

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Bản án số: 488/2022/LĐ-PT

Ngày: 22-8-2022

V/v: Đòi tiền lương, bồi thường
thiệt hại do đơn phương chấm dứt
hợp đồng lao động trái pháp luật.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA 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: Bà Lê Thị Hoàng Hoa

Các Thẩm phán:

1. Bà Nguyễn Thị Thoa

2. Ông Phan Nguyên Nguyên

- Thư ký phiên tòa: Bà Tăng Thị Hồng Thanh – 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 Lê Thị Kim Thủy – Kiểm sát viên.

Ngày 22 tháng 8 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 12/2022/TLPT-LĐ ngày 15 tháng 4 năm 2022 về việc “Đòi tiền lương, bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 11/2022/LĐ – ST ngày 24/02/2022 của Tòa án nhân dân Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 2239/2022/QĐ-PT ngày 08 tháng 06 năm 2022, quyết định tạm ngừng phiên tòa số 9184/2022/QĐ-PT ngày 06/7/2022, quyết định hoãn phiên tòa số 10198/2022/QĐ-PT ngày 27 tháng 7 năm 2022 giữa:

- Nguyên đơn: Ông Nguyễn Việt T, sinh năm 1996; Địa chỉ: P, xã A, huyện T, tỉnh Phú Yên; Địa chỉ liên lạc: T4, 201 C, phường C, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nguyễn Xuân H, sinh năm 1996 (Văn bản ủy quyền ngày 02/12/2019 và văn bản ủy quyền số 001/UQ-2020/BTHN ngày 15/2/2020) (Có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: ông Hoàng Trung S, sinh năm 1958 – Là luật sư của Công ty luật TNHH MTV B, thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (Có mặt)

- *Bị đơn*: Công ty cổ phần xây dựng hạ tầng N; Địa chỉ: 42/28 Đường H, Phường 12, Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Nguyễn An D, sinh năm 1993 (Văn bản ủy quyền số 02/2021/VBUQ ngày 30/3/2021) (Vắng mặt).

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan*: ông Trần Ngọc Q; Địa chỉ nơi làm việc: 42/28 đường Đường H, Phường 12, Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh (Vắng mặt).

Người kháng cáo: Ông Nguyễn Việt T – Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện, bản tự khai, và biên bản về việc kiểm tra việc tiếp cận và công khai chứng cứ cùng các biên bản làm việc, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

Trước đây, vào tháng 3/2019, Công ty CP xây dựng hạ tầng N và ông Nguyễn Việt T có hình thành quan hệ lao động hợp pháp. Việc ký hợp đồng lao động thì ông T không nhớ chính xác thời điểm nào bởi công ty bị đơn sau khi ký hợp đồng lao động xong đã giữ luôn không đưa cho ông T bản nào. Ông T được nhận vào làm việc với chức danh nhân viên cung ứng vật tư cho đội thi công công trình xây dựng tại 116 Đường L, Phường 10, Quận S, được cấp thẻ ra vào công trình. Với mức lương thực nhận là 7.529.600 đồng/tháng. Ngày 24/9/2019 khi ông T đang làm việc trên công trình thì nhận được điện thoại yêu cầu xuống phòng bảo vệ, tại đây bảo vệ thông báo từ ngày mai tức ngày 25/9/2019 ông T không được vào công trình làm việc nữa vì bị cho thôi việc. Khi đó ông T tìm đến trưởng phòng nhân sự để tìm hiểu sự việc thì người này gửi cho file PDF quyết định thôi việc số 2409/2019/QĐ-NT ngày 24/9/2019 qua Zalo cho ông T. Sau đó ông T có đề nghị công ty thanh toán tiền lương của những ngày đã làm việc tháng 9/2019 và các chế độ khác nhưng công ty không có bất kỳ động thái nào thanh toán lương cho ông T. Ít ngày sau công ty có liên lạc yêu cầu ông T lên ký Đơn xin thôi việc thì mới thanh toán 20 ngày lương của tháng 9/2019, ông T không đồng ý với yêu cầu đó. Hợp đồng lao động số 00186/2019/HĐLĐ-NT ngày 15/3/2019 mà bị đơn đưa ra đúng là do ông T ký. Tuy nhiên sau khi ký thì bị đơn không đưa cho nguyên đơn bản nào nên nguyên đơn không có. Do công ty bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái quy định của pháp luật nên nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc bị đơn thực hiện các yêu cầu:

- Buộc Công ty CP xây dựng hạ tầng N hủy quyết định số 2409/2019/QĐ-NT ngày 24/9/2019 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông T.

