

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH PHÚ YÊN**

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

Bản án số: 02 /2020/LĐ-PT

Ngày: 14/12/2020

*V/v “Tranh chấp về trường
hợp bị đơn phương chấm dứt
hợp đồng lao động và yêu cầu
bồi thường thiệt hại”*

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

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH PHÚ YÊN

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Vũ Ngọc Hà

Các Thẩm phán:

Ông Trần Minh Quang

Bà Đậu Thị Quy

-Thư ký phiên tòa: Bà Cao Thị Thu Hà - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Phú Yên.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Phú Yên tham gia phiên tòa: Ông Lê Văn Đăng - Kiểm sát viên.

Ngày 14 tháng 12 năm 2020 tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Phú Yên xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 01/2020/TLPT-LĐ ngày 15 tháng 7 năm 2020 về tranh chấp “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và yêu cầu bồi thường thiệt hại*”. Do bản án lao động sơ thẩm số 01/2020/DSST ngày 10 tháng 6 năm 2020 của Tòa án nhân dân thị xã S bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 03/2020/QĐ-PT ngày 25 tháng 8 năm 2020, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: công ty TNHH Công nghiệp K; Địa chỉ: Đường 24/3 thị trấn C, huyện S, tỉnh Phú Yên; *Người đại diện theo pháp luật:* Ông Venkatasiva Rama Subbaiah, chức vụ: Tổng giám đốc. *Đại diện theo ủy quyền:* Ông Đặng Thế S - Trưởng Phòng Hành chính công ty TNHH Công nghiệp K. Có mặt.

2. Bị đơn: ông Trần Văn T, sinh năm 1984; Địa chỉ: thôn T, xã X2, thị xã S, tỉnh Phú Yên. *Người đại diện theo ủy quyền:* Ông Nguyễn Hương Q, sinh năm 1977; Địa chỉ: 176 đường H, Phường 7, Tp T, Phú Yên. Có mặt phần thủ tục bắt đầu phiên tòa, vắng mặt tại phần tranh tụng và tuyên án.

Người kháng cáo: Bị đơn ông Trần Văn T; Nguyên đơn Công ty TNHH Công

ng nghiệp K.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo các tài liệu có tại hồ sơ vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn Công ty TNHH Công nghiệp K do người đại diện trình bày được tóm tắt như sau:

Ngày 23/3/2016, Công ty TNHH Công nghiệp K tuyển dụng ông Trần Văn T làm kỹ sư điện cho Dự án “Nhà máy điện sinh khối của K” kể từ ngày 01/4/2016. Vì Dự án điện sinh khối là một dự án rất đặc thù trong lĩnh vực điện cần các nhân viên vận hành phải có các chứng chỉ vận hành trong lĩnh vực điện nên K đã sắp xếp các khóa đào tạo, tập huấn, thực tập chuyên biệt cho ông T cùng với một số kỹ sư điện khác của K. Ông T được bổ nhiệm tham gia các khóa đào tạo với điều kiện là cam kết làm việc lâu dài cho K ít nhất là 05 năm, ngày 26/3/2016, ông T và K đã cùng nhau thống nhất ký tên vào cam kết. Cam kết này được thành lập trên cơ sở vị trí làm việc của ông T sau khi được đào tạo là hết sức đặc thù, K sẽ không thể tuyển dụng được trên thị trường lao động bình thường và K đã phải trả một khoản kinh phí rất lớn để ông T được đào tạo và đạt được chứng chỉ trưởng ca vận hành nhà máy điện.

K đã cử ông T tham gia khóa đào tạo đặc biệt do Trung tâm Điều độ Hệ thống điện Quốc gia tổ chức hai lần vì ông T đã không đạt trong lần đầu. K đã phải tuyển dụng một kỹ sư có kinh nghiệm và chứng chỉ hoạt động trong ngành điện để đào tạo ông T và các đồng nghiệp khác tại K và cuối cùng ông T mới được cấp chứng chỉ theo yêu cầu của Trung tâm Điều độ Hệ thống điện Quốc gia tổ chức tại Nha Trang. Tuy nhiên, sau khi được cấp chứng chỉ, ông T đã nộp đơn xin thôi việc và đột ngột ngừng làm việc tại K, mặc dù K đã gửi nhiều thông báo và liên hệ yêu cầu ông T quay lại K tiếp tục thực hiện hợp đồng và cam kết đào tạo.

