

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

Bản án số: 275/2021/LĐ-PT

Ngày: 26 - 3 - 2021

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

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

**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 Thúy Hoa.

Các Thẩm phán: Ông Đỗ Giang.

Ông Bùi Liên Minh.

Thư ký Tòa phiên tòa: Bà Lâm Hỷ Ngọc - Cán bộ 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: Ông Trần Hồng Long - Kiểm sát viên.

Ngày 26 tháng 3 năm 2021, 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 83/2020/TLPT-LĐ ngày 21 tháng 12 năm 2020, về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 888/2020/LĐ-ST ngày 24/9/2020 của Tòa án nhân dân Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1082/2021/QĐ- PT ngày 17 tháng 3 năm 2021 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa:

- *Nguyên đơn:* Ông Lê Hữu T, sinh năm 1977; Cư trú tại: 13/3C Đường O, Khu phố A, phường T, thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt)

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Lê Văn C, sinh năm 1983; Cư trú tại: Khu phố T, phường N, thị xã A, tỉnh B (Theo Văn bản ủy quyền số 015847 ngày 19/12/2019 tại Văn phòng công chứng D, Thành phố Hồ Chí Minh) (có mặt).

- *Bị đơn:* Công ty N

Địa chỉ trụ sở: 161 T, Phường S, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền:

1. Ông Đặng Ngọc Hoàng H, sinh năm 1986 (có mặt);

2. Ông Nguyễn Thái B, sinh năm 1989 (có mặt).

Cư trú tại: 161 T, Phường S, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người kháng cáo: Nguyên đơn ông Lê Hữu T.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Quá trình tham gia tổ tụng sơ thẩm, nguyên đơn ông Lê Hữu T có ông Lê Văn C đại diện ủy quyền trình bày:

Ngày 16/10/2018 ông Lê Hữu T bắt đầu làm việc cho Công ty N (gọi tắt là Công ty N) với vai trò Trưởng phòng vận hành hưởng mức lương theo thỏa thuận được thể hiện trong thư mời nhận việc ghi rõ: thu nhập trả cho ông hàng tháng là 50.000.000 đồng/tháng. Trong 02 tháng thử việc từ ngày 16/10/2018 đến ngày 15/12/2018 ông nhận lương bằng 86% so với mức lương thỏa thuận.

Ngày 15/12/2018 ông T ký hợp đồng lao động xác định thời hạn với công ty từ ngày 15/12/2018 đến ngày 30/5/2020. Từ ngày 15/12/2018 đến ngày 11/02/2019 ông nhận đủ lương theo thỏa thuận là 50.000.000 đồng/tháng. Ngày 12/02/2019 ông nhận quyết định điều chuyển công việc sang đảm nhiệm Trợ lý phòng đào tạo theo thỏa thuận với Công ty (Tiền lương và chế độ của ông vẫn giữ nguyên không thay đổi). Tuy nhiên, ngày 28/02/2019 ông nhận lương tháng bị thiếu. Ông đã gặp bà H1 – Trưởng phòng nhân sự Công ty N để hỏi lý do thì chị H1 nói để kiểm tra lại rồi báo cho ông sau. Ngày 31/3/2019 ông nhận lương tiếp tục bị thiếu, ông đã gặp trưởng phòng nhân sự hỏi thì vẫn được trả lời như trên. Ngày 01/4/2019, Bộ phận nhân sự đưa ông Phụ lục hợp đồng K Coffee Franchise (KCF) yêu cầu ông ký. Khi ông xem hợp đồng thấy mức lương bị hạ xuống không đúng với quyết định điều chuyển công việc mới mà Tổng giám đốc đã ký. Do nghĩ là ông chưa ký hợp đồng lao động với K Coffee nên phụ lục hợp đồng này không có giá trị nên ông vẫn ký.

Ngày 15/5/2019, bà C - Trưởng phòng nhân sự gọi ông vào và nói miệng và sau đó gửi email thông báo rằng hạ lương của ông xuống 25.000.000gross/tháng, đồng thời hạn chức vụ của ông từ Trợ lý đào tạo xuống thành chuyên viên đào tạo. Ông trả lời là không đồng ý, do vậy ngày 16/5/2019, bà C gửi email cho ông rằng: nếu ông không chấp nhận hạ lương thì công ty sẽ chấm dứt hợp đồng trước thời hạn với ông từ ngày 15/6/2019. Ngày 27/5/2019 ông Võ Huấn T2 – Giám đốc nhượng quyền cùng bà C – Trưởng phòng nhân sự gọi ông vào phòng đưa ra kết quả đánh giá đào tạo áp đặt về ông không đúng và không thực tế từ các học viên mà ông không biết. Vì ông có bài khảo sát đánh giá đào tạo các học viên từ 2h chiều ngay sau khi kết thúc khóa học mà ông đào tạo. Cuối buổi họp ông Võ Huấn T2 thông báo hạ lương của ông xuống còn 35.000.000/Gross/tháng, tuy nhiên ông không đồng ý.

