

Bản án số: 57/2022/LĐ-PT

Ngày: 17-01-2022

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

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG H XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Đỗ Giang

Các Thẩm phán: Ông Phan Nguyên Nguyên

Bà Lê Thị Quỳnh Anh

- Thư ký phiên tòa: Bà Phan Tâm Thảo - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thu Hà - Kiểm sát viên.

Vào ngày 17 tháng 01 năm 2022 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 36/2021/TLPT-LĐ ngày 22 tháng 10 năm 2021 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 1621/2021/LĐ-ST ngày 22 tháng 6 năm 2021 của Tòa án nhân dân thành phố Z, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 5724/2020/QĐPT-LĐ ngày 17 tháng 11 năm 2020 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông **Trần Quang H**, sinh năm 1987; Trú tại: Đường X, phường B, thành phố Z, Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

- *Bị đơn:* **Công ty TNHH S**; Trụ sở: Phường C, thành phố Z, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông **Wu Po H1** – Chức vụ: Tổng giám đốc.

Người đại diện hợp pháp: Bà **Trịnh Thị Như N**, sinh năm 1976 (xin vắng mặt) và bà **Mạnh Hoàng Duy A**, sinh năm 1990 (có mặt). (Theo Giấy ủy quyền lập ngày 17/01/2022)

- *Người kháng cáo:* ông **Trần Quang H**, là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện đề ngày 06/10/2020, bản tự khai, biên bản làm việc, biên bản hòa giải và tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn ông Trần Quang H trình bày:

Ngày 01/4/2019, ông làm việc cho Công ty TNHH S (gọi tắt là Công ty S) theo văn bản đề nghị tuyển dụng ngày 27/03/2019, thời gian thử việc là 02 (hai) tháng tính từ ngày 01/4/2019 với mức lương là 15.021.825 đồng (mười lăm triệu, không trăm hai mươi một nghìn, tám trăm hai mươi lăm đồng), trợ cấp khác 1.130.675 đồng, hưởng 85% lương, trả lương vào ngày 25 hàng tháng. Kết thúc thời gian thử việc, ông tiếp tục làm việc tại Công ty nhưng phía Công ty không ký hợp đồng lao động chính thức. Nhiều lần, ông có hỏi về việc ký hợp đồng nhưng không được phía Công ty trả lời, song ông vẫn làm việc bình thường và nhận lương đầy đủ. Ngày 05/5/2020, giám đốc nhân sự thông báo cho ông biết do tình hình dịch bệnh Corona Virus, Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông vào ngày 31/5/2020. Quá trình làm việc, ông sử dụng email hoa.tranquang@svn.sharp-world.com để trao đổi công việc. Ngày 08/5/2020, phía Công ty yêu cầu ông bàn giao công việc, thiết bị và yêu cầu ông không đến Công ty làm việc nhưng vẫn hưởng lương đến hết ngày 31/5/2020. Trong thời gian bàn giao, ông yêu cầu phòng nhân sự gửi cho ông Quyết định chấm dứt hợp đồng của Công ty nhưng ông vẫn không nhận được.

Đối với số tiền 15.253.097 đồng do Công ty chuyển nhầm, ông có nhận được, ông chỉ biết sự việc chuyển nhầm khi tiến hành hòa giải tại Phòng lao động thương binh và xã hội Quận 2 (nay là thành phố Z) vào ngày 02/10/2020. Ông không nhận được bất kỳ cuộc điện thoại nào của Công ty yêu cầu ông hoàn trả số tiền chuyển nhầm này. Từ ngày 11/5/2020, tất cả các tài khoản của ông đăng nhập trên hệ thống của Công ty đều bị khóa và ngày 29/5/2020, phía Công ty đã ban hành Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông, quyết định này được gửi cho tất cả các phòng ban của Công ty thì không có lý do gì để Công ty chuyển nhầm tiền lương tháng 6 năm 2020 cho ông. Ngày 02/10/2020, Phòng Lao động Thương binh và Xã hội Quận 2 (nay là thành phố Z) tiến hành hòa giải giữa ông và Công ty S nhưng không thành. Tại buổi hòa giải này, ông mới biết có hợp đồng lao động số S153/HDLĐ-1 lập ngày 01/6/2019. Ông khẳng định giữa ông và Công ty TNHH S không ký hợp đồng lao động số S153/HDLĐ-1 lập ngày 01/6/2019, ông không nhận được hợp đồng này, chữ ký trong hợp đồng không phải là chữ ký của ông.