Quá trình đào tạo của ông T tại K như sau:

+Ngày 23/3/2016, ông T được bổ nhiệm là kỹ sư điện tại K từ ngày 01/4/2016 (02 tháng thử việc);

+Ngày 26/3/2016, ông T ký cam kết đào tạo với K với nội dung sẽ làm việc lâu dài, ít nhất là 05 năm cho Nhà máy điện sinh khối K sau khi được đào tạo đặc thù ngành điện bao gồm đào tạo bên ngoài và nội bộ (bắt đầu từ lúc này ông T được bổ nhiệm để được đào tạo chuyên biệt cho nhà máy điện sinh khối);

+Ngày 24/6/2016, Ông T ký hợp đồng lao động với K, loại hợp đồng xác định thời hạn 03 năm, tính từ 01/6/2016 (thời gian thử việc tính từ 01/4/2016 đến 31/5/2016);

+Ngày 26/3/2016, ông T được cử đi Quy Nhơn để đào tạo và lấy chứng chỉ trưởng ca vận hành nhà máy điện từ 29/3/2016 đến 31/3/2016 (ông T thi không đạt)

+Ngày 15/6/2016, ông T được cử tham dự khóa đào tạo nội bộ về nhà máy điện sinh khối từ ngày 20/6/2016 đến 20/8/2016 (Đây là khóa đào tạo về lý thuyết và các quy định về vận hành nhà máy điện. Ngoài giờ học lý thuyết, ông T được đào tạo

thực tế để tiếp thu kiến thức thực tế về máy móc, thiết bị của nhà máy điện sinh khối trong khoảng thời gian nhà máy trong giai đoạn thi công xây dựng, lắp đặt).

+Ngày 02/10/2016, ông T được cử tham dự khóa đào tạo an toàn điện từ 06/10/2016 đến ngày 08/10/2016 (Ông T thi đạt và được cấp thẻ an toàn điện).

+Ngày 05/10/2016, ông T được cử tham gia khóa đào tạo cấp chứng chỉ trưởng ca vận hành nhà máy điện tại Nha Trang từ ngày 10/10/2016 đến ngày 13/10/2016.

+Ngày 05/11/2016, ông T được cử tham dự khóa đào tạo nội bộ về vận hành và xử lý sự cố nhà máy điện sinh khối K từ 17/11/2016 đến 21/11/2016 (ông T đạt yêu cầu của khóa đào tạo. Sau đó ông T tiếp tục được đào tạo thực tế để tiếp thu kiến thức về máy móc thiết bị nhà máy điện sinh khối trong giai đoạn nhà máy vẫn còn thi công lắp đặt).

+Ngày 26/01/2017, ông T nộp đơn xin thôi việc, vi phạm hợp đồng đã ký kết và vi phạm cam kết đào tạo. Ông T cũng tự ý bỏ việc kể từ ngày 26/01/2017 (29 tết âm lịch). K còn giữ lại lương tháng 02/2017 của ông T vì ông T tự ý bỏ việc đã vi phạm hợp đồng và còn đang tranh chấp.

+Ngày 03/02/2017, K nghỉ tết xong và K tiếp tục làm việc nên gửi thông báo yêu cầu ông T đến làm việc, tiếp tục thực hiện hợp đồng và cam kết đào tạo đã ký vì đơn xin thôi việc của ông T trái quy định luật lao động và không được K chấp nhận.

+Sau khi nghỉ tết âm lịch xong, ông T đúng là có xin nghỉ ốm và K chấp nhận cho ông T nghỉ ốm 05 ngày vào các ngày 02, 03, 04, 06, 07 tháng 02 năm 2017; sau đó ông T đi làm lại nhưng đi làm không đều, cụ thể từ ngày 08/02/2017 đến 24/02/2017 ông T đã nghỉ việc các ngày 09, 18, 20, 21 tháng 02 năm 2017 không được sự đồng ý của Ban giám đốc và không được phê duyệt.

+Ngày 24/02/2017, K làm việc với ông T, giải thích về việc ông T vi phạm luật lao động, hợp đồng lao động và cam kết đào tạo đồng thời yêu cầu ông T tiếp tục thực hiện hợp đồng. Buổi làm việc được lập thành biên bản. Đến ngày 25/02/2017 thì ông T nghỉ việc luôn và không đến K làm việc nữa.