Ngày 29/5/2019, bà C – Trưởng phòng nhân sự gọi ông vào và thông báo trực tiếp sau đó gửi email thông báo điều chuyển ông đến nơi làm việc mới tại Đà Nẵng

áp dụng ngày 03/6/2019. Chức danh của ông hiện tại là Trợ lý đào tạo và bảng mô tả công việc quy định rõ nơi làm việc của ông là N Corporation, trong khi đó Đà Nẵng là cửa hàng của K Coffee một pháp nhân độc lập với Công ty mà ông đang ký hợp đồng lao động là công ty Công ty N. Do vậy ông không đồng ý việc điều chuyển này vì ông ký hợp đồng lao động làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh, nay điều động đi xa, vì gia đình và bản thân không cho phép, ông không thể đi được và đề nghị công ty sắp xếp nhân sự khác.

Ngày 31/5/2019, ông tiếp tục nhận được quyết định điều chuyển đi làm việc tại Đà Nẵng áp dụng ngày 10/6/2019. Ông không đồng ý việc điều chuyển này với lý do đã nêu trên. Ngày 05/6/2019, sau khi ông trả lời không thể đi làm việc xa Thành phố Hồ Chí Minh thì ông nhận được thư mời họp xử lý kỷ luật lao động với nội dung:

- Thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng.
- Không chấp hành quyết định điều chuyển nơi làm việc.

Ngày 12/6/2019, bà Vương Xuân Q – Giám đốc nhân sự Công ty N chủ trì cuộc họp “Giải quyết quan hệ lao động” đã thông báo “Chấm dứt hợp đồng lao động với ông: báo trước thời hạn 30 ngày kể từ ngày 12/6/2019 và ngày làm việc cuối cùng của ông là ngày 11/7/2019. Ông chỉ đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn khi công ty trợ cấp 02 tháng lương, còn không thì đến ngày đó ông nghỉ theo thông báo của Công ty.

Ngày 21/6/2019, bà Q – Giám đốc nhân sự gửi thông báo trả lời không chấp nhận yêu cầu đền bù 02 tháng lương và chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn với ông. Ngày 26/6/2019, bà Q ký quyết định kỷ luật ông về vi phạm phẩm chất đạo đức, gây mất trật tự trong giờ làm việc. Ông không đồng ý với việc áp đặt này. Vì bà Q nhờ ông điền bản KPI của bà đưa ra mà không hướng dẫn ông hiểu, bà Q gọi ông vào phòng lớn tiếng chê trách ông làm sai rằng ông phải đưa Nội quy công ty vào KPI, khi ông phản đối thì bà Q cho rằng tôi lớn tiếng và yêu cầu lập biên bản cảnh cáo ông đồng thời tuyên bố trừ lương tháng 6 của ông.

Ngày 27/6/2019, bà Q Giám đốc nhân sự Công ty N ký quyết định điều chuyển ông đi làm việc tại Gia Lai áp dụng từ ngày 01/7/2019. Ông không đồng ý với việc điều chuyển này với lý do đã nêu vào các lần điều chuyển trước đó. Ngày 04/7/2019, do chịu đựng sức ép quá lớn từ Công ty ông đã nhắn tin cho bà Q đồng ý chấm dứt hợp đồng trước thời hạn ngày 11/7/2019 và đề nghị được hỗ trợ 01 tháng lương nhưng bà Q không đồng ý và yêu cầu ông thực hiện theo quy định của công ty.

Ngày 09/7/2019 bà Q ký quyết định kỷ luật: cách chức, hạn cấp bậc, hạ lương của ông không rõ nguyên nhân. Cách chức từ: Trợ lý phòng Đào tạo xuống Giám sát đào tạo. Hạ cấp bậc từ: G9 xuống G8. Hạn lương từ: 42.500.000 đồng/tháng xuống 34.130.000 đồng/tháng. Ngày 10/7/2019, bà Q ký quyết định điều chuyển

ông đi làm việc tại Gia Lai áp dụng từ ngày 11/7/2019. Ông cũng không đồng ý việc điều chuyển vì các lý do đã nêu trên.

