

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH TÂY NINH**

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

Bản án số: 08/2022/LĐ-PT
Ngày: 15-12-2022
V/v “Bồi thường thiệt hại
do đơn phương chấm dứt
hợp đồng lao động”

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

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH TÂY NINH

Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Phạm Thị Hồng Vân.

Các thẩm phán:

Bà Phạm Thị Thùy Trang;

Ông Nguyễn Văn Bình.

- *Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa:* Bà Hoàng Nguyệt Ánh - Thư ký
Tòa án nhân dân tỉnh Tây Ninh.

- *Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh tham gia phiên tòa:* Bà
Đặng Thị Châu - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 14 và 15 tháng 12 năm 2022, tại Tòa án nhân dân tỉnh Tây Ninh, xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 08/2022/TLPT-LĐ ngày 24 tháng 10 năm 2022, về việc: “*Bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do bản án lao động sơ thẩm số: 03/2022/LĐ-ST ngày 29-7-2022 của Tòa án nhân dân huyện G, tỉnh Tây Ninh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 06/2022/QĐ-PT ngày 23 tháng 11 năm 2022, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Anh Huỳnh Thanh T, sinh năm: 1993; nơi cư trú: Nhà số 3, tổ 32, ấp C, xã T, huyện G, tỉnh Tây Ninh; có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Luật sư bà Phạm Thị Kim D - Luật sư thuộc Văn phòng luật sư H - thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

2. *Bị đơn*: Công ty cổ phần phát triển giáo dục quốc tế G. Địa chỉ: 41 C, đường Lê Đình T, phường T, quận T, thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện theo pháp luật: Ông Hà Huy Gi, chức vụ: Giám đốc.

Đại diện theo ủy quyền: Ông Phạm Ngọc Th, sinh năm 1989; địa chỉ thường trú: Xóm 1, B, P, thị xã Đ, tỉnh Quảng Ngãi. Địa chỉ liên hệ: 307/3 Bình Q, Phường 28, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh (theo hợp đồng ủy quyền ngày 25/11/2022); có mặt.

3. *Người bảo vệ quyền và lợi ích của bị đơn*:

3.1. Ông Đào Xuân S - Luật sư Công ty G thuộc đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

3.2. Ông Trần Nam H - Luật sư Công ty G thuộc đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; vắng mặt, có đơn xin xét xử vắng mặt.

3.3. Ông Bùi Minh Ngh - Luật sư Công ty G thuộc đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; vắng mặt, có mặt đơn xin xét xử vắng mặt.

4. *Người kháng cáo*: Anh Huỳnh Thanh T là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện và các lời khai tại Tòa án, nguyên đơn anh Huỳnh Thanh T trình bày:

Anh T nộp xin việc tại Công ty cổ phần phát triển giáo dục quốc tế G (sau đây gọi tắt là Công ty G). Địa chỉ: 41C, đường Lê Đình T, phường T, quận T, thành phố Hồ Chí Minh, được Công ty G phỏng vấn trao đổi công việc, cụ thể:

Về quyền lợi: Anh T được hưởng lương cứng 12.000.000 đồng/tháng; chi phí thực hiện chương trình 16.000 đồng/1học sinh/tháng đối với trường có ký kết thực hiện chương trình nhưng Anh T phải tự thuê giáo viên làm cộng tác viên cho Công ty G và tự trả lương. Ban giám đốc chỉ đưa ra định hướng, còn việc phát triển cho Công ty G tại Tây Ninh là do Anh T hoàn toàn chủ động xây dựng và thực hiện; tiền thưởng cuối năm là 20%/doanh thu của tỉnh, công việc Anh T làm là đại diện cho Công ty G quản lý vùng 7 về chương trình giáo dục kỹ năng sống tại Tây Ninh (đại diện cho Công ty G ở Tây Ninh).

Về nghĩa vụ: Anh T phải đại diện Công ty G liên hệ Sở giáo dục Tây Ninh xin giấy phép hoạt động, sau khi có giấy phép phải liên hệ Phòng giáo dục xin văn bản xin phép triển khai chương trình giáo dục kỹ năng sống trên địa bàn của huyện, liên hệ Ủy ban nhân dân huyện để xin cấp phép việc thu phí.

Đến ngày 24/11/2019 Anh T chính thức đi làm.

