

Bản án số 04/2024/LĐ-PT

Ngày 17 – 9 – 2024

V/v “*Tranh chấp về trường hợp bị
đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”

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

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Trần Thị Thanh Mai

Các Thẩm phán: Ông Trương Chí Trung

Ông Trần Đình Quảng

Thư ký phiên tòa: Ông Lê Văn Vỹ - Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Đà Nẵng.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Đà Nẵng: Bà Nguyễn Thị Tú Anh - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 17-9-2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Đà Nẵng, xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý 01/2024/TLPT-LĐ ngày 12-7-2024 về việc “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 04/2024/LĐ-ST ngày 24-4-2024 của Tòa án nhân dân quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 34/2024/QĐ-PT ngày 15-8-2024 ; giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà **Phạm Thị H**, sinh năm: 1981; Địa chỉ: 02 Q, tổ 25, phường E, quận R, thành phố Đà Nẵng; có mặt.

- *Bị đơn:* **Công ty cổ phần A**; Địa chỉ: 67 Y, phường U, quận C, thành phố Đà Nẵng;

Người đại diện theo uỷ quyền: Công ty Luật TNHH MTV D; Công ty uỷ quyền lại cho bà Nguyễn Thị Bảo T, sinh năm 1989 và bà Trần Thị Lan P, sinh năm 1997; Địa chỉ: 125 I, phường O, quận R, thành phố Đà Nẵng; có mặt.

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn - bà Phạm Thị H.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo Bản án sơ thẩm, tóm tắt như sau:

** Nguyên đơn - bà Phạm Thị H trình bày tại đơn khởi kiện và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án:*

Bà Phạm Thị H vào làm việc tại Công ty cổ phần A, được giao kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 1952 từ ngày 02-8-2014. Chức danh chuyên môn công việc là công nhân vận hành thiết bị may công nghiệp, với mức lương 1/6 - hệ số 1,67. Lương hàng tháng hưởng lương khoán theo đơn sản phẩm không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do chính phủ quy định. Mức lương hiện tại là 4.743.206 đồng. Trong quá trình làm việc bà H luôn hoàn thành thành tốt nhiệm vụ được giao và không bị xử lý kỷ luật, có tham gia bảo hiểm xã hội đầy đủ. Ngày 07-5-2016, Công ty có Quyết định điều chuyển lao động số 128/QĐ-CTCP đối với bà H từ Phân xưởng 2 về làm Phân xưởng 1. Đến khoảng tháng 7-2020, Công ty điều động bà H sang làm công việc mới là cắt chỉ tại Phân xưởng 2, không đúng với nội dung công việc đã thoả thuận trong hợp đồng lao động và không có quyết định gì. Bà H đã nhiều lần đề nghị, kiên nghị với Công ty về việc điều chuyển lao động nhưng Công ty vẫn giữ nguyên quyết định, không thay đổi. Sau khi điều chuyển lao động, bà H vẫn chấp hành làm việc tại bộ phận khác, nhiệm vụ giao cho bà H là tự làm tự quản, tự tìm kiếm nguồn hàng..., khi nguồn hàng khan hiếm thì bắt buộc phải nhận lương theo sản phẩm, điều này là hoàn toàn trái với thoả thuận trong hợp đồng lao động. Công ty còn chỉnh sửa ngày công, tự ý chỉnh sửa lương thấp hơn so với mức lương tối thiểu vùng, bà H có ý kiến phản đối và có 02 lần gửi đơn kiến nghị cho Công ty nhưng không được giải quyết. Sau đó bà H có đơn đề nghị Công ty cổ phần A thực hiện đúng theo hợp đồng lao động vì công việc hiện tại của bà không có gì làm, chỉ ngồi chơi và mức lương được hưởng lại thấp, bà H có trình bày với quản đốc của Công ty nếu không có việc làm thì bà H về, công việc quản đốc giao không đúng quy định trong hợp đồng. Do Công ty không giải quyết ý kiến của bà H và không phân việc làm, để bà H ngồi không khoảng 02 tuần nên bà H không làm nữa và nghỉ việc từ ngày 19-8-2022, đến khi nào Công ty giao cho bà làm công việc đúng với hợp đồng thì bà sẽ chấp hành làm theo. Bà H không đến làm việc tại Công ty từ ngày 19-8-2022 và không nhận được quyết định nào của Công ty yêu cầu bà H đi làm, nhân sự của Công ty đã đến nhà bà vào ngày 15-9-2022 nhưng không báo trước nên không gặp được bà H.

