

Bản án số: 29/2018/LĐ-PT

Ngày 20/11/2018

V/v tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động và yêu cầu
bồi thường thiệt hại.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Đắc Cường.

Các Thẩm phán: Bà Trần Thị Nhàn;

Ông Phan Trí Dũng.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Minh Trang - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Bà Trần Thị Lý Loan - Kiểm sát viên.

Ngày 20 tháng 11 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 24/2018/TLPT-LĐ ngày 10 tháng 10 năm 2018 về việc “tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và yêu cầu bồi thường thiệt hại”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 21/2018/LĐ-ST ngày 01/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã TU, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo và kháng nghị.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 24/2018/QĐXXPT-LĐ ngày 23 tháng 10 năm 2018, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà Nguyễn Thị T, sinh năm 1978; hộ khẩu thường trú: Số 44 đường BTX, khu phố 5, phường BĐ, thị xã BS, tỉnh Thanh Hóa; tạm trú: Đường số 11, khu phố 4, phường LX, quận TĐ, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Ông Lê Tấn T - Luật sư Công ty Luật TNHH Một thành viên PT, thuộc Đoàn luật sư tỉnh Đồng Nai; có mặt.

- *Bị đơn:* Công ty TMHH SX TK ST; địa chỉ: Đường KB 30, phường KB, thị xã TU, tỉnh Bình Dương. Người đại diện theo pháp luật: Ông C S URBINE, chức vụ: Chủ tịch kiêm Tổng giám đốc;

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Thái Nguyên T, sinh năm 1993; địa chỉ: Tầng 19, Đại lộ BD, phường PH, thành phố TDM, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 10/12/2017); có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện và quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm, nguyên đơn bà Nguyễn Thị T trình bày: Ngày 06/02/2017, bà Nguyễn Thị T (sau đây gọi tắt là bà T) với Công ty TNHH SX TK ST (sau đây gọi tắt là Công ty) ký kết Hợp đồng lao động số 01/01-17/HĐLD, loại hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng tính từ ngày 01/3/2017 đến ngày 01/3/2018, công việc phải làm là Kế toán trưởng, hợp đồng lao động không thể hiện mức lương nhưng lương thực nhận của bà T là 25.000.000 đồng/tháng. Đến ngày 01/4/2017, bà T được nâng lương lên mức 30.000.000 đồng/tháng. Ngày 17/5/2017, bà T được Tổng Giám đốc của Công ty là ông C S URBINE (sau đây gọi tắt là ông C) gọi lên gặp và thông báo cho bà T nghỉ việc với lý do trong quá trình làm việc, bà T không hợp tác với các bộ phận khác trong Công ty. Sau khi trao đổi, ông C yêu cầu bà T bàn giao chìa khóa phòng làm việc, tiền mặt của Công ty mà bà T đang nắm giữ và yêu cầu bà T ra khỏi Công ty ngay trong buổi chiều ngày 17/5/2017.*

Chiều ngày 17/5/2017, bà T gửi email cho ông C để yêu cầu Công ty phải ra quyết định sa thải cho bà T, nhưng ông C trả lời không sa thải bà T. Khi bà T yêu cầu được quay trở lại Công ty làm việc thì ông C không đồng ý và yêu cầu bà T cung cấp địa chỉ của bà T để ông C cho người gửi đồ đạc cá nhân của bà T để ở Công ty cho bà T. Do ý kiến của Tổng Giám đốc như vậy nên bà T không vào Công ty làm việc kể từ ngày 18/5/2017. Từ ngày 18/5/2017 đến ngày 23/7/2017, giữa bà T với ông C có nhiều lần gửi email qua lại, nội dung xoay quanh việc ông C yêu cầu bà T viết đơn nghỉ việc thì ông C sẽ thanh toán cho bà T 02 tháng lương (tháng 5 và tháng 6 năm 2017). Bà T không đồng ý viết đơn nghỉ việc nên ông C nói sẽ sắp xếp cho bà T một công việc khác trong Công ty, đồng thời đề nghị bà T nghỉ ngơi vài ngày, sau đó Kế toán trưởng mới sẽ liên hệ với bà T để sắp xếp công việc cho bà T. Tuy nhiên, bà T xác định theo hợp đồng lao động đã ký thì bà T là Kế toán trưởng nên bà T không đồng ý trở lại Công ty làm việc với vai trò là nhân viên Kế toán.

Ngày 24/7/2017, Công ty gửi giấy mời bà T đến Công ty để họp xử lý kỷ luật với lý do bà T nghỉ việc 05 ngày không phép. Nhưng khi bà T đến Công ty thì Công ty không tiến hành họp mà đưa cho bà T văn bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động đã soạn sẵn để yêu cầu bà T ký nhưng bà T không đồng ý nên không ký tên. Sau đó, Công ty thanh toán cho bà T tiền lương tháng 5 năm 2017 là 16.396.000 đồng và trả Sổ bảo hiểm xã hội cho bà T.