Thực tiễn, Anh T đã xin giấy phép và triển khai chương trình tại các trường cấp I và cấp II trên phạm vi toàn tỉnh, thuê mặt bằng để làm Văn phòng đại diện tại số 60, đường Nguyễn Tri Ph, phường Thị trấn H, thị xã H, tỉnh Tây Ninh. Anh T đã ký kết và quản lý 17 cộng tác viên làm giáo viên.

Đến ngày 10/6/2021, Công ty G cử bạn Gi1 và bạn H1 đến Tây Ninh thay Anh T thực hiện việc quản lý. Các Hiệu trưởng của các Trường có ký kết thực hiện chương trình giáo dục kỹ năng sống với Công ty G có hỏi Anh T có sự thay đổi người sao không báo? và do việc Công ty G không trả lương tháng 5 năm 2021 nên Anh T đến Công ty G hỏi, thì phòng nhân sự của Công ty G báo *“không ký hợp đồng lao động với Anh T, nay Công ty G có người mới nên Anh T về tự sắp xếp công việc khác”* nhưng không đưa bất kỳ văn bản gì. Nên Anh T nghĩ là Công ty G chấm dứt hợp đồng lao động với Anh T và việc chấm dứt trên không thông báo cho Anh T là trái pháp luật.

Về chứng cứ: Anh T không có chứng cứ để chứng minh nhưng phía Công ty G chỉ đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho Anh T đến hết tháng 4 năm 2021 nên đây cũng là một trong những căn cứ để chứng minh là Công ty G chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Anh T khởi kiện yêu cầu Công ty G phải bồi thường cho Anh T số tiền 49.496.000.000 đồng (bốn mươi chín tỷ, bốn trăm chín mươi sáu triệu đồng) do Công ty G đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Các khoản tiền yêu cầu bồi thường, bao gồm:

Tiền lương từ ngày 01.05.2021 đến ngày khởi kiện là 14 tháng x 12.000.000 đồng = 168.000.000 đồng (một trăm sáu mươi tám triệu đồng);

Tiền trợ cấp thôi việc: 2 tháng x 12.000.000 đồng = 24.000.000 đồng (hai mươi bốn triệu đồng);

Tiền chênh lệch đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp còn thiếu theo quy định: 8.000.000 đồng x 18 tháng (ngày 24/11/2019 đến ngày 10/6/2021) = 144.000.000 đồng (một trăm bốn mươi bốn triệu đồng). Lương Anh T 12.000.000 đồng/tháng nhưng Công ty G chỉ đóng trên số tiền 4.000.000 đồng/tháng số tiền còn thiếu cần phải đóng là 8.000.000 đồng/tháng;

Tiền nợ thưởng 20% doanh thu tỉnh Tây Ninh cho 18 tháng việc làm (ngày 24/11/2019 đến ngày 10/6/2021) là: 22.000.000.000 đồng x 20% = 4.400.000.000 đồng (bốn tỷ, bốn trăm triệu đồng). Tại phiên tòa Anh T xác định chỉ tính phỏng doanh thu và không có chứng cứ chứng minh.

Tiền chi trả cho cộng tác viên trong thỏa thuận: 16.000 đồng/em/tháng x 40.000 học sinh x 9 tháng (tính theo năm học từ tháng 9 năm 2020 đến tháng 5 năm 2021) và (ngày 24/11/2019 đến ngày 10/5/2020) = 5.760.000.000 đồng (năm tỷ, bảy trăm sáu mươi triệu đồng). Tại phiên tòa Anh T xác định chỉ tính phỏng số tiền này, Anh T đã lấy tiền túi ra chi trả thay cho Công ty G nhưng không có chứng cứ chứng minh.

Tiền bồi thường tổn thất tinh thần là 39.000.000.000 đồng (ba mươi chín tỷ đồng). Theo đơn khởi kiện Anh T yêu cầu bồi thường tiền bồi thường tổn thất danh dự, nhân phẩm, tinh thần là 39.504.000.000 đồng (ba mươi chín tỷ, năm trăm lẻ bốn triệu đồng) nhưng tại phiên họp về việc kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ ngày 27/5/2022 Anh T thay đổi nội dung đơn khởi kiện là chỉ yêu cầu tổn thất tinh thần là 39.000.000.000 đồng (ba mươi chín tỷ đồng). Căn cứ yêu cầu tổn thất tinh thần không có.

