

**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: 06/2025/LĐ-PT
Ngày: 21/01/2025
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 Bà Phạm Thị Thanh Trúc
tòa:

Các Thẩm phán: Bà Nguyễn Thị Thoa
Ông Bùi Hữu Nhân

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Lưu
Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa:

Ông Nguyễn Văn Thiêm - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 14 và 21 tháng 01 năm 2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 90/2024/TLPT-LĐ ngày 02 tháng 12 năm 2024, về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 43/2024/LĐ-ST ngày 24 tháng 9 năm 2024 của Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 6613/2024/QĐ-PT ngày 16 tháng 12 năm 2024, Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số 848/2025/QĐ-PT ngày 14 tháng 01 năm 2025 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông Nguyễn Hoàng P, sinh năm 1979 (có mặt).

Địa chỉ: 1 đường H, khu phố F, thị trấn N, huyện N, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bị đơn: Trung tâm Ư.

Trụ sở: Phòng 203, nhà A5, làng Q, đường T, phường D, quận C, thành phố Hà Nội.

Người đại diện theo ủy quyền:

- Ông Tăng Chí P1, sinh năm 1974 (có mặt);

Địa chỉ: A ngõ A, đường L, phường B, quận T, thành phố Hà Nội.

- Ông Phạm Duy T, sinh năm 1988 (có mặt).

Địa chỉ: A đường B, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

3. Người kháng cáo: Trung tâm Ư - Bị đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Căn cứ theo đơn khởi kiện, đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện, nội dung các bản tự khai, lời trình bày trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Nguyễn Hoàng P trình bày:

Ngày 28/4/2022, Trung tâm Ư (sau đây gọi là Trung tâm hoặc bị đơn) có Thư mời hợp tác, nhận ông Nguyễn Hoàng P (sau đây gọi là ông P hoặc nguyên đơn) vào làm việc với vị trí thuyền trưởng, bắt đầu thử việc 02 tháng (kể từ ngày 03/5/2022), mức lương 85% bằng 12.000.000 đồng/tháng.

Ngày 05/7/2022, ông P và Trung tâm ký hợp đồng lao động số 21/2022/HĐLĐ-TTSOS, thời hạn 02 năm, địa điểm làm việc tại Trung tâm Ư - Văn phòng đại diện tại khu vực M, địa chỉ: A B, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh; bộ phận công tác: Văn phòng đại diện tại khu vực M; vị trí công tác: Thuyền trưởng, mức lương 12.000.000 đồng/tháng và các khoản tiền khác, không cố định.

Trong thời gian làm việc, ông P luôn chấp hành đúng nội quy của Trung tâm, hoàn thành tốt công việc được giao. Ngày 07/3/2023, do bị bệnh nên ông xin phép cấp trên là ông Lê Quang P2 và nhân sự Trung tâm là ông Phạm Duy T để chữa bệnh từ ngày 07/3/2023 đến ngày 13/3/2023. Ông P2 và ông T đồng ý. Từ ngày 13/3/2023, bệnh tình của ông P chưa giảm nên ông có gọi zalo cho ông P2 xin nghỉ hết tháng 3/2023 không hưởng lương, ông P2 đồng ý và có nói để báo cho ông T biết. Ngày 31/3/2023 ông T gọi mời ông P lên làm việc. Ông T báo cho ông P biết do sức khỏe của ông P không đảm bảo, tuổi già sức yếu nên Trung tâm không cho ông P tiếp tục làm việc nữa và chấm dứt hợp đồng lao động với ông P.

Ngày 31/3/2023, Trung tâm ra Quyết định số 13/2023/QĐ-TTSOS (sau đây gọi tắt là Quyết định số 13) do giám đốc Phạm Văn S ký chấm dứt hợp đồng lao động số 21/2022/HĐLĐ-TTSOS với ông P. Đồng thời, Trung tâm trả lương cho ông P hết tháng 3/2023 nhưng ngưng đóng bảo hiểm xã hội cho ông từ tháng 02/2023. Quyết định số 13 căn cứ vào đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động của ông P nhưng thực tế ông P không nộp đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động. Đây là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông P, ảnh hưởng đến cuộc sống và thu nhập của ông.