Ngày 15/7/2019, ông tới Công ty thì nhận thông tin bà Q – Giám đốc nhân sự Công ty N yêu cầu bộ phận IT khóa email của ông, yêu cầu ông làm thủ tục bàn giao máy tính và dụng cụ để nghỉ việc. Ông đã thực hiện bàn giao ký nhận giữa các phòng ban liên quan và chuyển biên bản bàn giao nghỉ việc cho Chị L – bộ phận C&B của công ty. Chị L có yêu cầu ông làm đơn xin nghỉ việc nhưng ông trả lời là ông không tự làm đơn xin nghỉ việc mà ông nghỉ theo thông báo của bà Q – Giám đốc nhân sự N. Tới ngày 15/7/2019 ông nhận được email của công ty đưa ra cho ông 02 giải pháp:

1. Bỏ sung đơn nghỉ việc cho đúng thủ tục công ty;
2. Tiếp tục quay lại công ty làm việc.

Ông trả lời email với công ty:

Ngày 12 và 13/7/2019, ông gửi email cho bà Q nhưng không được phản hồi.

Ngày 15/7/2019 ông đến công ty làm việc thì bị khóa email.

Bộ phận hành chính báo ông rằng bà Q yêu cầu ông bàn giao nghỉ việc theo thủ tục quy định của công ty. Ông đã thực hiện. Ông nghỉ theo yêu cầu của Công ty mà bà Q là người yêu cầu và có thẩm quyền cao nhất yêu cầu ông. Vì vậy ông không có trách nhiệm quay trở lại làm việc. Từ đó đến nay công ty cũng nhiều lần gửi email và nhắn tin yêu cầu ông tự ghi đơn nghỉ việc hoặc quay lại làm việc, ông đều trả lời là ông nghỉ việc theo thông báo của bà Q và đã bàn giao đầy đủ theo quy định.

Nay ông khởi kiện yêu cầu Công ty N trả cho ông các khoản:

1. Thanh toán đủ lương theo quyết định của Tổng giám đốc Lê T ngày 12/02/2019 cũng như trả tiền lương còn thiếu của tháng 6, tháng 7 năm 2019 với số tiền là 103.652.313 đồng.

2. Trả sổ bảo hiểm xã hội.

3. Điều chỉnh mức lương tham gia bảo hiểm xã hội của ông từ 11.030.000 đồng thành mức lương tham gia bảo hiểm xã hội là 50.000.000 đồng từ ngày 15/12/2018 đến ngày 15/7/2019. Đóng bảo hiểm cho ông đến hết thời hạn hợp đồng ngày 30/5/2020.

4. Bồi thường 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn là 100.000.000 đồng. trả lương cho ông từ 15/7/2019 cho đến thời điểm kết thúc hợp đồng lao động là 30/5/2020 là 525.000.000 đồng.

Tổng cộng các khoản là: 728.652.313 đồng.

Quá trình tham gia tố tụng sơ thẩm, bị đơn Công ty N có ông Đặng Ngọc Hoàng H là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

1. Công ty N và ông Lê Hữu T có xác lập quan hệ lao động theo Hợp đồng lao động số 272/18/HDLĐ.

Ngày 12/6/2019, hai bên có làm việc và lập biên bản với thỏa thuận nội dung chấm dứt Hợp đồng lao động nêu trên. Trong đó, Người lao động có nêu ý kiến đồng ý chấm dứt Hợp đồng lao động và đề nghị Công ty đền bù 02 tháng tiền lương; phía Công ty cũng có nêu quan điểm sẽ xem xét đề nghị về khoản đền bù và phản hồi lại cho ông T biết. Khi ký biên bản, người lao động còn khẳng định lại ý chí của mình và ghi bổ sung “Chỉ đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn, nếu Công ty đền bù 02 tháng thu nhập”. Ngày 21/6/2019 Phía công ty có văn bản trả lời rõ cho Người lao động biết rằng: “Công ty không chấp nhận yêu cầu của anh về việc đền bù 02 tháng thu nhập”, tức hai bên vẫn chưa có đạt được thỏa thuận về chấm dứt hợp đồng lao động.