+Ngày 09/8/2017, K gửi thông báo số 2, yêu cầu ông T đến làm việc theo hợp đồng và cam kết đào tạo đã ký kết vì đơn xin thôi việc của ông T vi phạm quy định và không được chấp nhận.

+Ngày 11/8/2017, K nhận giấy báo phát của bưu cục cho biết thông báo số 2 của K không thể phát đến ông T do ông T đã đi xa và không liên lạc được.

Mặc dù K đã gửi hai thông báo và nhiều lần liên lạc nhưng ông T đã không thèm quan tâm đến sự kiên nhẫn cũng như các lần giải thích quy định của K về vi phạm của ông T. Ông T đã không thực hiện hợp đồng cũng như cam kết đào tạo do chính ông T ký với K. Việc làm này của ông T đã khiến cho Nhà máy điện sinh khối bị tổn thất nặng nề, đặt nhà máy vào tình thế khó khăn trong giai đoạn hiện tại và đang đưa nhà máy lâm vào nguy cơ không thể hoạt động trong năm 2018 do thiếu trưởng ca vận hành nhà máy điện.

Vì vậy, Công ty TNHH Công Nghiệp K yêu cầu Tòa án buộc ông Trần Văn T phải bồi thường cho Công ty TNHH Công Nghiệp K tổng số tiền: 314.970.355 đồng (*Ba trăm mười bốn triệu chín trăm bảy mươi nghìn ba trăm năm mươi lăm đồng*), trong đó:

[1] Hoàn trả chi phí đào tạo và các khoản chi phí khác trong quá trình đào tạo là: 123.806.970 đồng.

[2] Bồi thường thiệt hại cho K do ông T vi phạm cam kết làm việc 05 năm: 186.138.385 đồng (tính đến hết tháng 11/2017).

[3] Bồi thường do vi phạm hợp đồng lao động là: 5.025.000 đồng.

[4] K còn giữ tiền lương tháng 02/2017 của ông T và số bảo hiểm xã hội của ông T để giải quyết vụ án.

Bị đơn là ông Trần Văn T và người đại diện theo ủy quyền là ông Nguyễn Hương Quê trình bày được tóm tắt như sau:

Quá trình làm việc của ông T tại Công ty TNHH Công Nghiệp K đã được K trình bày trong đơn khởi kiện ngày 23/10/2017 cũng như tại phiên họp. Ông T trình bày ý kiến như sau:

- Về việc ông T xin nghỉ việc: Ngày 26/01/2017, ông T có đơn xin thôi việc. Ngày 03/02/2017, K tưởng ông T nghỉ việc luôn tại K nhưng ông T có gọi điện thoại thông báo cho K biết là ông T bị bệnh và có giấy bác sĩ xác nhận thuộc diện được nghỉ ốm theo quy định của bảo hiểm. Sau khi khỏi bệnh đủ 5 ngày theo quy định của bảo hiểm thì ông T làm việc lại và có mang giấy có xác nhận của bác sĩ lên để nộp cho K và làm việc bình thường cho đến ngày 24/02/2017.

K trình bày khi ông T đi làm lại nhưng đi làm không đều. Cụ thể từ ngày 08/02/2017 đến 24/02/2017, đã nghỉ việc các ngày 09, 18, 20, 21 tháng 02 năm 2017. Vì thời gian lâu quá nên ông T không nhớ rõ là ông đã nghỉ bao nhiêu ngày và nghỉ cụ thể vào ngày nào nhưng trước khi nghỉ ông đều có đơn gửi cho trưởng bộ phận.