Ngoài ra, ông P ký hợp đồng và bắt đầu làm việc tại Trung Tâm vào ngày 05/7/2022 nhưng không được đóng bảo hiểm xã hội tháng 7/2022, đồng thời Trung tâm cũng chưa đóng bảo hiểm xã hội cho ông P trong tháng 3/2023, trong khi tháng 3/2023 ông P bị trừ tiền bảo hiểm xã hội từ tiền lương được nhận.

Nhận thấy quyền, lợi ích hợp pháp bị xâm phạm, nguyên đơn yêu cầu: Huỷ Quyết định số 13, buộc bị đơn:

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt trái pháp luật: $12.000.000\text{đ}/\text{tháng} \times 02 \text{ tháng} = 24.000.000 \text{ đồng}$.

- Bồi thường tiền lương những ngày không được làm việc, tính từ ngày 31/3/2023 đến ngày xét xử sơ thẩm: $12.000.000\text{đ} \times 10 \text{ tháng (tạm tính)} = 120.000.000 \text{ đồng}$.

- Nhận nguyên đơn trở lại làm việc, trường hợp bị đơn không nhận nguyên đơn trở lại làm việc thì bồi thường 02 tháng tiền lương là $12.000.000\text{đ} \times 02 \text{ tháng} = 24.000.000 \text{ đồng}$.

- Buộc bị đơn đóng các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp những ngày nguyên đơn không được làm việc, tính từ ngày 31/3/2023 đến ngày xét xử sơ thẩm, với mức lương tham gia bảo hiểm xã hội là: $5.500.000 \text{ đồng} \times 21.5\% \times 5.500.000\text{đ} \times 10 \text{ tháng} = 11.825.000 \text{ đồng}$.

- Buộc bị đơn trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng trong những ngày không báo trước khi Trung tâm vi phạm về thời hạn báo trước: $01 \text{ tháng tiền lương (30 ngày)} \times 12.000.000 \text{ đồng}$.

Tổng cộng các khoản bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn (tạm tính) là: 191.825.000 đồng.

Bị đơn Trung tâm Ư do ông Phạm Duy T đại diện theo ủy quyền trình bày:

Trung tâm xác nhận lời trình bày của ông P về những nội dung liên quan đến hợp đồng thử việc và hợp đồng lao động đã ký giữa hai bên là đúng. Trung tâm đã quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông P theo Quyết định số 13 dựa trên hợp đồng lao động, nội quy - quy định của Trung tâm và P3, đã thông báo cho người lao động chấp thuận chứ không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Cụ thể như sau:

- Căn cứ theo Bộ luật lao động năm 2019: Trong quá trình làm việc, ông P đã thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động, đã vi phạm quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36 “Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người lao động”. Trung tâm có yêu cầu ông P thực hiện một số nhiệm vụ công tác tại các tỉnh, thành khác trong thời gian ngắn ngày (dưới 05 ngày) vào những khoảng thời gian từ tháng 01 đến tháng 3/2023 nhưng ông P không tham gia hoặc tham gia nhưng yêu cầu về giữa chừng (khoảng 02 ngày) với lý do cá nhân là có nuôi động vật ở nhà không đi được. Với các lần điều động sau, ông P có phản ứng xin nghỉ do ốm bệnh, đau lưng.

- Vào ngày 07/3/2023, ông P có nhắn tin zalo xin nghỉ từ ngày 07/3/2023 đến 13/3/2023 với lý do đi khám bệnh và điều trị. Tuy nhiên, trong thời gian này Văn phòng M không nhận được bất cứ giấy tờ liên quan đến việc khám và điều trị. Sau đó, ông P tiếp tục xin nghỉ từ ngày 14/3/2023 đến hết ngày 31/3/2023 thông qua việc nhắn tin zalo với lý do tiếp tục khám bệnh và điều trị. Văn phòng miền N đã yêu cầu ông Phương T1 giấy khám bệnh và giấy yêu cầu nghỉ điều trị, điều dưỡng theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền nhưng ông P không phối hợp. Xét thấy trường hợp ông P không được tiếp tục nghỉ, T2 đại diện Văn phòng M đã thông báo cho ông P không được nghỉ tiếp nhưng ông vẫn tự ý nghỉ làm kéo dài hơn 05 ngày (từ ngày 14 đến ngày 18/3/2023), làm ảnh hưởng đến hoạt động chung. Căn cứ điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2019, ông P có hành vi tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên. Văn phòng miền N đã có văn bản báo cáo Trung tâm. Ngày 25/3/2023, Văn phòng M đã thông báo cho ông P để buộc thôi việc. Đến ngày 03/4/2024 ông P đã lên Văn phòng và ký biên bản bàn giao lại trang thiết bị, vật tư đã được cấp phát trước đó.