- Thanh toán các khoản tiền lương của người lao động không được làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết cụ thể:

+ Tiền lương từ tháng 10/2019 tạm tính đến tháng 02/2022 (mức lương tính chung cho bồi thường thiệt hại là 7.529.600 đồng) là 218.358.400 đồng;

+ Bồi thường 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 15.059.200 đồng;

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương do người lao động không muốn trở lại làm việc là 15.059.200 đồng;

+ Thanh toán 03 tháng tiền trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp do bị đơn không chốt bảo hiểm xã hội đúng quy định là 13.553.280 đồng;

+ Bồi thường 1 tháng tiền lương do vi phạm nghĩa vụ báo trước là 7.529.600 đồng;

+ Tiền lương tháng 9/2019 (20 ngày) là 5.792.000 đồng;

+ Tiền nghỉ phép hàng năm 2019 và 2020 chưa nghỉ là 6.950.400 đồng;

Tổng số tiền yêu cầu là 276.510.080 đồng.

- Chốt sổ Bảo hiểm xã hội đến ngày Tòa án đưa vụ án ra xét xử.

Đại diện theo ủy quyền của của Bị đơn trình bày:

Phía bị đơn xác nhận giữa Công ty cổ phần xây dựng hạ tầng N và ông Nguyễn Việt T có quan hệ lao động theo Hợp đồng lao động số 00186/2019/HĐLD-NT ngày 15/3/2019. Theo đó ông T làm việc cho công ty theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 15/3/2019 đến 31/12/2019, chức danh chuyên môn là Vật tư ME, làm việc tại công trình bên Quận S của công ty, mức lương theo hợp đồng là 4.480.000 đồng/tháng. Nhưng lương thực lĩnh hàng tháng là 7.529.600 đồng công ty đã chuyển khoản cho ông T.

Bị đơn khẳng định ngày 24/9/2019 bị đơn không hề ban hành quyết định cho ông T thôi việc như đại diện nguyên đơn trình bày. Do trong quá trình làm việc ông T đã vi phạm gây thiệt hại cho công ty. Công ty đã yêu cầu ông T về công ty để giải trình rõ các chi phí đã tạm ứng và nhận lương tháng 9/2019. Tuy nhiên ông T không đến làm việc tại công trình cũng như không về văn phòng công ty kể từ ngày 24/9/2019 và trốn tránh trách nhiệm hoàn ứng số tiền đã tạm ứng. Phía công ty đã nhiều lần liên hệ yêu cầu ông T đến làm việc nhưng ông T không hợp tác cũng như không đến công ty tiếp tục làm việc. Để giảm thiệt hại nên công ty đã xem như ông T tự ý bỏ việc và đã chốt sổ Bảo hiểm xã hội cho ông T theo quy định từ tháng 9/2019. Do đó Bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa: Công ty đã yêu cầu Nguyên đơn về công ty để giải trình rõ các chi phí đã tạm ứng và nhận lương tháng 9/2019. Tuy nhiên Nguyên đơn không đến làm việc tại công trình cũng như không về văn phòng công ty kể từ ngày 24/9/2019, và trốn tránh trách nhiệm hoàn ứng số tiền đã tạm ứng. Phía công ty đã nhiều lần liên hệ yêu cầu Nguyên đơn đến làm việc nhưng Nguyên đơn không hợp tác cũng như không đến công ty tiếp tục làm việc. Để giảm thiệt hại nên công ty đã xem như nguyên đơn tự ý bỏ việc và đã chốt sổ Bảo hiểm xã hội cho Nguyên đơn theo quy định từ tháng 9/2019. Do đó Bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu bị đơn bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Riêng về số tiền lương tháng 9/2019, bị đơn xác nhận vẫn còn giữ của nguyên đơn, tại phiên tòa hôm nay bị đơn đồng ý trả số tiền đó cho nguyên đơn.

Tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn đồng ý nhận tiền lương tháng 9/2019 (20 ngày) là 5.792.000 đồng và xin rút lại yêu cầu khởi kiện trên.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: từ những tài liệu chứng cứ mà nguyên đơn cung cấp và qua phần tranh luận tại phiên tòa hôm nay đã có đủ chứng cứ thể hiện bị đơn đã cho nguyên đơn nghỉ việc trái quy định của pháp luật, sai cả về nội dung cũng như hình thức về thời gian báo trước. Do đó đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

Bản án lao động sơ thẩm số 11/2022/LĐ – ST ngày 24/02/2022 của Tòa án nhân dân Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

1. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện buộc bị đơn trả tiền lương tháng 9/2019 (20 ngày) là 5.792.000 đồng của nguyên đơn.

2. Không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện sau của Nguyên đơn:

- Yêu cầu buộc Công ty cổ phần xây dựng hạ tầng N hủy quyết định số 2409/2019/QĐ-NT ngày 24/9/2019 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông T.

- Yêu cầu thanh toán các khoản tiền lương của người lao động không được làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết cụ thể:

+ Tiền lương từ tháng 10/2019 tạm tính đến tháng 02/2022 (mức lương tính chung cho bồi thường thiệt hại là 7.529.600 đồng) là 218.358.400 đồng;

+ Bồi thường 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 15.059.200 đồng;

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương do người lao động không muốn trở lại làm việc là 15.059.200 đồng;

+ Thanh toán 03 tháng tiền trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp do bị đơn không chốt bảo hiểm xã hội đúng quy định là 13.553.280 đồng;

+ Bồi thường 1 tháng tiền lương do vi phạm nghĩa vụ báo trước là 7.529.600 đồng;

+ Tiền nghỉ phép hàng năm 2019 và 2020 chưa nghỉ là 6.950.400 đồng.

- Yêu cầu chốt sổ Bảo hiểm xã hội đến ngày Tòa án đưa vụ án ra xét xử.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về án phí lao động sơ thẩm.

Ngày 08/3/2022, ông Nguyễn Việt T có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với lý do cấp sơ thẩm chưa làm rõ hết các tình tiết chứng cứ của vụ án những chứng cứ khách quan để bảo vệ quyền lợi cho người lao động, yêu cầu hủy bản án sơ thẩm để đảm bảo đầy đủ các bước điều tra tố tụng cần thiết ở cấp sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo, nguyên đơn có ông Nguyễn Xuân H đại diện và Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn ông Hoàng Trung S trình bày: nguyên đơn rút lại một số yêu cầu kháng cáo, chỉ yêu cầu công ty trả cho ông T

1 tháng tiền lương do vi phạm nghĩa vụ báo trước, ba tháng tiền lương 10,11,12 năm 2019, với mức lương thỏa thuận tại hợp đồng. Đề nghị sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận 1 phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có quan điểm như sau: xác định rằng công ty TNHH N cho ông Nguyễn Việt T nghỉ việc vì lý do ông T tự ý bỏ việc công ty từ ngày 19/6/2019, nhưng không ban hành bất cứ quyết định cho nghỉ việc nào mà tự ý chốt sổ bảo hiểm cho người lao động đến hết tháng 9 năm 2019 là không tuân thủ quy trình về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 36 BLLĐ 2012, quy định các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và Điều 38 về Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động. Do vậy có cơ sở xác định phía công ty N đã vi phạm hợp đồng lao động và đơn phương cho người lao động nghỉ việc, chốt sổ bảo hiểm của ông T không đúng quy định, từ đó buộc Công ty N phải có trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho người lao động.

Tuy nhiên do ông T tại phiên tòa phúc thẩm đã tự nguyện rút lại một số nội dung kháng cáo, chỉ yêu cầu công ty trả cho ông 1 tháng tiền lương do vi phạm nghĩa vụ báo trước, ba tháng tiền lương 10,11,12 năm 2019, với mức lương thỏa thuận tại hợp đồng nên được ghi nhận sự tự nguyện này. Đề nghị sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận 1 phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn các yêu cầu nói trên đây. Đình chỉ xét xử các yêu cầu về đòi tiền lương trong những ngày không được làm việc đến ngày xét xử sơ thẩm; đòi tiền nghỉ phép của 9 ngày phép do chưa nghỉ phép năm. Đòi trợ cấp thôi việc của ông Nguyễn Việt T. Đình chỉ yêu cầu hủy quyết định sa thải cho ông T thôi việc.

