

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH LONG AN**

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

Bản án số: 05/2022/LĐ-PT

Ngày 20-9-2022

V/v tranh chấp đơn phương chấm dứt
hợp đồng lao động và đòi tiền lương

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

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH LONG AN

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Trần Tấn Quốc

Các Thẩm phán:

Ông Lê Minh Tuấn

Ông Trần Trọng Nhân

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Thanh Sang – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Long An.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Long An tham gia phiên tòa: Bà Lê Thị Hồng Hạnh - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 13 và 20 tháng 9 năm 2022 tại trụ sở Toà án nhân dân tỉnh Long An tiến hành xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 04/2022/TLPT-LĐ ngày 15 tháng 8 năm 2022 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, đòi tiền lương”.

Do bản án dân sự sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 24 tháng 6 năm 2022 của Tòa án nhân dân huyện Đ bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 05/2022/QĐ-PT ngày 29 tháng 8 năm 2022, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Nguyễn Đào Anh K, sinh năm 1990. Địa chỉ cư trú: 47/42/17 đường B, phường 24, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị Thúy A, sinh năm 1999. Địa chỉ cư trú: 456/458 đường H, phường T, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Bà Hồ Thị T là Luật sư của Công ty luật TNHH A thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt).

- *Bị đơn:* Trường Đại học T. Địa chỉ trụ sở chính: Đại lộ Đại học T, Tân Đức E.City, huyện Đ, tỉnh Long An.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Bà Đặng Thị Hoàng Y, chức

danh: Hiệu Trưởng.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông Vũ Ngọc T, sinh năm 1962.
Địa chỉ cư trú: Lô 16, đường số 2, KCN T, phường T A, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt).

- *Người kháng cáo:* Ông Nguyễn Đào Anh K, nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện đề ngày 11 tháng 3 năm 2022 và các lời trình bày tiếp theo do bà Nguyễn Thị Thúy A đại diện cho ông Nguyễn Đào Anh K trình bày:

Vào ngày 02 tháng 01 năm 2019, ông Nguyễn Đào Anh K và Trường Đại học T (gọi tắt là TTU) có ký kết Hợp đồng Lao động số: 462/HĐLD-TTU.19 với thời hạn 03 (ba) năm, theo đó, ông K được tuyển dụng làm việc cho Trường Đại học T ở vị trí: Giảng viên Khoa Y – Bộ môn Sinh lý từ ngày 01 tháng 01 năm 2019 đến ngày 31 tháng 12 năm 2021. Cùng ngày 02 tháng 01 năm 2019, ông K và Trường TTU có ký kết Thỏa thuận Thu nhập số: 462/TTTN-TTU.19, trong đó, thu nhập hàng tháng của ông K theo Hợp Đồng Lao Động là 18.000.000 đồng (Mười tám triệu đồng). Vì lý do tình hình dịch Covid 19 diễn biến phức tạp, Trường TTU triển khai kế hoạch giảng dạy và làm việc online tới các giảng viên, trong đó có ông K. Vào lúc 05 giờ 08 phút, chiều ngày 05 tháng 8 năm 2021, bà Nguyễn Thị Kim C (thông qua hộp thư: chau.nguyen@ttu.edu.vn) có đính kèm Thông báo số 13/TB-HCNS-ITACO 20 do Công ty Cổ phần Đầu tư và Công nghiệp T ban hành đề ngày 20 tháng 8 năm 2020 về việc chi trả lương cho cán bộ, công nhân viên phải cách ly y tế (khối lượng hoàn thành 100%) gửi email đến toàn bộ các giảng viên và nhân viên của Trường TTU (tại hộp thư: ttu.all@ttu.edu.vn). Ông K không thuộc đối tượng phải cách ly y tế, tuy nhiên Trường TTU đã trừ 20% tiền lương của ông K mà không có bất kỳ thông báo hay trao đổi nào với ông K. Vào lúc 10 giờ 46 phút, sáng ngày 01 tháng 9 năm 2021, bà Nguyễn Thị Kim C (thông qua hộp thư: chau.nguyen@ttu.edu.vn) có gửi email đến toàn bộ các giảng viên và nhân viên của Trường TTU (tại hộp thư: ttu.all@ttu.edu.vn), theo đó thông báo về việc chậm trả lương tháng 8 năm 2021 do ngân hàng nơi Trường TTU mở tài khoản đề chi lương tạm thời ngưng làm việc theo lệnh phong tỏa cho đến ngày 06 tháng 9 năm 2021. Vào lúc 12 giờ 45 phút, chiều cùng ngày 01 tháng 9 năm 2021, ông K (thông qua hộp thư: khoa.nguyen@ttu.edu.vn) phản hồi email của bà Nguyễn Thị Kim C (tại hộp thư: chau.nguyen@ttu.edu.vn) để hỏi thăm về lương tháng 9 năm 2021 và trình bày mong muốn được xem xét để giảng viên hưởng lương đầy đủ 100%. Đối với ý kiến của ông K, vào lúc 03 giờ 40 phút, chiều ngày 03 tháng 9 năm 2021, bà Nguyễn Thị Kim C (thông qua hộp thư: chau.nguyen@ttu.edu.vn) gửi lại nội dung email kèm Thông báo số 13/TB-HCNS-ITACO 20 đã gửi cho các giảng viên và nhân viên của Trường TTU vào ngày 05 tháng 8 năm 2021 đến ông K (tại hộp thư: khoa.nguyen@ttu.edu.vn) mà không có giải thích gì thêm. Do ngày 06 tháng 9 năm 2021 vẫn chưa nhận được lương, vào lúc 7 giờ 56 chiều cùng ngày, ông K (thông qua hộp thư:

khoa.nguyen@ttu.edu.vn) tiếp tục phản hồi email ngày 01 tháng 9 năm 2021 của bà Nguyễn Thị Kim C (tại hộp thư: chau.nguyen@ttu.edu.vn) hỏi thăm về thời gian nhận được lương tháng 8 và mong được làm rõ về việc trừ 20% lương trong khi ông K không thuộc đối tượng bị cách ly y tế, nguyên nhân của việc trừ lương trong khi Trường TTU không có bất kỳ thông báo trước hay xin sự đồng thuận từ ông K và các giảng viên. Ông K không nhận được phản hồi nào từ bà Nguyễn Thị Kim C liên quan đến vấn đề trên.

Vào ngày 11 tháng 9 năm 2021, thông qua hộp thư: hr_admin@ttu.edu.vn gửi email đến toàn bộ các giảng viên và nhân viên của Trường TTU (tại hộp thư: ttu.all@ttu.edu.vn) tiếp tục ban hành Thông báo số 115/TB-HCNS-ITACO 2 với nội dung các cán bộ, công nhân viên làm việc online thì tỷ lệ hưởng lương theo như mục 1 của Thông báo số 13/TB-HCNS-ITACO 20 ngày 20 tháng 8 năm 2020 ban hành bởi Công ty Cổ phần Đầu tư và Công nghiệp T. Vào lúc 12 giờ 42 phút, chiều ngày 14 tháng 9 năm 2021, ông K (thông qua hộp thư: khoa.nguyen@ttu.edu.vn) phản hồi email ngày 11 tháng 9 năm 2021 nêu trên để trình bày ý kiến và mong được làm rõ về việc trừ 20% lương trong khi ông K không thuộc đối tượng bị cách ly y tế, nguyên nhân của việc trừ lương trong khi Trường TTU không có bất kỳ thông báo trước hay xin sự đồng thuận từ ông K và các giảng viên. Ông K vẫn không nhận được phản hồi từ phía Trường TTU, theo đó, Trường TTU tiếp tục trừ 20% lương tháng 9 của ông K. Vào lúc 10 giờ ngày 16 tháng 9 năm 2021, ông K có tham gia cuộc họp với ông Cao Văn T1, có sự tham gia của bà Nguyễn Thị Kim Tiên và ông Mai Quang Minh do Trường TTU cử để trao đổi vấn đề chậm trả lương tháng 8 năm 2021 và trừ 20% lương khi làm việc online trong tháng 8 năm 2021. Nội dung cuộc họp được ghi nhận bằng biên bản để gửi đến cấp lãnh đạo và các bên liên quan để xin giải đáp và cho ý kiến. Tuy nhiên, ông K sau đó không nhận được phản hồi thêm về việc giảm trừ lương. Vào lúc 2 giờ 54 phút, chiều ngày 20 tháng 9 năm 2021, Trường TTU (thông qua hộp thư: hr_admin@ttu.edu.vn) có đính kèm theo Quyết định số 67/QĐ.TTU.21 đề ngày 20 tháng 9 năm 2021 gửi email đến toàn bộ các giảng viên và nhân viên của Trường TTU (tại hộp thư: ttu.all@ttu.edu.vn), trong đó, thông báo điều động ông K từ vị trí giảng viên của khoa Y sang chức danh nhân sự chờ phân công thuộc phòng Tổ chức – Hành Chính từ ngày 21 tháng 9 năm 2021.