- Theo quy định tại khoản 3 Điều 36 của Bộ luật lao động “Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 thì người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động”.

Từ các lý do trên, Trung tâm đã chấm dứt hợp đồng lao động với ông P theo đúng quy định và không đồng ý với các khoản bồi thường theo yêu cầu khởi kiện của ông P đã nêu.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 43/2024/LĐ-ST ngày 24/9/2024 của Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định: Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Hoàng P.

Chấm dứt hợp đồng lao động số 21/2022/HĐLĐ-TTSOS ngày 05/7/2022 giữa Trung tâm Ú với ông Nguyễn Hoàng P.

Hủy bỏ Quyết định số 13/2023/QĐ-TTSOS ngày 31/3/2023 của Trung tâm Ú, về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Nguyễn Hoàng P.

Buộc Trung tâm Ú có trách nhiệm thanh toán cho ông Nguyễn Hoàng P tổng số tiền 242.000.000 đồng (hai trăm bốn mươi hai triệu đồng). Trong đó:

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là $12.000.000 \times 02 \text{ tháng} = 24.000.000$ đồng (hai mươi bốn triệu đồng).

- Bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc từ 31/3/2023 đến ngày 05/7/2024 (ngày hết hạn hợp đồng) = 15 tháng 05 ngày = $12.000.000đ \times 15 \text{ tháng } 05 \text{ ngày} = 182.0000.000$ đồng (một trăm tám mươi hai triệu đồng).

- Bồi thường 01 tháng tiền lương tương ứng với hợp đồng do vi phạm thời gian báo trước là 30 ngày = $12.000.000$ đồng (mười hai triệu đồng).

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do hai bên đồng ý chấm dứt hợp đồng là $02 \text{ tháng} = 12.000.000đ \times 2 = 24.000.000$ đồng (hai mươi bốn triệu đồng).

Tổng cộng là: 242.000.000 đồng (hai trăm bốn mươi hai triệu đồng).

Việc thanh toán thực hiện một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Buộc bị đơn có nghĩa vụ tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn 02 tháng còn thiếu là: tháng 7/2022 và tháng 3/2023.

Buộc bị đơn và nguyên đơn phải tiếp tục tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/4/2023 đến ngày 05/7/2024 tính trên mức lương 12.000.000 đồng/tháng theo quy định pháp luật.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo, quyền và

nghĩa vụ của đương sự trong giai đoạn thi hành án, thời hạn thi hành án.

Ngày 14/10/2024, bị đơn nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án lao động sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm do vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng.

Tại phiên tòa phúc thẩm, các đương sự không thống nhất được cách giải quyết toàn bộ vụ án.

Bị đơn giữ nguyên kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử hủy bản án sơ thẩm, giao hồ sơ cho Tòa án cấp sơ thẩm xét xử lại để đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn.

Nguyên đơn không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của bị đơn, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm.

