;

Địa chỉ: Số 57 đường số 19 khu phố 4, phường H, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh (văn bản ủy quyền ngày 09/4/2018).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà Trương Thị Kim H trình bày:

Ngày 26/5/2014, Công ty TNHH V (gọi tắt là công ty) tuyển bà vào làm thử việc 02 tháng tại bộ phận nhân sự, lương căn bản 4.000.000đ/tháng.

Ngày 31/7/2014, bà và công ty có ký hợp đồng lao động số 58 thời hạn là 01 năm làm việc tại bộ phận nhân sự, lương căn bản 4.000.000đ/tháng. Đến ngày 01/3/2015, công ty trả thêm cho bà phụ cấp trách nhiệm 1.200.000đ/tháng.

Ngày 31/7/2015, công ty và bà ký lại hợp đồng lao động số 40, thời hạn 12 tháng, lương căn bản 5.000.000đ/tháng, phụ cấp trách nhiệm là 2.700.000đ/tháng.

Ngày 31/7/2016, công ty và bà ký lại hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 18.03/2016/HĐLĐ/V, lương căn bản 5.000.000đ/tháng, trợ cấp đi lại 380.000đ/tháng, trợ cấp nhà trọ 400.000đ/tháng, tiền ăn 20.000đ/ngày và trợ cấp khác là 5.700.000đ/tháng. Trong quá trình thực hiện hợp đồng, công ty chi trả cho bà đầy đủ lương và phụ cấp.

Ngày 23/8/2016, bà nghỉ thai sản nên tháng 9, tháng 10 không hưởng lương công ty mà hưởng bảo hiểm xã hội.

Ngày 01/11/2016, bà bắt đầu vào làm việc lại nên ngoài hưởng bảo hiểm xã hội của 6 tháng nghỉ thai sản, bà còn hưởng lương do công ty chi trả.

Ngày 20/02/2017, bà nhận được Quyết định số 27/2017/QĐTV-HCNS-VF ngày 20/02/2017 về việc công ty chấm dứt hợp đồng lao động số 18 nói trên. Ngày 21 và 22/02/2017, bà có đến công ty bàn giao công việc.

Trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà, công ty không có thông báo lý do, không báo trước cho bà 45 ngày và cũng không có họp Công đoàn. Trong quá trình làm việc, bà không có vi phạm hợp đồng lao động, nội quy công ty cũng như quy định của pháp luật. Do đó, công ty TNHH V đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà trái pháp luật.

Ngày 07/5/2017, bà ký hợp đồng lao động với Công ty TNHH T với mức lương cơ bản là 9.153.000đ.

Nay bà khởi kiện yêu cầu được chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty TNHH V, yêu cầu Công ty TNHH V có nghĩa vụ bồi thường cho bà các khoản sau:

- Tiền lương trong những ngày bà không được làm việc từ ngày 20/02/2017 đến ngày 06/5/2017;

- Chênh lệch tiền lương trong khoảng thời gian bà làm việc tại công ty TNHH T từ ngày 07/5/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm.

- Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc.

- Ít nhất 02 tháng tiền lương.

- Tiền trợ cấp thôi việc bằng ½ tháng lương.

- Khoản tiền tương ứng với tiền lương 45 ngày không báo trước.

- Tổn thất tinh thần 5.000.000đ;

Mức tiền lương làm căn cứ bồi thường là 12.000.000đ/tháng.

Công ty TNHH V do ông Bilar A đại diện theo ủy quyền (người phiên dịch bà Lê Thị Ngọc A), Luật sư Nguyễn Đức H là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp trình bày:

Ngày 31/7/2016, Công ty TNHH V có ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 18.03/2016/HĐLĐ/V với bà Trương Thị Kim H, công việc là nhân viên nhân sự, mức lương 12.000.000đ/tháng (bao gồm các loại phụ cấp).

Ngày 21/02/2017, bà H có thỏa thuận với công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 18 nói trên.

Ngày 22/02/2017, bà H bàn giao công việc và chính thức nghỉ việc. Công ty đã trả cho bà H đầy đủ tiền lương và các khoản phụ cấp đến ngày 22/02/2017.

Sau khi nghỉ việc tại công ty, bà H có liên hệ với bà Nguyễn Thị T (Trung tâm giới thiệu việc làm) để tìm việc mới.