Do việc điều động ông K sang vị trí công việc khác mà ông K không được Trường TTU thông báo trước cho nên vào lúc 3 giờ 55 phút chiều ngày 20 tháng 9 năm 2021, ông K (thông qua hộp thư: khoa.nguyen@ttu.edu.vn) có gửi email đến Trường TTU (tại hộp thư: ttu.all@ttu.edu.vn) phản đối việc điều chuyển công tác này. Vào lúc 9 giờ 29 phút, tối ngày 20 tháng 9 năm 2021, Trường TTU (thông qua hộp thư: hoa.qua@ttu.edu.vn) gửi Biên bản giao việc để đề nghị ông K ký. Nội dung biên bản bàn giao thể hiện Phòng Tổ chức – Hành chính gửi ông K thực hiện các công việc tại Phòng Tổ chức – Hành chính: Phiên dịch các văn bản của Phòng Tổ chức – Hành chính từ tiếng Việt sang tiếng Anh; hoàn thành các hồ sơ minh chứng, kiểm định thuộc nhiệm vụ của phòng Tổ chức – Hành chính theo tiêu chuẩn quy định của kiểm định chất lượng giáo dục. Thời

gian thực hiện bắt đầu từ ngày 20 tháng 9 năm 2021. Vào 7 giờ 53 phút, sáng ngày 23 tháng 9 năm 2021, Trường TTU (thông qua hộp thư: hr_admin@ttu.edu.vn) có đính kèm theo Quyết định số 61/QĐ.TTU.21 đề ngày 20 tháng 9 năm 2021 với nội dung điều động nhân sự và thay thế cho Quyết định số 67/QĐ.TTU.21 và Biên bản giao việc của phòng Tổ chức – Hành chính gửi email tới ông K (tại hộp thư: khoa.nguyen@ttu.edu.vn). Vào cùng ngày 23 tháng 9 năm 2021, Trường TTU (thông qua hộp thư: hr_admin@ttu.edu.vn) có đính kèm theo Quyết định số 68/QĐ.TTU.21 đề ngày 20 tháng 9 năm 2021, tiếp tục gửi email đến cho ông K (tại hộp thư: khoa.nguyen@ttu.edu.vn). Quyết định này có nội dung giống Quyết định số 61/QĐ.TTU.21. Vào lúc 10 giờ 22 phút, ngày 24 tháng 9 năm 2021, ông K (thông qua hộp thư: khoa.nguyen@ttu.edu.vn) có đính kèm theo Đơn khiếu nại quyết định điều động nhân sự; 03 Quyết định điều động nhân sự ban hành bởi Trường TTU; Hợp Đồng Lao Động và Chứng minh nhân dân của ông K gửi email đến Trường TTU (tại hộp thư hr_admin@ttu.edu.vn). Theo đơn khiếu nại, ông K yêu cầu TTU hủy 03 quyết định đã ban hành và phục hồi chức danh Giảng viên khoa Y - Bộ môn Sinh lý cho ông K. Vào lúc 12 giờ 43 phút, ngày 25 tháng 9 năm 2021, Trường TTU (thông qua hộp thư hr_admin@ttu.edu.vn) gửi thông báo về việc không tái ký Hợp Đồng Lao Động sau khi hết thời hạn hợp đồng cho ông K (tại hộp thư: khoa.nguyen@ttu.edu.vn). Do không nhận được bất kỳ phản hồi nào liên quan đến Đơn khiếu nại ngày 24 tháng 9 năm 2021 nêu trên, vào lúc 3 giờ 32 phút chiều ngày 8 tháng 10 năm 2021, ông K (thông qua hộp thư: khoa.nguyen@ttu.edu.vn) tiếp tục gửi Đơn khiếu nại lần 02 đến Trường TTU (tại hộp thư hr_admin@ttu.edu.vn). Vào lúc 3 giờ 49 phút chiều cùng ngày 08 tháng 10 năm 2021, ông K (thông qua hộp thư: khoa.nguyen@ttu.edu.vn) gửi email cho Trường TTU có đính kèm theo chứng minh nhân dân của ông K; Hợp Đồng Lao Động đồng thời trình bày ý kiến không đồng ý với Trường TTU về việc giảm lương tháng 8, 9 và tháng 10 năm 2021 20% lương so với Hợp Đồng Lao Động vì việc giảm lương này không phù hợp với quy định của Hợp Đồng Lao Động và quy định của pháp luật. Ông K có mong muốn nhận được phản hồi của Trường TTU trước ngày 15 tháng 10 năm 2021. Vào lúc 9 giờ 34 phút, sáng ngày 15 tháng 10 năm 2021, Trường TTU (thông qua hộp thư: hr_admin@ttu.edu.vn) có đính kèm theo Công văn số 43/CV-TTU.21 đề ngày 14 tháng 10 năm 2021 gửi email tới ông K (tại hộp thư: khoa.nguyen@ttu.edu.vn). Công văn do ông Phạm Quốc Luyện – Chức vụ Giám đốc điều hành - ký thay Hiệu trưởng Trường TTU với nội dung yêu cầu ông K phải tiếp tục chấp hành theo Quyết định số 68/QĐ.TTU.21. Vào lúc 11 giờ 08 phút sáng ngày 16 tháng 10 năm 2021, Trường TTU (thông qua hộp thư: hr_admin@ttu.edu.vn) có đính kèm Thông báo số 30/TB-TTU. 21 gửi email đến toàn bộ các giảng viên và nhân viên của Trường TTU (tại hộp thư: ttu.all@ttu.edu.vn), theo đó yêu cầu các cán bộ, nhân viên của khối Hành chánh quay trở lại làm việc sau thời gian tạm nghỉ dịch từ ngày 18 tháng 10 năm 2021; các khoa chủ động sắp xếp và lựa chọn phương pháp giảng dạy phù hợp đồng thời thông báo giảng viên đang giảng dạy online nên xe đưa đón giảng viên tạm ngừng đưa đón. Bên cạnh việc công việc giảng viên chấm bài thi cho sinh viên

