

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ CẦN THƠ**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - hạnh phúc**

Bản án số: 04/2021/LĐPT
Ngày: 13-04-2021
V/v Tranh chấp đơn phương
chấm dứt hợp đồng

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ CẦN THƠ**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà **Lê Thị Minh Trang**

Các Thẩm phán: Bà **Bùi Thị Cẩm Thúy**

Bà **Nguyễn Thị Thùy Trang**.

- Thư ký phiên tòa: Bà **Ngô Mỹ Yên** – Thư ký Tòa án nhân dân thành phố
Cần Thơ

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Cần Thơ: Bà **Nguyễn Thanh
Bảo Trân** - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong ngày 13 tháng 4 năm 2021 tại Tòa án nhân dân thành phố Cần Thơ xét
xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 03/2020/TLPT-LĐ ngày 29 tháng 10
năm 2020 về “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng*”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 02/2020/LĐ-ST ngày 23 tháng 7 năm 2020
của Tòa án nhân dân quận N bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 11/2020/QĐPT-LĐ ngày
29 tháng 12 năm 2020 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông **Lê Bảo L**, sinh năm 1982

Địa chỉ: 93/57, đường C, phường A, quận B, thành phố Cần Thơ.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông **Lê Công H**, sinh năm
1993.

Địa chỉ: 202, đường P, phường C, quận N, thành phố Cần Thơ.

Bị đơn: **Công ty Cổ phần S**

Địa chỉ: Phòng 2107, Chung Cư G, số 39 Q, phường Q, thành phố Vinh, tỉnh
Nghệ An.

Người đại diện theo pháp luật: Ông **Nguyễn Y**, chức vụ Tổng giám đốc

Ủy quyền cho ông **Dương T**, sinh năm 1962.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông **Nguyễn E**, sinh năm 1961
(Văn bản ủy quyền ngày 03/8/2020 tại Văn phòng công chứng L)

Người kháng cáo: Bị đơn Công ty Cổ phần S.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 19 tháng 12 năm 2017 của ông Lê Bảo L và bản tự khai của người đại diện theo ủy quyền của ông Lê Bảo L là ông Trần Thanh V trình bày:

Ngày 16/5/2017, ông Lê Bảo L và Công ty Cổ phần S (gọi tắt là công S) ký hợp đồng lao động số 05/HĐLĐ-S với thời gian 5 năm từ 16/5/2017 đến 16/5/2022, địa điểm làm việc tại hệ thống M game club, chức danh là quản lý hệ thống chia bài; công việc với theo bảng mô tả công việc hoặc theo sự phân công trực tiếp của Giám đốc bộ phận và ban Tổng giám đốc; lương năng suất: 50.000.000đồng/tháng, tiền thưởng 0.2% doanh thu của bộ phận chia bài nếu doanh thu của bộ phận chia bài đạt từ 300.000USD trở lên. Ngoài ra, còn quy định các quyền và nghĩa vụ của các bên. Đồng thời, với việc ký hợp đồng thì hai bên có ký Phụ lục hợp đồng. Đến ngày 29/7/2017, Công ty yêu cầu ông L dừng mọi công việc không lý do, ông L đến làm việc thì bộ phận an ninh không cho vào với lý do Công ty đã thông báo với toàn thể nhân viên là đã cho ông L thôi việc. Ông L đã liên hệ với lãnh đạo Công ty và quản lý M Game Club tại Cần Thơ để tìm hiểu nguyên nhân nhưng không được trả lời thỏa đáng. Sau khi nhờ văn phòng luật sư can thiệp thì Công ty thông báo ông L đến Công ty làm việc vào ngày 01/9/2019. Đến ngày 01/9/2017, ông L đến Công ty làm việc thì được sắp xếp làm việc ở vị trí khác với mức lương giảm còn 1/3 lương thỏa thuận theo hợp đồng. Ông L yêu cầu được gặp Giám đốc thì không được đồng ý. Ông L không chấp nhận vị trí công việc này, yêu cầu được trở lại thực hiện công việc cũ nhưng phía Công ty không có phản hồi. Do đó, ông L khởi kiện, yêu cầu:

1. Buộc Công ty CP S nhận trở lại làm việc theo hợp đồng lao động số 05/HĐLĐ-S ngày 16/5/2017.

2. Trả tiền lương những ngày ông L không được làm việc từ ngày 29/7/2017 đến ngày Công ty nhận ông L trở lại làm việc.

3. Bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật với số tiền tương đương 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 50.000.000đồng/tháng. Trong văn bản ý kiến làm rõ yêu cầu khởi kiện ngày 21/5/2018, ông L giữ nguyên yêu cầu số 1 và 3 nêu trên. Đối với yêu cầu số 2 thì ông L xác định tiền lương Công ty phải trả cho ông trong những ngày không được làm việc là từ ngày 29/7/2017 đến ngày 11/12/2017 là 04 tháng. Như vậy tổng số tiền yêu cầu là 300.000.000đồng. Trong biên bản lấy lời khai ngày 28/6/2019, đại diện nguyên đơn xác định lại yêu cầu là Yêu cầu công ty CP S trả cho ông L 6 tháng

tiền lương do không được làm việc (từ tháng 8/2017 đến tháng 01/2018), mỗi tháng 50.000.000đồng, tổng cộng số tiền là 300.000.000đồng, các chế độ liên quan như bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội theo hợp đồng và được nhận bằng tiền và nhận ông L trở lại làm việc như hợp đồng đã ký giữa các bên. Trong biên bản làm việc ngày 29/4/2020, đại diện nguyên đơn xác định yêu cầu khởi kiện như trong văn bản ngày 21/5/2018 mà nguyên đơn đã gửi cho Tòa án.

Tại giai đoạn sơ thẩm, Bị đơn Công ty Cổ phần S đã được Tòa án nhiều lần triệu tập để giải quyết vụ kiện nhưng vắng mặt và cũng không có văn bản thể hiện ý kiến đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Do đó, vụ kiện được đưa ra xét xử.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

* *Đại diện nguyên đơn xác định:* yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là buộc bị đơn nhận nguyên đơn trở lại làm việc và trả 06 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động số 05 ngày 16/5/2017 đã ký giữa các bên với số tiền là 300.000.000đồng, trong đó gồm tiền lương 04 tháng không được làm việc là các tháng 8, 9, 10, 11 năm 2017 và bồi thường 02 tháng tiền lương.

* *Đại diện bị đơn:* Không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Tuy nhiên, phía Công ty đồng ý nhận ông L trở lại làm việc với vị trí công việc mới theo Quyết định số 17/QĐ-S ngày 27/7/2017 của Công ty CP S.

* *Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn:*

Tòa án nhân dân quận N thụ lý giải quyết vụ kiện là không đúng thẩm quyền do ngày 21/3/2018 Công ty CP S mới thành lập chi nhánh tại quận N, thành phố Cần Thơ nhưng đơn khởi kiện của ông L gửi là từ tháng 12/2017.

Ông L tự ý nghỉ việc từ ngày 28/7/2017 mà không có bất kỳ phản hồi nào cho đến khi khởi kiện. Công ty chưa bao giờ chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông L. Trong văn bản ngày 10/8/2017, Công ty cũng khẳng định chưa có quyết định đuổi việc đối với ông L. Hợp đồng lao động ký giữa các bên là tự nguyện, trong đó quy định rõ về vấn đề kỷ luật lao động, việc bố trí, điều chuyển người lao động. Trong thời gian làm việc tại Công ty ông L có hành vi gian lận được thể hiện quan biên bản sự việc ngày 20/7/2017 nhưng ông L không đồng ý ký tên. Với hành vi của ông L nếu Công ty thực hiện đúng hợp đồng thì đã cho ông L thôi việc và ông L phải bồi thường nhưng Công ty vẫn tạo điều kiện, điều chuyển ông L làm việc ở vị trí khác phù hợp. Người vi phạm hợp đồng lao động là ông L, không phải Công ty. Do đó, trong buổi hòa giải tại Phòng lao động thương binh xã hội quận N, phía Công ty cũng đã xác định rõ không đồng ý trả tiền lương hay bồi thường cho ông

L, chỉ đồng ý nhận ông L trở lại làm việc theo quyết định số 17/QĐ-S ngày 27/7/2017.

