TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**
Bản án số: 589/2023/LĐ-PT Ngày: 22 - 5 - 2023 V/v Tranh chấp về 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 HỒ CHÍ MINH

 Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà **Phan Thị Út**

Các Thẩm phán: Ông **Nguyễn Ngọc Tài**

Ông **Nguyễn Tiến Dũng**

 Thư ký phiên tòa: Bà **Lâm Hỷ Ngọc** - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

 ***Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh*:** Ông **Huỳnh Thanh Hải**- Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 25 tháng 4 và ngày 22 tháng 5 năm 2023 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, số A N, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 16/2023/TLPT-LĐ ngày 16 tháng 02 năm 2023, về việc: "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 31/2022/LĐ-ST ngày 28 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1623/2023/QĐPT-LĐ ngày 12/4/2023 và Quyết định tạm ngưng phiên tòa phúc thẩm số 5459/2023 ngày 25/4/2023, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông **Lưu Đình P**, sinh năm 1974; Cư trú tại: 2 Đường số I, khu phố E, phường H, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông **Nguyễn Nhật T**, sinh năm 1971; Cư trú tại: C P, Phường A, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh (Theo Giấy ủy quyền số công chứng 003731 ngày 05 tháng 4 năm 2021 tại Văn phòng C, Thành phố Hồ Chí Minh) (có mặt).

- *Bị đơn:* **Công ty cổ phần Q**

Trụ sở cũ: 109 N, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Trụ sở mới: 140 đường số A, khu dân cư H, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông **Dương Trường A**, sinh năm 1983; Cư trú tại: A đường số A, khu dân cư H, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh (Theo Giấy ủy quyền số 42/GUQ-HN/2023 ngày 01/3/2023 của Công ty cổ phần Q) (có mặt).

Người kháng cáo: Nguyên đơn là ông Lưu Đình P và bị đơn Công ty cổ phần Q.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn ông Lưu Đình P có người đại diện theo ủy quyền là ông Nguyễn Nhật T trình bày:

Ông Lưu Đình P vào làm việc tại Công ty cổ phần Q (Sau đây gọi tắt là: Công ty) từ ngày 18/12/2017, sau khi trải qua kỳ phỏng vấn tuyển dụng và đánh giá thử việc, công việc cụ thể là quản lý bán hàng phụ trách khu vực M (ASM). Các mức thu nhập trong tháng là: 33.000.000 đồng và phụ cấp trách nhiệm 5.000.000 đồng/tháng áp dụng từ ngày 01/03/2019, từ ngày 01/11/2019 là 43.000.000 đồng/tháng và phụ cấp công tác 10.000.000 đồng/tháng, từ ngày 01/3/2020 là 30.000.000 đồng/tháng và thưởng doanh số 3%.

Trong quá trình làm việc, ông P luôn nỗ lực hoàn thành tốt trách nhiệm được giao, đóng góp tích cực vào việc quản lý, kinh doanh và thành quả chung của toàn Công ty, chưa từng vi phạm nội quy hay kỷ luật lao động và luôn được Công ty đánh giá hoàn thành tốt công tác được giao, có tên trong danh sách nhân viên Công ty hàng năm tham dự các sự kiện lớn như tiệc tất niên, các chuyến tham quan nghỉ mát, danh sách đánh giá – giao chỉ tiêu tháng/quý/năm, đánh giá KPI hoàn thành trách nhiệm... Vì chức danh công việc là quản lý bộ phận bán hàng các tỉnh Miền Tây nên ông P làm việc tại nhà, địa chỉ: E KDC H, xã T, huyện L, tỉnh Vĩnh Long. Mọi thông tin liên lạc, trao đổi công tác giữa Công ty và ông P đều thông báo qua Email nội bộ "*phuc.luu@songyen.com*" và chuyển lương hàng tháng qua tài khoản ngân hàng. Khi cần thiết hoặc theo yêu cầu của Công ty thì ông P sẽ về tại trụ sở Công ty địa chỉ: Số A đường N, KDC H, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh để báo cáo công tác hay sinh hoạt, hội họp. Ông P nhiều lần đề nghị nhưng Công ty không giao kết hợp đồng lao động và không tham gia các chế độ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông P.