Kiểm sát viên - Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về tố tụng: Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý vụ án đúng thẩm quyền. Thẩm phán đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án: Có thông báo bằng văn bản cho các đương sự và Viện kiểm sát cùng cấp về việc thụ lý vụ án, quyết định xét xử cùng hồ sơ vụ án chuyển Viện kiểm sát nghiên cứu đúng thời hạn quy định tại Điều 292 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử, Thư ký Tòa án, người tham gia tố tụng đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định pháp luật thực hiện đúng trình tự, thủ tục theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Về nội dung vụ án: Căn cứ những tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày của các đương sự, kết quả tranh luận tại phiên tòa, xét thấy việc chấm dứt hợp đồng lao động của Trung tâm đối với ông P là trái pháp luật nên Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận các yêu cầu của ông P buộc Trung tâm bồi thường 02 tháng tiền lương, bồi thường tiền lương những ngày không được làm việc, bồi thường 01 tháng tiền lương do vi phạm thời gian báo trước, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông P tháng 7/2022, tháng 3/2023 và từ ngày 01/4/2023 đến 05/7/2024 là có căn cứ. Tuy nhiên, hợp đồng lao động giữa hai bên đã chấm dứt từ ngày 05/7/2024 (trước thời điểm xét xử sơ thẩm) nên việc Tòa án cấp sơ thẩm buộc Trung tâm bồi thường thêm cho ông P 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động là không phù hợp quy định tại khoản 3 Điều 41 Bộ luật lao động nên có cơ sở chấp nhận một phần kháng

cáo của bị đơn. Căn cứ khoản 2 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm theo hướng đã phân tích như trên. Bị đơn phải chịu án phí theo quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa và kết luận của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc chấp hành pháp luật tố tụng và nội dung của vụ án, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. Về thủ tục tố tụng:

[1.1]. Đơn kháng cáo của bị đơn thực hiện trong thời hạn luật định nên được Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận.

[1.2]. Việc xác định thẩm quyền, quan hệ pháp luật tranh chấp trong vụ án của Tòa án cấp sơ thẩm phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015. Nguyên đơn khởi kiện cho rằng bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, do đó quan hệ pháp luật tranh chấp trong vụ án này là “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, việc nguyên đơn yêu cầu bị đơn thực hiện nghĩa vụ theo quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động là việc giải quyết hậu quả pháp lý của việc bị đơn thực hiện nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, Tòa án sẽ xem xét, đánh giá chứng cứ để giải quyết có buộc bị đơn thực hiện nghĩa vụ theo quy định của pháp luật khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên không cần thiết xác định thêm quan hệ pháp luật tranh chấp về bồi thường thiệt hại. Tòa án cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm.

[2]. Xét kháng cáo của bị đơn:

[2.1]. Ngày 03/5/2022, ông P bắt đầu thử việc tại Trung tâm với vị trí thuyền trưởng, thời gian thử việc 02 tháng (từ ngày 03/5/2022 đến hết ngày 03/7/2022). Đồng thời, ngày 13/5/2022, ông P có ký cam kết bảo mật thông tin khi làm việc tại Trung tâm. Sau khi hết thời gian thử việc, ngày 05/7/2022, hai bên ký hợp đồng lao động xác định thời hạn số 21/2022/HĐLĐ-TTSOS có nội dung: Ông P làm việc tại Trung tâm trong thời hạn 02 năm từ ngày 05/7/2022 đến ngày 05/7/2024 với vị trí thuyền trưởng, thực hiện các công việc được miêu tả tại Điều 6 của hợp đồng lao động, chế độ làm việc: 8 giờ/ngày, 6 ngày/tuần, nghỉ hàng tuần chiều thứ 7 và ngày chủ nhật, mức lương theo thỏa thuận.

[2.2]. Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn và người đại diện theo uỷ quyền của bị đơn cùng xác nhận hai bên thỏa thuận tiền lương khoán 8.000.000 đồng/tháng, mức lương đóng bảo hiểm 5.500.000 đồng/tháng, phụ cấp trách nhiệm 4.000.000 đồng/tháng, phụ cấp ứng cứu 1.000.000 đồng/tháng, phụ cấp điện thoại, THDT 300.000 đồng/tháng.