Ngày 28/02/2017, công ty ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 27/2017/QĐTV-HCNS-VF đối với bà H.

Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà H là do có sự thỏa thuận giữa công ty với bà H, không phải do công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, Công ty TNHH V không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà H.

Vụ án đã được Tòa án cấp sơ thẩm tiến hành hòa giải nhưng không thành. Tại bản án lao động sơ thẩm số 01/2017/LĐ-ST ngày 20/11/2017 của Tòa án nhân dân huyện C căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 và Điều 147 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; các Điều 38, 41, 42 và 48 của Bộ luật lao động năm 2012; điểm b khoản 2 Điều 24 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động; Điều 19, 21 của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014; điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 26 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 và lệ phí Tòa án.

Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Trương Thị Kim H đối với Công ty TNHH V.

Chấm dứt hợp đồng lao động số 18.03/2016/HĐLĐ/V ngày 31/7/2016 giữa Công ty TNHH V với bà Trương Thị Kim H.

Buộc Công ty TNHH V phải trả cho chị Trương Thị Kim H số tiền là 92.205.500đồng.

Buộc Công ty TNHH V và bà Trương Thị Kim H có trách nhiệm liên hệ với cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền để đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ ngày 21/02/2017 đến ngày 05/5/2017 với mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm là 5.000.000 đồng/tháng.

Không chấp nhận yêu cầu của bà Trương Thị Kim H yêu cầu Công ty TNHH V bồi thường thiệt hại về tinh thần 5.000.000đ.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về chi phí giám định chữ ký, án phí, quyền, thời hạn kháng cáo, quyền và nghĩa vụ thi hành án của các đương sự.

Bản án chưa có hiệu lực pháp luật. Ngày 21/11/2017, bị đơn công ty TNHH V kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, yêu cầu cấp phúc thẩm bác toàn bộ đơn khởi kiện của bà H.

Ý kiến của Kiểm sát viên: Tòa án cấp phúc thẩm và các đương sự chấp hành đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự. Đơn kháng cáo của bà Trương Thị Kim H được làm trong thời hạn luật quy định, đủ điều kiện để xem xét theo trình tự phúc thẩm. Về nội dung, công ty TNHH V không có chứng cứ chứng minh công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà H thuộc các trường hợp quy định tại Điều 36 Bộ luật lao động năm 2012 cũng như không có biên bản thỏa thuận về việc bà H đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động. Tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động, công ty không báo trước cho bà H 45 ngày. Công ty cũng không có chứng cứ chứng minh kết luận giám định ngày 28/9/2017 của Phân viện Khoa học hình sự tại Thành phố Hồ Chí Minh không chính xác nên Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu giám định lại là phù hợp. Vì vậy, án sơ thẩm buộc Công ty TNHH V bồi thường cho bà H 92.205.500đ là đúng quy định pháp luật. Đề nghị Hội đồng xét xử bác đơn kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Đơn kháng cáo của bà Trương Thị Kim H được thực hiện trong thời hạn luật quy định, đủ điều kiện để xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Tại cấp sơ thẩm, ông Bekir A - Giám đốc và là người đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH V ủy quyền cho ông Bilar A. Ông Nguyễn Đức H là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho công ty.

Tại cấp phúc thẩm, bị đơn cung cấp giấy ủy quyền ngày 09/4/2018 của ông Ali Aytac O – Giám đốc và là người đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH V ủy quyền cho ông Nguyễn Đức H. Do đó, Hội đồng xét xử xác định ông Ali Aytac O là người đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH V, ông Nguyễn Đức H là người đại diện theo ủy quyền của của Công ty TNHH V.

[3] Tại phiên tòa phúc thẩm, bà H vẫn giữ nguyên lời trình bày như ở cấp sơ thẩm. Ông H trình bày: Ngày 21/01/2017, bà H tự nguyện xin nghỉ việc nên bà H và công ty thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động số 18. Do đó, công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 27 ngày 28/02/2017 với bà H là đúng quy định pháp luật. Tuy nhiên, do sơ xuất nên công ty không ghi nội dung bà H xin nghỉ việc trong biên bản họp và cũng không yêu cầu chị H làm đơn xin nghỉ việc. Còn quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 27 ngày 20/02/2017 do bà H cung cấp không phải do ông Bekir A ký tên. Ông H đề nghị Hội đồng xét xử

cho giám định lại chữ ký của ông Bekir A trong quyết định số 27 ngày 20/02/2017 và bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà H.

