TÒA ÁN NHÂN DÂN **HUYỆN TRẢNG BÀNG** **TỈNH TÂY NINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 02/2019/LĐ - ST.
Ngày 05 – 07 – 2019
V/v: "Tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN HUYỆN TRẢNG BÀNG, TỈNH TÂY NINH

- ***Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:***
Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Phạm Văn Tâm.
Các Hội thẩm nhân dân:
Ông Trần Ái Hoà
Ông Lê Đình Nhung
Thư ký phiên tòa: Ông Trần Hữu Tuấn là Thư ký Tòa án nhân dân huyện Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh.
Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân huyện Trảng Bàng tham gia phiên toà: Ông Nguyễn Văn Thướng – Kiểm sát viên.

Trong ngày 05 tháng 7 năm 2019, tại trụ sở Tòa án nhân dân huyện Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh, xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 05/2019/TLST- LĐ ngày 02 tháng 5 năm 2019 về việc: "Tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 02/2019/QĐXXST - LĐ ngày 20 tháng 6 năm 2019 giữa các đương sự:
- *Nguyên đơn*: Anh Nguyễn Phước Q, sinh năm 1975; Địa chỉ: Ấp A P, xã A T, huyện Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh.
Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nguyễn Văn Nh, sinh năm 1965 - Chức vụ: Chủ nhiệm Văn Phòng tư vấn pháp luật Liên đoàn lao động tỉnh Tây Ninh (theo văn bản uỷ quyền ngày 07 tháng 5 năm 2019). Có mặt.
- *Bị đơn*: Công ty TNHH DONG – Địa chỉ mới: Khu công nghiệp T TC , xã A H, huyện Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh.
Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông D - Chức vụ: Giám đốc - Đại diện theo pháp luật.
Người đại diện theo uỷ quyền: Chị Bùi Thị Tố Qu, sinh năm 1980; Nhân viên nhân sự Công ty TNHH DONG (theo văn bản uỷ quyền ngày 17/5/2019). Có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 17/4/2019 và các lời khai tại Tòa án nhân dân huyện Trảng Bàng của anh Nguyễn Phước Q (nguyên đơn) và người đại diện của anh Q ông Nguyễn Văn Nh trình bày:

Ngày 23/01/2018, anh Nguyễn Phước Q thử việc tại Công ty TNHH DONG (gọi tắt là Công ty) đến ngày 23/3/2018 chính thức ký hợp đồng lao động làm việc thời hạn 12 tháng, nhiệm vụ làm Bảo vệ công ty; Ngày 24/03/2019, Công ty tái ký hợp đồng lần hai thời hạn 24 tháng; tiền lương 4.800.000 đồng/tháng, các khoản phụ cấp gồm: Trách nhiệm: 500.000 đồng; độc hại: 500.000 đồng; trợ cấp tiền xăng đi lại: 300.000 đồng/tháng; cước phí điện thoại: 200.000 đồng/tháng; thuê nhà: 500.000 đồng/tháng, tiền ăn: 25.000 đồng/ngày. Tổng cộng các khoản lương, phụ cấp, trợ cấp là 7.550.000 đồng/tháng. Ngày 27/02/2019, Công ty có Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với anh Q với lý do: "*Không tuân thủ nội quy công ty, bỏ ca trực đi ra ngoài công ty, thường xuyên ngủ và xem điện thoại khi làm việc*". Công ty chỉ thanh toán lương cho anh Q đến ngày 27/3/2019 ngoài ra không thanh toán các khoản nào khác. Không đồng ý với quyết định của công ty, anh Q khởi kiện yêu cầu Công ty TNHH DONG phải bồi thường cho anh Q tổng số tiền 253.263.000 đồng. Tại phiên toà, ông Nh (đại diện cho anh Q) thay đổi yêu cầu khởi kiện ban đầu đòi Công ty bồi thường gồm các khoản như sau:

- Tiền lương 24 tháng còn lại của hợp đồng = 181.200.000 đồng;
- 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động =15.100.000 đồng;
- 30 ngày tiền lương do vi phạm thời gian báo trước là 8.711.000 đồng;
- Tiền bảo hiểm BHXH, BHYT, BHTN =(21,5% x 181.200.000 đồng) = 38.958.000 đồng.

Tổng các khoản tiền yêu cầu bồi thường là 243.469.000 đồng.

Yêu cầu tuyên Quyết định ngày 27/02/2019 của Công ty TNHH DONG về chấm dứt hợp đồng lao động với anh Q là trái pháp luật. Ngoài ra không yêu cầu gì khác. Anh Q không đồng ý quay lại công ty làm việc.