Buộc công Ty TNHH N có trách nhiệm chốt sổ bảo hiểm cho ông T đến hết tháng 12 năm 2019, là thời hạn lao động trong hợp đồng theo tỷ lệ đóng bảo hiểm đã được quy định theo Luật Bảo hiểm xã hội.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Việt T kháng cáo bản án số 11/LĐ-ST ngày 24/02/2022 của Tòa án nhân dân Quận T là còn trong thời hạn luật định nên được cấp phúc thẩm chấp nhận xem xét lại bản án sơ thẩm theo quy định.

[2] Xét yêu cầu đòi tiền lương tháng 9/2019 (20 ngày) là 5.792.000 đồng của nguyên đơn, Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn cũng xác nhận đã nhận tiền lương tháng 9/2019 còn thiếu trên và cũng xin rút lại yêu cầu đòi tiền lương tháng 9/2019. Nên án sơ thẩm đình chỉ giải quyết yêu cầu này theo đúng quy định của pháp luật.

[3] Xét yêu cầu của nguyên đơn:

- Buộc Công ty CP xây dựng hạ tầng N hủy quyết định số 2409/2019/QĐ-NT ngày 24/9/2019 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông T. Cấp sơ thẩm nhận định rằng cho đến thời điểm xét xử sơ thẩm nguyên đơn không chứng minh được bị đơn đã ban hành quyết định cho nguyên đơn ông T nghỉ việc. Phía bị đơn cũng phủ nhận có giao file gốc quyết định này cho nguyên đơn, và cho rằng người nhắn tin file tài liệu quyết định số 2409/2019/QĐ-NT ngày 24/9/2019 quyết định cho nghỉ việc này là người mà “*công ty không giao cho ai có quyền ban hành Quyết định trên*”, cho nên sơ thẩm cho rằng Nguyên đơn chỉ cung cấp được bản photo từ tin nhắn Zalo mà không có bản chính, đồng thời phía bị đơn cũng không thừa nhận có ban hành quyết định đó nên quyết định bản photo trên của nguyên đơn không có giá trị làm chứng cứ hay là tình tiết, sự kiện không phải chứng minh, đồng thời cũng không thể hiện được ý chí của người sử dụng lao động cho người lao động nghỉ việc như trong quyết định trên. Do đó căn cứ vào Điều 92, Điều 93, Điều 94, Điều 95 Bộ luật Tố tụng dân sự, cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

Tuy nhiên, vấn đề cần làm rõ ở đây là nếu Công ty cho rằng không cho người lao động nghỉ việc thì phải nhận người lao động trở lại làm việc. Vì nếu nguyên đơn tự ý nghỉ việc, không thông báo cho bị đơn thì trong vòng một vài ngày, phía công ty phải liên lạc với người lao động của mình, để tìm hiểu vì sao người lao động lại không đến công ty làm việc. Và nếu trên thực tế có việc ông T bỏ việc, thì phải tiến hành thủ tục là phải mời người lao động đến lập biên bản ghi nhận sự vi phạm đó, vì hành vi bỏ việc cộng dồn 5 ngày liên tục trong 1 tháng, chính là căn cứ để sa thải theo quy định của khoản 3 Điều 125, Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012 đã quy định, nhằm thực hiện quyền được chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 8 điều 36 BLLĐ 2012.

Ở đây, cấp sơ thẩm có nhận định rằng theo bị đơn khai trình thì nguyên đơn có vi phạm gây thiệt hại cho công ty. Công ty đã yêu cầu Nguyên đơn về công ty để giải trình rõ các chi phí đã tạm ứng và nhận lương tháng 9/2019. Tuy nhiên Nguyên đơn không đến làm việc tại công trình cũng như không về văn phòng công ty kể từ ngày 24/9/2019 và trốn tránh trách nhiệm hoàn ứng số tiền đã tạm ứng. Phía công ty đã nhiều lần liên hệ yêu cầu Nguyên đơn đến làm việc, nhưng Nguyên đơn không hợp tác cũng như không đến công ty tiếp tục làm việc, nên sơ thẩm chấp nhận việc công ty chốt sổ bảo hiểm xã hội của ông T là đúng quy định. Tuy nhiên, trong hồ sơ vụ án chỉ có một bản kiểm điểm do nguyên đơn khai thừa nhận mình có kê giá vật tư để nhận chênh lệch nhằm cải thiện cuộc sống, phía công ty không có bất cứ văn bản nào làm rõ những sai phạm của nguyên đơn, có những biện pháp nhắc nhở, xử lý kỷ luật để đưa đến quyết định chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 126 BLLĐ quy định về hình thức xử lý kỷ luật sa thải.