Ngày 24/02/2017, K đã làm việc với ông T về đơn xin nghỉ việc, K đề nghị ông T tiếp tục làm việc, ông T đã trình bày vì điều kiện gia đình khó khăn (lúc này cha ông T bệnh nặng, gia đình không có người chăm sóc, ông đã có đơn gửi kèm cho K và đơn này được chính quyền xã X xác nhận). Ngày 25/02/2017, ông T chính thức nghỉ việc (điều này K đã thừa nhận tại thông báo số 2 ghi ngày 09/8/2017). Như vậy, việc ông T nghỉ việc tại K là đã báo trước 30 ngày (Theo điểm b khoản 2 Điều 37 của Bộ luật Lao động) để K có điều kiện tìm kiếm người thay thế, ông T đã làm việc có trách nhiệm chứ không phải tự ý bỏ việc. Việc ông T quyết định thôi việc ở K hoàn toàn có lý do chính đáng và ông T cũng đã báo cáo thời gian cho K biết. *Thứ nhất*, tại thời điểm đó hoàn cảnh gia đình ông rất khó khăn, cha ông đang bệnh nặng, bản thân ông bị tàn tật, gia đình neo đơn không có người chăm sóc. *Thứ hai*, Bản cam kết đào tạo ngày 26/3/2016 được ký tại thời điểm ông T đang thử việc và trong cam kết không ghi rõ thời gian đào tạo, khoản chi phí đào tạo để trống. *Thứ ba*, quá trình làm việc, K đã tạo nhiều áp lực, căng thẳng, lo lắng, ức chế tinh thần, không thể

nào kéo dài thời gian làm việc tại K cụ thể như: Ông T chưa đủ điều kiện để thi trường ca nhưng K buộc phải thi và sau đó giữ chứng chỉ của ông, buộc ông phải thực hiện nhiệm vụ của trường ca và phải chịu trách nhiệm pháp lý với vị trí công tác trường ca. Bản thân ông cảm thấy mình chưa đủ kinh nghiệm và rất sợ sai sót dẫn đến phải chịu những trách nhiệm pháp lý, bồi thường mà mình không có khả năng gánh nổi. Việc K có những việc làm trái quy định pháp luật, làm việc mờ ám, không rõ ràng càng làm ông T thêm lo lắng nên không thể làm việc.

- Về vấn đề đào tạo: Ông T khẳng định tại thời điểm ngày 26/3/2016, ông chưa chính thức ký hợp đồng lao động với K, tại thời điểm này ông được K đồng ý cho thử việc và buộc ông phải thực hiện một số thủ tục theo yêu cầu của K để được thử việc. Việc đào tạo của ông khi còn làm việc tại K được thể hiện như sau:

+ Ngày 26/3/2016, K yêu cầu ông T phải tham gia học và thi tại Quy Nhơn, khi đó ông T nói chưa nắm bắt gì về cuộc thi này và chưa biết gì về công việc tại K (chưa được phân công công tác) nhưng do K yêu cầu nên ông đi để có được việc làm (tất cả các nhân viên đi thi và người ở K không biết về cuộc thi trường ca như thế nào, khi đi thi nhìn thấy có thể không đạt kết quả nên có báo về phòng Đại diện là Miss Tâm - trưởng phòng nhân sự thì cô này nói các em cứ đi thi, K đã lo nhưng kết quả thi 6/6 người đều rớt). Việc này, rõ ràng là thực hiện theo yêu cầu bắt buộc của K khi cử người đi đào tạo nhưng không chọn người có đủ điều kiện, bản thân ông T không chịu trách nhiệm về việc này.

+ Từ ngày 10/10/2016 đến ngày 13/10/2016 (03 ngày), ông được K cử đi học và thi chứng chỉ trường ca vận hành nhà máy điện tại Nha Trang. Sau khi thi xong về làm việc tại nhà máy ông T đã nhận ra: Theo quy định tại Khoản 3, Điều 32 của Thông tư 40/2014/TT-BTC của Bộ Công Thương (Quy trình điều độ hệ thống điện quốc gia) quy định “*Thời gian đào tạo trường ca tại nhà máy điện lớn hoặc trung tâm điều khiển nhà máy điện ít nhất là 18 tháng, thời gian đào tạo trường ca tại nhà máy điện nhỏ ít nhất 12 tháng*”. Như vậy, ông T và một số người làm việc tại K như ông không đủ điều kiện để thi; bản thân ông T không biết nhưng K đã cố tình xây dựng hồ sơ giả (xác nhận sai về thời gian công tác) và buộc mọi người phải ký cam kết đi đào tạo nhưng để trống phần kinh phí đào tạo; buộc mọi người phải đi thi để phục vụ cho lợi ích của K sai quy định (Theo quy định của Bộ Công thương có chứng chỉ mới cho được vận hành nhà máy). Hiện nay chứng chỉ của ông T cũng do K nắm giữ chứ ông T không biết chứng chỉ đó ra sao, ông có chứng chỉ này hay không ông cũng không biết.