Tại phiên tòa Anh T xác định việc nhân viên Công ty G dùng lời lẽ thiếu tế nhị đối với Anh T là xâm phạm danh dự, nhân phẩm, tinh thần đối với Anh T nhưng không làm tổn thất hoặc ảnh hưởng đến thu nhập của Anh T. Anh T không nhờ địa phương lập biên bản và cũng không có chứng cứ chứng minh.

Ngày 01/7/2022, Anh T có đơn khởi kiện bổ sung yêu cầu Công ty G phải trả số tiền lương chưa chi trả từ tháng 5 năm 2019 đến tháng 11 năm 2019 là 6 tháng, mỗi tháng 12.000.000 đồng/tháng, thành tiền 72.000.000 đồng (bảy mươi hai triệu đồng); các khoản nợ lương khác 50.000.000 đồng (năm mươi triệu đồng);

Tiền đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp còn nợ chưa trả là 264.000.000 đồng, cụ thể:

Từ tháng 5 năm 2019 đến tháng 11 năm 2019: 12.000.000 đồng x 6 tháng = 72.000.000 đồng; hai tháng nghỉ không lương: 12.000.000 đồng x 2 tháng = 24.000.000 đồng; Tháng 5/2021 đến tháng 7 /2022: 12.000.000 đồng x 14 tháng = 168.000.000 đồng.

Tại phiên tòa, Anh T xác định đến thời điểm hiện nay đại diện Công ty G vẫn xác định không có quyết định xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải cũng không có quyết định buộc thôi việc nên Anh T xác định quyền và nghĩa vụ theo hợp đồng lao động giữa Công ty G và Anh T vẫn còn.

Đại diện bị đơn chị Phan Thị Mỹ A và anh Nguyễn Hồng Th trình bày:

Anh T có ký hợp đồng lao động với Công ty G là đúng. Thực tế chưa ký, do Công ty G đã gửi hợp đồng cho Anh T nhưng Anh T không ký vào văn bản giao lại cho Công ty G.

Tất cả quyền lợi và nghĩa vụ đều được hai bên ký kết theo thỏa thuận, Anh T có ký 01 cam kết nộp cho Công ty G, công việc chính là tư vấn giáo dục, Công ty G cung cấp tài liệu và trang bị thiết bị cho Anh T hoạt động.

Ngày 19/5/2021, Anh T nộp đơn xin nghỉ việc và nghỉ ngay lập tức, không bàn giao lại thị trường và trang thiết bị.

Đến 26/5/2021, Công ty G cử người để làm việc tìm hiểu lại lý do nghỉ việc yêu cầu bàn giao lại thị trường và trang thiết bị nhưng Anh T không hợp tác. Tiếp theo Công ty G gửi giấy mời cho Anh T lên làm việc nhưng Anh T không đến như:

Giấy mời bằng thư điện tử của Công ty G gửi ngày 18.6.2021 cho Huỳnh Thanh T địa chỉ: gs.huynh7811@gmail.com; anh Huỳnh Thanh T có Mail trả lời cho Công ty G về thư mời ngày 18.6.2021, không đồng ý đến Công ty G để giải quyết mà yêu cầu anh Hà Huy Gi là giám đốc Công ty G đúng 08 giờ ngày 21/6/2021 đến địa chỉ nhà Anh T để đối thoại giải quyết;

Công ty G gửi Giấy mời bằng thư điện tử cho anh Huỳnh Thanh T ngày 21.6.2021 và ngày 23.6.2021;

Về lương của Anh T, Công ty G vẫn thanh toán cho Anh T đến hết tháng 4 năm 2021. Lương từ ngày 01/5/2021 đến ngày 18/5/2021 Công ty G chưa thanh toán vì Anh T tự ý nghỉ việc và không thực hiện việc báo công, chấm công. Cụ thể: hàng ngày người lao động phải gửi mail về Công ty G để báo cáo kết quả công việc để Công ty G chấm công và khi Anh T nghỉ, chưa bàn giao lại công việc nên Công ty G vẫn còn giữ lương của Anh T tại Công ty G.