theo yêu cầu của Trường TTU (hộp thư: huyen.doan@ttu.edu.vn và ndha240@gmail.com), ông K vẫn hoàn tất báo cáo tháng đối với các công việc giảng viên tại Trường TTU và vị trí Chủ nhiệm lớp Y2 (khóa 2019-2025) trong các tháng 8, tháng 9 và tháng 10 năm 2021. Theo đó, do Bộ môn Sinh lý – Khoa Y vẫn làm việc thông qua hình thức làm việc trực tuyến nên ông K vẫn tiếp tục làm việc trực tuyến. Tuy nhiên, Trường TTU chỉ trả cho ông K lương tháng 10 năm 2021 là 1.196.320 đồng mà không có bất kỳ giải thích hay thông báo nào. Vào Thứ Bảy, ngày 20 tháng 11 năm 2021, Trường TTU (thông qua hộp thư: chau.nguyen@ttu.edu.vn) gửi cho ông K Quyết định số: 109/QĐ-TTU 21 đề ngày 19 tháng 11 năm 2021 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng với lý do cho rằng ông K đã tự ý bỏ việc từ ngày 25 tháng 9 năm 2021. Ông K cho rằng việc Trường TTU giảm lương, điều chuyển công việc và đơn phương chấm dứt Hợp Đồng Lao Động đối với ông K là hoàn toàn trái pháp luật. Do đó, ông K buộc phải đưa tranh chấp nêu trên để yêu cầu Tòa án có thẩm quyền giải quyết theo quy định của pháp luật nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Căn cứ theo quy định tại các Điều 29, Điều 36.2.b, Điều 41.1, Điều 90, Điều 94, Điều 95 và Điều 97.4 của Bộ luật lao động năm 2019, ông K yêu cầu Tòa án xem xét và buộc Trường TTU phải thực hiện các nghĩa vụ như sau:

1. Hủy quyết định đơn phương chấm dứt Hợp đồng Lao động số: 109/QĐ-TTU21 ngày 19 tháng 11 năm 2021 đối với ông K.

2. Hủy các Quyết định số 61/QĐ.TTU.21 đề ngày 20 tháng 9 năm 2021, Quyết định 67/QĐ.TTU.21 đề ngày 20 tháng 9 năm 2021 và Quyết định 68/QĐ.TTU.21 đề ngày 20 tháng 9 năm 2021 về việc điều động nhân sự đối với ông K;

3. Thanh toán cho ông K tổng số tiền tạm tính là **114.538.788 đồng**, trong đó gồm các khoản tiền như sau (tiền lương còn thiếu của các tháng 8, 9, 10, 11, 12 năm 2021 là **60.003.680 đồng** + Tiền lãi phát sinh do chậm thanh toán tiền lương với lãi suất 3%/năm tạm tính đến ngày 10 tháng 3 năm 2022 là: **535.108 đồng** + Khoản tiền bồi thường tương đương hai (02) tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: **36.000.000 đồng**; và Khoản tiền bồi thường tương đương một (01) tháng tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước: **18.000.000 đồng**.

4. Đóng đầy đủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông K trong các tháng 11, 12 năm 2021.

Bị đơn ông Vũ Ngọc T đại diện cho Trường Đại học T trình bày:

1. Về việc giảm 20%/tháng lương trong thời gian ảnh hưởng dịch bệnh Covid 19, trong thời gian ảnh hưởng dịch Covid tình hình sản xuất kinh doanh của Tập đoàn T rất khó khăn, Trường TTU là thành viên của Tập đoàn T nên phải thực hiện chủ trương chung của Tập đoàn T là giảm 20% lương trong khoảng thời gian làm việc onlie. Trường TTU giảm 20% lương của giảng viên và CBCNV. Dịch covid gây khó khăn không có trong tiền lệ, ngay cả trong Bộ luật lao động cũng không tiên liệu được vấn đề này để có quy định cụ thể để

điều chỉnh. Việc giảm 20% lương của Giảng viên đã được Khoa Y nơi ông K làm giảng viên phổ biến cho Giảng viên và được đa số đồng tình.