- Về việc kê khai các khoản kinh phí: Ông T khẳng định việc kê khai các khoản kinh phí của K là không phù hợp, không đúng thực tế:

Thứ nhất: Chi tiền lương từ tháng 26/3/2016 đến tháng 02/2017 là 55.039.907 đồng. Đây là khoảng tiền công, ông T đã làm cho K nên không có trách nhiệm hoàn trả. *Thứ 2:* Tiền bảo hiểm. Là trách nhiệm của K phải trả theo quy định. *Thứ 3:* Chi tiền lương thực. Đây là chi phí tiền ăn khi làm việc tại K, khi làm việc theo ca đúng

quy định. *Thứ 4:* 2% phí công đoàn. Đây là do nhà nước quy định khi làm việc và trích từ phần lương của ông T ra. *Thứ 5:* Chi phí công đoàn khi bị tai nạn. Đây là khoảng K tự nguyện đóng cho nhân viên. *Thứ 6:* Tiền khám sức khỏe. *Thứ 7:* Chi phí đào tạo tại Quy Nhơn. *Thứ 8:* Chi phí đào tạo tại Nha Trang. *Thứ 9:* Tiền nghỉ phép. Đây là khoảng tiền ông T thực hiện làm ở K theo quy định 30 ngày được nghỉ phép nên ông T được hưởng theo đúng quy định. *Thứ 10:* Tiền quà tết năm 2017. K tự nguyện tặng quà theo quy định của K. Từ mục thứ 6 đến thứ 10 là các khoản K tự nguyện trao tặng khi ông T thực hiện tốt cho K. *Thứ 11:* Tiền đào tạo chứng chỉ vận hành. Việc này K buộc ông T đi học sai quy định và bản thân ông T cũng không hưởng lợi gì về việc đào tạo này (K giữ chứng chỉ và ông T không cần điều đó). Do đó trách nhiệm thuộc về K.

Ông T không đồng ý toàn bộ nội dung mà Công ty TNHH Công nghiệp K đã khởi kiện và không đồng ý bồi thường kinh phí đào tạo cho K như đại diện của K đã trình bày.

[1] Ông T đồng ý thanh toán 02 khoản: Chi phí đào tạo tại Quy Nhơn số tiền 1.452.879đ; chi phí đào tạo tại Nha Trang số tiền 2.355.152đ.

[2] Không đồng ý thanh toán các yêu cầu khác của K.

[3] Đề nghị K phải thanh toán tiền lương tháng 02/2017 và trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho ông T.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2020/LĐST ngày 10/6/2020 của Tòa án nhân dân thị xã S đã quyết định:

Các Điều 37, 41, 43, 62, điểm a khoản 1 Điều 201 và khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2015);

Các điểm a, b Khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Khoản 1 Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

- Tuyên xử:

[1] Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của Công ty TNHH Công nghiệp K, buộc ông Trần Văn T phải thanh toán cho Công ty TNHH Công nghiệp K các khoản sau:

+ Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động số tiền 2.250.000đ (Hai triệu hai trăm năm mươi nghìn đồng).

+ Bồi thường thiệt hại do vi phạm thời hạn thông báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số tiền: 173.077đ (Một trăm bảy mươi ba nghìn không trăm bảy mươi bảy đồng).

+ Hoàn trả chi phí đào tạo số tiền 75.536.394đ (Bảy mươi lăm triệu năm trăm ba mươi sáu nghìn ba trăm chín mươi bốn đồng).

Tổng cộng: 77.959.471đ (Bảy mươi bảy triệu chín trăm năm mươi chín nghìn bốn trăm bảy mươi một đồng); được khấu trừ số tiền 1.707.000đ (Một triệu bảy trăm lẻ bảy nghìn) và 625.000đ (Sáu trăm hai mươi lăm nghìn) nên ông Trần Văn T còn phải thanh toán cho Công ty TNHH Công nghiệp K số tiền 75.627.471đ (Bảy mươi lăm triệu sáu trăm hai mươi bảy nghìn bốn trăm bảy mươi một đồng).

[2] Bác một phần yêu cầu khởi kiện của Công ty TNHH Công nghiệp K về việc buộc ông Trần Văn T phải thanh toán cho Công ty TNHH Công nghiệp K các khoản sau:

- + Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động: 2.601.923đ (Hai triệu sáu trăm lẻ một nghìn chín trăm hai mươi ba đồng).