Ngày 31/7/2020, thông qua hệ thống email nội bộ ông P biết được Công ty thông báo ông P sẽ làm việc hết ngày 31/7/2020 và sau đó nghỉ việc vì lý do cá nhân. Thông báo này Công ty không trực tiếp gởi cho ông P. Không đồng ý nên ngay trong ngày 31/7/2020 ông P đã gởi email phản hồi ý kiến về Công ty, thông

báo vẫn làm việc bình thường, không có đơn xin nghỉ việc, không đồng ý nghỉ việc và yêu cầu cung cấp hợp đồng lao động nhưng Công ty không giải quyết. Sau ngày 31/7/2020, Công ty không cho ông P làm việc nữa, khóa email nhằm vô hiệu hóa công tác, buộc ông P về trụ sở Công ty để viết đơn xin nghỉ việc.

Ông P quay về trụ sở Công ty T1 không đồng ý nghỉ việc, không có lý do cá nhân để xin nghỉ việc, không viết đơn xin nghỉ việc. Công ty không chấp nhận giải quyết bất cứ ý kiến nào của ông P. Sau đó, ông P đã gởi nhiều email để yêu cầu làm rõ việc Công ty cho ông P nghỉ việc trái luật, giải quyết quyền lợi về tiền lương, các chi phí đã tạm chi, tiền doanh số, các chế độ..., cung cấp hợp đồng lao động. Ngày 22/8/2020, Công ty gửi thư mời ông P đến để lắng nghe các nguyện vọng, tâm tư nhưng cũng chỉ ghi nhận không giải quyết cụ thể.

Thời gian ông P làm việc từ ngày 18/12/2017 đến ngày 31/7/2020 là 02 năm 07 tháng 12 ngày nhưng Công ty chỉ trả lương, không ký hợp đồng lao động, không tham gia các chế độ theo quy định, khi cho nghỉ việc Công ty không thông báo trước, không ban hành quyết định cho thôi việc, lý do thông báo nghỉ việc không đúng. Vì vậy, ông P khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết:

1. Tuyên Công ty buộc ông P nghỉ việc là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, buộc Công ty nhận ông P trở lại làm việc theo vị trí công việc: Quản lý bán hàng kênh GT – Phụ trách khu vực Mê Kông với mức lương cơ bản: 30.000.000 đồng/tháng và phụ cấp trách nhiệm 5.000.000 đồng/tháng, thưởng doanh số và ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với ông P.

2. Thanh toán tiền lương trong thời gian từ tháng 6/2020 cho đến tháng 4/2021 (tạm tính): 35.624.000 đồng x 11 tháng = 387.904.000 đồng.

3. Bồi thường 02 tháng tiền lương vì đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 35.624.000 đồng x 2 tháng = 70.528.000 đồng.

4. Bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước: 35.264.000 đồng x 1,5 tháng = 52.896.000 đồng.

Tổng số tiền yêu cầu thanh toán: 387.904.000 đồng + 70.528.000 đồng + 52.896.000 đồng = 511.328.000 đồng. Trả một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực.

Tại phiên tòa sơ thẩm người đại diện nguyên đơn trình bày: Công ty mời ông P đến phỏng vấn tuyển dụng vị trí Quản lý bán hàng kênh GT - Phụ trách khu vực M, sau phỏng vấn gửi email thông báo ông P trúng tuyển, bắt đầu làm việc từ ngày 18/12/2017, yêu cầu khi đến nhận việc nộp bộ hồ sơ xin việc gồm: Đơn xin việc, sơ yếu lý lịch, bản sao chứng minh nhân dân. Công ty áp dụng chế độ thử việc 02 tháng từ ngày 18/12/2017 đến ngày 18/02/2018, trả lương, phụ cấp trách nhiệm, các chế độ theo quy chế nội bộ của Công ty, nhưng không ký hợp đồng

lao động, đến ngày 31/7/2020 cho ông P nghỉ việc trái pháp luật, vì vậy ông P yêu cầu:

1. Công nhận quan hệ giữa ông P và Công ty là quan hệ lao động. Tuyên Công ty buộc ông P nghỉ việc là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên buộc Công ty phải có trách nhiệm nhận ông P trở lại làm việc theo vị trí công việc: Quản lý bán hàng kênh GT - Phụ trách khu vực Mê Kông và ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với ông P với mức lương cơ bản: 30.000.000 đồng/tháng, thưởng doanh số 3% và các chế độ khác theo quy chế Công ty; tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

2. Thanh toán tiền lương trong thời gian không được làm việc từ tháng 8/2020 đến tháng 9/2022 là 26 tháng theo mức lương 30.000.000 đồng/tháng: 30.000.000 đồng x 26 tháng = 780.000.000 đồng.

3. Bồi thường 02 tháng tiền lương vì đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 30.000.000 đồng x 2 tháng = 60.000.000 đồng.

4. Bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước: 30.000.000 đồng x 1,5 tháng = 45.000.000 đồng.

Tổng cộng: 885.000.000 đồng. Trả một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực.

Bị đơn Công ty cổ phần Q có người đại diện theo ủy quyền là ông Dương Trường A trình bày:

Công ty xác nhận ông Lưu Đình P có làm việc tại Công ty với vị trí Quản lý bán hàng kênh GT - Phụ trách thị trường Mê Kông, có thời gian làm việc, thời gian thử việc và cách thức thông tin liên lạc, trao đổi công việc giữa Công ty và ông P đều thông báo qua Email nội bộ *phuc.luu@songyen.com*như nguyên đơn trình bày.

Tuy nhiên, mối quan hệ giữa ông P và Công ty chỉ là quan hệ cộng tác hai bên, không phải quan hệ lao động. Công việc của ông P là phát triển thị trường tìm nhà phân phối cho Công ty và xem xét bổ sung nhân viên bằng cách đề xuất người để Công ty quyết định tuyển dụng. Công ty không chấm công ngày giờ làm việc của ông P, Công ty chỉ giao chỉ tiêu doanh số, ông P đảm bảo đủ chỉ tiêu doanh số mang về cho Công ty, hàng tháng Công ty trả tiền chi phí giao dịch trong công việc cho ông P, không phải chi trả tiền lương cho người lao động theo hợp đồng lao động. Ngay từ khi bắt đầu công việc, giữa Công ty và ông P đã có thỏa thuận miệng chỉ là cộng tác, không ký hợp đồng lao động, việc Công ty chi trả tiền hàng tháng cho ông P ghi tiền lương là lương cộng tác, do là quan hệ cộng tác nên không có chế độ bảo hiểm xã hội, trên các phiếu lương hàng tháng của ông P thể hiện không trừ tiền bảo hiểm xã hội, không trừ bất kỳ một khoản tiền nào của ông P. Mặt khác, Mục 3 Điều 6 Quy chế tuyển dụng lao động của

Công ty có quy định để ký hợp đồng lao động, sau khi hết thời gian thử việc, người thử việc phải được quản lý trực tiếp đánh giá trên phiếu đánh giá thử việc, người thử việc phải thể hiện ý chí muốn tiếp tục công việc, đề nghị ký hợp đồng ghi trên phần *"2. Ý kiến, đề xuất nguyện vọng với Công ty*" và được xác nhận của quản lý trực tiếp. Trong phiếu đánh giá thử việc gửi cho Công ty, ông P không đề nghị ký hợp đồng, vì ông P chỉ là cộng tác. Trong thời gian cộng tác với Công ty hơn 2 (hai) năm, hàng tháng nhận phiếu lương Công ty không trừ tiền bảo hiểm, ông P không có ý kiến gì, bởi vì ông P biết rõ công việc của ông P là cộng tác. Ngoài ra, tại thời điểm vào làm cho Công ty ông P xác nhận đang làm việc cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn Q1.

