

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 09/2023/LĐ-PT

Ngày 03-4-2023

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

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

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: ông Nguyễn Công Lực.

Các Thẩm phán: ông Nguyễn Đức Cường;
ông Huỳnh Văn Luật.

- Thư ký phiên tòa: bà Nguyễn Thị Hằng - 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 Ngọc Tuyền - Kiểm sát viên.

Ngày 03 tháng 4 năm 2023, 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 37/2022/TLPT-LĐ ngày 12/12/2022 về việc “tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 12/2022/LĐ-ST ngày 13/9/2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo; theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 03/2023/QĐ-PT ngày 30/01/2023, Quyết định hoãn phiên tòa số 03/2023/QĐ-PT ngày 22/02/2023 và Thông báo số 01/2023/TB-TA ngày 15/3/2023, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: ông N, sinh năm 1973; địa chỉ: số M, khu phố T1, phường T, thành phố D, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: ông P, sinh năm 1995; địa chỉ: số K, đường T, khu phố B, phường L, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo giấy ủy quyền ngày 07/6/2022). Ông N và ông P có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: ông L là Luật sư - Văn phòng Luật sư N thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ: số K, đường T, khu phố B, phường L, thành phố T, tỉnh Bình Dương. Ông L có mặt.

- *Bị đơn*: Công ty TNHH T Việt Nam; trụ sở: số Y, đường số R, khu công nghiệp Việt Nam S, thành phố T, tỉnh Bình Dương. Người đại diện theo pháp luật: ông Y - Chức vụ: Tổng giám đốc.

Người đại diện hợp pháp: bà M – Nhân viên công ty (theo giấy ủy quyền ngày 14/9/2022). Bà M có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: ông N, sinh năm 1967 là Luật sư - Văn phòng Luật sư N thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Bình Dương. Địa chỉ: số T đường W trung tâm hành chính D, phường D, thành phố D, tỉnh Bình Dương. Ông N có mặt.

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan*: Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương; địa chỉ trụ sở: số E, đường L, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: ông A, sinh năm 1981- Chức vụ: Phó Trưởng phòng Thanh Tra - Kiểm tra - Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền số 05/UQ-BHXXH ngày 03/8/2022); vắng mặt và có văn bản đề nghị xét xử vắng mặt.

- *Người kháng cáo*: bị đơn Công ty TNHH T Việt Nam.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Tại đơn khởi kiện và trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa, nguyên đơn, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn thống nhất trình bày:*

Ông N vào làm việc tại Công ty TNHH T Việt Nam (sau đây gọi tắt là Công ty hoặc Công ty T) từ tháng 6 năm 2019 với vị trí công việc là tài xế lái xe. Trong quá trình làm việc, ông N luôn tuân thủ nội quy lao động và hoàn thành tốt các nhiệm vụ mà cấp trên giao. Tháng 6/2019, ông N được Công ty ký hợp đồng lao động (HĐLĐ) xác định thời hạn 06 tháng (từ tháng 6/2019 đến tháng 12/2019). Sau khi thực hiện xong hợp đồng nêu trên. Công ty ký tiếp với ông N hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm tính từ tháng 01/01/2020 đến 21/12/2020.

Ngày 21/12/2020, ông N và Công ty có ký Thỏa thuận cung cấp dịch vụ số G271/TTCCDV/TV2020, có nội dung ông N làm việc lái xe cho Công ty, thời hạn 06 tháng (từ ngày 21/12/2020 đến ngày 20/6/2021), mức lương 6.182.200 đồng/tháng. Ngày 01/01/2021, ông N và Công ty ký Phụ lục Hợp đồng lao động số G271/PLHĐLĐ/TV2021, mức lương hàng tháng của ông N là 6.553.132 đồng/tháng. Ngày 21/6/2021, khi hết hạn theo thỏa thuận, ông N và Công ty tiếp tục ký Thỏa thuận cung cấp dịch vụ số G271/TTCCDV/TV2020, thời hạn làm việc từ ngày 21/6/2021 đến ngày 20/12/2021, mức lương ông N được hưởng vẫn là 6.553.132 đồng/tháng.

Như vậy, Công ty đã ký tới 04 (bốn) lần hợp đồng lao động xác định thời hạn với ông N.