Tại bản án sơ thẩm số: 02/2020/LĐ-ST ngày 23 tháng 7 năm 2020 của Tòa án nhân dân quận N đã tuyên như sau:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Lê Bảo L đối với Công ty Cổ phần S:

Buộc Công ty Cổ phần S trả cho ông Lê Bảo L 01 tháng tiền lương là thời gian không được làm việc với số tiền 50.000.000đồng (*Năm mươi triệu đồng*) và 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật với số tiền 100.000.000đồng (*Một trăm triệu đồng*).

Tổng cộng số tiền Công ty Cổ phần S có trách nhiệm trả cho ông Lê Bảo L là 150.000.000đồng (*Một trăm năm mươi triệu đồng*).

Ngoài ra, bản án còn tuyên về nghĩa vụ thi hành án, án phí và quyền kháng cáo của đương sự theo quy định của pháp luật.

Không đồng ý với bản án sơ thẩm, ngày 03 tháng 8 năm 2020 bị đơn kháng cáo.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày: Ngày 29/7/2017, bị đơn yêu cầu ông L dừng mọi công việc mà không đưa ra lý do. Ngày 01/9/2017, ông L đến Công ty S thì được sắp xếp việc làm mới. Như vậy, khi công ty thay đổi công việc cho ông L đã vi phạm thời hạn báo trước 03 ngày. Còn về việc bị đơn cho rằng ngày 02/9/2017, ông L đã đến công ty O club làm việc thì chưa có chứng cứ gì về việc chuyển nhận tiền lương mới của Công ty O club và không có hợp đồng lao động của Công ty O club nộp cho Tòa án.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày: Ngày 29/7/2017 ông L tự ý bỏ việc chứ công ty không có đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông L. Ngày 10/8/2017, Công ty S có văn bản yêu cầu ngày 01/9/2017 ông L trở lại Công ty làm với vị trí mới phù hợp với năng lực. Sau đó, luật sư Nguyễn Ngọc H của ông L có Thư đề nghị ngày 21/8/2017 yêu cầu Công ty làm rõ vị trí công việc mới của ông L, công việc cụ thể, quyền lợi, trách nhiệm và lý do thay đổi vị trí, như vậy từ ngày 21/8/2017 ông L có biết về ngày 01/9/2017 ông L nhận công việc vị trí mới, do đó công ty không vi phạm thời hạn báo trước như nguyên đơn trình bày. Theo hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng thì công ty được quyền thay đổi vị trí công việc mới cho ông L nhưng do ngày 01/9/2017 ông L không đến công ty nhận công việc. Ngày 02/9/2017, ông L lại đến Công ty O club là nơi làm việc

khác chứng tỏ là ông L tự ý bỏ việc. Tòa sơ thẩm chưa mời Công ty mới nhận ông L làm việc với người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan hay người làm chứng là ảnh hưởng tới quyền lợi của bị đơn. Thêm vào đó, người trả tiền theo hợp đồng lao động cho ông L là Khách sạn M chứ không phải công ty S, Tòa án sơ thẩm không đưa Khách sạn M vào tham gia tố tụng người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan là ảnh hưởng đến bị đơn cũng như quyền lợi của Khách sạn M. Từ đó đề nghị thay đổi một phần kháng cáo đối với bản án sơ thẩm. Đề nghị sửa toàn bộ bản án sơ thẩm, bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

**Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Cần Thơ:*

Về thực hiện pháp luật: Thẩm phán chủ tọa phiên tòa và Hội đồng xét xử đã tuân thủ đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự kể từ khi thụ lý đến khi xét xử theo trình tự phúc thẩm. Các đương sự trong vụ án đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự đối với người tham gia tố tụng. Đơn và thời hạn nộp tạm ứng kháng cáo của bị đơn trong hạn luật định nên được xem là hợp lệ về mặt hình thức.