Bà T cho rằng: Công ty buộc bà T thôi việc trái pháp luật nên khởi kiện yêu cầu Công ty phải bồi thường cho bà T các khoản sau:

- 10 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 300.000.000 đồng;
- 01 tháng tiền lương do vi phạm thời gian báo trước là 30.000.000 đồng;
- Tiền nghỉ phép hằng năm là 8.181.000 đồng.

Tổng cộng: 338.181.000 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, bà T thay đổi yêu cầu khởi kiện, xác định mức lương 28.300.000 đồng/tháng và yêu cầu Công ty phải bồi thường tiền lương những ngày không được làm việc kể từ ngày 18/5/2017 đến ngày 01/3/2018 là 10 tháng, thanh toán tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không báo trước, tổng cộng: 313.600.000 đồng, không yêu cầu Công ty phải nhận bà T trở lại làm việc vì hợp đồng lao động đã hết hạn.

* *Tại bản tự khai ngày ngày 10/12/2017 và quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của Công ty TNHH SX TK ST (sau đây gọi tắt là Công ty) trình bày:* Bà T làm việc tại Công ty theo Hợp đồng lao động số 01/01-17/HĐLĐ ngày 01/3/2017 với thời hạn 12 tháng, tính từ ngày 01/3/2017 đến ngày 01/3/2018; công việc của bà T là Kế toán trưởng (bút lục 90, 91). Công ty xác định ngày 17/5/2017, Tổng Giám đốc Công ty có mời bà T lên phòng làm việc để trao đổi về vấn đề bà T không phối hợp tốt với các bộ phận khác trong Công ty. Tuy nhiên, bà T không thừa nhận nên Công ty có trao đổi về việc điều chuyển bà T sang làm việc ở bộ phận khác, vì bà T không đáp ứng được năng lực ở vị trí Kế toán trưởng nhưng bà T không đồng ý và tự ý bỏ về. Do không muốn bà T mang tiền ra khỏi Công ty nên Tổng Giám đốc có đề nghị bà T bàn giao số tiền mà bà T đang quản lý cho Công ty. Sau ngày 17/5/2017, Công ty không thấy bà T quay trở lại làm việc. Ngày 24/7/2017, Công ty có gửi thư mời bà T vào Công ty họp để xử lý kỷ luật do bà T đã nghỉ việc quá 05 ngày cộng dồn không phép, bà T đến Công ty dự họp nhưng không đồng ý với việc xử lý kỷ luật và cũng không chấp nhận thỏa thuận chấm dứt hợp đồng. Công ty cho rằng: Công ty không buộc bà T thôi việc mà do bà T tự ý nghỉ việc. Do đó, bà T đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty nên Công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của bà T.

Ngày 09/01/2018, Công ty có đơn phản tố đề ngày 10/12/2017 để yêu cầu bà T bồi thường ½ tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và 30 ngày lương do không báo trước với số tiền 34.400.000 đồng, đồng thời Công ty yêu cầu bà T bồi thường các khoản thiệt hại mà bà T đã gây ra cho Công ty như sau:

- *Khoản thiệt hại thứ nhất:* Bà Nguyễn Thị T chi tiền không ghi hóa đơn giá trị gia tăng với số tiền là 53.816.447 đồng, mua hàng không có hợp đồng mua bán, biên bản giao nhận hàng giữa Công ty với nhà cung cấp, phiếu chi không rõ ràng, không có xác nhận của người đại diện của Công ty, chữ ký duyệt không có quyết định ủy quyền.

- *Khoản thiệt hại thứ hai và thứ ba:* Bà T chi số tiền 184.290.553 đồng có hóa đơn giá trị gia tăng, nhưng không có hợp đồng mua bán, không có biên bản giao nhận hàng giữa Công ty với các nhà cung cấp và không lập phiếu chi, dẫn đến việc Công ty bị thiệt hại do không được khấu trừ thuế là 17.000.000 đồng; đồng thời, Công ty phải chịu thuế thu nhập doanh nghiệp trên khoản tiền 184.290.553 đồng là 36.858.110 đồng.

- *Khoản thiệt hại thứ tư:* Không đối chiếu giữa hóa đơn giá trị gia tăng với phiếu giao nhận hàng của nhà cung cấp là Công ty TNHH TM KTL, cụ thể: Số lượng trên hoá đơn thể hiện 18.561 kg, trong khi số lượng trên phiếu giao hàng là 15.075 kg, thiếu 3.486 kg; đơn giá trên hóa đơn là 33.455 đồng/kg, trong khi phiếu giao hàng lại thể hiện là 45.000 đồng/kg, gây thiệt hại cho Công ty số tiền 58.204.245 đồng.