Căn cứ Điều 36 và Điều 38 Bộ luật Lao động 2012 quy định những trường hợp về quyền được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động, thì lý do mà phía công ty đưa ra như nhận định của án sơ thẩm, được

cấp phúc thẩm đánh giá là phía công ty đã đơn phương trái quy định pháp luật vì người sử dụng lao động không có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi các sự kiện không nằm trong các trường hợp quy định tại Điều 36, 38 Bộ luật Lao động 2012.

Hơn nữa, việc bị đơn xuất trình văn bản cho nghỉ việc của công ty, dù là bản photo nhưng có con dấu của công ty và chữ ký của ông Minh là người đại diện pháp luật công ty đóng dấu ký tên, lại gửi cho ông T qua zalo, cho thấy phù hợp với các chứng cứ khác có trong hồ sơ là những tin nhắn qua lại giữa ông Trần Ngọc Q với ông T, thì cần làm rõ những chứng cứ này, nhưng án sơ thẩm đã không làm rõ những người có trách nhiệm thông tin với người lao động về vụ việc cụ thể này, mà đã vội kết luận là bên sử dụng lao động không biết ai ban hành văn bản cho ông T, bản photo không phải là chứng cứ cần chứng minh là bỏ qua tất cả những căn cứ quan trọng để xét vụ án này.

Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm nhận định: khi đã không có cơ sở để cho nghỉ việc theo Điều 38 Bộ Luật Lao động, mà người sử dụng lao động lại cho rằng vì người lao động không đến làm việc nữa nên để giảm thiệt hại nên đã chốt sổ bảo hiểm cho người lao động là sai. Vì khi chưa ban hành quyết định chấm dứt quan hệ lao động, thì không có cơ sở cho nghỉ việc. Công ty cũng không có ban hành thông báo việc chấm dứt hợp đồng lao động cho ông T trước 30 ngày. Việc chốt sổ bảo hiểm là một hành động đơn phương chấm dứt dù rằng công ty chưa giao tận tay ông T quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Cả một quá trình tố tụng ở cấp sơ thẩm, không thấy có hướng điều tra về quyết định cho thôi việc, do người của công ty là ông Trần Ngọc Q là quản lý trực tiếp của ông T, đã chuyển hình ảnh của tờ quyết định cho thôi việc qua zalo cho ông T, cũng như có những trao đổi qua lại với ông T về những ý kiến đã trao đổi với giám đốc công ty về quyết định cho nghỉ việc, giải quyết tiền lương cho ông T khi chấm dứt. Cấp sơ thẩm, chỉ căn cứ vào lời khai của đại diện bị đơn tại Tòa cho rằng ông Q đã nghỉ việc từ lâu, nhưng theo công văn số 1380/BHXX của Bảo hiểm xã hội Quận T trả lời xác minh cho Tòa án cấp phúc thẩm ngày 25/7/2022, thì hiện ông Q vẫn còn làm việc cho Công ty do *“Từ tháng 2 năm 2022 đến nay, ông Q vẫn đang tham gia BHXH, BHYT, BHTN TNLD-BNN tại Công ty CP xây dựng hạ tầng N”*. Cấp phúc thẩm đã hoãn phiên tòa để xác minh và triệu tập ông Q tại nơi làm việc đến tòa để làm rõ nội dung các tin nhắn của ông với ông T, cũng như việc xử lý kỷ luật lao động của Công ty, nhưng ông Q không đến Tòa, điều này cho thấy phía Công ty đã cố tình bưng bít thông tin và không có thiện chí làm rõ những tình tiết vụ án được minh bạch rõ ràng. Đặt trường hợp cần thiết phản bác con dấu và chữ ký của ông Minh giám đốc công ty, cho đến nay, phía bị đơn không hề phản ánh việc phản bác con dấu và chữ ký của ông Minh giám đốc công ty N, thì dù cho công ty có phủ nhận việc không có giao quyết định này cho ông T, nhưng qua các tin nhắn của ông Q và ông T, cùng và các chứng cứ khác trong hồ sơ vụ án, có cơ sở khẳng định rằng Công ty đã báo cho cơ quan bảo hiểm chốt bảo hiểm của ông T từ ngày 25/9/2019, đồng nghĩa với việc Công ty CP Xây dựng hạ tầng N đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, khi mà bị đơn chưa làm rõ việc vi phạm thời gian làm việc