[2.3]. Tại phiên tòa phúc thẩm, ông Phạm Duy T là người đại diện theo uỷ quyền của bị đơn xác nhận bị đơn có mặt và tham gia phiên tòa sơ thẩm ngày 12/9/2024. Tuy nhiên, phiên tòa này bị tạm ngừng. Bị đơn đã được Hội đồng xét xử cấp sơ thẩm đọc Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 2356/2024/ QĐST-LĐ ngày 12/9/2024 và đã được thông báo thời gian mở lại phiên tòa vào lúc 14 giờ 00 phút ngày 24/9/2024. Do bị đơn không nhận được Quyết định tạm ngừng phiên tòa nêu trên nên không có mặt tại phiên tòa lúc 14 giờ 00 phút ngày 24/9/2024. Hội đồng xét xử xét thấy, bị đơn đã được Tòa án cấp sơ thẩm triệu tập hợp lệ tham gia phiên tòa sơ thẩm ngày 12/9/2024. Căn cứ Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 2356/2024/QĐST-LĐ ngày 12/9/2024, Hội đồng xét xử cấp sơ thẩm xét thấy cần phải xác minh, thu thập bổ sung tài liệu, chứng cứ mà nếu không thực hiện thì không thể giải quyết được vụ án và không thể thực hiện được ngay tại phiên tòa nên đã quyết định tạm ngừng phiên tòa theo quy định tại các Điều 235 và 259 của Bộ luật Tố tụng dân sự và ấn định thời gian mở lại phiên tòa vào lúc 14 giờ 00 phút ngày 24/9/2024. Việc tạm ngừng phiên tòa được ghi vào biên bản phiên tòa và đã thông báo trực tiếp, công khai cho những người tham gia tố tụng và Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp biết về thời gian tiếp tục phiên tòa nên Tòa án cấp sơ thẩm không vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng, do đó không cần thiết phải huỷ bản án sơ thẩm. Mặc dù bị đơn vắng mặt tại phiên tòa ngày 24/9/2024 nhưng sau khi nhận được bản án sơ thẩm, bị đơn đã thực hiện quyền kháng cáo trong thời hạn luật định, Tòa án cấp phúc thẩm đã thụ lý vụ án, xem xét kháng cáo của bị đơn nên không có cơ sở để chấp nhận kháng cáo của bị đơn về việc yêu cầu hủy toàn bộ bản án sơ thẩm.

[2.4]. Trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn cho rằng nguyên đơn đã tự ý bỏ việc 05 ngày liên tục trở lên từ ngày 14/3 đến ngày 18/3/2023 nhưng không có lý do chính đáng. Biên bản xác nhận ngày 18/3/2023 về việc vắng mặt ông P tại nơi làm việc có nội dung: “Ngày 14/03/2024 đến ngày 18/03/2024 ông Nguyễn Hoàng P nhân sự Phòng kỹ thuật tự ý vắng mặt tại nơi làm việc”. Hội đồng xét xử xét thấy, biên bản này được lập ngày 18/3/2023, tuy nhiên lại ghi nhận sự vắng mặt của ông P từ ngày 14/3/2024 đến ngày 18/3/2024 là không phù hợp, có sự mâu thuẫn giữa ngày lập biên bản và thời gian vắng mặt của ông

P nên không có cơ sở để xác định ông P đã tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên từ ngày 14/3 đến ngày 18/3/2023.

[2.5]. Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn xác nhận: Ông P làm việc từ năm 2022 nên có thời gian nghỉ phép năm là 12 ngày/năm; các ngày phép năm 2022 của ông P chưa nghỉ được cộng dồn sang năm 2023. Chữ “P” trong bảng chấm công tháng 3/2023 do bị đơn cung cấp có nghĩa là ông P nghỉ có phép và từ ngày 06/3 đến ngày 31/3/2023 ông P được chấm công nghỉ có phép. Đồng thời, bị đơn cung cấp bảng chấm công ngày 10/4/2023, thể hiện từ ngày 16/3 đến 31/3/2023 ông P nghỉ không phép và không có xác nhận của người có thẩm quyền quản lý. Căn cứ bảng chấm công tháng 3/2023 do bị đơn cung cấp tại Tòa án cấp sơ thẩm (bút lục 79) thể hiện từ ngày 06/3 đến 31/3/2023 ông P nghỉ và được chấm công là chữ “P”, có xác nhận của ông Lê Quang P2 nên có cơ sở để xác định từ ngày 06/3 đến ngày 13/3/2023, ông P nghỉ ốm và được sự đồng ý của người quản lý trực tiếp là ông Lê Quang P2. Từ ngày 14/3 đến ngày 31/3/2023, ông P đã được bị đơn chấm công nghỉ có phép. Hội đồng xét thấy, chứng cứ về việc chấm công tháng 3/2023 do bị đơn cung cấp tại Tòa án cấp sơ thẩm có xác nhận của người có thẩm quyền quản lý ông P trong thời gian làm việc, còn tài liệu chấm công tháng 3/2023 do bị đơn cung cấp tại Tòa án cấp phúc thẩm thể hiện ông P nghỉ không phép từ ngày 16/3/2023 nhưng không có người có thẩm quyền xác nhận và sự mâu thuẫn với chứng cứ đã cung cấp trong hồ sơ vụ án nên không có cơ sở để xác định ông P đã nghỉ việc không phép từ ngày 16/3 đến ngày 31/3/2023.