Về nội dung kháng cáo: Bị đơn cho rằng bị đơn không có đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn và không có vi phạm thời hạn báo trước như nguyên đơn nại ra. Tại phiên tòa hôm nay, bị đơn cho rằng Khách sạn M là đơn vị trả tiền lao động chứ không phải Công ty S và đến ngày 02/9/2017 thì ông L đã làm việc ở Công ty O club chứ không nhận nhiệm vụ công việc mới theo sự phân công của Công ty S nên cấp sơ thẩm không đưa Khách sạn M và Công ty O club vào tham gia tố tụng là ảnh hưởng đến quyền lợi của bị đơn. Xét thấy, đây là tình tiết mới chưa được cấp sơ thẩm làm rõ, nếu không làm rõ thì chưa đủ cơ sở giải quyết cho vụ án đúng quy định pháp luật. Hơn nữa, nếu sửa án theo hướng bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn trong khi các vấn đề phát sinh chưa được làm rõ thì sẽ ảnh hưởng đến quyền kháng cáo của nguyên đơn. Do đó, cần chấp nhận kháng cáo ban đầu của bị đơn, đề nghị hủy bản án sơ thẩm. Từ những phân tích trên, đề nghị áp dụng khoản 3 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015: Hủy bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các chứng cứ đã được thẩm tra tại tòa phúc thẩm; Căn cứ vào kết quả tranh luận trên cơ sở xem xét đầy đủ toàn diện ý kiến của kiểm sát viên; của luật sư và những người tham gia tố tụng khác.

[1] Về quan hệ pháp luật: Ngày 16/5/2017, ông L và Công ty CP S ký hợp đồng lao động số 05/HĐLĐ-S với thời gian 5 năm từ 16/5/2017 đến 16/5/2022. Ông L cho

rằng Công ty Cổ phần S đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông nên ông khởi kiện yêu cầu Công ty nhận ông trở lại làm việc và thanh toán các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật “*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” là phù hợp theo được quy định tại khoản 7 Điều 3 của Bộ luật lao động năm 2012.

[2] Về thẩm quyền: Do ông Lê Bảo L làm việc tại hệ thống M Game Club Cần Thơ và theo giấy chứng nhận đăng ký hoạt động của Chi nhánh thì Công ty cổ phần S có chi nhánh tại số 9, đường Ung Văn Khiêm, phường Cái Khế, quận N, thành phố Cần Thơ nên Tòa án nhân dân quận Ngải quyết là đúng thẩm quyền theo quy định tại Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm b và đ khoản 1 Điều 40 của Bộ luật Tổ tụng dân sự năm 2015.

[3] Về thời hiệu khởi kiện: Ngày 29/7/2017, ông L cho rằng Công ty yêu cầu ông dừng công việc và ngày 01/9/2017, ông L đến Công ty thì Công ty thông báo cho ông làm việc ở vị trí mới. Ngày 19/12/2017, ông L khởi kiện. Do đó, vụ án đảm bảo về thời hiệu theo quy định tại Điều 202 của Bộ luật lao động năm 2012.

[4] Ông Lê Bảo L và Công ty Cổ phần S ký hợp đồng lao động số 05/HĐLD-S và phụ lục hợp đồng không có số cùng ngày 16/5/2017 với nội dung cơ bản: Chức danh chuyên môn – chức vụ được giao: Quản lý bộ phận chia bài;

Mức lương chính hoặc tiền công: lương năng suất 50.000.000đồng/tháng; Phụ cấp gồm: ăn ca theo chế độ của Công ty; Tiền thưởng: 0,2% doanh thu bộ phận chia bài nếu doanh thu bộ phận chia bài đạt từ 300.000USD trở lên.

Ngoài ra còn các điều khoản về chế độ làm việc, chế độ nghỉ ngơi, quyền, nghĩa vụ của hai bên. Hợp đồng lao động nói trên có giá trị pháp lý làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia ký hợp đồng.