- *Khoản thiệt hại thứ năm:* Ngay sau khi bà T bỏ việc, Công ty phải thuê đơn vị kiểm toán độc lập tiến hành rà soát, thực hiện các công việc kế toán mà bà T không hoàn thành, như: Nhập dữ liệu vào phần mềm MISA, tính giá thành, in sổ sách... Tổng giá trị thanh toán dịch vụ mà Công ty phải chịu là 126.000.000 đồng. Báo cáo kiểm toán ghi rõ: Công ty đang gặp rủi ro về mặt kế toán mà nguyên nhân do bà T không thực hiện và/hoặc không hoàn thành công việc, bao gồm: Việc quản lý kho không chính xác giữa kho và dữ liệu kế toán; phiếu giao hàng của nhà cung cấp không có thông tin về vật liệu và hàng hóa được nhận; việc xuất kho và nhập kho không có chứng từ hỗ trợ kèm theo; không có giấy tờ làm bằng chứng cho việc giao hàng; việc

thanh toán có thể không chính xác; các nghiệp vụ kế toán không được ghi nhận; tài liệu kế toán không được lưu trữ đúng cách và chưa nộp thuế thu nhập cá nhân quý I năm 2017. Với các vi phạm nghiêm trọng trên của bà T, đang gây ra những rủi ro rất lớn cho Công ty về nghĩa vụ thuế đối với nhà nước, khai báo thuế, khấu trừ thuế, hoàn thuế, rủi ro tài chính theo cảnh báo của Công ty kiểm toán.

Do đó, bà T phải bồi thường thiệt hại cho Công ty số tiền 291.878.802 đồng, cộng với khoản tiền thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là 34.400.000 đồng thì bà T phải bồi thường thiệt hại cho Công ty tổng cộng: 291.878.802 đồng + 34.400.000 đồng = 326.278.802 đồng. Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của Công ty rút một phần yêu cầu phân tố về khoản thiệt hại thứ hai và thứ ba với số tiền 53.858.110 đồng, số tiền còn lại Công ty yêu cầu bà T phải bồi thường là 238.020.692 đồng.

* *Qua yêu cầu phân tố của Công ty, bà T cho rằng:* Công ty buộc bà T thôi việc trái pháp luật, bà T không tự ý nghỉ việc nên không chấp nhận yêu cầu bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Đối với các khoản thiệt hại mà Công ty đưa ra, bà T có ý kiến:

- *Về khoản thiệt hại thứ nhất:* Bà T viết phiếu chi là thật, hàng hóa mua vào là có thật và Công ty đã đưa vào sản xuất. Việc chi tiền không có hóa đơn giá trị gia tăng là do các món hàng này có giá trị dưới 200.000 đồng và mua trong trường hợp khẩn cấp nên không xuất hóa đơn được; tuy nhiên, trong những khoản này cũng có những khoản đã có hóa đơn. Việc mua hàng không có hóa đơn thì doanh nghiệp chỉ bị thiệt hại là không được tính vào thuế thu nhập doanh nghiệp.

- *Về khoản thiệt hại thứ hai và thứ ba:* Theo Điều 15 Thông tư số 219/2013/TT-BTC ngày 31/12/2013 và Thông tư số 119/2014/TT-BTC ngày 25/8/2014 của Bộ Tài chính thì không quy định bắt buộc phải có hợp đồng đi kèm. Căn cứ vào Thông tư số 96/2015/TT-BTC ngày 22/6/2015 của Bộ Tài chính, các khoản được trừ chỉ cần có hóa đơn, không cần có hợp đồng, chỉ cần đưa vào sản xuất và có mua bán trên thực tế. Hiện tại chưa có kết luận của cơ quan thuế nên bị đơn không thể kết luận bà T đã gây thiệt hại cho Công ty.

- *Về khoản thiệt hại thứ tư:* Tại thời điểm bà T bị cho nghỉ việc, Công ty chưa có đối chiếu công nợ với Công ty TNHH TM KTL nên không thể khẳng định bà T thanh toán tiền hàng chênh lệch so với thực tế. Tại thời điểm mua hàng, bà T chỉ thanh toán theo hóa đơn đưa lên, còn hàng đủ hay thiếu do kho quản lý. Mặt khác, phiếu giao hàng mà bị đơn cung cấp cho Tòa án không thể hiện bên cung cấp là Công ty TNHH TM KTL.

- *Về khoản thiệt hại thứ năm:* Việc kiểm toán là kiểm toán toàn bộ hoạt động của Công ty, không phải riêng về kế toán nên bà T không đồng ý.

* Tại Bản án số 21/2018/LĐ-ST ngày 01/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã TU, tỉnh Bình Dương đã căn cứ các Điều 32, 36, 39 và 266 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 15, 22, 42, 43, 90 của Bộ luật Lao động; Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số Điều của Bộ luật lao động và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 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 yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị T đối với bị đơn Công ty TMHH SX TK ST về việc yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty TMHH SX TK ST đối với nguyên đơn bà Nguyễn Thị T về việc yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Bà Nguyễn Thị T phải bồi thường cho Công ty TMHH SX TK ST các khoản tiền như sau:

- Tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 800.000 đồng/ngày x 13 ngày = 10.400.000 đồng;

- Tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước là 800.000 đồng/ngày x 30 ngày = 24.000.000 đồng;

Tổng cộng là: 34.400.000 đồng (Ba mươi bốn triệu bốn trăm nghìn đồng).