[2.6]. Quyết định số 13/2023/QĐ-TTSOS ngày 31/3/2023 của Trung Tâm chấm dứt hợp đồng lao động với ông P với lý do ông P có đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, bị đơn không chứng minh được nguyên đơn có đơn đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hai bên đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 31/3/2023 theo quy định tại khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019. Tòa án cấp sơ thẩm xác định Quyết định số 13 của Trung tâm chấm dứt hợp đồng lao động với ông P là trái pháp luật, chấp nhận các yêu cầu khởi kiện nguyên đơn: Hủy bỏ Quyết định số 13; buộc bị đơn có trách nhiệm trả cho nguyên đơn một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp các khoản tiền lương trong những ngày không được làm việc từ 31/4/2023 đến ngày 05/7/2024 (ngày hết hạn hợp đồng) là 15 tháng 05 ngày; trả thêm một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 24.000.000 đồng; trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động do vi phạm thời gian báo trước là 30 ngày với số

tiền 12.000.000 đồng là phù hợp nên không có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo này của bị đơn.

[2.7]. Xét thấy hợp đồng lao động số 21/2022/HĐLĐ-TTSOS ngày 05/7/2022 có thời hạn 02 năm, do đó ngày 05/7/2024 là ngày hết hạn hợp đồng. Tòa án cấp sơ thẩm xét xử vụ án ngày 24/9/2024, sau khi hợp đồng lao động chấm dứt nhưng lại buộc bị đơn bồi thường 02 tháng tiền lương do hai bên đồng ý chấm dứt hợp đồng với số tiền 24.000.000 đồng theo quy định tại khoản 3 Điều 41 của Bộ luật Lao động là chưa phù hợp nên có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo này của bị đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm.

[2.8]. Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn và bị đơn cùng xác nhận, bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn từ tháng 8/2022 đến tháng 02/2023 trên mức lương 5.500.000 đồng/tháng. Tháng 7/2022 và 3/2023 nguyên đơn và bị đơn chưa đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn. Theo quy định tại khoản 1 Điều 19 và khoản 2 Điều 21 Luật bảo hiểm xã hội, người sử dụng lao động và người lao động phải có trách nhiệm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp. Căn cứ sổ bảo hiểm xã hội của ông P thì ông P và Trung tâm chỉ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 8/2022 đến tháng 02/2023 trên mức lương 5.500.000 đồng/tháng, trong khi ông P làm việc và nhận lương từ tháng 7/2022 đến tháng 3/2023. Tòa án cấp sơ thẩm chỉ buộc Trung Tâm có nghĩa vụ tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông P tháng 7/2022 và tháng 3/2023 nhưng không nêu mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm cụ thể là chưa chính xác. Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm buộc nguyên đơn và bị đơn đóng bảo hiểm bắt buộc cho nguyên đơn từ ngày 01/4/2023 đến ngày 05/7/2024 trên mức lương 12.000.000 đồng/tháng là chưa phù hợp. Do đó, Tòa án cấp phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm buộc nguyên đơn và bị đơn cùng có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn tháng 7/2022 và tháng 3/2023, từ tháng 01/4/2023 đến ngày 05/7/2024 trên mức lương 5.500.000 đồng/tháng nên có cơ sở để chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn.