- + Hoàn trả chi phí đào tạo số tiền: 48.270.576đ (Bốn mươi tám triệu hai trăm bảy mươi nghìn năm trăm bảy mươi sáu đồng);

- + Bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật số tiền 186.138.385đ (Một trăm tám mươi sáu triệu một trăm ba mươi tám nghìn ba trăm tám mươi lăm đồng).

[3] Công ty TNHH Công nghiệp K phải làm thủ tục hoàn trả cho ông Trần Văn T số bảo hiểm xã hội của ông Trần Văn T.

Ngoài ra bản án còn tuyên về án phí và thời hạn kháng cáo của đương sự.

Ngày 17/6/2020, nguyên đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm, yêu cầu chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ngày 24/6/2020, bị đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo.

- Bị đơn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Phú Yên phát biểu ý kiến: về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm của Thẩm phán, HĐXX và những người tham gia tố tụng là đúng quy định. Về nội dung vụ án: Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn về việc không vi phạm báo trước theo điểm b khoản 2 Điều 37 Bộ luật lao động, sửa án phí và buộc K trả lại chứng chỉ trưởng ca vận hành nhà máy điện tên Trần Văn T cho ông T.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu tài liệu chứng cứ có tại hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa; căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, ý kiến của các bên đương sự, Kiểm sát viên, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng: Bị đơn Trần Văn T kháng cáo vắng mặt, có người đại diện theo ủy quyền có mặt tại phiên tòa bắt đầu phiên tòa nhưng đến phần tranh tụng có đơn xin vắng mặt và gửi bản trình bày kháng cáo, căn cứ Điều 228, 296 của Bộ luật tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử tiếp tục xét xử vụ án.

[2] Xét kháng cáo của bị đơn Trần Văn T và Công ty K về bồi thường thiệt hại do vi phạm Hợp đồng: Bị đơn cho rằng theo điểm b khoản 2 Điều 37 của Bộ luật lao động chỉ yêu cầu người lao động “báo trước ít nhất 30 ngày” chứ không yêu cầu “thời hạn báo trước ít nhất 30 ngày”. Ngày 26/01/2017, bị đơn nộp đơn xin thôi việc đến ngày 25/02/2017 chính thức nghỉ việc là đúng 30 ngày, không vi phạm thời hạn báo trước thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật nên không chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại theo yêu cầu của nguyên đơn. Hội đồng xét xử xét thấy: Hợp đồng lao động số 1499/2016/KVIL/XDTH III, thời hạn 36 tháng ký kết giữa ông Trần Văn T và K là hợp đồng lao động xác định thời hạn. Căn cứ khoản 2 Điều 37 LLĐ thì người lao động phải báo trước ít nhất 30 ngày cho người sử dụng lao động, đây là quy định về thời hạn, cấp sơ thẩm áp dụng cách tính thời hạn tại Điều 147 Bộ luật dân sự là đúng. Ông T thông báo cho công ty K từ ngày 26/01/2017 đến ngày 24/02/2017 là 29 ngày; ngày 25/02/2017 (ngày thứ 30) là ngày thứ 7, ông T cho rằng thứ bảy Công ty K không làm việc nên ông không đến làm nhưng căn cứ bảng tính lương và lời trình bày của đại diện Công ty K tại phiên tòa thì Công ty K có làm việc ngày thứ bảy, ông T nghỉ làm là vi phạm thời hạn báo trước thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo Điều 41 BLLĐ. Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của ông T, kháng cáo của nguyên đơn về số tiền bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng, áp dụng Điều 43 LLĐ, ông T không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động, bồi thường tiền lương tương ứng số ngày không báo trước là: $(1/2 \times 4.500.000\text{đ}/\text{tháng}) + 4.500.000\text{đ}/\text{tháng}/26 \text{ ngày} \times 01 \text{ ngày} = 2.423.000\text{đ}$.

