

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
HUYỆN HÓC MÔN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Bản án số: 05/2018/LĐ-ST
Ngày: 26/4/2018
V/v 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 HUYỆN HÓC MÔN**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Phạm Văn Huy.

Các Hội thẩm nhân dân: 1. Bà Nguyễn Thị Tịnh Tâm.

2. Ông Phạm Văn Chính.

- Thư ký phiên tòa: Ông Lưu Nguyễn Huy Hoàng – Thư ký Tòa án nhân dân huyện Hóc Môn, Tp.Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Hóc Môn, Tp.Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Lê Thị Mến – Kiểm sát viên.

Ngày 26 tháng 4 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân huyện Hóc Môn, Tp.Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số 02/2018/TLST-LĐ ngày 30/01/2018, về “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 61/2018/QĐXXST-LĐ ngày 27/3/2018, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Nguyễn Phước N, sinh năm 1984 - có mặt.

Thường trú: ấp V, xã K, huyện Châu Phú, tỉnh An Giang.

Chỗ ở: 87C ấp F, xã X, huyện Hóc Môn, Tp.Hồ Chí Minh.

2. Bị đơn: Công ty TNHH T.

Địa chỉ: Lô A5-A6 CCN H, xã X, huyện Hóc Môn, Tp.Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông B – Chức vụ: Tổng giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Bà Huỳnh Diễm L; Địa chỉ: 331/49/22 Đường Y, Phường L, quận Gò Vấp, Tp.Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền số 01/TVC 2018-GUQ ngày 26/02/2018 của Công ty TNHH T) – có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện đề ngày 15/01/2018 và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Nguyễn Phước N trình bày:

Ông N làm việc tại Công ty TNHH T từ ngày 18/5/2016, theo hợp đồng lao động có thời hạn đến ngày 19/7/2018, với công việc là tổ trưởng, mức lương 6.358.000 đồng/tháng. Ngày 26/12/2017, ông N có lời qua tiếng lại với vợ là Trần Thị Thùy Linh (làm cùng công ty) nhưng Công ty buộc ông thôi việc vì cho rằng vợ chồng ông đánh nhau trong công ty. Do đang bận nên ông N đã ký vào đơn xin thôi việc do công ty soạn sẵn vì nhầm lẫn với giấy ra vào công. Sau khi phát hiện ký vào đơn xin thôi việc, ông N đã trình bày với công ty về sự nhầm lẫn này nhưng công ty vẫn ban hành quyết định thôi việc vào ngày 31/12/2017, với lý do kết thúc hợp đồng lao động. Công ty không cho ông N vào làm việc kể từ ngày 01/01/2018. Ông N xác nhận Công ty đã giữ lại toàn bộ dụng cụ lao động (dép, băng tên, thước, kéo...), đã trả đủ tiền lương đến hết tháng 12/2017, tiền thưởng tết nguyên đán, trả Sổ bảo hiểm xã hội. Ông N cho rằng công ty ra quyết định thôi việc như trên là trái luật vì hợp đồng còn thời hạn đến ngày 19/7/2018, công ty cho ông nghỉ việc nhưng không báo trước, ông cũng không vi phạm kỷ luật trong suốt thời gian làm việc.

Vì vậy, ông N khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy quyết định thôi việc ngày 31/12/2017, buộc công ty nhận ông N trở lại làm việc và thanh toán tiền lương theo hợp đồng trong những ngày ông N không được làm việc.

Tại bản tự khai ngày 01/3/2018 và trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn Công ty TNHH T, có đại diện theo ủy quyền là bà Huỳnh Diễm L trình bày:

Ông Nguyễn Phước N làm việc tại Công ty TNHH T theo hợp đồng lao động số 0929HĐLĐ L2/2017, với thời hạn từ ngày 19/7/2017 đến 19/7/2018, chức vụ là tổ trưởng chuyên may, mức lương 6.358.000 đồng/tháng. Ngày 26/12/2017, ông N tranh cãi và đánh vợ là Trần Thị Thùy Linh là công nhân chuyên 3. Cùng ngày 26/12/2017, ông N làm đơn xin thôi việc kể từ ngày 01/01/2018, đồng thời làm đơn xin nghỉ phép không hưởng lương từ ngày 27 đến hết ngày 30/12/2017. Ngày 31/12/2017, Công ty đã ra Quyết định thôi việc căn cứ vào đơn xin thôi việc của ông N. Công ty đã thanh toán cho ông N đủ tiền lương tháng 12/2017, tiền thưởng năm 2017 là 6.358.000 đồng, và đã trả sổ Bảo hiểm xã hội cho ông N. Quyết định thôi việc ngày 31/12/2017 đối với ông N là đúng quy định của pháp luật, không có bất cứ vi phạm nào. Công ty đã giải quyết xong tất cả quyền lợi cho ông N, giữa hai bên không còn bất cứ quyền lợi, nghĩa vụ gì với nhau. Hiện nay, Công ty không có nhu cầu tuyển thêm nhân sự. Do đó, Công ty TNHH T không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông N.