Nay tại Tòa, ông yêu cầu Công ty S bồi thường 05 tháng tiền lương, 02 tháng lương trợ cấp theo Luật lao động và 13 tháng lương trong thời gian chưa tìm được việc làm mới, tổng cộng là 300.420.000 đồng (ba trăm triệu, bốn trăm hai mươi nghìn đồng) vì lý do: Công ty S đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như hết thời gian thử việc, phía Công ty S không ký kết hợp đồng lao động với người lao động, vi phạm thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, không ban hành thông báo chấm dứt hợp đồng lao động khi hết thời hạn hợp đồng, trả số bảo hiểm xã hội chậm cho ông theo quy định. Ngày 12/8/2020, ông nhận sổ bảo hiểm, Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 115/AD ngày 153/HDLĐ-1 ký ngày 01/6/2019 giữa ông và Công ty S, ông đã nhận đầy đủ tiền bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

Bị đơn Công ty TNHH S ủy quyền bà Trịnh Thị Như N làm đại diện trình bày: Phía Công ty xác nhận lời trình bày của ông H về việc đề nghị tuyển dụng ngày 27/03/2019, thời gian thử việc, mức lương, phụ cấp khác và việc tiến hành

hòa giải không thành tại Phòng Lao động Thương binh và Xã hội Quận 2 (nay là thành phố Z) vào ngày 02/10/2020 là sự thật. Tuy nhiên, ngay khi kết thúc thời gian thử việc, phía Công ty và ông H có ký kết hợp đồng lao động số S153/HDLD-1 lập ngày 01/6/2019, theo đó, Công ty tiếp tục ký hợp đồng lao động với thời hạn là 01 năm kể từ ngày 01/6/2019 đến ngày 31/5/2020. Thực hiện hợp đồng đã ký kết, phía Công ty đã chuyển khoản đầy đủ tiền lương và đăng ký nộp bảo hiểm cho ông H theo đúng quy định. Quá trình làm việc, ngày 24/7/2019, Công ty đã có Quyết định tăng lương số S153/QD-1/19, theo đó tăng lương cho ông H với mức lương gộp là 16.121.030 đồng. Tại Quyết định tăng lương này, phía Công ty đều căn cứ vào hợp đồng lao động số S153/HDLD-1 ký ngày 01/6/2019 giữa Công ty và ông H. Do tình hình dịch bệnh COVID – 19 ảnh hưởng đến tình hình kinh doanh nên phía Công ty phải sắp xếp lại nguồn nhân lực để hiệu quả hơn về chi phí. Vì vậy, phía Công ty đã quyết định không tiếp tục ký kết hợp đồng lao động với ông H lần thứ hai khi kết thúc thời hạn hợp đồng lần một. Ngày 04/5/2020, Công ty có gửi thông báo Chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 31/5/2020 đến nhân viên ông Trần Quang H.

Qua trao đổi thư điện tử (email) vào ngày 05/5/2020, ngày 07/5/2020 đến ngày 11/5/2020 và các buổi họp trực tiếp với ông H, phía Công ty đã thông báo rất rõ với ông H về thời gian chấm dứt hợp đồng lao động, bàn giao công việc cũng như việc chốt sổ bảo hiểm. Phía Công ty có yêu cầu ông H làm việc bình thường đến hết ngày 31/5/2020. Phía ông H cũng đã đồng ý nội dung trao đổi qua Email. Tuy nhiên, ngày 08/5/2020, khi chưa bàn giao xong công việc, ông H đã xảy ra tranh cãi, xô xát với Phó giám đốc kinh doanh nên phía Công ty đã đề xuất cho ông H không cần đến Công ty làm việc cho đến ngày nghỉ nhưng vẫn trả lương cho ông H đến hết ngày 31/5/2020. Phía ông H đã thực hiện đầy đủ thủ tục bàn giao công việc, tài sản cho Công ty theo đúng thỏa thuận của hai bên. Ngày 25/5/2020, Công ty đã thanh toán đầy đủ tiền lương cho ông H theo thỏa thuận trong hợp đồng đã ký kết. Ngày 24/6/2020, do sai sót số liệu nên phía Công ty có chuyển nhầm vào tài khoản cho ông H số tiền 15.253.097 đồng. Sau khi phát hiện việc chuyển nhầm này, phía Công ty đã liên hệ ông H để yêu cầu chuyển trả lại số tiền chuyển nhầm nhưng vẫn chưa được ông H chuyển trả lại. Phía bị đơn đã trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông H vào ngày 12/8/2020. Việc trả sổ bảo hiểm cho ông H chậm là do phần mềm token bị hết hạn và do sổ bảo hiểm của ông H tham gia trước đó ngoài Hà Nội nên cần chờ thủ tục xác nhận từ ngoài đó chuyển vào thì trong này mới chốt sổ bảo hiểm, việc trả sổ tuy có chậm nhưng vẫn trong thời hạn quy định của Luật bảo hiểm thất nghiệp (90 ngày) và ông H cũng đã nhận tiền thất nghiệp đầy đủ. Nay tại Tòa, phía bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty và ông H là đúng quy định của pháp luật, phía Công ty cũng đã giải quyết đầy đủ quyền lợi của ông H theo luật. Việc ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 29/5/2020 của Công ty đối với ông H và việc chuyển lương là mang tính bảo mật của Công ty (chỉ có bộ phận nhân sự mới biết rõ) nên việc chuyển nhầm lương tháng 6 cho ông H là do sai sót số liệu từ phòng nhân sự chứ không phải là sai sót của bộ phận kế toán.