Thế nhưng, ngày 15/7/2019, Người lao động vẫn tự ý lập và ký biên bản bàn giao nghỉ việc theo “Thông báo bằng biên bản của chị Q HRD N ngày 12/6/2019”. Mặc dù biên bản bàn giao này vẫn chưa được sự phê duyệt đồng ý của Ban quản lý và lãnh đạo Công ty cho Người lao động nghỉ việc nhưng Người lao động vẫn tự ý bỏ việc sau đó. Việc làm này cho thấy Người lao động đã tự ý chấm dứt hợp đồng lao động với N trong khi các bên vẫn chưa đạt được thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Ngay trong ngày 15/7/2019, Công ty đã gửi thông báo đến cho Ông Lê Hữu T với nội dung “*Theo biên bản hợp thông báo giải quyết quan hệ lao động ngày 12/06 anh đồng ý nghỉ ngày 11.07 nếu Công ty đền bù 2 tháng thu nhập; Sau đó HRD có gửi thông báo cho anh không đồng ý về việc đền bù 2 tháng lương như anh yêu cầu vào ngày 24/06; Nếu anh căn cứ vào BBH ngày 12/06 để chấm dứt HDLĐ vào ngày 11/07 là không đúng vì chưa đạt được thỏa thuận nghỉ việc giữa anh và Công ty; Sáng nay anh có vô làm Biên bản bàn giao nghỉ việc tuy nhiên BB bàn giao này vẫn chưa được các cấp quản lý ký tên và ban quản lý chưa đồng ý cho anh nghỉ việc. Chính vì thế có hai giải pháp đưa ra cho anh: 1. Bổ sung đơn xin nghỉ việc cho đúng thủ tục Công ty, 2. Tiếp tục quay lại Công ty làm việc*”.

Tiếp đến ngày 24/7/2019, Người lao động gửi văn bản điện tử (Email) đến Công ty, trong đó: i) nhắc đến việc Công ty đề xuất hỗ trợ Người lao động 1 tháng lương trước đây; ii) đồng ý thỏa thuận nghỉ việc và đề nghị Công ty hỗ trợ 1 tháng lương (tuyên bố này được lặp lại 3 lần trong văn bản); iii) Tuyên bố đã bàn giao nghỉ việc đầy đủ theo biên bản ngày 12/6 và theo yêu cầu ngày 15/7; iv) Tuyên bố không có trách nhiệm phải đến Công ty nữa. Do chưa thống nhất được và Công ty vẫn chưa chấm dứt hợp đồng với Người lao động nên ngày 13/8/2019, Công ty tiếp tục gửi văn bản thông báo cho Người lao động đi làm trở lại vào ngày 19/8/2019.

Tuy nhiên, Người lao động tiếp tục tuyên bố ý chí chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty, cụ thể: ngày 15/8/2019, Người lao động có văn bản phúc đáp với nội dung khẳng định lại: *“1. Tôi đồng ý thỏa thuận nghỉ việc theo thông báo của chị trong buổi họp ngày 12/6/2019 và Công ty hỗ trợ tôi 1 tháng lương như đề nghị từ phía Công ty trước đây. 2. Tôi đã bàn giao nghỉ việc đầy đủ theo thông báo của chị ngày 15/7 theo yêu cầu của chị Q; 3. Chị mời tôi trở lại làm việc hoặc viết đơn nghỉ việc. Tôi khẳng định là tôi nghỉ việc theo thông báo của chị và đề nghị Công ty hỗ trợ tôi 1 tháng lương. Do vậy tôi không có trách nhiệm phải đến Công ty nữa. Vì tôi đã đồng ý nghỉ việc theo thông báo của chị với điều kiện đề nghị Công ty hỗ trợ 1 tháng tiền lương. 4. Tôi đồng ý làm biên bản thỏa thuận nghỉ việc khi Công ty hỗ trợ tôi 1 tháng lương. Khi có biên bản thỏa thuận nghỉ việc, có ký đóng dấu thì tôi sẽ viết đơn nghỉ việc”*.

Từ những nội dung sự việc nêu trên, cho thấy việc Người lao động và đang trong quá trình thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động, thế nhưng cả hai bên chưa thống nhất được các nội dung do vậy đã rất nhiều lần thông báo yêu cầu Người lao động quay trở lại làm việc nhưng phía Người lao động vẫn không quay lại mà tự ý nghỉ việc kể từ ngày 15/7/2019. Công ty N vẫn chưa tiến hành chấm dứt Hợp đồng lao động với Người lao động cũng như ban hành bất cứ quyết định nào liên quan đến việc nghỉ việc của ông Lê Hữu T. Do đó, việc Người lao động khởi kiện đề yêu cầu Công ty trợ cấp và bồi thường với lý do chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật là hết sức vô lý và không đúng thực tế và trái với các quy định của pháp luật.