2. Về tiền lương của ông K nhận được tháng 8, 9, 10 và 11/2021, Tháng 8, 9/2021 ông K nhận được là 14.400.000 đồng/ tháng đã giảm 20% theo quy định chung. Sau khi trừ các khoản bảo hiểm, thuế thu nhập cá nhân, số thực lãnh tháng 8 là 13.593.386 đồng, tháng 9/2021 là 14.068.386 đồng; tháng 10/2021 ông K nhận được 2.278.828 đồng cho 01 ngày công, sau khi trừ các khoản Bảo hiểm, thuế thu nhập cá nhân, số thực lãnh là 1.196.320 đồng; tháng 11/2021, ông K không có tiền lương vì không có ngày công và bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 19/11/2021.

3. Quyết định tạm điều chuyển ông K sang công việc khác trong Hợp đồng lao động đã được ghi rõ tại điểm 4.2.5 khoản 4.2 Điều 4 “*Được phép điều động các bộ phận nhiệm hoặc/ và sang các lĩnh vực khác hoặc/ và cả địa điểm khác với quy định ở Điều 1 tùy theo nhu cầu phát triển và sự cần thiết của Trường*”. Trường TTU ban hành quyết định 61/QĐ.TTU.21 đề ngày 20 tháng 9 năm 2021, Quyết định 67/QĐ.TTU.21 đề ngày 20 tháng 9 năm 2021 và Quyết định 68/QĐ.TTU.21 đề ngày 20 tháng 9 năm 2021 nên việc ông K biết việc điều động từ ngày 20/9/2021 đã có thời gian báo trước ít nhất 03 ngày.

4. Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Đào Anh K: Ông K đã không làm việc online từ ngày 25/9/2021 đến ngày 17/11/2021 theo công việc điều động và không đến Trường làm việc trực tiếp từ ngày 18/10/2021 đến ngày 19/11/2021 nên nhà trường ban hành quyết định số 109/QĐ-TTU ngày 19/11/2021 về việc Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Đào Anh K là phù hợp với điểm e khoản 1 và khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động.

Từ những phân tích trên đề nghị Hội đồng xét xử bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông K.

Tại Bản án dân sự sơ thẩm số: 01/2022/LĐ-ST ngày 24 tháng 6 năm 2022, Tòa án nhân dân huyện Đ đã tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Nguyễn Đào Anh K về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và Đòi tiền lương*” với Trường Đại học T.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: ông Nguyễn Đào Anh K được miễn án phí.

Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo; quyền yêu cầu, nghĩa vụ và thời hiệu thi hành án.

Ngày 06/7/2022, Tòa án nhân dân huyện Đ nhận được đơn kháng cáo của nguyên đơn là ông Nguyễn Đào Anh K đề ngày 01/7/2022 kháng cáo bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông K.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện và vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo; các bên không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Luật sư Hồ Thị T trình bày:

1. Trường Đại học T vi phạm hợp đồng lao động và pháp luật lao động về việc trả tiền lương cho ông K. Cụ thể tại Điều 4.1.1 của Hợp đồng lao động thì Trường TTU cam kết bảo đảm việc làm và thực hiện đầy đủ những điều cam kết trong hợp đồng lao động. Theo Điều 4.1.2 của hợp đồng lao động, Trường TTU cam kết trả lương đúng hạn và đúng theo điều khoản thỏa thuận chế độ. Tuy nhiên trên thực tế Trường TTU không trả đủ lương cho ông K, còn thiếu của ông K lương tháng 8, 9, 10, 11 và tháng 12 năm 2021 (trong đó lương tháng 8 còn thiếu 3.600.000 đồng; lương tháng 9 thiếu 3.600.000 đồng; lương tháng 10 thiếu 16.803.680 đồng; lương tháng 11 là 18.000.000 đồng và lương tháng 12 là 18.000.000 đồng. Trường TTU căn cứ vào Thông báo số 13/TB-HCNS-ITACO 20 do Công ty Đầu tư và Công nghiệp Tân Tạo ban hành đề ngày 20/8/2020 về chi trả lương cho cán bộ, công nhân viên phải cách ly y tế để giảm 20% tiền lương của ông K là hoàn toàn trái quy định của pháp luật vì Công ty Tân Tạo và Trường Đại học T là hai pháp nhân khác nhau có mã số thuế doanh nghiệp khác nhau. Trường TTU áp dụng thông báo số 13 của một pháp nhân khác để giảm lương của ông K là hoàn toàn trái pháp luật; theo quy định tại Điều 13 và khoản 1 Điều 15 Bộ luật lao động thì việc điều chỉnh tiền lương phải có sự đồng ý của người lao động trong trường hợp này Trường TTU giảm lương của ông K trong khi không có sự đồng ý của ông K. Đối với lời trình bày của ông Tường có trong hồ sơ cho rằng “việc giảm lương 20% đã được giảng viên khoa Y nơi ông K làm việc đa số đồng tình” là mâu thuẫn lời khai của ông Cao Văn T1 trong cuộc họp ngày 16/9/2021; ông K không thuộc đối tượng phải cách ly y tế. Thông báo số 13 là thông báo quy định việc chính sách chi trả lương cho CB-CNV khi cách ly dịch covid 19, ông K không thuộc trường hợp phải cách ly y tế nên không áp dụng. Theo quy định khoản 4 Điều 97 Bộ luật lao động việc chậm trả lương từ 15 ngày trở lên thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền chậm trả theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương nên tiền lãi Trường TTU phải trả cho ông K là 1.008.562 đồng.