Đến sáng ngày 29-9-2022, bà H đến Công ty thì phòng nhân sự yêu cầu bà H đi làm và đưa cho bà H Thông báo số 180/TB-CT ngày 18-8-2022 của Tổng Giám đốc công ty, về việc chính thức điều chuyển lao động đối với bà, từ Tổ may 12 sang làm việc tại Tổ may 11 kể từ ngày 19-8-2022. Bà H vẫn chấp hành đối với việc điều chuyển lao động của Công ty và làm việc vào tháng 10-2022 (từ ngày 01-10-2022 đến hết ngày 12-10-2022), đến ngày 13-10-2022 bà H đến Công ty để nộp báo cáo về việc Công ty cổ phần A cố tình làm trái với hợp đồng lao động, ép người lao động nhưng Công ty không cho bà vào. Bà H liên hệ phòng hành chính thì được trả lời Công ty đã có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà H, ngày 14-10-2022 bà H nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 217/QĐ-CT ngày 02-10-2022 có nội dung Công ty cổ phần A

chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà H, lý do: cá nhân đã tự ý bỏ việc từ ngày 19-8-2022 đến ngày 30-9-2022 (liên tục 35 ngày làm việc); quyết định có hiệu lực kể từ ngày 13-10-2022. Công ty không giao Quyết định ngay cho bà H mà đuổi bà H ra khỏi Công ty, bà H yêu cầu nhận Quyết định nhưng Công ty nói không có.

Việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà H là trái với quy định của pháp luật, đã xâm phạm đến quyền lợi của bà. Ngoài ra việc điều chuyển lao động của Công ty cổ phần A là không đúng pháp luật, trái với thoả thuận trong hợp đồng lao động, vị trí công việc mới của bà với công việc phải làm khác với nội dung ghi trong hợp đồng lao động và mức lương trả cho bà so với mức lương cũ là rất thấp, ngoài ra công ty còn ép bà chuyển công việc trong một khoảng thời gian dài, không có thời hạn. Như vậy có căn cứ xác định Công ty cổ phần A đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà H.

Nay bà Phạm Thị H yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty cổ phần A thu hồi, hủy bỏ Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 217/QĐ-CT ngày 12-10-2022 của Công ty cổ phần A và nhận bà H trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký kết.

Yêu cầu Công ty phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động gồm:

Buộc Công ty cổ phần A phải chi trả tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 13-10-2022 đến ngày 14-10-2023 (thời gian tạm tính) tiền lương là $4.743.206 \text{ đồng/tháng} \times 12 \text{ tháng} = 56.918.472 \text{ đồng}$.

Buộc Công ty cổ phần A phải có trách nhiệm đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN trong thời gian không được làm việc từ ngày 13-10-2022 đến ngày 14-10-2023 là $4.743.206 \text{ đồng/tháng} \times 21,5\% \times 12 \text{ tháng} = 12.237.471 \text{ đồng}$.

Buộc Công ty cổ phần A bồi thường 02 tháng tiền lương vì đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là $4.743.206 \text{ đồng/tháng} \times 2 \text{ tháng} = 9.486.412 \text{ đồng}$.

Buộc Công ty cổ phần A bồi thường thời gian không báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động là $4.743.206 \text{ đồng/tháng} \times 1,5 \text{ tháng} = 7.114.809 \text{ đồng}$.

Tổng số tiền bà Phạm Thị H yêu cầu Công ty cổ phần A bồi thường tạm tính là 85.757.164 đồng.

Công ty đã thanh toán lương cho bà H những ngày bà H có mặt làm việc.

Đối với đề nghị áp dụng thời hiệu khởi kiện của Công ty cổ phần A thì bà không đồng ý vì ngày 14-10-2022 bà H nhận được Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 217/QĐ-CT ngày 12-10-2022 của Công ty cổ phần A. Ngày 21-10-2022, bà H đã nộp đơn khởi kiện đến Tòa án nhân dân quận Hải Châu, tuy nhiên do bà H chưa nhận được bất kỳ thông báo, văn bản gì của Tòa án nhân dân quận Hải Châu nên bà không biết đơn khởi kiện của bà đã được Tòa án xử lý như thế nào. Đến ngày 14-10-2023 bà H viết đơn khởi kiện nộp lại lần

2 cho Toà án nhân dân quận Hải Châu để xem xét giải quyết nên bà H xác định vẫn còn thời hiệu khởi kiện.

** Người đại diện theo uỷ quyền của Bị đơn - Công ty cổ phần A trình bày trong quá trình tham gia tố tụng tại Toà án:*

Bà Phạm Thị H vào Công ty cổ phần A (gọi tắt là Công ty) làm việc theo Hợp đồng lao động thời vụ ba tháng số 128/13/HĐTV ngày 07-5-2013. Ngày 01-8-2013, bà H tiếp tục ký với Công ty Hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm số 1657/HĐLD-CTCP. Đến ngày 02-8-2014, bà H tiếp tục ký với Công ty Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 1952/HĐLD-CTCP, công việc của bà H khi ký các hợp đồng lao động là Công nhân vận hành thiết bị may công nghiệp.