Tại phiên tòa:

Nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu Tòa án hủy quyết định thôi việc ngày 31/12/2017 của Công ty TNHH T, buộc công ty nhận ông N trở lại làm việc và thanh toán tiền lương theo hợp đồng trong những ngày ông N không được làm việc.

Bị đơn không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì cho rằng đã thực hiện đúng và đầy đủ quy định của pháp luật liên quan đến việc chấm dứt hợp

đồng lao động giữa Công ty TNHH T và ông Nguyễn Phước N, bị đơn không có bất cứ vi phạm nào.

Phát biểu ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Hóc Môn: Về tố tụng: Tòa án nhân dân huyện Hóc Môn, Hội đồng xét xử đã thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng dân sự; Các đương sự được bảo đảm thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình. Về việc giải quyết vụ án: Quyết định thôi việc ngày 31/12/2017 căn cứ vào đơn xin thôi việc ngày 26/12/2017 của ông N. Ông N cho rằng bị nhầm lẫn nhưng không có chứng cứ chứng minh và chỉ phản ứng sau khi bị đơn đã ban hành quyết định thôi việc. Như vậy, đây thuộc trường hợp hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 36 của Bộ luật lao động năm 2012. Do đó, yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không có căn cứ chấp nhận.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu hủy quyết định thôi việc; Bị đơn có trụ sở chính tại huyện Hóc Môn. Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật tố tụng dân sự, xác định đây là tranh chấp lao động về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân huyện Hóc Môn.

[2] Về việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ: Các đương sự đã được nghe công bố và được tiếp cận, công khai toàn bộ tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án; không có đương sự nào bổ sung hoặc yêu cầu thu thập thêm tài liệu, chứng cứ khác hoặc yêu cầu triệu tập đương sự khác.

[3] Về thời hiệu: Quyết định thôi việc được ban hành ngày 31/12/2017. Ngày 15/01/2018, Tòa án nhận đơn khởi kiện của ông N. Như vậy, yêu cầu của nguyên đơn là trong thời hiệu giải quyết, theo quy định tại Điều 202 của Bộ luật lao động năm 2012.

[4] Về yêu cầu khởi kiện: Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu hủy quyết định thôi việc, buộc bị đơn nhận nguyên đơn trở lại làm việc và thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc; Bị đơn không có yêu cầu phản tố, không có yêu cầu gì. Do đó trong vụ án này, Hội đồng xét xử chỉ xem xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[5] Về thời gian ban hành quyết định thôi việc: Quyết định thôi việc ngày 31/12/2017 của Công ty TNHH T được ban hành vào ngày Chủ nhật. Tuy nhiên, tại phiên tòa hai bên xác định Công ty TNHH T là doanh nghiệp sản xuất, gia công nên động theo yêu cầu công việc, có thể bao gồm cả ngày thứ bảy, chủ nhật hàng tuần. Do đó, bị đơn ban hành quyết định thôi việc vào ngày chủ nhật là không vi phạm điều cấm của luật.

[6] Tính hợp pháp của hợp đồng lao động: Căn cứ vào hợp đồng lao động số 0929HDLĐ L2/2017 ngày 18/7/2017 và sự thừa nhận của hai bên, có căn cứ xác định Công ty TNHH T và ông Nguyễn Phước N đã giao kết hợp đồng lao động xác định thời hạn và có thời hạn đến ngày 19/7/2018. Giao kết này phù hợp với các quy định tại Điều 15 và Điều 22 của Bộ luật lao động năm 2012. Do đó, đây là hợp đồng lao động hợp pháp và có hiệu lực pháp luật.

[7] Về yêu cầu hủy quyết định thôi việc:

Nguyên đơn ông Nguyễn Phước N khởi kiện yêu cầu hủy Quyết định thôi việc ngày 31/12/2017 vì cho rằng quyết định này là trái luật, trong khi bị đơn Công ty TNHH T xác nhận đã ban hành quyết định nêu trên là theo nguyện vọng tại đơn xin thôi việc ký ngày 26/12/2017 của ông N. Như vậy, việc xác định tính pháp lý của quyết định này nhằm xác định có hay không hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật của bị đơn, để làm căn cứ để giải quyết yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, ông N thừa nhận trực tiếp ký đơn xin thôi việc ngày 26/12/2017 nhưng cho rằng bị nhầm lẫn với giấy ra vào công, ông không có ý định xin thôi việc. Tuy nhiên, ông N không có bất cứ chứng cứ nào chứng minh cho lời trình bày của mình. Trong khi đó, ông N làm việc tại Công ty TNHH T với vai trò là tổ trưởng chuyên 02 từ ngày 01/01/2017, ông N thừa nhận đã ký xác nhận vào đơn xin thôi việc theo mẫu do công ty phát hành cho nhiều trường hợp xin thôi việc. Ngoài việc ký đơn xin thôi việc, ông N còn xác nhận ký vào đơn xin nghỉ phép vào cùng thời điểm và biết rất rõ nội dung đơn đã ký. Do đó, việc ông N cho rằng ông ký đơn xin thôi việc do nhầm lẫn với giấy ra công do đang bận là không thuyết phục.