Bà Mạnh Hoàng Duy A đại diện theo ủy quyền của Công ty TNHH S trình bày: Bà thống nhất với lời trình bày và ý kiến của bà Nguyệt. Ngoài ra, bà không có ý kiến nào khác.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 1621/2021/LĐ-ST ngày 22 tháng 6 năm 2021 của Tòa án nhân dân thành phố Z, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

Áp dụng điểm a, đ, khoản 1 Điều 32, điểm c, khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, Điều 220, Điều 273, Điều 278, Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng điểm b khoản 1 Điều 22, Điều 36, Điều 41, khoản 1 Điều 201 và khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012;

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội;

Áp dụng Luật Thi hành án dân sự;

Xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trần Quang H về việc bồi thường 05 tháng tiền lương, 02 tháng lương trợ cấp theo Luật lao động và 13 tháng lương trong thời gian chưa tìm được việc làm mới, tổng cộng là 300.420.000 đồng (ba trăm triệu, bốn trăm hai mươi nghìn đồng).

2. Về án phí: Nguyên đơn ông Trần Quang H khởi kiện tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng, thuộc trường hợp miễn nộp toàn bộ tiền tạm ứng án phí, án phí theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết 326 của Ủy ban thường vụ Quốc hội

Ngoài ra, án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quyền thi hành án của các đương sự.

Tại đơn kháng cáo đề ngày 02/7/2021, nguyên đơn ông Trần Quang H nêu ý kiến cho rằng Công ty TNHH S đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông và đề nghị bị đơn phải trả cho nguyên đơn tiền lương 12 tháng của thời gian không được làm việc với số tiền là 193.452.360 đồng. Đồng thời, căn cứ quy định tại Điều 46, Điều 47 Bộ luật Lao động trả cho nguyên đơn tiền trợ cấp thôi việc (02 tháng) và tiền trợ cấp mất việc làm (05 tháng) là 40.302.575 đồng vì thực tế nguyên đơn đã làm việc tại Công ty tròn 14 tháng.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo như đã nêu phần trên. Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn tham gia phiên tòa không đồng ý với toàn bộ nội dung kháng cáo của nguyên đơn với lý do Tòa sơ thẩm đã giải quyết đúng quan hệ pháp luật có tranh chấp và đề nghị giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc chấp hành pháp luật Tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án tại giai đoạn phúc thẩm như sau:

- Về thủ tục tố tụng: Thẩm phán, các thành viên Hội đồng xét xử, thư ký Tòa án, các đương sự trong vụ án đã thực hiện đúng và đầy đủ quy định của pháp luật về tố tụng dân sự, bảo đảm thời hạn xét xử phúc thẩm, thủ tục ủy quyền hợp lệ.

- Về đường lối giải quyết vụ án: Đại diện Viện kiểm sát có ý kiến với các chứng cứ của vụ án đã được thu thập đầy đủ, thấy rằng Tòa án cấp sơ thẩm giải quyết tranh chấp về quyền lợi người lao động là có căn cứ pháp luật, kháng cáo của nguyên đơn không được chấp nhận, đề nghị giữ nguyên các quyết định của bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu hồ sơ vụ án được thẩm tra công khai tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

I/ Về thủ tục tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Trần Quang H được làm trong thời hạn luật định, phù hợp với các quy định tại Điều 272, Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự; ông H được miễn nộp tiền tạm ứng án phí nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

II/ Xem xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Trần Quang H. Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy:

Ngày 01/4/2019, ông Trần Quang H vào làm việc tại Công ty TNHH S theo văn bản đề nghị tuyển dụng của công ty. Theo đó, thời gian thử việc là 02 (hai) tháng (tính từ ngày 01/4/2019 đến 01/6/2019), tiền lương được trả bằng bằng 80% của mức lương 15.021.825 đồng/tháng.