2. Trong quá trình hai bên có thỏa thuận nội dung chấm dứt Hợp đồng lao động nên ngày 15/07/2019 Người lao động có giao sổ Bảo hiểm xã hội của ông cho bộ phận nhân sự của Công ty để thực hiện thủ tục chốt sổ bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp trong trường hợp chấm dứt Hợp đồng lao động. Việc làm của Người lao động từ xuất phát từ ý chí đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty N, bởi lẽ Biên bản bàn giao này vẫn chưa được các cấp quản lý ký tên và Ban giám đốc Công ty chưa đồng ý cho Người lao động nghỉ việc. Như đã trình bày ở trên, hiện nay hai bên vẫn chưa thống nhất được nên Công ty không thực hiện được thủ tục chốt (báo giảm) đối với sổ Bảo hiểm xã hội của Người lao động mà đang khai báo với Bảo hiểm xã hội Quận C dưới hình thức nghỉ không lương, vì vậy căn cứ theo Điều 19 Luật bảo hiểm xã hội 2014 quy định về trách nhiệm của người lao động: *“3. Bảo quản sổ bảo hiểm xã hội”*, ngoài ra căn cứ Điều 50 Quyết định 959/QĐ-BHXH quy định Trách nhiệm của người tham gia, đơn vị, đại lý thu: *“1. Trách nhiệm của người tham gia ...1.3. Tự bảo quản sổ BHXH, thẻ BHYT.”* Vì thế, nay Người lao động có đề nghị lấy lại sổ Bảo hiểm xã hội của mình, Công ty sẵn sàng hoàn trả lại cho Người lao động theo đúng quy định.

3. Theo nội dung khởi kiện Người lao động còn yêu cầu Công ty thực hiện điều chỉnh mức lương tham gia bảo hiểm xã hội cho ông từ mức lương 11.030.000 đồng thành mức lương 50.000.000 đồng, tính từ thời gian tháng 01/2019 đến 12/7/2019. Đây là nội dung yêu cầu hoàn toàn không có căn cứ bởi lẽ:

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội 2014; Điều 17 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về Bảo hiểm xã hội bắt buộc thì tiền lương tháng đóng Bảo hiểm xã hội đối với người lao động đóng Bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định từ ngày 1/1/2016 đến ngày 31/12/2017 là mức lương và phụ cấp lương theo quy định của pháp luật về lao động ghi trong hợp đồng lao động; từ ngày 1/1/2018 trở đi là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác theo quy định của pháp luật về lao động ghi trong hợp đồng lao động. Theo quy định tại khoản 2, 3 Điều 4 Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH; Khoản 1, Điều 30 Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội 2014 về Bảo hiểm xã hội bắt buộc và khoản 2.1 và khoản 2.2 Điều 6 Quyết định 595 QĐ/BHXH ngày 14/04/2017 của Bảo hiểm Xã hội Việt Nam thì phụ cấp lương tính đóng Bảo hiểm xã hội bắt buộc là các khoản phụ cấp lương quy định tại Điểm a, Khoản 2, Điều 4 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, còn các khoản phụ cấp lương quy định tại Điểm b, Khoản 2, Điều 4 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH không tính đóng Bảo hiểm xã hội. Như vậy Phụ cấp theo hiệu quả công việc là khoản phụ cấp lương gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc của Người lao động, do đó không thuộc trường hợp tính đóng Bảo hiểm xã hội theo quy định. Theo nội dung Hợp đồng lao động số 272/18/HĐLĐ.N/L1 giữa Công ty với Người lao động có quy định mức lương chính là 11.030.000 đồng. Ngoài ra, theo thỏa thuận tại Phụ lục Hợp đồng lao động kèm theo còn có thỏa thuận ngoài mức lương chính 11,030,000 đồng/tháng, người lao động còn được hưởng phụ cấp theo hiệu quả công việc 38.970.000 đồng. Đối chiếu với các quy định nêu trên thì khoản phụ cấp này gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc của người lao động, do vậy thuộc trường hợp không tính đóng Bảo hiểm xã hội.

Như vậy, đối chiếu với các quy định của Quy chế lương, thưởng và Nội dung đăng ký thang bảng lương của Công ty tại Phòng Lao động Thương binh xã hội Quận C, việc Công ty ký Hợp đồng lao động với Người lao động và tham gia mức đóng Bảo hiểm xã hội với mức lương 11.030.000 đồng là hoàn toàn phù hợp với các quy định của pháp luật.