Kể từ khi bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án nộp đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thanh toán xong khoản tiền trên thì còn phải trả lãi đối với số tiền chậm trả theo mức lãi suất do Ngân hàng nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm thanh toán, tương ứng với thời gian chậm trả theo quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự cho đến khi thi hành án xong.

3. Không chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của bị đơn về việc yêu cầu bà Nguyễn Thị T phải bồi thường thiệt hại số tiền 238.020.692 đồng.

4. Đình chỉ một phần yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty TMHH SX TK ST về việc yêu cầu bà Nguyễn Thị T bồi thường số tiền 53.858.110 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về phần án phí, quyền kháng cáo cho các đương sự và trường hợp thi hành bản án.

Ngày 13/8/2018, nguyên đơn bà T có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Ngày 15/8/2018, bị đơn Công ty có đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm đối với phần yêu cầu phản tố buộc bà T phải bồi thường thiệt hại số tiền 238.020.692 đồng không được chấp nhận. Ngày 14/8/2018, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân thị xã TU có Quyết định số 23/QĐKN/VKS-LĐ kháng nghị theo thủ tục phúc thẩm toàn bộ Bản án số 21/2018/LĐ-ST ngày 01/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã TU, tỉnh Bình Dương.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn và bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo của mình; hai bên đương sự không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án và cũng không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ nào khác. Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương rút một phần kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân thị xã TU về phần số tiền đình chỉ và án phí sơ thẩm vì đã có Quyết định sửa chữa, bổ sung bản án của Tòa án cấp sơ thẩm.

Về kiểm sát việc tuân theo pháp luật, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương có ý kiến: Kể từ khi thụ lý cho đến khi xét xử vụ án, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án: Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, có căn cứ xác định giữa bà T với Công ty đã có sự trao đổi, thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Bản án số 21/2018/LĐ-ST ngày 01/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã TU tuyên không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà T đối với Công ty về việc bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và không chấp nhận một

phần yêu cầu phản tố của Công ty về việc buộc bà T bồi thường thiệt hại là đúng. Tuy nhiên, bản án này xác định bà T đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên buộc bà T phải bồi thường cho Công ty số tiền 34.400.000 đồng là chưa đánh giá khách quan, toàn diện các chứng cứ. Do vậy, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của bà T, không chấp nhận kháng cáo của Công ty, chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân thị xã TU; căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa; ý kiến tranh tụng của hai bên đương sự; ý kiến của luật sư bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho bị đơn và quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục: Việc Tòa án nhân dân thị xã TU thụ lý giải quyết vụ án là đúng thẩm quyền theo quy định tại 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. Sau khi Tòa án nhân dân thị xã TU xét xử vụ án theo Bản án số 21/2018/LĐ-ST ngày 01/8/2018. Ngày 13/8/2018, nguyên đơn bà T có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm; ngày 15/8/2018, bị đơn Công ty có đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm đối với phần yêu cầu buộc bà T bồi thường thiệt hại số tiền 238.020.692 đồng không được chấp nhận; ngày 14/8/2018, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân thị xã TU có Quyết định số 23/QĐKN/VKS-LĐ kháng nghị theo thủ tục phúc thẩm toàn bộ Bản án số 21/2018/LĐ-ST ngày 01/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã TU là còn trong thời hạn luật định và hợp lệ.

[2] Về nội dung: Bà T là Kế toán trưởng của Công ty theo Hợp đồng lao động số 01/01-17/HĐLĐ ngày 01/3/2017 giữa ông C S URBINE là người đại diện theo pháp luật của Công ty với bà Nguyễn Thị T, thời hạn hợp đồng là 12 tháng tính từ ngày 01/3/2017 đến ngày 01/3/2018 (bút lục 69-71). Trong quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án cấp sơ thẩm, hai bên đương sự đều thừa nhận: Mặc dù nội dung của hợp đồng lao động không xác định mức lương cụ thể, nhưng theo bảng lương của Công ty thì mức lương của bà T là 28.300.000 đồng/tháng. Chiều ngày 17/5/2017, Tổng Giám đốc Công ty gọi bà T lên làm việc, sau đó yêu cầu bà T bàn giao chìa khóa phòng làm việc, bàn giao tiền của Công ty mà bà T đang nắm giữ lại cho Công ty rồi bà T ra về (bút lục 230, 251, 291). Từ ngày 18/5/2017 trở đi, bà T không đến Công ty làm việc nên theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì đây được xem là tình tiết, sự kiện không phải chứng minh.