[3] Xét kháng cáo của nguyên đơn Công ty K và bị đơn Trần Văn T về hoàn trả chi phí đào tạo: Ngày 26/3/2016, ông T đã tự nguyện ký Bản cam kết sau đào tạo với K và ông T đã được đào tạo đạt chứng chỉ Trưởng ca vận hành, cấp sơ thẩm áp dụng Điều 62 BLLĐ là có căn cứ nên Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của ông T, buộc ông T hoàn trả chi phí đào tạo cho Công ty K tổng cộng là: 75.536.394đ. Gồm:

- Tiền lương thực nhận trong thời gian đào tạo nhưng chưa ký hợp đồng lao động từ ngày 26/3/2016 đến ngày 31/5/2016 gồm: Lương tháng 3/2016 (04 ngày): 763.000đ + 191.000đ; lương tháng 4/2016: 5.150.000đ; lương tháng 5/2016: 5.150.000đ. Tổng cộng: 11.254.000đ.

- Chi phí đào tạo trong thời gian đã ký hợp đồng lao động kể từ ngày 01/6/2016 đến tháng 02/2017, gồm:

- + Chi phí ký hợp đồng với EVN để đào tạo, sát hạch chứng chỉ trưởng ca vận hành nhà máy điện: 50.000.000đ; chi phí đào tạo tại Quy Nhơn từ ngày 29/3/2016 đến ngày 31/3/2016: 1.452.879đ; chi phí đào tạo tại Nha Trang từ ngày 10/10/2016 đến ngày 13/10/2016: 2.355.152đ; chi phí khám sức khỏe để làm hồ sơ thi sát hạch: 191.000đ. Tổng cộng: 53.808.031đ.

+ Tiền lương K đã chi trả cho ông T trong thời gian ông T được đào tạo trong 05 đợt: Đợt 1, 04 ngày trong tháng 3/2016:Đã buộc hoàn trả tiền lương tháng 3/2016 (đã tính). Đợt 2, tháng 6/2016 là 10 ngày là 1.653.850đ, lương tháng 7/2016 là 3.969.231đ, tháng 8/2016 là 18 ngày là 2.866.662đ. Đợt 3, 4 vào tháng 10/2016 là 07 ngày là 1.157.695đ. Đợt 5, vào tháng 11/2016 là 05 ngày là 826.925đ. Tổng cộng: 10.474.363đ.

[4]Đối với kháng cáo của ông T về việc yêu cầu Công ty K phải trả lại cho ông chứng chỉ trưởng ca vận hành: Hội đồng xét xử xét thấy, tại phiên tòa, đại diện K trình bày, chứng chỉ này được EVN cấp cho cá nhân thi đạt, tại Công văn số 3429/ĐQG-VP ngày 19/9/2019 của Trung tâm điều độ hệ thống điện quốc gia Tập đoàn điện lực Việt Nam (BL335) cung cấp thông tin “Giấy chứng nhận vận hành chức danh Trưởng ca nhà máy điện số 00825/NMĐ.A0 ngày 15/11/2016 đã cấp cho ông Trần Văn T là hoàn toàn đúng quy định”, do đó, chấp nhận yêu cầu của ông T, buộc Công ty K làm thủ tục hoàn trả cho ông T giấy chứng nhận nêu trên.

[5]Đối với các khoản chi phí bảo hiểm: Công ty K không cung cấp cụ thể các khoản phí bảo hiểm đã đóng cho ông T trong thời gian đào tạo nên không có căn cứ để buộc hoàn trả.

[6]Đối với khoản tiền lương còn lại của ông T trong thời gian làm việc tại K theo hợp đồng lao động từ ngày 01/6/2016 đến tháng 02/2017 là tiền công thực tế ông T đã lao động nên ông T không phải hoàn trả cho K. Đối với khoản tiền ăn được trợ cấp, chi phí bảo hiểm trong thời gian ông T lao động thực tế theo hợp đồng lao động, các loại phí công đoàn, phép năm 2016, ông T được hưởng chế độ theo luật lao động nên không có trách nhiệm hoàn trả. Quà tết năm 2017 là sự tự nguyện tặng cho của người sử dụng lao động cho người lao động nên ông T không phải hoàn trả.

[7]Đối với yêu cầu bồi thường thiệt hại do vi phạm cam kết làm việc 05 năm sau đào tạo (thiệt hại tính đến tháng 11/2017) số tiền 186.138.385đ: tại phiên tòa, đại diện Công ty K cho rằng do đặc thù công việc của ông T là vận hành dây chuyền của nhà máy, ông T nghỉ việc, Công ty không kịp tuyển dụng người mới đủ điều kiện thay thế nên phải sắp xếp bố trí lại việc làm của các kỹ sư điện và chuyên gia Ấn Độ dẫn đến chậm trễ tiến độ gây thiệt hại cho Công ty. Hội đồng xét xử xét thấy: Cấp sơ thẩm đã xem xét đây là tiền lương K chi trả cho nhân viên của mình, không phải là thiệt hại do ông T đơn phương chấm dứt hợp đồng gây và không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn là có căn cứ.