2. Trường TTU điều chuyển công việc mới đối với ông K là trái quy định của pháp luật. Do ông K không nhận đủ tiền lương nên ông K có nhiều lần gửi thư hỏi thăm tiền lương, ông K không đồng ý giảm lương nên Trường TTU điều chuyển ông K sang công việc khác tại các quyết định số 61/QĐ.TTU.21 đề ngày 20 tháng 9 năm 2021, Quyết định 67/QĐ.TTU.21 đề ngày 20 tháng 9 năm 2021 và Quyết định 68/QĐ.TTU.21 đề ngày 20 tháng 9 năm 2021. Việc điều chuyển ông K sang công việc khác của Trường TTU vi phạm khoản 1 Điều 29 Bộ luật lao động vì việc điều chuyển phải ghi rõ trong nội quy công ty nhưng Trường TTU không có nội quy lao động; vi phạm Hợp đồng lao động tại Điều 4.2.3 “nếu người lao động vi phạm nội quy, chính sách, quy trình, chế độ và vi phạm

các điều đã thỏa thuận, cam kết". Đối với ông K không vi phạm Điều khoản này. Vì vậy Trường TTU điều chuyển ông K sang công việc khác là vi phạm hợp đồng lao động. Ngoài ra tại biên bản bàn giao việc ngày 20/9/2021, Trường TTU yêu cầu ông K làm phiên dịch trong khi Trường TTU có khoa ngôn ngữ Anh có đủ chuyên môn dịch thuật nhưng ngược lại Trường TTU lại yêu cầu ông K là giảng viên khoa Y qua làm công tác dịch thuật là hình thức ép buộc ông K làm công việc khác trái hợp đồng lao động; vi phạm thời hạn báo trước theo quy định tại khoản 2 Điều 29 Bộ luật lao động "*Khi tạm thời điều chuyển người lao động làm công việc khác so với Hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc*", ông K nhận được quyết định 68 vào ngày 23/9/2021 qua mail nhưng trường TTU buộc ông K thực hiện công việc bị điều chuyển vào ngày 25/9/2021. Việc điều chuyển ông K làm công việc khác vi phạm hợp đồng lao động của Trường TTU là hành vi cưỡng bức lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 7 Bộ luật lao động.

3. Trường TTU đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật: Theo hợp đồng lao động đã giao kết giữa ông K và Trường TTU thì thời hạn xác định từ ngày 01/01/2019 kết thúc vào ngày 31/12/2021. Trong khi đó TTU ban hành quyết định điều động ông K trái luật ông K không có nghĩa vụ chấp hành. Trường TTU cho rằng ông K không làm việc online từ ngày 25/9/2021 đến ngày 17/10/2021, không đến làm việc trực tiếp từ ngày 18/10/2021 đến ngày 19/11/2021 nên đã ban hành quyết định số 109/QĐ-TTU-21 đề ngày 19/11/2021 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên chiếu theo Hợp đồng lao động đang có hiệu lực thì ông K đã làm các công việc từ ngày 25/9/2021: hoàn thành các báo cáo kết quả công tác giảng viên chủ nhiệm lớp YK7 vào các tháng 9, 10, 11 (có vi bằng từ trang 30 đến trang 39); duy trì công tác giảng dạy và chuẩn bị đề thi cho sinh viên; chấm bài thi. Ông K đã thực hiện đầy đủ các công việc theo Hợp đồng lao động nên ông K phải được trả đủ lương.

Từ những phân tích nói trên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu kháng cáo, yêu cầu khởi kiện của ông K.