của nguyên đơn và đã cho ông T nghỉ việc mà không có lý do. Theo Công ty thì ông T không đến công ty làm việc nên chốt sổ bảo hiểm ngày 24/9/2019 là ngày ông T không đến công ty làm việc nữa, cũng là vi phạm việc báo trước. Là đơn phương chấm dứt mà không có bất cứ một thông báo nào cho nguyên đơn về việc vi phạm thời gian làm việc. Chưa nói tới các vi phạm những vấn đề khác, cần được hai bên chứng minh theo quy định pháp luật lao động.

Vì vậy yêu cầu đòi bồi thường thiệt hại do đơn phương trái pháp luật sẽ được thực hiện theo đúng quy định tại các Điều 42, 48 Bộ luật Lao động. Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và vi phạm thời gian báo trước.

Tuy nhiên, qua đây, sở dĩ có sự việc cho nghỉ việc này của Công ty N cũng có phần lỗi của nguyên đơn, trong quá trình lao động cũng đã có những vi phạm đã thể hiện qua việc viết bản kiểm điểm, dù chưa được công ty mở phiên họp lập biên bản làm rõ hành vi vi phạm về kỷ luật lao động đối với nguyên đơn, và tại phiên tòa phía nguyên đơn không xác nhận có giấy kiểm điểm chính thức nào, nên qua phân tích của hội đồng xét xử, thời gian hợp đồng lao động còn lại là 3 tháng, nên nguyên đơn đồng ý việc chỉ yêu cầu tính bồi thường 3 tháng tiền lương và 30 ngày do vi phạm thời gian báo trước, do hành vi đơn phương chấm dứt trái pháp luật của bị đơn. Tại phiên tòa phúc thẩm, Cấp phúc thẩm ghi nhận Nguyên đơn đồng ý rút lại yêu cầu sau:

1. Bồi thường 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với Công ty cổ phần xây dựng hạ tầng N vì thời hạn của hợp đồng lao động cũng chỉ có 9 tháng. Nguyên đơn không yêu cầu hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn nữa.

2. Thanh toán 03 tháng tiền trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp do bị đơn không chốt bảo hiểm xã hội đúng quy định.

3. Yêu cầu đòi tiền nghỉ phép hàng năm 2019 trong 9 tháng làm việc tính thành 9 ngày làm việc chưa nghỉ phép.

Hội đồng xét xử ghi nhận sự tự nguyện của đại diện nguyên đơn.

[4] Về yêu cầu Chốt sổ bảo hiểm xã hội đến ngày Tòa án đưa vụ án ra xét xử.

Hội đồng xét xử chấp nhận việc yêu cầu chốt sổ bảo hiểm cho ông Trần Việt Tân đến hết ngày hết hạn hợp đồng là tháng 12 năm 2019, nguyên đơn và bị đơn có nghĩa vụ đóng bảo hiểm cho ông Nguyễn Việt T tính đến hết tháng 12 năm 2019, theo mức lương và tỷ lệ đóng theo quy định Luật Bảo hiểm xã hội

[5] Về án phí: Căn cứ vào Điều 144, Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự; Điều 12, Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban thường vụ Quốc hội ban hành 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, Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm, và chịu án phí lao động phúc thẩm do yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn được chấp nhận.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 92, Điều 93, Điều 94, Điều 95, Điều 144, Điều 147, Điều 244, Điều 271, Điều 273, Điều 278, Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

Căn cứ Điều 36, Điều 38, Điều 95, Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ Khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự 2015;

Căn cứ Điều 12, Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban thường vụ Quốc hội ban hành 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;

Căn cứ Điều 6,7,9, Điều 30 Luật Thi hành án dân sự;

Tuyên xử: Sửa 01 phần bản án sơ thẩm.