[3] Xét nội dung yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, bị đơn và kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân thị xã TU, nhận thấy: Quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án cấp sơ thẩm, bà T xác định: Ngày 17/5/2017, Tổng Giám đốc Công ty gọi bà T lên phòng làm việc và nói cho bà T nghỉ việc, vì trong quá trình làm việc bà T đã không hợp tác với các bộ phận khác; sau một thời gian trao đổi, Tổng Giám đốc Công ty yêu cầu bà T bàn giao chìa khóa phòng làm việc, tiền của Công ty mà bà T đang nắm giữ và yêu cầu bà T ra khỏi Công ty ngay chiều ngày 17/5/2017. Do đó, Công ty đã có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên bà T khởi kiện yêu cầu Công ty phải bồi thường thiệt hại tổng số tiền 313.600.000 đồng. Công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của bà T, vì cho rằng: Công ty không cho bà T nghỉ việc mà do bà T tự ý nghỉ việc. Do đó, Công ty phản tố yêu cầu bà T phải bồi

thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và các khoản thiệt hại khác cho Công ty với tổng số tiền 326.278.802 đồng.

[4] Nhận thấy, ngoài lời thừa nhận của hai bên đương sự như đã nêu tại mục [2] thì chứng cứ mà hai bên đương sự cung cấp để chứng minh là nội dung các “*thư điện tử*” trao đổi qua lại giữa bà T với ông C (bút lục 72-85, 236-246, 253-261); thư mời của Công ty gửi cho bà T và Biên bản hòa giải tranh chấp lao động ngày 07/8/2017 của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã TU.

[5] Xét thấy, Điều 10 của Luật Giao dịch điện tử năm 2005 quy định về hình thức thông điệp dữ liệu như sau: “*Thông điệp dữ liệu được thể hiện dưới hình thức trao đổi dữ liệu điện tử, chứng từ điện tử, thư điện tử, điện tín, điện báo, Fax và các hình thức tương tự khác*”; Về giá trị pháp lý của thông điệp dữ liệu được quy định tại Điều 11 của Luật Giao dịch điện tử năm 2005, như sau: “*Thông tin trong thông điệp dữ liệu không bị phủ nhận giá trị pháp lý chỉ vì thông tin đó được thể hiện dưới dạng thông điệp dữ liệu*”. Qua xem xét nội dung các “*thư điện tử*” trao đổi qua lại giữa bà T với ông C, thấy rằng:

Lúc 20:57 ngày 17/5/2017, bà T gửi thư cho ông C với nội dung: “*Tôi cần xác nhận nội dung như sau: 1) Tôi cần giấy quyết định sa thải nhân viên của ông; 2) Chứng từ thuế thu nhập cá nhân của tôi mà Công ty CDM đã khấu trừ; 3) Sổ bảo hiểm xã hội của ông Cuong tôi cất giữ trong bàn làm việc của tôi; 4) Xin gửi các văn bản chính thức cho Sở Kế hoạch đầu tư, Ngân hàng Vietcombank và tất cả các nhà cung cấp để thông báo tôi ngày mai không còn là nhân viên của CDM nữa (hoặc Kế toán trưởng) từ ngày 18/5/2017. Ngày mai tôi sẽ qua Công ty lấy đồ dùng cá nhân của mình được không?*” (bút lục 84, 245, 261).

Lúc 21:10 ngày 17/5/2017, ông C gửi thư cho bà T xác định: “*1) Tôi không sa thải cô, sau khi tôi nói sẽ cho cô cơ hội cuối cùng, cô nói nó sẽ chấm dứt ngay lập tức và tôi yêu cầu cô rời khỏi. Nếu cô nộp giấy từ chức và hợp tác với kế toán mới, tôi sẽ trả lương hết tháng này và tháng tiếp theo cho cô; 2) Các vấn đề về thuế sẽ được nhân viên kế toán mới xử lý khi họ bắt đầu làm việc; 3) Chúng tôi sẽ trả Sổ bảo hiểm xã hội của ông Cuong, ông ấy có thể liên hệ với cô Hạnh vì cô ấy sẽ lo việc gửi; 4) Chúng tôi sẽ lập và gửi thông báo. Cô không được đến Công ty vào ngày mai hay bất cứ ngày nào khác. Chúng tôi sẽ tìm đồ dùng cá nhân của cô và nhờ người giao trả lại. Cho tôi biết địa điểm cô muốn nhận lại.*” (bút lục 84, 245, 261).

Lúc 23:04 ngày 17/5/2017, bà T tiếp tục gửi thư điện tử cho ông C với nội dung: “*Cảm ơn ông đã phản hồi, tôi rất biết ơn về điều đó. Vâng, ông đã nói ông cho tôi cơ hội để ở lại làm việc... Nhưng sau đó ông lại nổi giận và yêu cầu tôi nghỉ việc ngay lập tức, kêu tôi ra khỏi Công ty, rời yêu cầu tôi bàn giao mọi thứ liên quan, bao gồm tài liệu Công ty, chìa khóa và tiền vào ngay lúc đó cho ông (bút lục 85). Cho đến lúc ông đột nhiên muốn chấm dứt hợp đồng với tôi thì tôi chưa hề làm điều gì sai trái như vi phạm các quy định hoặc các quy tắc nội bộ trong Công ty (bút lục 84)...*”

Lúc 23:18 ngày 17/5/2017, ông C gửi thư cho bà T với nội dung: “*Theo tôi hiểu, cô muốn nghỉ việc khi nói câu “nó sẽ chấm dứt ngay lập tức” bởi vì cô không muốn một cơ hội cuối. Tôi yêu cầu cô bàn giao tài sản của Công ty, chìa khóa và tiền bởi vì yêu cầu của cô. Nếu cô nói rõ cô không muốn từ chức, cô sẽ tiếp tục làm việc với chức vụ nhân viên kế toán và báo cáo cho Kế toán trưởng mới và sẽ được điều chỉnh lương...*” (bút lục 243).