Công ty có email trao đổi về việc cân nhắc khi ký kết hợp đồng lao động là thông báo cho toàn T2 cộng tác với Công ty, không phải là thỏa thuận riêng với ông P. Ngày 01/7/2020, Công ty thông báo ông P sẽ làm việc hết ngày 31/7/2020, sau đó nghỉ việc vì lý do cá nhân là theo thỏa thuận miệng của ông P với Công ty. Bởi vì, thời gian dài ông P không hoàn thành chỉ tiêu doanh số Công ty giao, thường xin Công ty tạo điều kiện, cơ hội, Công ty đã gửi email cảnh báo, ông P gửi email đồng ý kết thúc công việc với Công ty và đề nghị trực tiếp với Công ty G lý do kết thúc công việc là *"vì lý do cá nhân"*. Công ty gửi email thông báo ngày 01/7/2020 cho đến ngày Công ty và ông P có buổi trao đổi trực tiếp là ngày 22/8/2020, ông P không hề đề cập đến việc ký hợp đồng lao động mà chỉ yêu cầu Công ty chi trả tiền chi phí công tác.

Ngày 24/01/2022, Công ty đã thanh toán cho ông P tổng cộng 63.562.000 đồng, bao gồm tiền chi phí tháng 6, 7 năm 2020 và tiền hỗ trợ 15.000.000 đồng.

Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông P.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 31/2022/LĐ-ST ngày 28/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lưu Đình P đối với bị đơn Công ty cổ phần Q về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

1. Tuyên bố Công ty cổ phần Q đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông Lưu Đình P.

2. Buộc Công ty cổ phần Q phải thanh toán cho ông Lưu Đình P tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tổng số tiền là 258.462.000 (Hai trăm năm mươi tám triệu bốn trăm sáu mươi hai nghìn) đồng. Trả một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

3. Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án nếu người phải thi hành án chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền thì người phải thi hành án còn

phải trả thêm tiền lãi suất theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

4. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với bị đơn về việc trả tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 19/02/2021 đến tháng 9/2022.

5. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với bị đơn về việc Công ty cổ phần Q nhận ông Lưu Đình P trở lại làm việc.

6. Án phí lao động sơ thẩm: Công ty cổ phần Q phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm là 7.754.000 (Bảy triệu bảy trăm năm mươi bốn nghìn) đồng.

Ngày 10/10/2022, nguyên đơn ông Lưu Đình P có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm.

Ngày 01/11/2022, bị đơn Công ty cổ phần Q có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm.

*** Tại phiên tòa phúc thẩm:**

Nguyên đơn ông Lưu Đình P có người đại diện theo ủy quyền là ông Nguyễn Nhật T trình bày:

- Yêu cầu xác định quan hệ lao động giữa ông P và Công ty là hợp đồng không xác định thời hạn. Buộc Công ty nhận ông P trở lại làm công việc cũ với mức lương 30.000.000 đồng/tháng.

- Bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 19/02/2021 đến 30/9/2022 số tiền 581.538.000đồng.

- Vi phạm thời gian báo trước 45 ngày số tiền 45.000.000 đồng

Tổng cộng: 626.538.000 đồng. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn sửa bản án sơ thẩm.

Bị đơn Công ty cổ phần Q có người đại diện theo ủy quyền là ông Dương Trường A trình bày: Công việc giữa ông P và Công ty là quan hệ hợp đồng cộng tác không phải là quan hệ lao động. Đề nghị sửa án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn.

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

Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng. Các đương sự thực hiện quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định pháp luật. Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ.

Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử Căn cứ khoản 02 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự, không chấp nhận yêu cầu kháng của nguyên đơn và bị đơn**.** Sửa bản

án sơ thẩm 31/2022/LĐ-ST ngày 28/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận 7, 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 tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. Về tố tụng:

Kháng cáo của nguyên đơn là ông Lưu Đình P và kháng cáo của bị đơn Công ty cổ phần Q trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự nên được chấp nhận.