Ngày 12-10-2022, Công ty cổ phần A đã ban hành Quyết định số 217/QĐ-CT về việc chấm dứt hợp đồng lao động với lao động hợp đồng Phạm Thị H – Công nhân tổ may 11, quyết định có hiệu lực từ ngày 13-10-2022 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Phạm Thị H với lý do bà H tự ý bỏ việc từ ngày 19-8-2022 đến ngày 30-9-2022.

Công ty cổ phần A không đồng ý với tất cả các yêu cầu khởi kiện trên của bà Phạm Thị H vì những yêu cầu của bà H hoàn toàn không có căn cứ đề nghị Toà án bác toàn bộ nội dung đơn khởi kiện của bà Phạm Thị H.

Công ty đề nghị Toà án áp dụng thời hiệu khởi kiện, ngày 12-10-2022, Công ty có giao Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động với lao động hợp đồng Phạm Thị H nhưng bà H ký và ghi từ chối nhận vì chấm dứt ghi sai lý do không nhận Quyết định. Công ty đã gửi Quyết định qua đường bưu điện, bà H nhận được Quyết định số 217/QĐ-CT về việc chấm dứt hợp đồng lao động với lao động hợp đồng Phạm Thị H – Công nhân tổ may 11 vào ngày 14-10-2022. Ngày 06-11-2023, bà H nộp đơn khởi kiện đến Toà án nhân dân quận Hải Châu, do đó thời hiệu khởi kiện đã hết nên đề nghị Toà án đình chỉ giải quyết vụ án. Ngoài ra Công ty không có yêu cầu gì khác.

** Bản án lao động sơ thẩm số 04/2024/LĐ-ST ngày 24-4-2024 của Toà án nhân dân quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng đã quyết định:*

Căn cứ Điều 32, Điều 36, Điều 39, Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự; Điều 20, 29, 36 Bộ luật Lao động 2019; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật về án phí, lệ phí Toà án.

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện về việc “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của bà Phạm Thị H đối với Công ty cổ phần A.

Bà Phạm Thị H không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

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

** Đơn kháng cáo:*

Ngày 10-5-2021, bà Phạm Thị H có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm nói trên và đề nghị Toà án cấp phúc thẩm xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà.

** Tại phiên tòa phúc thẩm, Kiểm sát viên đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Đà Nẵng phát biểu ý kiến:*

Về việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và của người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm là đảm bảo các quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự.

Về việc giải quyết vụ án, đại diện Viện kiểm sát đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng Khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng Dân sự; không chấp nhận kháng cáo của bà Phạm Thị H do không có căn cứ và giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, ý kiến của Kiểm sát viên đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Đà Nẵng; Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1] Xét Đơn kháng cáo của bà Phạm Thị H:

[1.1] Ngày 02-8-2014, bà Phạm Thị H và Công ty cổ phần A có ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn; với công việc là công nhân vận hành thiết bị may công nghiệp, với mức lương 1/6 - hệ số 1,67.

Sau quá trình thực hiện hợp đồng thì ngày 12-10-2022, Công ty cổ phần A ra Quyết định số 217/QĐ-CT về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động hợp đồng Phạm Thị H – Công nhân tổ may 11, quyết định có hiệu lực từ ngày 13-10-2022, lý do cá nhân tự ý bỏ việc từ ngày 19-8-2022 đến ngày 30-9-2022 (liên tục 35 ngày làm việc).

Bà Phạm Thị H không đồng ý với Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động này nên khởi kiện buộc Công ty cổ phần A thu hồi, hủy bỏ Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 217/QĐ-CT ngày 12-10-2022 và nhận bà H trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký kết. Đồng thời, yêu cầu Công ty phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động gồm tiền lương những ngày không được làm việc, đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN, bồi thường 02 tháng tiền lương, bồi thường thời gian không báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, tổng cộng là 85.757.164 đồng.