[4] Đối với yêu cầu của công ty về việc giám định lại: Tại kết luận giám định số 2817/C54B ngày 28/9/2017 của Phân viện khoa học hình sự tại Thành phố Hồ Chí Minh có nội dung: "Chữ ký mang tên Bekir A trong Quyết định số 27 ngày 20/02/2017 so với chữ ký mang tên Bekir A trong các tài liệu mẫu so sánh là do một người ký ra". Căn cứ khoản 5 Điều 102 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, việc giám định lại được thực hiện trong trường hợp có căn cứ cho rằng kết luận lần đầu không chính xác, có vi phạm pháp luật. Công ty yêu cầu giám định lại nhưng không chứng minh được kết luận giám định trên không chính xác hay có vi phạm pháp luật nên Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu giám định lại.

[5] Các đương sự thừa nhận: Ngày 21/02/2017, bà H tới công ty bàn giao công việc. Ngày 22/02/2017, bà H chính thức nghỉ. Bà H được công ty thanh toán tiền lương và các khoản phụ cấp đến ngày 22/02/2017. Do đó, có đủ cơ sở khẳng định công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà H vào ngày 22/02/2017.

Bà H khẳng định bà không tự nguyện xin nghỉ việc mà do công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng với bà.

Công ty cho rằng bà H tự nguyện xin nghỉ việc nhưng chỉ cung cấp được chứng cứ là các thư điện tử bà H gửi cho các nhân viên trong công ty. Tuy nhiên, tất cả các thư điện tử trên đều có cùng một nội dung là bà H cảm ơn mọi người đã giúp đỡ trong thời gian làm việc, không đề cập đến việc bà H tự nguyện nghỉ việc. Công ty không cung cấp được chứng cứ chứng minh bà H tự nguyện nghỉ việc. Căn cứ Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012, công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà H trái pháp luật. Do đó, công ty có nghĩa vụ bồi thường hợp đồng lao động cho bà H.

[6] Về mức tiền lương làm căn cứ bồi thường hợp đồng lao động:

The hợp đồng lao động số 18, hàng tháng bà H được công ty chi trả các khoản sau:

Mức lương cơ bản: 5.000.000đ;

Trợ cấp đi lại: 380.000đ;

Trợ cấp nhà trọ: 400.000đ;

Cơm trưa: 20.000đ/ngày;

Trợ cấp khác: 5.700.000đ (xe 1.000.000đ; điện thoại 1.000.000đ; phúc lợi khác: 3.700.000đ).

Căn cứ Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012 và Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động quy định: Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc theo chức danh, phụ cấp lương là khoản tiền bù đắp điều kiện lao động, tính chất phức tạp của công việc và các khoản bổ sung khác ngoài mức

lương, phụ cấp lương, trừ tiền thưởng, ăn trưa giữa ca và các khoản hỗ trợ không liên quan đến thực hiện công việc. Như vậy, Hội đồng xét xử xác định, mức tiền lương bà H được công ty chi trả bao gồm lương cơ bản 5.000.000đ và trợ cấp khác là 5.700.000đ, tổng cộng là 10.700.000đ. Cấp sơ thẩm xác định mức tiền lương là 12.000.000đ để làm căn cứ bồi thường là không đúng.

[7] Căn cứ Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012, công ty TNHH V đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà H trái pháp luật nên công ty có nghĩa vụ bồi thường cho bà H các khoản sau:

[7.1] Tiền lương trong những ngày bà H không được làm việc tại công ty TNHH V gồm:

- Tiền lương từ ngày 23/02/2017 đến 06/5/2017: 02 tháng 13 ngày x 10.700.000đ/tháng = 26.037.000đ;

- Tiền lương từ ngày 07/5/2017 đến ngày 20/11/2017 (ngày xét xử sơ thẩm): Trong khoảng thời gian này, bà H làm việc tại công ty TNHH T với mức lương 9.153.000đ. Do đó, công ty TNHH V có nghĩa vụ bồi thường cho bà H tiền lương chênh lệch: 6 tháng 13 ngày x 1.547.000đ/tháng = 9.952.000đ.