Tại Bản tự khai ngày 17/5/2019 và lời khai của chị Bùi Thị Tố Qu đại diện cho Công ty TNHH DONG (bị đơn) đối với yêu cầu của nguyên đơn, chị Qu trình bày:

Thống nhất với lời trình bày của người đại diện của anh Q về thời gian làm việc tại công ty, thời gian nghỉ việc, lương, phụ cấp, trợ cấp là đúng. Nguyên nhân công ty cho anh Q nghỉ việc là trong quá trình làm việc anh Q không thực hiện đúng nội quy công ty. Hợp đồng lao động giữa công ty và anh Q đến ngày 23/3/2019 mới kết thúc. Tuy nhiên, ngày 27/02/2019 anh Q đã vi phạm nội quy công ty là bỏ trực cơ quan nhưng công ty chỉ nhắc nhở chứ không lập biên bản. Ngày 27/02/2019, công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với anh Q, thời gian nghỉ việc từ ngày 27/3/2019. Tuy nhiên, sau khi nghe anh Q trình bày hoàn cảnh gia đình khó khăn nên ngày 24/03/2019, công ty lại tái ký hợp đồng với anh Q thời hạn 02 năm có hiệu lực từ ngày 24/3/2019, mục đích cho anh Q cơ hội tiếp tục làm việc nhưng từ khi hợp đồng mới có hiệu lực thì từ ngày 27/3/2019 anh Q tự ý bỏ việc tại công ty. Ngày

10/4/2019, anh Q đến công ty lĩnh lương thì công ty làm việc với anh Q về việc anh bỏ việc và cũng trong ngày 10/4/2019 công ty có Thông báo số 01/2019 mời anh Q trở lại làm việc theo hợp đồng mới, anh Q nhận thông báo vào ngày 12/4/2019 nhưng không đến; ngày 17/4/2019 công ty gửi tiếp thông báo mời anh Q trở lại làm việc theo hợp đồng đến ngày 19/4/2019 anh Q đến công ty. Phòng nhận sự Công ty mời anh Q làm việc và hỏi: "A*nh có muốn làm việc tiếp không"* thì anh Q trả lời *"không"*, nhân viên công ty lập biên bản có mặt của cán bộ công đoàn chứng kiến anh Q không ký biên bản và bỏ về. Trong ngày 19/4/2019, công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với anh Q. Công ty chỉ trả lương hết ngày 26/3/2019 ngoài ra không trả khoản nào khác, vì từ ngày 27/3/2019 anh Q đã bỏ việc. Sổ bảo hiểm của anh Q công ty trả nhưng anh Q không nhận hiện công ty đã chuyển giao cho anh Q xong.

Ý kiến của Công ty TNHH DONG: Quyết định ngày 27/02/2019 là do nhầm lẫn mà đúng ra đó là thông báo không tái ký hợp đồng lao động khi hợp đồng hết hạn. Anh Q dựa vào quyết định này khởi kiện là không đúng, vì ngày 24/3/2019 Công ty đã tái ký hợp đồng lao động với anh Q thời hạn 02 năm, anh Q đồng ý ký nhưng từ ngày 27/3/2019 anh Q đã bỏ việc và qua làm việc anh Q nói không muốn làm việc tại công ty nửa nên công ty cho anh Q nghỉ việc là đúng, không đồng ý bồi thường theo yêu cầu của anh Q.

Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân huyện Trảng Bàng:

- Về tố tụng: Thẩm phán thụ lý vụ án, thu thập chứng cứ, chuẩn bị xét xử và quyết định đưa vụ án ra xét xử đều bảo đảm đúng quy định về thời hạn, nội dung, thẩm quyền của Bộ luật Tố tụng dân sự; Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa thực hiện đúng trình tự, thủ tục đối với phiên tòa dân sự. Những người tham gia tố tụng đều thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ của mình, chấp hành tốt Nội qui phiên tòa.

Về nội dung: Căn cứ Điều 123, 126 Bộ luật lao động; đề nghị Hội đồng xét xử xem xét quyết định: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của anh Nguyễn Phước Q đối với Công ty TNHH DONG, về việc: Đòi bồi thường thiệt hại do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên toà và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên toà, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng: Anh Nguyễn Phước Q khởi kiện Công ty TNHH DONG (gọi tắt là Công ty) tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Toà án thụ lý giải quyết theo điểm a khoản 1 Điều 32 của Bộ luật Tố tụng Dân sự. Tại phiên toà, nguyên đơn thay đổi yêu cầu khởi kiện phù hợp tại Điều 5 của Bộ luật Tố tụng Dân sự.