Chấp nhận 01 phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn và chấp nhận sự tự nguyện của nguyên đơn rút lại những yêu cầu khởi kiện như sau:

1. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện buộc bị đơn trả tiền lương tháng 9/2019 (20 ngày) là 5.792.000 đồng của nguyên đơn.

2. Chấp nhận một phần các yêu cầu khởi kiện sau của Nguyên đơn:

2.1. Xác định Công ty Cổ phần Xây dựng Hạ tầng N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Nguyễn Việt T. Hợp đồng lao động giữa ông Nguyễn Việt T với Công ty Cổ phần Xây dựng Hạ tầng N hết hiệu lực và chấm dứt vào ngày 31/12/2019.

Buộc Công ty Cổ phần Xây dựng hạ tầng N thanh toán các khoản tiền bồi thường cho ông Nguyễn Việt T như sau:

Bồi thường cho nguyên đơn ông Nguyễn Việt T ba tháng tiền lương từ tháng 10,11,12 năm 2019 là 22.588.800 đồng.

Bồi thường cho ông T 01 tháng tiền lương do vi phạm nghĩa vụ báo trước là 7.529.600 đồng.

Tổng hai khoản là: 30.118.400 (Ba mươi triệu, một trăm mười tám nghìn, bốn trăm) đồng.

2.2. Chấp nhận yêu cầu chốt sổ Bảo hiểm xã hội ông T; Công ty cổ phần xây dựng N và ông T có trách nhiệm cùng nộp Bảo hiểm xã hội theo tỷ lệ của Luật bảo hiểm xã hội quy định. Cụ thể tiền lương để tính mức đóng tiền bảo hiểm xã hội được áp dụng là mức tiền từ trước đó công ty và ông T đã từng nộp theo tỷ lệ, được áp dụng để tính nộp tiếp để chốt sổ bảo hiểm từ ngày 25/9/2019 cho đến ngày 31/12/2019.

Ông T có trách nhiệm nộp lại sổ bảo hiểm của mình cho Cơ quan bảo hiểm để Công ty N thực hiện tiếp tục đóng bảo hiểm cho ông và việc chốt sổ bảo hiểm cho ông theo quy định. Sau khi chốt sổ bảo hiểm cho ông T, ông T được trả lại sổ bảo hiểm xã hội. Lãi suất chậm nộp bảo hiểm xã hội được áp dụng theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

3. Đình chỉ các yêu cầu khởi kiện của ông T:

3.1. Yêu cầu bồi thường 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 15.059.200 đồng.

3.2. Yêu cầu về bồi thường 02 tháng tiền lương do người lao động không muốn trở lại làm việc là 15.059.200 đồng

3.3. Yêu cầu Thanh toán 03 tháng tiền trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp do bị đơn không chốt bảo hiểm xã hội đúng quy định là 13.553.280 đồng.

3.4. Yêu cầu tiền nghỉ phép năm 2019 đối với: 9 ngày lương tương đương 9 tháng làm việc.

3.5. Hủy quyết định số 2409/2019/QĐ-NT ngày 24/9/2019 cho thôi việc ông Nguyễn Việt T.

4. Về án phí: Nguyên đơn không phải nộp án phí lao động sơ thẩm. Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 903.600 (Chín trăm lẻ ba nghìn, sáu trăm đồng - có làm tròn số) và 300.000 đồng án phí lao động phúc thẩm.

5. Về nghĩa vụ thi hành án:

Hai bên thi hành các khoản trên tại cơ quan thi hành án có thẩm quyền. Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành xong khoản tiền, nếu bên phải thi hành chưa thi hành các khoản tiền phải thanh toán, thì 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 được quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự.

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 Điều 6, 7, 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.

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận T, TPHCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận T, TPHCM;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Lê Thị Hoàng Hoa

HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN THẨM PHÁN THẨM PHÁN
CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Nguyễn Thị Thoa

Phan Nguyên Nguyên

Lê Thị Hoàng Hoa