Từ nhận định trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm về nội dung: chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn số tiền 2.423.000đ do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và hoàn trả số tiền 75.536.394đ chi phí đào tạo, được khấu trừ vào tiền lương và thưởng tháng 2/2017 của ông T (BL 482).

[8] Về án phí: Bị đơn kháng cáo về án phí là có căn cứ theo mục 1.5 Danh mục án phí, lệ phí Tòa án ban hành kèm theo Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án nên chấp nhận sửa án phí sơ thẩm, bị đơn không phải chịu án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn Công ty TNHH Công nghiệp K, chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn ông Trần Văn T. Giữ nguyên quyết định bản án sơ thẩm về bồi thường thiệt hại, hoàn trả chi phí đào tạo, sửa án sơ thẩm về phần án phí.

Áp dụng các điều 37, 41, 43, 62, điểm a khoản 1 Điều 201 và khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2015); Các điểm a, b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điều 26, 29 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của Công ty TNHH Công nghiệp K, buộc ông Trần Văn T phải thanh toán cho Công ty TNHH Công nghiệp K số tiền 77.959.471đ (*Bảy mươi bảy triệu chín trăm năm mươi chín nghìn bốn trăm bảy mươi một đồng*) do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và hoàn trả chi phí đào tạo. Được khấu trừ số tiền 1.707.000đ (*một triệu bảy trăm lẻ bảy nghìn*) và 625.000đ (*Sáu trăm hai mươi lăm nghìn*) nên ông Trần Văn T còn phải thanh toán cho Công ty TNHH Công nghiệp K số tiền 75.627.471đ (*Bảy mươi lăm triệu sáu trăm hai mươi bảy nghìn bốn trăm bảy mươi một đồng*).

2. Bác một phần yêu cầu khởi kiện của Công ty TNHH Công nghiệp K về việc buộc ông Trần Văn T phải thanh toán cho Công ty TNHH Công nghiệp K các khoản không có căn cứ số tiền: 237.010.884đ (*Hai trăm ba mươi bảy triệu không trăm mười nghìn tám trăm tám mươi bốn đồng*).

3. Công ty TNHH Công nghiệp K phải làm thủ tục hoàn trả cho ông Trần Văn T sổ bảo hiểm xã hội của ông Trần Văn T và Giấy chứng nhận vận hành chức danh Trưởng ca nhà máy điện số 00825/NMĐ.A0 ngày 15/11/2016 đã cấp cho ông Trần Văn T.

4. Về án phí:

- Nguyên đơn Công ty TNHH Công nghiệp K phải chịu 7.410.000đ (*Bảy triệu bốn trăm mười nghìn đồng*) án phí LĐST và LĐPT, được khấu trừ số tiền 2.868.000đ tại Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 6360 ngày 09/01/2018 và 300.000đ tại Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 4886 ngày 29/6/2020

của Chi cục Thi hành án dân sự thị xã S, tỉnh Phú Yên nên còn phải nộp 4.242.000đ (*Bốn triệu hai trăm bốn mươi hai nghìn đồng*).

- Bị đơn Ông Trần Văn T phải chịu số tiền 2.268.000đ án phí LĐST, được khấu trừ 300.000đ đã nộp tại Biên lai thu tiền số 4906 ngày 01/7/2020 nên còn phải nộp 1.968.000đ (*Một triệu chín trăm sáu mươi tám nghìn đồng*).

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án mà người có nghĩa vụ không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ của mình thì phải trả lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả. Lãi suất phát sinh do chậm trả tiền được thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự 2015.

Trường hợp bản án, quyết định 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 có hiệu lực kể từ ngày tuyên án./.

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

Nơi nhận:

- Dương sự;
- VKSND tỉnh Phú Yên;
- TAND TX S;
- TANDCC tại Đà Nẵng;
- Chi cục THADS TX S;
- Lưu: HSVA.

Vũ Ngọc Hà