Ông Vũ Ngọc T trình bày: Thống nhất với các ý kiến đã trình bày.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Long An phát biểu ý kiến:

Về tính hợp lệ của kháng cáo: Đơn kháng cáo làm trong hạn luật định nên được xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Về chấp hành pháp luật: Kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa đã tuân thủ đúng những quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, những người tham gia tố tụng đã chấp hành đúng pháp luật.

Về giải quyết yêu cầu kháng cáo: Nhận định của Tòa án cấp sơ thẩm để xử bác yêu cầu khởi kiện của ông K là có cơ sở, ông K kháng cáo nhưng không cung cấp được chứng cứ gì mới nên không có căn cứ chấp nhận, đề nghị y án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Về thủ tục tố tụng:

[1] Tòa án cấp sơ thẩm xác định thẩm quyền Tòa án giải quyết, quan hệ pháp luật tranh chấp, người tham gia tố tụng và xét xử theo trình tự sơ thẩm là phù hợp với quy định tại các Điều 32, 35, 39, 227 Bộ luật Tố tụng dân sự, bản án sơ thẩm đảm bảo thủ tục tố tụng.

[2] Tại phiên tòa phúc thẩm các đương sự có mặt, Tòa án tiến hành xét xử theo trình tự phúc thẩm là phù hợp với quy định tại Điều 296 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về việc giải quyết yêu cầu kháng cáo:

[3] Ông Nguyễn Đào Anh K kháng cáo yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông K, Hội đồng xét xử thấy rằng:

[4] Về kháng cáo yêu cầu được nhận 100% tiền lương:

[5] Tại khoản 3.4 Điều 3 của Hợp đồng lao động ngày 02/01/2019 giữa Trường và ông K quy định: *“Lương thưởng được quyết định dựa trên hiệu quả hoạt động của Trường và mức độ hoàn thành công việc của từng cá nhân, áp dụng theo Quy chế của Trường”*. Tại Thỏa thuận thu nhập ngày 02/01/2019 giữa Trường và ông K quy định: *“Mức thu nhập trên sẽ được thay đổi tùy theo tình hình hoạt động của Trường Đại học T và năng lực của nhân viên, trong trường hợp này là ông Nguyễn Đào Anh K”*. Theo báo cáo tài chính năm 2021 bị đơn cung cấp thể hiện năm 2021 hoạt động của Trường Đại học T bị lỗ là 20.846.913.496 đồng.

[6] Ngoài ra, thời điểm từ tháng 7 đến tháng 10/2021 toàn tỉnh Long An thực hiện giãn cách xã hội theo Chỉ thị 15, 16 của Chính phủ, cao điểm từ ngày 08/7 đến 21/9/2021 (thực hiện Chỉ thị 16) đã hạn chế rất lớn đến các hoạt động của Trường.

[7] Với các lý do trên, Trường TTU giảm 20% lương tháng 8, 9/2021 đối với ông K là phù hợp.

[8] Về kháng cáo yêu cầu hủy bỏ các quyết định điều động nhân sự:

[9] Tại điểm 4.2.5 khoản 4.2 Điều 4 của Hợp đồng lao động quy định *“Được phép điều động cán bộ kiêm nhiệm hoặc/và sang các lĩnh vực khác hoặc/ và cả địa điểm khác với quy định ở Điều 1 tùy theo nhu cầu phát triển và sự cần thiết của Trường”*. Điều 31 Bộ luật lao động 2012 và Điều 29 Bộ luật lao động 2019 đều quy định khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, dịch bệnh, .v.v. hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động trong thời hạn 60 ngày. Căn cứ đề ra 03 quyết định điều động nhân sự đối với ông K, đó là xét theo *“yêu cầu công tác”* và năng lực của cán bộ nhân viên, nghĩa là căn cứ vào yêu cầu của Trường (không loại trừ do dịch bệnh hoặc do nhu cầu kinh doanh) mà Trường sẽ có yêu cầu điều chuyển nhân sự thích ứng.

[10] Khoản 1 Điều 29 Bộ luật lao động 2019 quy định: “*người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động*”. Tuy nhiên, không thể cho rằng nếu bị đơn chưa ban hành nội quy lao động thì không có quyền điều chuyển nhân sự theo nhu cầu kinh doanh, hơn nữa việc điều chuyển nhân sự trong bối cảnh dịch bệnh và phù hợp với hợp đồng lao động theo điểm 4.2.5 khoản 4.2 Điều 4 nêu trên. Do đó việc điều chuyển nhân sự của Trường đối với ông K là đúng với quy định tại các Điều 5, 6, 31 của Bộ luật lao động 2012 và các Điều 5, 6, 29 của Bộ luật lao động 2019.