[7.2] Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế: Bà H không còn làm việc tại Công ty V từ ngày 23/02/2017 nhưng cấp sơ thẩm buộc công ty và bà H đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ ngày 21/02/2017 đến ngày 05/5/2017 là không đúng vì bà H không còn hợp đồng lao động với công ty.

Do bà H được trả lương tới ngày 22/02/2017 nên công ty có nghĩa vụ trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho bà H từ ngày 23/02/2017 đến ngày 06/5/2017 (trước ngày bà H làm việc tại công ty TNHH T): 02 tháng 13 ngày x 5.000.000đ/tháng x 21% = 2.555.000đ.

[7.3] Trợ cấp thôi việc: Trợ cấp thôi việc là tổng thời gian bà H làm việc thực tế cho công ty trừ thời gian bà H tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Trong thời gian bà H làm việc tại công ty TNHH V, công ty đã đóng bảo hiểm thất nghiệp cho bà H từ ngày 31/7/2014 đến ngày 22/8/2016. Từ ngày 23/8/2016, bà H nghỉ thai sản nên công ty không đóng bảo hiểm thất nghiệp cho bà H. Thời gian bà H nghỉ thai sản 6 tháng được tính vào thời gian bà H làm việc thực tế cho công ty. Căn cứ điểm c khoản 1 Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động, từ đủ 6 tháng được tính 1 năm làm việc nên bà H được trả trợ cấp thôi việc bằng ½ tháng lương là 5.350.000đ.

[7.4] Hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: 10.700.000đ/tháng x 2 tháng = 21.400.000đ.

[7.5] Tiền lương trong những ngày không báo trước: Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 nên không áp dụng thời gian báo trước quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012. Do đó, công ty không có nghĩa vụ

bồi thường cho bà H khoản tiền tương ứng với tiền lương trong 45 ngày không báo trước.

Tổng cộng, công ty TNHH V có nghĩa vụ bồi thường cho bà H số tiền: 65.294.000đ.

[8] Phần quyết định của án sơ thẩm áp dụng điểm b khoản 2 Điều 24 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 để tính lãi suất đối với khoản tiền phải thi hành án là không đúng mà phải áp dụng khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

Bởi các lẽ trên.

Căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

QUYẾT ĐỊNH:

Chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty TNHH V.

Sửa một phần bản án lao động sơ thẩm số 01/2017/LĐ-ST ngày 20/11/2017 của Tòa án nhân dân huyện C.

Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 và Điều 147 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; các Điều 38, 41, 42 và 48 của Bộ luật lao động năm 2012; Điều 14, 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động; điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 26 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 và lệ phí Tòa án.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Trương Thị Kim H đối với Công ty TNHH V về việc "tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Chấm dứt hợp đồng lao động số 18.03/2016/HĐLĐ/V ngày 31/7/2016 giữa Công ty TNHH V với bà Trương Thị Kim H.

Buộc Công ty TNHH V có nghĩa vụ bồi thường cho bà Trương Thị Kim H số tiền là 65.294.000đ.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Trương Thị Kim H yêu cầu Công ty TNHH V có nghĩa vụ bồi thường số tiền 23.000.000đ (bao gồm 18.000.000đ trong 45 ngày không báo trước và 5.000.000đ tổn thất về tinh thần).

3. Về chi phí giám định chữ ký là 1.800.000đ: Công ty TNHH V có nghĩa vụ chịu số tiền này (đã nộp đủ).

4. Về án phí dân sự: Công ty TNHH V có nghĩa vụ chịu 1.958.820đ án phí sơ thẩm, không phải chịu án phí phúc thẩm, khấu trừ 300.000đ tiền tạm ứng án phí công ty đã nộp theo biên lai thu số 5809 ngày 29/11/2017 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện C. Công ty TNHH V có nghĩa vụ nộp tiếp 1.658.820đ.

5. Kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể

từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

6. Trong 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 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.

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

Nơi nhận:
- TAND cấp cao tại TP. HCM;
- VKSND tỉnh Long An;
- TAND huyện C;
- Chi cục THADS huyện C;
- Các đương sự;
- Lưu HS, án văn.

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

Phạm Phước Thiền