Để đảm bảo hoạt động của Công ty G, sau khi Anh T nghỉ việc Công ty G cử nhân viên đến tiếp quản công việc tại Tây Ninh. Cho đến hiện nay Công ty G chưa có quyết định sa thải hay quyết định buộc thôi việc đối với Anh T.

Nay Anh T khởi kiện yêu cầu bồi thường thiệt hại do Công ty G đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, Công ty G không đồng ý.

Tại bản án lao động sơ thẩm số: 03/2022/LĐ-ST ngày 20/7/2002 của Tòa án nhân dân huyện G, tỉnh Tây Ninh tuyên xử:

Căn cứ vào Điều 34, Điều 36, Điều 39 và Điều 41 Bộ luật lao động; Điều 584 và Điều 592 Bộ luật dân sự; khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35,

điểm đ khoản 1 Điều 40, Điều 147 và Điều 266 Bộ luật tố tụng dân sự; Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án; điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí lệ phí Tòa án.

1. Không chấp nhận yêu cầu “*Bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” của anh Huỳnh Thanh T đối với Công ty cổ phần phát triển giáo dục quốc tế G.

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

Ngày 12 và ngày 18 tháng 8 năm 2022, anh Huỳnh Thanh T có đơn kháng cáo không đồng ý bản án sơ thẩm, yêu cầu cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận đơn khởi kiện của Anh T.

Tại phiên Tòa phúc thẩm :

Nguyên đơn trình bày: Giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.

Đại diện bị đơn trình bày: Không đồng ý với yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

Người bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của nguyên đơn – Luật sư Phạm Thị Kim D trình bày: Vào ngày 24/11/2019 Anh T chính thức được Công ty cổ phần phát triển giáo dục quốc tế G (gọi tắt là Công ty) nhận vào làm việc. Công việc của Anh T là phát triển thị trường và tư vấn giáo dục tại địa bàn tỉnh Tây Ninh.

Trong thời gian này, Anh T có cung cấp cho Công ty quản lý số điện thoại 0327370326 và mật khẩu zalo của số này nhằm chỉ để hoạt động, giao dịch trong nội bộ hệ thống Công ty, đảm bảo cho nhân viên không phải sử dụng số điện thoại riêng của mình, khi hoạt động cho công việc của Công ty.

Thời gian đầu, Anh T thực hiện công việc cho Công ty là đăng ký giấy phép hoạt động cho Công ty tại Sở Giáo dục và đào tạo tỉnh Tây Ninh, sau đó phát triển chương trình giáo dục kỹ năng sống trên địa bàn các trường học thuộc địa bàn tỉnh Tây Ninh.

Trong quá trình làm việc tại Công ty, phía Công ty không ký hợp đồng với Anh T, phía Công ty cho rằng có giao cho Anh T hợp đồng nhưng Anh T không ký trả lại, Công ty không có chứng cứ nào chứng minh là có gửi hợp đồng cho Anh T.

Theo như sự thỏa thuận của Công ty và Anh T, khi vào làm việc tại Công ty, phía Công ty có báo cho Anh T về các chế độ thưởng, nhưng do Anh T không được Công ty cung cấp cho hợp đồng lao động và không tiếp cận được

văn bản quy định chế độ tiền lương, thưởng hiệu suất lao động cho nhân viên kinh doanh nên sau khi công việc của Anh T thực hiện hoàn thành các chỉ tiêu của Công ty, lúc này Công ty không muốn chi thưởng cho Anh T theo quy định của Công ty.

Phía Công ty tạo ra các chứng cứ khác nhằm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Anh T và đẩy phần lỗi do tự ý bỏ việc và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật về cho Anh T như:

Công ty cung cấp đơn xin nghỉ việc vào ngày 01/3/2021 của Anh T. Chỉ là bản photo, không cung cấp được bản chính.

Công ty cho rằng từ ngày 01/5/2021 đến ngày 18/5/2021 Anh T không thực hiện việc báo chấm công, cụ thể hàng ngày Anh T phải gửi mail về Công ty để báo cáo kết quả công việc để Công ty chấm công là hoàn toàn không đúng. Nếu Công ty cho rằng, mỗi ngày Anh T đều có gửi mail về Công ty để báo cáo kết quả công việc để Công ty chấm công thì đề nghị Công ty cung cấp chứng cứ là bảng mail chấm công của Anh T.