[11] Về thời gian báo trước, xét thấy ông K biết việc ông được điều động qua làm việc tại phòng nhân sự vào ngày 20/9/2021 theo Quyết định số 67 nhưng do Quyết định số 67 không đầy đủ nội dung nên Trường ra mới Quyết định số 61, 68 và ông K nhận được 02 quyết định này vào ngày 23/9/2021, trong quyết định ghi ông K nhận công việc mới vào ngày 25/9/2021. Căn cứ theo Quyết định số 61, 68 thì việc thông báo cho ông K không đảm bảo 03 ngày làm việc nhưng về chủ trương và ý chí thì ông K đã biết Trường điều động ông làm công việc tại phòng nhân sự là vào ngày 20/9/2021 nên vẫn đảm bảo đủ 03 ngày làm việc.

[12] Trường hợp không đủ 03 ngày làm việc (theo Quyết định 61, 68) thì ông K có quyền khiếu nại với Trường để đảm bảo đủ thời gian báo trước hoặc ông K có quyền đến nhận công việc mới sau khi kết thúc 03 ngày làm việc tính từ ngày 23/9/2021 và nếu Trường xử lý kỷ luật ông trong trường hợp này thì Trường vi phạm pháp luật. Tuy nhiên sau ngày 25/9/2021 đến khi Trường ra Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ông K vẫn không đến nhận công việc mới là vi phạm nghĩa vụ của người lao động quy định tại khoản 2 Điều 5 Bộ luật lao động 2019.

[13] Với lý do trên, ông K kháng cáo yêu cầu hủy các quyết định điều động là không có căn cứ. Trên cơ sở đó, xét thấy từ ngày 25/9/2021 đến ngày 19/11/2021, ông K không chấp hành tiếp nhận công việc mới và không trực tiếp đến trường làm việc nên không được Trường TTU trả lương là phù hợp.

[14] Xét thấy, việc ông K không nhận công việc mới từ ngày 25/9 đến ngày 19/11/2021 mà không được Trường đồng ý nên ông K được xác định là tự ý bỏ việc trong khoảng thời gian này. Vì vậy Trường ban hành Quyết định đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động số: 109/QĐ-TTU21 ngày 19 tháng 11 năm 2021 đối với ông K là đúng quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động. Do đó ông K kháng cáo yêu cầu hủy bỏ Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không có căn cứ.

[15] Từ những căn cứ nêu trên, Hội đồng xét xử không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của ông K, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm như ý kiến phát biểu của bị đơn và Kiểm sát viên tham gia phiên tòa. Ông K được miễn án phí dân sự phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Không chấp nhận kháng cáo của ông Nguyễn Đào Anh K.

Giữ nguyên Bản án dân sự sơ thẩm số: 01/2022/LĐ-ST ngày 24 tháng 6 năm 2022 của Toà án nhân dân huyện Đ.

Căn cứ vào các Điều 32, 35, 39, 147, 148 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng các Điều 29, 36, 90, 95 Bộ luật Lao động; Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Đào Anh K đối với Trường Đại học T về việc yêu cầu:

- Hủy Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số: 109/QĐ-TTU21 ngày 19 tháng 11 năm 2021 của Trường Đại học T đối với ông Nguyễn Đào Anh K.

- Hủy các Quyết định số 61/QĐ.TTU.21 ngày 20 tháng 9 năm 2021; Quyết định số 67/QĐ.TTU.21 ngày 20 tháng 9 năm 2021 và Quyết định số 68/QĐ.TTU.21 ngày 20 tháng 9 năm 2021 của Trường Đại học T về việc điều động nhân sự đối với ông Nguyễn Đào Anh K;

- Thanh toán cho ông Nguyễn Đào Anh K tổng số tiền tạm tính là 114.538.788 đồng. Bao gồm các khoản:

- + Tiền lương còn thiếu của các tháng 8, 9, 10, 11, 12 năm 2021 là 60.003.680 đồng;

- + Tiền lãi phát sinh do chậm thanh toán tiền lương với lãi suất 3%/năm tạm tính đến ngày 10 tháng 3 năm 2022 là 535.108 đồng;

- + Khoản tiền bồi thường tương đương hai (02) tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 36.000.000 đồng;

- + Khoản tiền bồi thường tương đương một (01) tháng tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước là 18.000.000 đồng.

- Đóng đầy đủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Nguyễn Đào Anh K trong các tháng 11, 12 năm 2021.

2. Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Ông Nguyễn Đào Anh K được miễn án phí.

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

Nơi nhận:

- TANDCC tại Tp. Hồ Chí Minh;
- VKSND tỉnh Long An;
- TAND huyện;
- Chi cục THADS huyện;
- Đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Trần Tấn Quốc