Lúc 16:06 ngày 22/5/2017, bà T gửi thư cho ông C với nội dung: “Tôi không bao giờ trở lại làm việc cho Công ty với vị trí nhân viên phòng kế toán trong khi tôi đã từng là Kế toán trưởng, tôi không thể làm việc thêm bất cứ ngày nào nữa kể từ ngày ông chỉ tay vào mặt tôi và yêu cầu tôi ra khỏi Công ty trong khi tôi không hề làm gì sai trái” (bút lục 81).

Lúc 16:32 ngày 22/5/2017, ông C gửi thư cho bà T xác định: “tôi có thể chấp nhận nếu đó là vị trí của cô, cô đã nói với tôi trước đây cô không muốn làm kế toán trưởng bởi vì cô không nói tiếng Anh giỏi, cô thay đổi quan điểm của mình rất nhiều. Cô hãy nộp đơn từ chức theo quy định của Luật Việt Nam, tôi sẽ trả lương cho cô tháng 5 và tháng 6” (bút lục 242).

Lúc 19:02 ngày 22/5/2017, bà T gửi thư cho ông C xác định: “Ông nói đúng. Tôi có hỏi ông sao không tuyển kế toán trưởng trước đó? Vì tôi nói tiếng Anh không được tốt nhưng ông không đồng ý việc đó và ông đã ứng cử tôi cho vị trí này. Tôi chấp nhận làm vị trí kế toán trưởng cho Công ty kể từ lúc đó cho đến khi ông chấm dứt hợp đồng trong khi tôi không làm điều gì sai trái. Tôi ký hợp đồng với vị trí Kế toán trưởng và làm việc từ thời điểm đó cho đến nay. Việc ông và Công ty chấm dứt hợp đồng không phải lỗi do tôi. Vậy tại sao tôi phải viết đơn từ chức? điều này không hề đúng” (bút lục 82).

Như vậy, có căn cứ xác định: Chiều ngày 17/5/2017, ông C là người đại diện theo pháp luật của Công ty đã có cuộc gặp gỡ và trao đổi với bà T về việc ông C không muốn cho bà T tiếp tục làm công việc Kế toán trưởng, nhưng bà T không đồng ý nên ông C muốn chấm dứt hợp đồng lao động với bà T. Ngay chiều ngày 17/5/2017, ông C đã yêu cầu bà T bàn giao mọi thứ, bao gồm: Tài liệu, chìa khóa phòng làm việc và tiền bà T đang quản lý lại cho Công ty. Do đó, lúc 20 giờ 57 phút ngày 17/5/2017, bà T đã gửi thư điện tử cho ông C với nội dung: “1) Tôi cần giấy quyết định sa thải nhân viên của ông...4) Xin gửi các văn bản chính thức cho Sở Kế hoạch đầu tư, Ngân hàng Vietcombank và tất cả các nhà cung cấp để thông báo tôi ngày mai không còn là nhân viên của CDM nữa (hoặc Kế toán trưởng) từ ngày 18/5/2017. Ngày mai tôi sẽ qua Công ty lấy đồ dùng cá nhân của mình được không?”. Đến 21 giờ 10 phút ngày 17/5/2017, ông C gửi thư điện tử cho bà T xác định: “Cô không được đến Công ty vào ngày mai hay bất cứ ngày nào khác” để ngăn cấm bà T không được vào Công ty. Sau đó, hai bên tiếp tục gửi thư điện tử trao đổi qua lại với nhau, ông C yêu cầu bà T viết đơn từ chức vị trí Kế toán trưởng thì bà T sẽ được thanh toán 02 tháng lương, nếu bà T muốn tiếp tục ở lại Công ty làm việc thì vị trí của bà T là nhân viên Kế toán, nhưng bà T không đồng ý nên không viết đơn từ chức và cũng không đến Công ty làm việc. Xét thấy, việc ông C yêu cầu bà T viết đơn từ chức vị trí Kế toán trưởng để được tiếp tục làm việc tại Công ty với vị trí nhân viên Kế toán là vi phạm quy định tại Điều 1 về thời hạn và công việc của hợp đồng lao động mà hai bên đã ký kết (bút lục 15). Việc người đại diện hợp pháp của Công ty thừa nhận nội dung các thư điện tử mà Tổng giám đốc (ông C) đã gửi cho bà T, nhưng cho rằng: Đây là vấn đề trao đổi giữa cá nhân ông C với bà T, không phải là quyết định của Công ty cho bà T thôi việc. Mặt khác, nội dung của các thư điện tử trên chỉ là trao đổi để yêu cầu bà T sang làm công việc khác, vì sau đó Tổng giám đốc vẫn gửi thư điện tử yêu cầu bà T quay trở lại Công ty làm việc là không có căn cứ và trái với thỏa thuận của hợp đồng lao động mà hai bên đã ký.