4. Theo yêu cầu khởi kiện thì Người lao động còn yêu cầu Công ty thanh toán đủ lương cũng như trả tiền lương còn thiếu mà Công ty đang giữ trái pháp luật với số tiền là 103.652.313 đồng, cơ sở Người lao động tính toán và đưa ra con số

nêu trên là lấy tổng mức lương chính 11,030,000 đồng/tháng cộng với phụ cấp theo hiệu quả công việc 38.970.000 đồng/tháng và trừ đi số tiền thực lãnh (theo tài liệu mà Người khởi kiện nộp cho Tòa án). Về yêu cầu này Công ty xin có ý kiến như sau:

- Đối với yêu cầu này của Người lao động là không chính xác bởi căn cứ theo Hợp đồng lao động và Phụ lục Hợp đồng lao động đã ký thì Người lao động có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp với mức 10.5% trên mức lương chính và nghĩa vụ chịu thuế Thu nhập cá nhân theo quy định của pháp luật.

- Bên cạnh đó, việc Người lao động không đáp ứng được các yêu cầu công việc nên ngày 01/02/2019, Công ty N đã có quyết định điều chuyển sang đảm nhận vị trí mới là Trợ lý trưởng phòng Đào tạo. Việc điều chuyển này được ông Lê Hữu T chấp nhận và cũng đã được thừa nhận trong Đơn khởi kiện gửi Tòa án.

Với vị trí nêu trên, Người lao động phải có trách nhiệm đào tạo nhân viên mới, đảm bảo 100% nhân viên được hội nhập, 85% nhân viên được đào tạo kỹ năng phục vụ khách hàng, do đó cần thiết phải thường xuyên đào tạo nhân viên mới thuộc Hệ thống cửa hàng trên toàn quốc, và Người lao động đã hiểu rõ vấn đề này và ký xác nhận trên bảng mô tả công việc “*đúng với thực tế công việc từ tháng 2/2019*”. Thế nhưng trong khoảng thời gian từ tháng 6/2019 đến ngày 12/7/2019 (trước thời điểm ông T tự ý nghỉ việc), Công ty đã có lệnh điều động ông Lê Hữu T đến các địa điểm làm việc mà Công ty phát triển cửa hàng nhưng ông T không chấp hành, không có mặt tại địa điểm làm việc theo quyết định điều động. Cho nên công ty không đủ cơ sở để xác định ngày công và làm cơ sở để tính lương trong giai đoạn này cho người lao động. Việc người lao động tự ý nghỉ việc mà không được sự đồng ý của Công ty đã làm xáo trộn hoạt động của Công ty, vi phạm quy định của Bộ luật lao động, Nội quy Công ty và gây thiệt hại cho Công ty. Mặc dù Công ty đã nhiều lần gửi thông báo cho người lao động trở lại làm việc. Những thiệt hại do người lao động gây ra cho Công ty N thì Người lao động phải có nghĩa vụ bồi thường. Hiện tại Công ty đang tiến hành thu thập các hồ sơ chứng minh thiệt hại để có cơ sở làm việc với Người lao động theo đúng quy định của Bộ luật lao động về trách nhiệm vật chất và chính thức có yêu cầu cụ thể sau.

Từ những căn cứ nêu trên, Công ty N một lần nữa khẳng định việc Người lao động tự ý nghỉ việc là xuất phát từ ý chí đơn phương của Người lao động trong khi hai Bên vẫn chưa đạt được thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động. Công ty đồng ý trả lại sổ bảo hiểm cho bị đơn và không đồng ý các yêu cầu khởi kiện còn lại của nguyên đơn.

Tại phiên tòa sơ thẩm, bị đơn đồng ý trả tiền lương còn thiếu của ông T tính đến ngày 15/7/2019 số tiền là 53.333.510 đồng và đồng ý trả sổ bảo hiểm cho

ông T. Bị đơn không đồng ý yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của nguyên đơn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 888/2020/LĐ-ST ngày 24/9/2020 của Tòa án nhân dân Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh, quyết định:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c, khoản 1, Điều 35; điểm a, khoản 1, Điều 39; Điều 147; Điều 227; Điều 271; Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ Điều 36; Điều 96, Điều 97 của Bộ luật Lao động;

Căn cứ điểm a, khoản 1, Điều 12; khoản 4, Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội.

Căn cứ Luật bảo hiểm xã hội.

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn - ông Lê Hữu T, buộc bị đơn Công ty N phải trả cho ông T tiền lương còn thiếu từ tháng 02/2019 đến ngày 15/7/2019 số tiền là 69.367.056 đồng (sáu mươi chín triệu ba trăm sáu mươi bảy nghìn không trăm năm mươi sáu đồng).

2. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn - ông Lê Hữu T về việc buộc bị đơn Công ty N phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật các khoản:

- Bồi thường 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 100.000.000 đồng.

- Trả lương cho ông từ 15/7/2019 cho đến thời điểm kết thúc hợp đồng lao động vào ngày 30/5/2020 là 525.000.000 đồng

Tổng cộng: 625.000.000 đồng

3. Không chấp nhận yêu cầu của ông Lê Hữu T về việc buộc Công ty N phải điều chỉnh mức lương tham gia bảo hiểm xã hội của ông T là 50.000.000 đồng.

Công ty N có nghĩa vụ chốt sổ bảo hiểm cho ông Lê Hữu T đến hết tháng 7 năm 2019 và trả sổ bảo hiểm cho ông Lê Hữu T theo đúng quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

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

Ngày 01/10/2020, nguyên đơn ông Lê Hữu T nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn ông Lê Hữu T trình bày:

Công ty N đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Lê Hữu T, ông T yêu cầu Công ty bồi thường 02 tháng tiền lương cho ông; thanh toán tiền lương còn thiếu từ ngày 12/02/2019 đến ngày 12/7/2019 là 90.191.936 (Chín mươi triệu một trăm chín mươi một nghìn chín trăm ba mươi sáu) đồng; Trả sổ bảo hiểm xã hội và điều chỉnh mức lương tham gia bảo hiểm xã hội thành 50.000.000 (Năm mươi triệu) đồng/tháng; Trợ cấp 02 tháng thu nhập khi chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn 100.000.000 (Một trăm triệu) đồng; Bồi thường 11 tháng tiền lương do bị mất thu nhập là 525.000.000 (Năm trăm hai mươi lăm triệu) đồng. Tổng cộng Công ty N phải bồi thường cho ông 715.191.936 (Bảy trăm mười lăm triệu một trăm chín mươi một nghìn chín trăm ba mươi sáu) đồng.

Bị đơn Công ty N có ông Đặng Ngọc Hoàng H là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Công ty N khẳng định việc người lao động tự ý nghỉ việc là xuất phát từ ý chí đơn phương của người lao động trong khi hai bên vẫn chưa đạt được thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty đồng ý trả lại sổ bảo hiểm cho nguyên đơn và không đồng ý các yêu cầu khởi kiện còn lại của nguyên đơn. Yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm bác đơn kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu:

Về tố tụng: Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh nhận xét việc những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm đã tuân thủ theo các quy định của pháp luật.

Về nội dung vụ án:

Việc ông Lê Hữu T nghỉ việc tại Công ty N từ ngày 15/7/2019, Công ty đã gửi email cho ông T với nội dung: Ông có quyền chọn lựa là bổ sung đơn nghỉ việc hoặc tiếp tục quay lại Công ty làm việc. Ngày 16/7/2019, ông T gửi email khẳng định mình vẫn nghỉ việc theo yêu cầu của Công ty. Tại hợp đồng lao động số 272/18/HĐLĐ.N/L1 và Phụ lục hợp đồng thể hiện mức lương chính của ông T là 11.030.000 (Mười một triệu không trăm ba mươi nghìn) đồng. Do đó, không có cơ sở buộc Công ty N điều chỉnh mức lương đóng bảo hiểm xã hội thành 50.000.000 (Năm mươi triệu) đồng; Xét thấy lương thực nhận của ông Lê Hữu T dựa trên lương cơ bản là 11.030.000 (Mười một triệu không trăm ba mươi nghìn) đồng. Theo các bảng tính lương cả hai cung cấp đều thể hiện số ngày công là 13,5 ngày, do ông T không làm đủ 22 ngày công chuẩn mà chỉ làm có 13,5 ngày nên phụ cấp theo hiệu quả công việc cũng tính trên số ngày này. Như vậy, cấp sơ thẩm tính tiền lương thực nhận tháng 07/2019 của ông T là đúng.

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, đề nghị Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm: Bác đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Lê Hữu T.

Giữ nguyên Bản án sơ thẩm số 888/2020/LĐ-ST ngày 24/9/2020 của Tòa án nhân dân Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1]. Về tố tụng:

Nguyên đơn ông Lê Hữu T khởi kiện yêu cầu Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Căn cứ khoản 5 Điều 33 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án.

Kháng cáo của nguyên đơn trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự nên được chấp nhận.