[2]. Về nội dung:

- Tại phiên tòa: Đại diện hợp pháp của nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Hội đồng xét xử xét thấy;

- Ông Lưu Đình P tham gia phỏng vấn tuyển dụng và được Công ty gửi email thông báo trúng tuyển, bắt đầu làm việc tại Công ty từ ngày 18/12/2017, vị trí làm việc: ASM – Khu vực Mê Kông, Công ty cung cấp email nội bộ *phuc.luu@songyen.com*kết thúc thời gian thử việc 02 tháng từ ngày 18/12/2017 đến ngày 18/02/2018, ông P gửi phiếu đánh giá thử việc về Công ty và vẫn tiếp tục làm việc, hai bên không ký bất kỳ văn bản thỏa thuận hay hợp đồng lao động nào cho đến khi ông P nhận được email gửi ngày 01/7/2020 nội dung thông báo: *"... anh Lưu Đình P - Quản lý bán hàng kênh GT (phụ trách thị trường Mekong đã quyết định nghỉ việc vì lý do cá nhân. Theo đó, ngày làm việc cuối cùng của anh Lưu Đình P tại H là ngày 31/7/2020... ".*

- Hội đồng xét xử xét thấy: L hàng tháng Công ty gửi cho ông P, bản sao kê tài khoản ngân hàng của ông P, các văn bản: Số 45/TB-HN/2019 ngày 19/02/2019, số 298/TB-HN/2019 ngày 01/11/2019 và email ngày 09/3/2020 có nội dung Công ty thông báo mức tiền phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp công tác phí, mức lương, thưởng doanh số cho ông P, thời gian liên tục từ sau kết thúc thử việc ngày 18/02/2018 đến ngày ông P nghỉ việc 31/7/2020. Căn cứ quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 tại Khoản 6 Điều 3, Điều 15, Điều 18, Điều 90 có cơ sở xác định giữa ông P và Công ty có mối quan hệ việc làm, có trả công tiền lương, có sự quản lý, điều hành, giám sát của Công ty đối với ông P nên xác định quan hệ làm việc giữa ông P và Công ty là quan hệ lao động, nhưng không ký hợp đồng lao động là chưa đúng theo quy định của pháp luật lao động.

Về thời gian ông P làm việc tại Công ty. Sau khi hết thời gian thử việc 18/02/2018 ông P vẫn tiếp tục làm việc công ty không ký hợp đồng lao động đến ngày 31/7/2020, Công ty cho ông P nghỉ việc thì căn cứ vào quy định tại Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012 xác định giữa ông P và Công ty là hợp đồng lao động

có thời hạn 36 tháng là từ ngày 18/02/2018 đến ngày 18/02/2021. Do đó ông P yêu cầu Công ty phải có trách nhiệm nhận ông P trở lại làm việc theo vị trí công việc: Quản lý bán hàng kênh GT - Phụ trách khu vực Mê Kông và ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn là không có cơ sở chấp nhận.

- Ngày 01/7/2020, Công ty gửi email thông báo ông P *"đã quyết định nghỉ việc vì lý do cá nhân"* từ ngày 01/8/2020, nhưng không được ông P thừa nhận. Công ty không đưa ra được chứng cứ để chứng minh ông P quyết định nghỉ việc vì lý do cá nhân hoặc ông P quyết nghỉ việc thuộc trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012. Công ty cũng không chứng minh được việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông P phù hợp quy định tại Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012.

- Ngoài ra, bị đơn cho rằng ông P không hoàn thành chỉ tiêu doanh số, nhưng giữa ông P và Công ty không ký hợp đồng lao động, không có quy định, thỏa thuận nào bằng văn bản được đưa ra để làm cơ sở đánh giá không hoàn thành doanh số. Căn cứ điểm b Khoản 1 Điều 91 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 quy định*: "Người lao động khởi kiện vụ án đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thuộc trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc trường hợp không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động theo quy định của pháp luật về lao động thì nghĩa vụ chứng minh thuộc về người sử dụng lao động"*. Bị đơn không đưa ra chứng cứ chứng minh ông P không hoàn thành chỉ tiêu doanh số nên không có cơ sở chấp nhận.