Kết thúc thời gian thử việc theo trình bày của nguyên đơn thì giữa ông H và công ty không ký kết hợp đồng lao động, còn bị đơn Công ty TNHH S lại cho rằng: giữa các bên có giao kết hợp đồng lao động; thời hạn của hợp đồng được ấn định là 01 (một) năm, số của hợp đồng là: S153/HĐLĐ-1 ký ngày 01/6/2019, thời hạn hợp đồng kết thúc vào ngày 31/5/2020.

Giải quyết sơ thẩm vụ án tại Tòa án nhân dân thành phố Z, cả hai bên đương sự đều không cung cấp được bản chính của Hợp đồng lao động thời hạn kết thúc vào ngày 31/5/2020; nguyên đơn xác định không nhận được bản hợp đồng này, còn bị đơn cho rằng hiện công ty chỉ còn lưu bản sao vì bản chính của hợp đồng lao động đã bị thất lạc.

Để có căn cứ giải quyết tranh chấp, Tòa án nhân dân thành phố Z, thành phố Hồ Chí Minh đã có văn bản đề nghị thu thập chứng cứ. Tại công văn trả lời số 1346/BHXX-QLT ngày 29/4/2021 của Cơ quan Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh cho biết: Ông Trần Quang H được công ty TNHH S thực hiện kê khai và đăng ký đóng BHXH, BHYT, BH thất nghiệp, BH tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp từ tháng 6/2019 đến tháng 5/2020 theo bản Hợp đồng lao động số S153/HĐLĐ-1 qua giao dịch điện tử; số hồ sơ là 69366/2019/079 có kê khai số hợp đồng là S153/HĐLĐ-1.

Căn cứ lời trình bày của các bên đương sự tại phiên tòa và kết quả phản hồi của cơ quan quản lý lao động tại địa phương, thấy rằng: Hết thời gian thử việc (02 tháng) và hết thời hạn làm việc (01 năm) của hợp đồng lao động đã được thu thập có trong hồ sơ vụ án cho thấy: Công ty TNHH S chấm dứt việc làm đối với ông Trần Quang H sau khi đã trả đủ tiền lương trong thời gian thử việc; thời gian tham

gia lao động sản xuất tại công ty bị đơn là không trái với quy định của pháp luật về hợp đồng lao động.

Trình bày trong đơn kháng cáo và tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn ông Trần Quang H nêu rằng Công ty TNHH S đã chấm dứt việc làm trái pháp luật về lao động đối với ông và yêu cầu bị đơn phải trả tiền lương trong những ngày không được làm việc (13 tháng), số tiền 193.452.360 đồng; trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, hai khoản là 40.302.575 đồng. Như đã phân tích phần trên, ông Trần Quang H chấm dứt việc làm tại Công ty TNHH S do thời hạn của hợp đồng lao động đã kết thúc theo kết quả xác minh của cơ quan Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh chứ không phải do bị đơn phương chấm dứt việc làm trái pháp luật, quyền lợi về lao động đã được bị đơn giải quyết xong, vì thế, yêu cầu kháng cáo của ông Trần Quang H không được chấp nhận, cần giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm như đề nghị của Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh được phân công tham gia phiên tòa.

Án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: nguyên đơn ông Trần Quang H được miễn nộp, bị đơn Công ty TNHH S không phải chịu.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng điểm b khoản 1 Điều 22; Điều 36; Điều 41; khoản 1 Điều 201 và khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động;

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH ngày 30/12/2016 của UBTVQH về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí lệ phí Tòa án.

Áp dụng Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

I/ Đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Trần Quang H làm trong thời hạn luật định, ông H được miễn nộp tạm ứng án phí kháng cáo theo quy định là hợp lệ nên được chấp nhận xem xét theo trình tự thủ tục phúc thẩm.

II/ Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Trần Quang H. Giữ nguyên quyết định của bản án lao động sơ thẩm số 1621/2021/LĐ-ST ngày 22 tháng 6 năm 2021 của Tòa án nhân dân thành phố Z, Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

1/ Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn Công ty TNHH S bồi thường 05 tháng tiền lương, 02 tháng trợ cấp mất việc làm và 13 tháng tiền lương trong những ngày không được làm việc do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2/ Về án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn ông Trần Quang H được miễn nộp, bị đơn Công ty TNHH S không phải chịu.

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

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.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.HCM;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân thành phố Z;
- Cục Thi hành dân sự Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục Thi hành án dân sự thành phố Z;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Đỗ Giang