Hội đồng xét xử xét thấy, theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 22 Bộ luật lao động thì hợp đồng lao động xác định thời hạn là từ đủ 12 tháng đến 36 tháng. Tuy nhiên, hợp đồng được ký giữa nguyên đơn và bị đơn có thời hạn là 05 năm nên được xem là hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

[5] Ông L cho rằng ngày 29/7/2017, Công ty yêu cầu ông dừng mọi công việc không có lý do, khi ông đến Công ty làm việc thì bộ phận an ninh không cho ông vào và thông báo với nhân viên Công ty là đã cho ông nghỉ việc. Công ty cho rằng ông L có hành vi gian lận tiền của khách hàng và Công ty có lập biên bản ngày 20/7/2017 được lập giữa quản lý các bộ phận của Công ty, khi được nhắc nhở thì tự ý nghỉ việc, Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Lộc.

[6] Ngày 10/8/2017, Công ty S có văn bản yêu cầu ngày 01/9/2017 ông L trở lại Công ty làm với vị trí mới phù hợp với năng lực. Sau đó, luật sư Nguyễn Ngọc H của ông L có Thư đề nghị ngày 21/8/2017 yêu cầu Công ty S làm rõ vị trí công việc mới của ông L, công việc cụ thể, quyền lợi, trách nhiệm và lý do thay đổi vị trí, như vậy từ ngày 21/8/2017 ông L có biết về ngày 01/9/2017 ông L nhận công việc vị trí mới, do đó công ty không vi phạm thời hạn báo trước như nguyên đơn trình bày.

[7] Tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn cho rằng ngày 02/9/2017, ông L không đến Công ty S làm việc mà lại đến Công ty O club khác làm. Còn nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải xuất trình hợp đồng làm việc và bảng chi trả tiền lương giữa Công ty O club với ông L, đại diện bị đơn không nắm rõ phần này. Bị đơn yêu cầu phải triệu tập Công ty O club tham gia tố tụng để làm rõ vấn đề này chưa được cấp sơ thẩm làm rõ. Xét thấy, đây là tình tiết mới mà nguyên đơn và bị đơn trình bày tại phúc thẩm, không phải lỗi của cấp sơ thẩm. Do vậy, cấp sơ thẩm cũng chưa đánh giá hết được. Thêm vào đó, bị đơn cho rằng người trả tiền theo hợp đồng lao động cho ông L là Khách sạn M chứ không phải công ty S, Tòa án sơ thẩm không đưa Khách sạn M vào tham gia tố tụng người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan là ảnh hưởng tới bị đơn cũng như quyền lợi của Khách sạn M. Do đó, với kháng cáo của bị đơn đề nghị hủy bản án sơ thẩm là có căn cứ. Từ những phân tích cụ thể nêu trên, có căn cứ để chấp nhận kháng cáo của bị đơn: Hủy bản án sơ thẩm.

[8] Về án phí phúc thẩm: Không ai phải chịu án phí phúc thẩm

[9] Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát như đã nêu trên phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên đề nghị của Viện kiểm sát được Hội đồng xét xử chấp nhận.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào:

Khoản 3 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Nghị quyết số 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 án:

1/ Chấp nhận kháng cáo của bị đơn Công ty Cổ phần S.

2/ Hủy toàn bộ bản án lao động sơ thẩm số 02/2020/LĐST ngày 23/7/2020 của Tòa án nhân dân quận N, thành phố Cần Thơ.

3/ Chuyển toàn bộ hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân quận N, thành phố Cần Thơ để giải quyết lại theo thủ tục chung

4/ Tiền tạm ứng án phí lao động sơ thẩm: chưa ai phải chịu và được giữ lại để giải quyết theo trình tự sơ thẩm.

5/ Về án phí lao động phúc thẩm: Không ai phải chịu.

Bị đơn được nhận lại số tiền tạm ứng án phí lao động phúc thẩm đã nộp 300.000đồng (Ba trăm nghìn đồng) theo biên lai số 002921 ngày 10/08/2020 tại Chi Cục Thi hành án dân sự quận N, thành phố Cần Thơ.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án (Ngày 13/04/2021)

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./.

Nơi nhận:

- Các đương sự;
- VKSND TPCT;
- Tòa án nhân dân Q. N;
- Chi Cục THADS Q. N;
- Lưu hồ sơ.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TOÀ**

Lê Thị Minh Trang