[6] Ngoài ra, vị trí công việc của bà T tại Công ty là Kế toán trưởng. Tuy nhiên, bà T không đến Công ty làm việc kể từ ngày 18/5/2017, nhưng Công ty không có bất kỳ một thông báo nào để yêu cầu bà T quay trở lại làm việc và cũng không lập biên

bản vi phạm kỷ luật lao động đối với bà T. Ngày 24/7/2017 (tức hơn 02 tháng sau), Công ty mới gửi Thư mời yêu cầu bà T đến Công ty để *“lập biên bản xử lý kỷ luật lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong tháng mà không có lý do chính đáng”* là không phù hợp. Bên cạnh đó, ngày 28/7/2017 bà T đến Công ty theo thư mời, Công ty cũng không lập biên bản họp xử lý kỷ luật lao động mà yêu cầu bà T ký vào văn bản *“Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động”* do Công ty soạn sẵn nhưng lại đề ngày 17/5/2017; do bà T không đồng ý với nội dung thỏa thuận mà Công ty đưa ra nên không ký tên vào biên bản (bút lục 05-06). Do vậy, Quyết định kháng nghị theo thủ tục phúc thẩm số 23/QĐKN/VKS-LĐ ngày 14/8/2018 của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân thị xã TU, cho rằng: *“Việc nguyên đơn nghỉ việc đã trao đổi thỏa thuận với bị đơn”* để yêu cầu sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà T, không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty là chưa phù hợp. Và như đã nhận định trên, việc người đại diện hợp pháp của Công ty cho rằng bà T tự ý bỏ việc là không có căn cứ.

[7] Mặt khác, do không đồng ý với việc xử lý của Công ty nên ngày 31/7/2017, bà T đã làm đơn khiếu nại gửi Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã TU đề nhờ giải quyết. Tại Biên bản hòa giải tranh chấp lao động ngày 07/8/2017 của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã TU, bà T xác định: *“Ông C yêu cầu tôi nghỉ việc nên tôi trở về viết email gửi cho ông và yêu cầu ông phải ra quyết định sa thải và cho tôi trở lại Công ty để lấy các vật dụng cá nhân, nhưng ông không đồng ý”*. Ông C cũng xác định: *“Sau khi nhận được email của bà T, tôi có trả lời email cho bà T là không sa thải”*. Tuy nhiên, qua hòa giải của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã TU thì *“Công ty mời bà T trở lại làm việc, bà T đồng ý và yêu cầu Công ty phải thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc tại Công ty và mức lương sau khi quay trở lại làm việc tại Công ty nhưng Công ty không chấp nhận”* nên hòa giải không thành (bút lục 20). Cho thấy, ý chí của Công ty không muốn cho bà T quay trở lại Công ty làm việc và thời điểm này, theo lời thừa nhận của người đại diện hợp pháp của Công ty tại phiên tòa phúc thẩm thì Công ty đã có Kế toán trưởng mới là bà Trương Thị Ánh Nhiệm (được tuyển vào ngày 22/5/2017, sau khi bà T nghỉ việc được vài ngày).

[8] Như đã phân tích tại mục [5], [6] và [7] trên, có căn cứ xác định: Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà T. Việc bà Nguyễn Thị T không đến Công ty làm việc là do người đại diện theo pháp luật của Công ty ông C S URBINE không cho bà T vào làm việc với vị trí Kế toán trưởng. Tòa án cấp sơ thẩm xác định bà T đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và buộc bà T phải bồi thường cho Công ty nửa tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và 30 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước là chưa đánh giá khách quan, toàn diện các tình tiết có trong hồ sơ vụ án, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

[9] Như đã xác định tại mục [8], do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà T, nên bà T khởi kiện yêu cầu Công ty phải trả tiền lương những ngày không được làm việc (từ ngày 18/5/2017 đến 01/3/2018) và tiền lương những ngày không được báo trước (30 ngày) là hoàn toàn có căn cứ, phù hợp với quy định tại Điều 44 của Bộ luật Lao động nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[10] Về số tiền nghỉ phép hằng năm, bà T yêu cầu là 8.181.000 đồng, nhận thấy: Theo quy định tại Điều 111 của Bộ luật Lao động thì *“người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên*

lương theo hợp đồng lao động”, nhưng do bà T làm việc chưa đủ 12 tháng và đã được Công ty thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc nên yêu cầu này của bà T không có căn cứ chấp nhận.