Công ty còn cho rằng: Ngày 19/5/2021 Anh T xin nghỉ việc và nghỉ ngay lập tức hoàn toàn không đúng, vì Anh T không xin nghỉ việc và vẫn làm việc cho đến cuối tháng 5/2021 (tức ngày 30/5/2021). Theo Anh T, trước ngày 19/5/2021 Công ty đã thu hồi và thay đổi mật khẩu zalo tên Gđv (tức tên giám đốc vùng) của Anh T và thay đổi mật khẩu gmail của Anh T, nên không có việc vào ngày 19/5/2021 Anh T nhắn tin cho sếp lúc 22 giờ 28 phút, ngày 19/5/2021 với dòng tin nhắn mà Công ty giao nộp cho Tòa án xin nghỉ việc, lại có đơn xin nghỉ việc vào ngày 01/3/2021 là hoàn toàn không đúng sự thật. Thậm chí vào ngày 26/5/2021 Công ty kiểm soát thu hồi thiết bị gồm laptop và máy in để phục vụ cho công việc. Việc Công ty cho bạn G1 và bạn H1 lên Tây Ninh thay Anh T tiếp quản công việc, các trường học tại địa bàn Tây Ninh đều biết, đề nghị Hội đồng xét xử xác minh vấn đề này tại các trường học mà Công ty đã ký kết hợp tác.

Ngoài ra, Công ty căn cứ vào văn bản của Công ty Luật Nam Dương cho rằng Anh T vi phạm hợp đồng lao động của Công ty để nhằm lừa đảo, lợi dụng lòng tin của đối tác, nên vào ngày 05/5/2021 bên Công ty đã có công văn số 15/BC-GAIA gửi đến các sở giáo dục và đào tạo các tỉnh, để nhằm lấy lý do cho rằng Anh T cấu kết với Công ty đối thủ là Công ty Ichi Skill, Công ty cho rằng Anh T hiện là giám đốc chi nhánh của Công ty Ichi Skill để hoạt động kinh doanh không lành mạnh, văn bản này Anh T mới nhận được từ các trường học trên địa bàn tỉnh Tây Ninh và của sở Giáo dục và đào tạo tỉnh Tây Ninh, bản

thân Anh T không thể thu thập được bản chính văn bản này, nên cũng đề nghị Hội đồng xét xử thu thập văn bản này từ các đơn vị trường học của tỉnh Tây Ninh cũng như các sở Giáo dục và đào tạo tỉnh Bình Dương, cũng như Công ty Ichi Skill để làm rõ Anh T có làm giám đốc chi nhánh cho Công ty Ichi Skill hay không?

Phía Công ty cho rằng Anh T tự ý bỏ việc 14 ngày nên không đóng bảo hiểm xã hội và không trả lương cho Anh T nhưng Công ty không có cơ sở nào chứng minh Anh T tự ý bỏ việc 14 ngày.

Từ các luận cứ nêu trên để xác định Anh T có vi phạm về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật hay không? Từ đó, giải quyết các yêu cầu khác liên quan một cách khách quan, công minh, đúng quy định của pháp luật.

Kính mong được Quý Tòa nghiên cứu chấp nhận các luận cứ và các kiến nghị cụ thể hợp tình, hợp lý và thỏa đáng nói trên, để đảm bảo quyền, lợi ích cho thân chủ tôi.

Người bảo vệ quyền và lợi ích của bị đơn Luật sư Đào Xuân S trình bày:

Luật sư không đồng ý với ý kiến luật sư đồng nghiệp. Anh T cho rằng Công ty quản lý Zalo, email của Anh T là không đúng. Công ty không xâm phạm đời tư cá nhân của nhân viên. Vị Luật sư đồng nghiệp đưa ra quan điểm nhưng không kèm theo chứng cứ chỉ dựa vào lời trình bày của nguyên đơn là Anh T. Anh T sử dụng email cá nhân Huỳnh Thanh T địa chỉ: gs.huynh7811@gmail.com.

Công ty chứng minh giao dịch với Anh T qua email của Anh T là hoàn toàn có căn cứ. Đơn xin nghỉ việc của Anh T gửi qua email của Anh T cho Công ty và qua tin nhắn qua Zalo của Anh T thể hiện Anh T xin nghỉ việc.