[3]. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa một phần bản án lao động sơ thẩm là có căn cứ nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[4]. Án phí lao động sơ thẩm: Tòa án cấp sơ thẩm xét cho nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm đối với phần yêu cầu khởi kiện không được chấp nhận; buộc bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm đối với phần yêu cầu

khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 và khoản 1 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

[5]. Án phí lao động phúc thẩm: Do Hội đồng xét xử sơ thẩm nên nguyên đơn, bị đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Bị đơn được nhận lại toàn bộ tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo quy định tại khoản 2 Điều 148 của Bộ luật Tố tụng dân sự và khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, khoản 2 Điều 148, Điều 293, khoản 2 Điều 296 và khoản 2 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng:

Điều 13, Điều 14, điểm b khoản 1 Điều 20, các Điều 34, 39, 41, 48, điểm a khoản 1 Điều 179, khoản 1 Điều 188, Điều 219 của Bộ luật lao động năm 2019;

Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (được sửa đổi, bổ sung năm 2014);

Khoản 1 Điều 26 và khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 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:

Chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn Trung tâm Ú. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 43/2024/LĐ-ST ngày 24/9/2024 của Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Hoàng P.

1.1. Hủy bỏ Quyết định số 13/2023/QĐ-TTSOS ngày 31/3/2023 của Trung tâm Ú, về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Nguyễn Hoàng P.

1.2. Hợp đồng lao động số 21/2022/HĐLĐ-TTSOS ngày 05/7/2022 giữa Trung tâm Ú với ông Nguyễn Hoàng P chấm dứt kể từ ngày 05/7/2023 (ngày hết hạn hợp đồng).

1.3. Buộc Trung tâm Ú có trách nhiệm trả cho ông Nguyễn Hoàng P một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật tổng số tiền 218.307.692 đồng (hai trăm mười tám triệu ba trăm lẻ bảy nghìn sáu trăm chín mươi hai đồng), bao gồm:

- Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc từ 31/3/2023 đến ngày 05/7/2024 với số tiền 182.307.692 đồng (một trăm tám mươi hai triệu ba trăm lẻ bảy nghìn sáu trăm chín mươi hai đồng).

- Trả thêm một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 24.000.000 đồng (hai mươi bốn triệu đồng).

- Trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động do vi phạm thời gian báo trước là 30 ngày với số tiền 12.000.000 đồng (mười hai triệu đồng).

1.4. Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong tất cả các khoản tiền, nếu Trung tâm Ú không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ thì Trung tâm Ú còn phải trả cho ông P số tiền lãi trên số tiền chậm thực hiện nghĩa vụ theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương.

1.5. Buộc Trung tâm Ú và ông Nguyễn Hoàng P có nghĩa vụ tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông P 02 tháng còn thiếu là tháng 7/2022 và tháng 3/2023 tính trên mức lương 5.500.000 đồng/tháng.

1.6. Buộc Trung tâm Ú và ông Nguyễn Hoàng P phải tiếp tục tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông P từ ngày 01/4/2023 đến ngày 05/7/2024 tính trên mức lương 5.500.000 đồng/tháng.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Hoàng P về việc buộc Trung tâm Ú bồi thường 02 tháng tiền lương do hai bên đồng ý chấm dứt hợp đồng với số tiền 24.000.000 đồng (hai mươi bốn triệu đồng).

3. Án phí lao động sơ thẩm:

3.1. Ông Nguyễn Hoàng P được miễn án phí lao động sơ thẩm.

3.2. Trung tâm Ú phải chịu 6.549.230 đồng (sáu triệu năm trăm bốn mươi chín nghìn hai trăm ba mươi đồng).

4. Án phí lao động phúc thẩm:

4.1. Trung tâm Ú không phải chịu án phí lao động phúc thẩm, được nhận lại toàn bộ số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0018262 ngày 24/10/2024 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh.

4.2. Ông Nguyễn Hoàng P không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

5. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án. Các đương sự thi hành án tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

6. Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và Điều 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.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè;
- Chi cục Thi hành án dân sự huyện Nhà Bè;
- Đương sự;
- Lưu (T15).

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

Phạm Thị Thanh Trúc