Từ những phân tích trên xác định, bị đơn đã chấm dứt quan hệ lao động với nguyên đơn trái quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2012.

- Đối với yêu cầu bồi thường tiền lương những ngày không được làm việc tính từ tháng 8/2020 đến tháng 9/2022 là 26 tháng x 30.000.000 đồng = 780.000.000 đồng.

Xét, thời gian theo hợp đồng lao động 36 tháng là từ ngày 18/02/2018 đến ngày 18/02/2021. Cho nên thời gian không được làm việc của ông P là 06 tháng 16 ngày (Không tính hai ngày C), được tính trên mức lương 30.000.000 đồng/tháng (Tại phiên tòa các bên đã thống nhất mức lương 30.000.000 đồng/tháng) *căn cứ vào email thông báo mức lương sau cùng Công ty gửi cho ông P ngày 09/3/2020*. Cụ thể: 06 tháng x 30.000.000 đồng + 30.000.000 đồng/26 ngày x 16 ngày = 198.462.000 đồng. Do đó, không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về thời gian không được làm việc từ 19/02/2021 đến tháng 9/2022.

- Do bị đơn cho ông P nghỉ trái luật nên có nghĩa vụ bồi thường hai tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 30.000.000 đồng x 2 tháng = 60.000.000 đồng.

Tổng cộng: 198.462.000 đồng + 60.000.000 đồng = 258.462.000 đồng.

Đồng thời xét đến nay hợp đồng lao động đã hết thời hạn nên không có cơ sở chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty nhận ông P trở lại làm việc.

- Về yêu cầu bồi thường do vi phạm quy định thời hạn báo trước 45 ngày lương: Như đã phân tích ở trên thì hợp đồng giữa nguyên đơn và bị đơn được xác định là 36 tháng. Công ty G1 thông báo ông P nghỉ việc từ ngày 01/8/2020 ông P có mặt tham gia phiên tòa vào ngày 22/9/2022 xác nhận tất cả email Công ty gửi, ông P đều nhận được ngay. Do đó, Công ty không vi phạm thời gian báo trước. Cấp sơ thẩm có nhận định về yêu cầu này tuy nhiên phần quyết định không tuyên phần này là vi phạm Điều 266 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, nhưng không ảnh hưởng đến nội dung giải quyết vụ án đến nội dung này tại phần quyết định của bản án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu bồi thường do vi phạm quy định thời hạn báo trước 45 ngày lương. Do đó Hội đồng xét xử sửa yêu cầu này của án sơ thẩm.

Đối với yêu cầu kháng cáo của bị đơn:

Bị đơn cho rằng ngay từ khi bắt đầu công việc, giữa Công ty và ông P đã có thỏa thuận miệng công việc của ông P với Công ty chỉ là cộng tác, nên hai bên không ký hợp đồng lao động, trên phiếu đánh giá thử việc của ông P gửi cho Công ty tại Mục 2 ghi ý kiến đề xuất nguyện vọng với Công ty, ông P không thể hiện ý chí muốn ký hợp đồng lao động vì ông P chỉ là cộng tác, tại thời điểm làm việc cho Công ty ông P đang làm cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn Q1 nên không đề xuất ký hợp đồng lao động. Ngày 01/7/2020, Công ty thông báo ông P làm việc hết ngày 31/7/2020, sau đó nghỉ việc vì lý do cá nhân là theo thỏa thuận miệng của ông P với Công ty. Ông P liên tục không hoàn thành chỉ tiêu doanh số Công ty giao nên đồng ý kết thúc công việc với Công ty. Phía ông P không thừa nhận có thỏa thuận làm việc cộng tác cho bị đơn và không có đơn xin nghỉ việc, không có lý do cá nhân để nghỉ việc, không có thỏa thuận nghỉ việc tại Công ty theo nội dung email nguyên đơn gửi ngày 01/7/2020.