Công ty có đóng đầy đủ bảo hiểm cho Anh T, đóng bảo hiểm cho Anh T có nghĩa thừa nhận Anh T là nhân viên của mình. Luật sư đồng nghiệp cho rằng ngày 26-5-2021 Công ty cho người đến thu thiết bị là không đúng mà Công ty cử nhân viên đến xem và yêu cầu giao thiết bị, không lý do gì mà người không làm 01 tháng mà giữ thiết bị, đây là quyền điều chỉnh điều phối trong kinh doanh.

Anh T và Công ty giáo dục quốc tế Gaia có ký hợp đồng lao động, quá trình lao động người sử dụng lao động có thực hiện đầy đủ các quy định pháp luật đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động. Đến hiện nay Công ty G chưa có quyết định xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải và cũng không có quyết định buộc thôi việc đối với Anh T.

Đối với quan điểm của vị Luật sư đồng nghiệp cho rằng ngày 26/5/2021 Công ty cho người đến thu lại các thiết bị là không đảm bảo điều kiện làm việc cho nhân viên là không đúng, vì không vì lý do gì mà để cho một người không làm việc trong một thời gian dài mà giữ thiết bị.

Anh T cho rằng Anh T làm việc đến cuối tháng 5, nhưng căn cứ vào chứng cứ quan trọng là Anh T xin nghỉ việc vào ngày 19/5/2021. Công ty có mời Anh T lên làm việc qua gmail và Anh T có phản hồi là không đến Công ty được và yêu cầu cử người của Công ty xuống nhà Anh T để lập biên bản về sự việc. Vì vậy, không có chuyện Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng với Anh T. Phía Công ty chưa ra quyết định chấm dứt hợp đồng với Anh T, việc Công ty gửi báo cáo cho các Sở, cơ quan ban ngành không liên quan đến vụ án này.

Hợp đồng giữa các trường với Công ty không liên quan đến Anh T, do vậy Anh T yêu cầu bồi thường là không có căn cứ.

Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của Anh T, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Luật sư Dân trình bày tranh luận: Đề nghị Hội đồng xét xử xác minh chỗ chị Diễm, chị Lê La. Công ty không cung cấp được chứng cứ chứng minh cho luận điểm của mình.

Luật sư Sơn trình bày tranh luận: Anh T khởi kiện yêu cầu Công ty G phải bồi thường cho Anh T tổng số tiền 50.000.000.000 đồng (năm mươi tỉ đồng) nhưng không có chứng cứ để chứng minh. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu của Anh T.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh phát biểu ý kiến:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký và đương sự tuân thủ đúng quy định pháp luật.

Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận đơn kháng cáo của anh Huỳnh Thanh T. Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng Dân sự. Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số: 03/2022/LĐ-ST ngày 20-7-2022 của Tòa án nhân dân huyện G, tỉnh Tây Ninh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa; kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng: Ngày 29-7-2022, Tòa án cấp sơ thẩm tuyên án, ngày 12-8-2022, nguyên đơn anh Huỳnh Thanh T có đơn kháng cáo. Kháng cáo của Anh T còn trong thời hạn theo quy định tại Điều 273 của Bộ luật Tố tụng Dân sự.

[2] Xét kháng cáo của Anh T thấy rằng:

[2.1] Giữa Anh T và Công ty G không ký kết hợp đồng lao động nhưng Anh T có làm bản cam kết ngày 15/5/2019 (bút lục: 84), các phiếu lương mà Công ty G gửi qua email cho Anh T (bút lục: 74, 82). Bản quá trình đóng bảo hiểm xã hội, sổ đóng bảo hiểm xã hội của Anh T, lời trình bày của Anh T và đại diện của Công ty G thì Hợp đồng lao động giữa Anh T và Công ty G là hợp đồng lao động không xác định thời hạn theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 20 Bộ Luật lao động.

[2.2] Anh T cho rằng ngày 10/6/2021, Công ty G cử người khác đến Tây Ninh thay Anh T thực hiện việc quản lý và không trả lương cho Anh T nên việc Công ty G chấm dứt hợp đồng lao động với Anh T là trái quy định pháp luật, vi phạm thời hạn báo trước, nhưng Anh T không đưa được bất kỳ văn bản nào chứng minh việc Công ty cho Anh T nghỉ việc.