[2]. Về nội dung:

Công ty N và ông Lê Hữu T có xác lập quan hệ lao động theo Hợp đồng lao động số 272/18/HĐLĐ.N/L1 vào ngày 15/12/2018, thời hạn từ 15/12/2018 đến 30/5/2020. Việc ông Lê Hữu T nghỉ việc tại Công ty N từ ngày 15/7/2019, Công ty đã gửi email cho ông T với nội dung: Ông có quyền chọn lựa là bổ sung đơn nghỉ việc hoặc tiếp tục quay lại Công ty làm việc. Ngày 16/7/2019, ông T gửi email khẳng định mình vẫn nghỉ việc theo yêu cầu của Công ty. Rõ ràng, Công ty N đã đề nghị ông T trở lại làm việc nhưng ông T không đồng ý nên không thể xem Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Lê Hữu T. Do đó, không có cơ sở chấp nhận buộc Công ty N bồi thường 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn và trả lương cho ông từ ngày 15/7/2019 đến ngày hết hạn hợp đồng là 30/5/2020; Tại hợp đồng lao động số 272/18/HĐLĐ.N/L1 và Phụ lục hợp đồng thể hiện mức lương chính của ông T là 11.030.000 (Mười một triệu không trăm ba mươi nghìn) đồng. Do đó, không có cơ sở buộc Công ty N điều chỉnh mức lương đóng bảo hiểm xã hội thành 50.000.000 (Năm mươi triệu) đồng; Theo các bảng tính lương cả hai cung cấp đều thể hiện số ngày công là 13,5 ngày, do ông T không làm đủ 22 ngày công chuẩn mà chỉ làm có 13,5 ngày nên phụ cấp theo hiệu quả công việc cũng tính trên số ngày này. Cấp sơ thẩm tính tiền lương thực nhận tháng 07/2019 của ông T là đúng.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn ông Lê Hữu T cũng không cung cấp được bất kỳ chứng cứ mới nào khác. Do đó, căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[3]. Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Ông Lê Hữu T là người lao động nên không phải nộp. Do yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn không được chấp nhận nên bị đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Án phí lao động sơ

thảm: Bị đơn Công ty N phải chịu là 2.081.011 (Hai triệu không trăm tám mươi một nghìn không trăm mười một) đồng.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32; khoản 5 Điều 33; khoản 1 Điều 273; khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 36; Điều 96, Điều 97 của Bộ luật Lao động;

Căn cứ Luật bảo hiểm xã hội;

Căn cứ 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;

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Lê Hữu T:

Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 888/2020/LĐ-ST ngày 24/9/2020 của Tòa án nhân dân Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn - ông Lê Hữu T, buộc bị đơn Công ty N phải trả cho ông T tiền lương còn thiếu từ tháng 02/2019 đến ngày 15/7/2019 số tiền là 69.367.056 đồng (sáu mươi chín triệu ba trăm sáu mươi bảy nghìn không trăm năm mươi sáu đồng).

- Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn - ông Lê Hữu T về việc buộc bị đơn Công ty N phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật các khoản:

- Bồi thường 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 100.000.000 (Một trăm triệu) đồng.

- Trả lương cho ông từ 15/7/2019 cho đến thời điểm kết thúc hợp đồng lao động vào ngày 30/5/2020 là 525.000.000 (Năm trăm hai mươi lăm triệu) đồng

Tổng cộng: 625.000.000 (Sáu trăm hai mươi lăm triệu) đồng.

- Không chấp nhận yêu cầu của ông Lê Hữu T về việc buộc Công ty N phải điều chỉnh mức lương tham gia bảo hiểm xã hội của ông T là 50.000.000 (Năm mươi triệu) đồng.

Công ty N có nghĩa vụ chốt sổ bảo hiểm cho ông Lê Hữu T đến hết tháng 7 năm 2019 và trả sổ bảo hiểm cho ông Lê Hữu T theo đúng quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

2. Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Ông Lê Hữu T là người lao động nên không phải nộp. Do yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn không được chấp nhận nên bị đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn Công ty N phải chịu là 2.081.011 (Hai triệu không trăm tám mươi một nghìn không trăm mười một) đồng.

Kể từ ngày có đơn thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015.

Trong trường hợp bản án được thi hành theo 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, 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 yêu cầu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Cục Thi THADS TP.HCM;
- Chi cục THADS Quận C;
- Tòa án nhân dân Quận C;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu: Vp, Hồ sơ vụ án (T.25).

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

Lê Thị Thúy Hoa