Đơn xin thôi việc được ông N ký ngày 26/12/2017 với nội dung xin nghỉ việc kể từ ngày 01/01/2018; ngày 31/12/2017 Công ty TNHH T ban hành quyết định thôi việc căn cứ vào đơn của ông N; Như vậy, thời gian từ ngày 26 đến ngày 31 tháng 12 năm 2017 được xem là thời hạn báo trước. Tuy nhiên trong suốt thời gian này ông N không có bất cứ văn bản nào gửi cho phía bị đơn về việc hủy bỏ đơn xin thôi việc đã ký, cũng không có văn bản nào thể hiện ý chí của bị đơn ngoài quyết định thôi việc ngày 31/12/2017; phía bị đơn khẳng định không nhận được bất cứ văn bản nào của ông N về việc xin hủy đơn xin thôi việc. Xác minh của Tòa án tại Phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện Hóc Môn có nội dung “...ông Nguyễn Phước N trực tiếp nộp đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động vào ngày 04/01/2018...”. Như vậy, chỉ có căn cứ xác định có tranh chấp xảy ra sau khi bị đơn ban hành quyết định thôi việc ngày 31/12/2017. Do đó, đây không thuộc trường hợp hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ phía ông N do không thỏa mãn điều kiện “... trước khi hết thời hạn báo trước nhưng phải thông báo bằng văn bản và phải được bên kia đồng ý” theo quy định tại Điều 40 của Bộ luật lao động năm 2012.

Như vậy, Công ty TNHH T ban hành quyết định thôi việc ngày 31/12/2017 theo đơn xin thôi việc ngày 26/12/2017 của ông N, xin nghỉ việc từ ngày

01/01/2018 là phù hợp với quy định tại khoản 3 Điều 36 của Bộ luật lao động năm 2012, thuộc trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Không có căn cứ xác định bị đơn là Công ty TNHH Toyoshima đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật đối với ông Nguyễn Phước N khi ban hành Quyết định thôi việc ngày 31/12/2017 để chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông N nên yêu cầu hủy quyết định này của nguyên đơn là không có căn cứ chấp nhận.

[8] Về yêu cầu buộc bị đơn nhận nguyên đơn trở lại làm việc và thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc: Như đã nhận định tại mục [7], yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về yêu cầu hủy quyết định thôi việc ngày 31/12/2017 là không có căn cứ chấp nhận; việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Nguyễn Phước N là theo thỏa thuận tự nguyện của hai bên, và đúng quy định của pháp luật. Do đó, yêu cầu này của nguyên đơn là không có căn cứ chấp nhận.

[9] Về trách nhiệm của bị đơn khi chấm dứt hợp đồng lao động: Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, hai bên xác nhận đã giải quyết xong các quyền lợi, nghĩa vụ liên quan đến hợp đồng lao động nêu trên; ông Nguyễn Phước N xác nhận đã nhận đủ tiền lương đến hết tháng 12/2017, đã nhận tiền thưởng Tết với số tiền 6.358.000 đồng và đã nhận Sổ bảo hiểm xã hội. Những nội dung các bên thừa nhận phù hợp với quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 47 của Bộ luật lao động năm 2012. Hơn nữa, các đương sự không có yêu cầu nên Hội đồng xét xử không xem xét giải quyết.

[10] Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn ông Nguyễn Phước N được miễn theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 147; Điều 266 của Bộ luật tố tụng dân sự;

Áp dụng Điều 15; Điều 22; khoản 3 Điều 36; khoản 2, khoản 3 Điều 47 và Điều 202 của Bộ luật lao động năm 2012;

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy Ban Thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử:

1. Bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Phước N,

Về việc yêu cầu hủy quyết định thôi việc ngày 31/12/2017 của Công ty TNHH T, yêu cầu Công ty TNHH T phải nhận ông Nguyễn Phước N trở lại làm việc và thanh toán tiền lương trong những ngày ông Nguyễn Phước N không được làm việc.

2. Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn ông Nguyễn Phước N được miễn

theo quy định của pháp luật.

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 .

Nguyên đơn, bị đơn có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Nơi nhận:

- TAND TP.HCM;
- VKSND huyện Hóc Môn;
- THA DS huyện Hóc Môn;
- Các đương sự;
- Lưu VT, hồ sơ.

Phạm Văn Huy