[2.3] Công ty G cho rằng Công ty chưa có quyết định sa thải hay quyết định buộc thôi việc đối với Anh T mà do Anh T có đơn xin nghỉ việc và nghỉ ngay lập tức, không bàn giao lại thị trường và trang thiết bị cho Công ty (bút lục: 56, 85). Lời khai của đại diện Công ty phù hợp lời khai Anh T tại Biên bản hòa giải ngày 27/5/2022, Anh T thừa nhận Anh T làm việc đến gần cuối tháng 5/2021 thì nghỉ việc mà không thông báo cho Công ty G và Anh T cũng chưa được Công ty G đồng ý cho nghỉ việc (bút lục: 92).

Theo quy định tại Điều 34 Luật lao động 2019, quy định các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động ...có quy định “*Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật này*”

Điều 35 quy định: Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Anh T không tiếp tục làm việc cho Công ty G mà không báo trước là vi phạm Điều 35 Luật lao động thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng trái quy định pháp luật theo Điều 40 Luật lao động nên “*không được trợ cấp thôi việc*”.

[3] Đối với tiền chênh lệch bảo hiểm: Qua xác minh tại bảo hiểm xã hội huyện G đã xác định Anh T đóng bảo hiểm từ tháng 01/2020 đến 4/2021 (13

tháng) với mức đóng bảo hiểm là 4.794.884 đồng. Ngày 11/5/2022 Anh T có đơn yêu cầu bảo hiểm 01 lần đã được bảo hiểm giải quyết với số tiền hưởng bảo hiểm là 14.384.652 đồng (bút lục: 96, 97). Do đó, yêu cầu của Anh T về tiền chênh lệch đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp còn thiếu 8.000.000 đồng là không có cơ sở chấp nhận.

Do Anh T đơn phương chấm dứt hợp đồng không đúng theo quy định pháp luật nên cấp sơ thẩm đã không chấp nhận yêu cầu bồi thường thiệt hại, tiền lương những ngày không được làm việc, trợ cấp thôi việc, tiền thưởng cuối năm...là có cơ sở và phù hợp quy định của Luật lao động.

Anh T kháng cáo nhưng không cung cấp được chứng cứ mới chứng minh cho yêu cầu của mình nên không có cơ sở chấp nhận.

[4] Từ những nhận định trên không có căn cứ chấp nhận đơn kháng cáo anh Huỳnh Thanh T. Chấp nhận đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số: 03/2022/LĐ-ST ngày 29-7-2022 của Tòa án nhân dân huyện G, tỉnh Tây Ninh.

[5] Về án phí: Căn cứ theo điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 Nghị quyết của ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí lệ phí Tòa án. Anh Huỳnh Thanh T được miễn tiền án phí phúc thẩm.

[6] Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không bị kháng cáo kháng nghị có hiệu lực pháp luật, kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo kháng nghị.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

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

Căn cứ vào Điều 34, Điều 36, Điều 39 và Điều 41 Bộ luật lao động; Điều 584 và Điều 592 Bộ luật dân sự; khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm đ khoản 1 Điều 40, Điều 147 và Điều 266 Bộ luật tố tụng dân sự; Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án; điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí lệ phí Tòa án.

1. Không chấp nhận đơn kháng cáo của anh Huỳnh Thanh T.

2. Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số: 03/2022/LĐ-ST ngày 29/7/2022 của Tòa án nhân dân huyện G tỉnh Tây Ninh.

3. Không chấp nhận yêu cầu “*Bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” của anh Huỳnh Thanh T đối với Công ty cổ phần phát triển giáo dục quốc tế G.

4. Về án phí phúc thẩm: Anh Huỳnh Thanh T được miễn tiền án phí phúc thẩm.

5. Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không bị kháng cáo kháng nghị có hiệu lực pháp luật, kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo kháng nghị.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Tây Ninh;
- TAND huyện G;
- Chi cục THADS huyện G;
- Đương sự;
- Phòng HCTP-TAND tỉnh Tây Ninh;
- Phòng KTNV-THA;
- Lưu: hồ sơ, lưu trữ, tập án.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TOẠ PHIÊN TOÀ**

Phạm Thị Hồng Vân