[11] Xét yêu cầu phản tố của Công ty về việc buộc bà T phải bồi thường thiệt hại, nhận thấy: Tại Tòa cấp sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của Công ty tự nguyện rút yêu cầu buộc bà T phải bồi thường số tiền 53.858.110 đồng là khoản thiệt hại thứ hai và thứ ba, nên Hội đồng xét xử cấp sơ thẩm ghi nhận và đình chỉ xét xử đối với yêu cầu này là phù hợp. Đối với yêu cầu phản tố của Công ty về việc buộc bà T bồi thường số tiền 238.020.692 đồng (đối với các khoản thiệt hại thứ nhất, thứ tư và thứ năm), xét thấy: Tại cấp sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của Công ty thừa nhận đây là khoản tiền kiểm tra chênh lệch trên máy tính, không biết chính xác trên thực tế có thiệt hại hay không và cũng chưa tiến hành đối chiếu giữa các bên. Tại cấp phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của Công ty xác định: Công ty chưa có quy chế chi tiêu nội bộ, nên Tòa cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của Công ty về việc buộc bà T phải bồi thường số tiền 53.816.447 đồng và số tiền 58.204.245 đồng là có căn cứ. Riêng số tiền 126.000.000 đồng, đây là khoản tiền Công ty bỏ ra để thuê Công ty TNHH Kiểm toán DFK Việt Nam tiến hành rà soát, thực hiện các công việc kế toán là nhằm phục vụ cho hoạt động của Công ty, Công ty không chứng minh được lỗi của bà T và bà T cũng không tự ý nghỉ việc nên không có căn cứ buộc bà T phải bồi thường.

[12] Từ những căn cứ trên, Hội đồng xét xử xét thấy: Có căn cứ chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bà Nguyễn Thị T, không chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân thị xã TU và không chấp nhận kháng cáo của Công ty TMHH SX TK ST; sửa Bản án số 21/2018/LĐ-ST ngày 01/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã TU, tỉnh Bình Dương theo hướng đã phân tích như trên.

[13] Về án phí: Nguyên đơn bà Nguyễn Thị T được miễn theo quy định; bị đơn Công ty TMHH SX TK ST phải chịu theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Điều 148, khoản 2 Điều 308, Điều 309 của Bộ luật Tố tụng dân sự,

1. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Nguyễn Thị T; không chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân thị xã TU và không chấp nhận kháng cáo của bị đơn Công ty TMHH SX TK ST. Sửa Bản án số 21/2018/LĐ-ST ngày 01/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã TU, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ Điều 15, điểm b khoản 1 Điều 22, các Điều 38, 41, 42, 90 của Bộ luật Lao động; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP của ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án,

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị T đối với bị đơn Công ty TMHH SX TK ST về việc yêu cầu bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Buộc Công ty TMHH SX TK ST phải bồi thường cho bà Nguyễn Thị T các khoản:

- Tiền lương những ngày không được làm việc (từ ngày 18/5/2017 đến ngày 01/3/2018) là 09 tháng 10 ngày x 28.300.000 đồng/tháng = 265.584.615 đồng;

- Tiền lương do vi phạm thời gian báo trước (30 ngày) là 28.300.000 đồng.

Tổng cộng: Công ty TMHH SX TK ST phải bồi thường cho bà Nguyễn Thị T số tiền là 293.884.615 đồng (hai trăm chín mươi ba triệu tám trăm tám mươi bốn nghìn sáu trăm mười lăm đồng).

Kể từ khi bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chậm thanh toán số tiền trên thì còn phải trả lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

1.2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu phản tố của Công ty TMHH SX TK ST về việc yêu cầu bà Nguyễn Thị T bồi thường số tiền 53.858.110 đồng (năm mươi ba triệu tám trăm năm mươi tám nghìn một trăm mười đồng).

1.3. Không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty TMHH SX TK ST đối với bà Nguyễn Thị T về việc yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và bồi thường thiệt hại số tiền 238.020.692 đồng (hai trăm ba mươi tám triệu không trăm hai mươi nghìn sáu trăm chín mươi hai đồng).

1.4. Án phí lao động sơ thẩm: Bà Nguyễn Thị T được miễn theo quy định. Công ty TMHH SX TK ST phải chịu 8.816.538 đồng về phần bồi thường và 7.140.620 đồng về phần yêu cầu phản tố không được chấp nhận, tổng cộng là 15.957.158 đồng, được khấu trừ vào số tiền 4.894.000 đồng tạm ứng án phí sơ thẩm đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2016/0013675 ngày 26/01/2018 của Chi cục Thi hành án dân sự thị xã TU. Công ty TMHH SX TK ST còn phải nộp 11.063.158 đồng (mười một triệu không trăm sáu mươi ba nghìn một trăm năm mươi tám đồng).

2. Án phí lao động phúc thẩm: Công ty TMHH SX TK ST phải chịu 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng), được khấu trừ vào số tiền 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2016/0014320 ngày 22/8/2018 của Chi cục Thi hành án dân sự thị xã TU.

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 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.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thị xã TU;
- Chi cục THADS thị xã TU;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LD, HSVA.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
Nguyễn Đắc Cường
(Đã ký)**