[2] Về nội dung: Anh Nguyễn Phước Q là người lao động làm việc tại Công Công ty TNHH DONG. Anh Q cho rằng ngày 27/02/2019 Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với anh Q là trái pháp luật nên khởi kiện yêu cầu

huỷ quyết định trên và đòi bồi thường thiệt hại. Đại diện Công ty TNHH DONG thừa nhận có ban hành Quyết định ngày 27/02/2019, tuy nhiên công ty đã khắc phục bằng việc tái ký hợp đồng lao động với anh Q thời hạn 02 năm nhưng từ ngày 27/3/2019 anh Q tự ý bỏ việc nên ngày 19/4/2019 công ty chấm dứt hợp đồng lao động với anh Q là đúng.

[3] Qua kết quả xác minh thu thập chứng cứ thấy rằng: Hợp đồng lao động giữa anh Q và Công ty TNHH DONG được ký chính thức từ ngày 23/3/2018, thời hạn 12 tháng đến ngày 26/3/2019 kết thúc. Ngày 27/02/2019, công ty có quyết định thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với anh Q kể từ ngày 27/3/2019. Trong lúc anh Q còn đang làm việc thì ngày 24/3/2019 Công ty và anh Q đã tái ký hợp đồng lao động thời hạn 02 năm, có hiệu lực đến ngày 24/03/2021, anh Q cũng đã thừa nhận có ký hợp đồng này, cho nên Quyết định ngày 27/02/2019 về chấm dứt hợp đồng với anh Q không còn giá trị nửa vì hợp đồng lao động ký ngày 24/3/2019 đã thay thế quyết định này. Lẽ ra anh Q phải tiếp tục thực hiện hợp động lao động đã ký, nhưng từ ngày 27/3/2019 anh Q không đến công ty làm việc theo hợp đồng mới mà khiếu nại đến Phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện Trảng Bàng yêu cầu giải quyết. Ngày 10/4/2019, Phòng Lao động Thương binh và Xã hội tổ chức hoà giải; ngày 12/4/2019 anh Q nhận được thơ mời của công ty "mời anh đến công ty làm việc theo hợp đồng mới" nhưng anh không đến. Ngày 17/4/2019, Công ty gửi thơ mời lần thứ hai. Ngày 19/4/2019, anh Q đến công ty gặp chị Qu (nhân viên nhận sự công ty, đồng thời cũng là Chủ tịch công đoàn công ty) chị Qu hỏi: "*Anh có muốn làm việc tiếp không"* thì anh Q trả lời *"không"*. Nhân viên công ty lập biên bản có mặt của cán bộ công đoàn chứng kiến, anh Q không ký biên bản và bỏ về, chứng cứ này phù hợp với lời khai ngày 14/6/2019 của anh Q tại Toà án; khi được hỏi "lý do ngày 12/4/2019 tại sao không đến công ty làm việc", anh Q trình bày là "*Do tôi tự ái cũng không muốn làm việc tại công ty này nữa"*. Đây chính là sự đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động của anh Q không phải là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động. Do đó, Hội đồng xét xử có căn cứ kết luận Công ty TNHH DONG có Quyết định số 01/QĐ - DP19 ngày 19/4/2019 về chấm dứt hợp đồng lao động với anh Q là phù hợp tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động. Anh Q dựa vào Quyết định chấm dứt hợp đồng ngày 27/02/2019 để khởi kiện công ty yêu cầu bồi thường thiệt hại số tiền 243.469.000 đồng là không có cơ sở, không được Hội đồng xét xử chấp nhận. Quyết định ngày 27/02/2019 mà anh Q khởi kiện không còn giá trị nên không xem xét.

[4] Xét đề nghị của Viện Kiểm sát: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên chấp nhận. Đối với đề nghị áp dụng Điều 123, 126 Bộ luật lao động để giải quyết là không phù hợp vì các đương sự không tranh chấp về kỷ luật lao động.

[5] Về án phí: Anh Nguyễn Phước Q được miễn án phí theo qui định tại điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Uỷ Ban thường vụ Quốc hội; Công ty TNHH DONG không phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động, điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Uỷ Ban thường vụ Quốc hội;

Tuyên xử:

1- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của anh Nguyễn Phước Q tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và đòi bồi thường thiệt hại đối với Công ty TNHH DONG.

2- Về án phí: Anh Nguyễn Phước Q được miễn án phí lao động sơ thẩm.

Báo cho các đương sự biết, được quyền kháng cáo lên Tòa án nhân dân tỉnh Tây Ninh trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:
-TA Tây Ninh;
-VKS Trảng Bàng;
-THADS Trảng Bàng;
-Lưu hồ sơ;
-Lưu án văn;
-Các đương sự.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa

(Đã ký)

Phạm Văn Tâm