[1.2] Hội đồng xét xử xét thấy: Bà Phạm Thị H xác định là có tự ý bỏ việc từ ngày 19-8-2022 đến ngày 30-9-2022 tuy nhiên lý do bà H bỏ việc là do Công ty điều chuyển lao động không đúng pháp luật, trái với thỏa thuận trong hợp đồng lao động, vị trí công việc mới của bà H với công việc phải làm khác với nội dung ghi trong hợp đồng lao động và mức lương trả cho bà so với mức lương cũ là rất thấp, ngoài ra Công ty còn ép bà chuyển công việc trong một khoảng thời gian dài, không có thời hạn. Về các lý do nghỉ việc mà bà H trình

bày như trên thì ngày 07-5-2016 khi Công ty cổ phần A ra Quyết định điều động bà H từ công nhân Phân xưởng 2 về làm Phân xưởng 1 bà H không đồng ý nhưng vẫn chấp hành mà không có khiếu nại hay tranh chấp gì.

Ngoài ra, căn cứ Biên bản họp ngày 20-7-2022, có sự tham dự của Tổng Giám đốc, đại diện Phân xưởng may, đại diện Phòng Tổ chức Hành chính, đại diện BCH Công đoàn cơ sở và cá nhân bà Phạm Thị H, với nội dung thông báo điều động bà Phạm Thị H, hiện là công nhân may của Tổ may 12 về Phòng Kỹ thuật kiểm tra tay nghề may mẫu theo nguyện vọng của cá nhân trong thời gian từ ngày 22 đến 28-7-2022. Biên bản cũng ghi rõ nếu kết quả của phòng kỹ thuật đạt yêu cầu bố trí thử việc là nhân viên may mẫu hướng dẫn chuyên, nếu không đạt yêu cầu công ty sẽ bố trí công việc phù hợp với khả năng của bà H tại phân xưởng may.

Sau đó, do bà Phạm Thị H có kết quả thử tay nghề may mẫu không đạt yêu cầu nên ngày 18-8-2022, Công ty cổ phần A đã ra Thông báo số 180/TB-CT về việc điều chuyển lao động Phạm Thị H từ tổ may 12 sang làm việc tại tổ may 11 với công việc vận hành máy may công nghiệp kể từ ngày 19-8-2022. Tại phiên toà phúc thẩm, bà H xác nhận đã nhận được Thông báo này vào ngày 29-9-2022 và bắt đầu làm việc tại tổ may 11 vào ngày 01-10-2022. Như vậy, việc Công ty cổ phần A điều chuyển bà H sang làm công việc khác với hợp đồng lao động đã được thoả thuận với bà H tại Biên bản họp ngày 20-7-2022, bà H đồng ý với sự điều chuyển làm việc từ ngày 01-10-2022, là phù hợp với quy định tại Điều 29 Bộ luật Lao động. Do vậy, các lý do nghỉ việc mà bà H trình bày là không chính đáng.

[1.3] Tại phiên toà phúc thẩm, bà Phạm Thị H trình bày khoảng thời bà nghỉ việc là do đau ốm, có làm đơn nghỉ việc và gửi cho bảo vệ công ty. Tuy nhiên, bà H không xuất trình được tài liệu chứng minh bà đau ốm và nếu thật sự bà H có làm đơn nghỉ việc như vậy thì cũng đã gửi đơn cho người không có thẩm quyền để được xem xét.

[1.4] Công ty cổ phần A đã chấm dứt hợp đồng lao động với bà Phạm Thị H với lý do người lao động tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc trở lên theo điểm c khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động. Trong trường hợp này thì công ty không phải báo trước cho người lao động theo khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động. Do vậy, Công ty cổ phần A chấm dứt hợp đồng lao động với bà H không trái pháp luật.

Như vậy, các nội dung bà Phạm Thị H kháng cáo là không có cơ sở, không được Toà án cấp phúc thẩm chấp nhận; cần giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[2] Bà Phạm Thị H phải chịu án phí lao động sơ thẩm, phúc thẩm do không được chấp nhận đơn khởi kiện và yêu cầu kháng cáo nhưng được miễn toàn bộ theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 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.

[3] Đề nghị của Vị đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Đà Nẵng tại phiên tòa phúc thẩm là phù hợp các tình tiết khách quan của vụ án và quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào:

- Điều 148, Điều 293, Khoản 1 Điều 308, Điều 313 Bộ luật tố tụng dân sự;
- Các Điều 20, 29, 36 Bộ luật Lao động 2019;
- Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận Đơn kháng cáo của bà Phạm Thị H;

Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 04/2024/LĐ-ST ngày 24-4-2024 của Tòa án nhân dân quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện về việc “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của bà Phạm Thị H đối với Công ty cổ phần A.

2. Bà Phạm Thị H không phải chịu án phí lao động sơ thẩm, phúc thẩm.

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

Nơi nhận:

- Các đương sự;
- VKSND TP Đà Nẵng;
- TAND Q. Hải Châu;
- Chi cục THADS Q. Hải Châu;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

(*đã ký*)

Trần Thị Thanh Mai