Xét, bị đơn cho rằng giữa Công ty và ông P đã có thỏa thuận miệng công việc của ông P với Công ty chỉ là cộng tác nhưng không cung cấp tài liệu, chứng cứ chứng minh có thỏa thuận với nguyên đơn là quan hệ lao động cộng tác nên hai bên không ký hợp đồng lao động. Theo phiếu lương hàng tháng Công ty gửi cho ông P, bản sao kê tài khoản ngân hàng của ông P, các văn bản: Số 45/TB-HN/2019 ngày 19/02/2019, số 298/TB-HN/2019 ngày 01/11/2019 và email ngày 09/3/2020 có nội dung Công ty thông báo mức tiền phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp

công tác phí, mức lương, thưởng doanh số cho ông P, thời gian liên tục từ sau kết thúc thử việc ngày 18/02/2018 đến ngày ông P nghỉ việc 31/7/2020. Căn cứ quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 tại Khoản 6 Điều 3, Điều 15, Điều 18, Điều 90 có cơ sở xác định giữa ông P và Công ty có mối quan hệ việc làm, có trả công tiền lương, có sự quản lý, điều hành, giám sát của Công ty đối với ông P nên xác định quan hệ làm việc giữa ông P và Công ty là quan hệ lao động, nhưng không ký hợp đồng lao động là chưa đúng theo quy định của pháp luật lao động.

Như đã phân tích trên thì kháng cáo của bị đơn không có cơ sở chấp nhận.

Do đó: Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn và kháng cáo của bị đơn. Sửa bán án sơ thẩm.

Xét đề nghị của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh là có căn cứ chấp nhận.

Đối với những phần quyết định khác của án sơ thẩm, các đương sự không kháng cáo, Viện kiểm sát không kháng nghị đã phát sinh hiệu lực pháp luật.

Về án phí lao động phúc thẩm: Do sửa bản án sơ thẩm người kháng cáo không phải chịu án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 148; khoản 1 Điều 273; khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 15, Điều 26; Điều 27, Điều 36, Điều 38; Điều 41; Điều 42 Điều 90 Bộ Luật lao động năm 2012;

Căn cứ Điều 357, Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015;

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.

Tuyên xử:

1. Sửa một phần bản án lao động sơ thẩm số 31/2022/LĐ-ST ngày 28 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

1.1. Tuyên bố Công ty cổ phần Q đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông Lưu Đình P.

1.2. Buộc Công ty cổ phần Q phải thanh toán cho ông Lưu Đình P tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tổng số tiền là 258.462.000 (Hai trăm năm mươi tám triệu bốn trăm sáu mươi hai nghìn) đồng. Trả một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án nếu người phải thi hành án chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền thì người phải thi hành án còn phải trả thêm tiền lãi suất theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với các yêu cầu sau:

- Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 19 tháng 02 năm 2021 đến tháng 9 năm 2022.

- Yêu cầu Công ty cổ phần Q nhận ông Lưu Đình P trở lại làm việc.

- Yêu cầu bồi thường do vi phạm quy định thời hạn báo trước 45 ngày lương.

3. Án phí lao động sơ thẩm: Công ty cổ phần Q phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm là 7.754.000 (Bảy triệu bảy trăm năm mươi bốn nghìn) đồng.

4. Án phí lao động phúc thẩm:

Nguyên đơn ông Lưu Đình P được miễn nộp tiền án phí lao động phúc thẩm.

Bị đơn Công ty cổ phần Q không phải chịu tiền án phí lao động phúc thẩm. H lại cho Công ty cổ phần Q số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng theo biên lại thu số AA/2021/0015035 ngày 04 tháng 11 năm 2022 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

5. 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 thoả 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.

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;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Tp.HCM
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận 7;
- Cục Thi hành án dân sự Tp.HCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 7;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu (T15).

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

Phan Thị Út