Giữa năm 2021, dịch Covid-19 bùng phát mạnh và diễn biến phức tạp tại địa bàn tỉnh Bình Dương. Từ 00 giờ ngày 26/7/2021, Ban chỉ đạo phòng chống dịch Covid-19 phường T, thành phố D, tỉnh Bình Dương có quyết định khoanh

vùng cách ly y tế tại nơi ông N đang sinh sống, yêu cầu người dân không được ra khỏi khu vực cách ly cho đến khi điều tra, truy vết xong tất cả các trường hợp liên quan đến ca dương tính. Vì vậy, từ ngày 26/7/2021, ông N không thể ra khỏi nhà để đi làm. Đêm ngày 25/7/2021, ông N có thông báo cho nhân sự của Công ty biết về vấn đề này. Sau khi lệnh cách ly được dỡ bỏ, ông N đến công ty làm việc thì được thông báo Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do ông N đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, vi phạm quy định về thời hạn báo trước nên ông N không thể tiếp tục làm việc. Đến ngày 21/10/2021, ông N mới nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số G271/QĐ-CDHĐ-HCNS/2021 ngày 11/10/2021.

Công ty xác định ngày làm việc sau cùng của ông N là ngày 23/7/2021 nhưng chấm dứt hợp đồng lao động với ông N từ ngày 26/7/2021 (ngày ông N không thể ra khỏi nhà vì lý do bất khả kháng). Như vậy, ông N chưa nghỉ việc ngày nào vì ngày 24/7/2021 là ngày thứ bảy, Công ty cho ông N nghỉ làm. Ngày 25/7/2021 (chủ nhật) là nghỉ hàng tuần. Do đó, Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không đúng theo quy định của pháp luật lao động.

Ngày 10/8/2021, Công ty thanh toán tiền lương đến ngày 23/7/2021. Về bảo hiểm xã hội thì Công ty đã đóng cho ông N đến tháng 7/2021. Hiện tại ông N đã đi làm tại Công ty TNHH Dịch vụ Giao nhận Vận tải C; địa chỉ tại: số K H, phường L, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh từ ngày 27/11/2021, thời hạn hợp đồng 01 năm đến ngày 26/11/2022. Ông N được tham gia bảo hiểm xã hội từ tháng 12/2021 đến nay.

Việc ông N không thể đến công ty làm việc từ ngày 26/7/2021 là trường hợp bất khả kháng nên công ty lấy lý do này để chấm dứt hợp đồng với ông N là trái pháp luật, ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của ông N. Công ty giao kết 04 (bốn) lần hợp đồng lao động xác định thời hạn với ông N là vi phạm pháp luật lao động. Vì vậy hợp đồng lao động giữa ông N và Công ty là hợp đồng không xác định thời hạn.

Do đó, ông N đã có đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết cho ông N những vấn đề sau đây:

- Buộc Công ty T phải nhận ông N trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và huỷ Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số G271/QĐ-CDHĐ-HCNS/2021 ngày 11/10/2021.

- Buộc Công ty trả lương cho ông N những ngày ông N không được làm việc, thời gian tạm tính từ 26/7/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm theo mức lương 6.553.132 đồng/tháng.

- Buộc Công ty chi trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông N từ tháng 8/2021 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm trên cơ sở mức lương 6.553.132 đồng/tháng.

- Buộc Công ty phải bồi thường cho ông N 2 tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật, cụ thể: 6.553.132 đồng x 2 tháng = 13.106.264 đồng.

* *Đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày*: Thống nhất với lời trình bày của nguyên đơn và đại diện nguyên đơn tại phiên tòa liên quan đến việc giao kết các hợp đồng và thỏa thuận cung ứng dịch vụ giữa các bên, cũng như tiền lương, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi và các điều khoản khác các bên thỏa thuận theo các văn bản đã ký.

Giữa năm 2021, dịch Covid-19 bùng phát mạnh và diễn biến phức tạp trên địa bàn tỉnh Bình Dương. Dựa theo hướng dẫn của các cơ quan có thẩm quyền, nhằm duy trì hoạt động sản xuất bên cạnh phải đáp ứng các yêu cầu phòng, chống dịch Covid-19 chặt chẽ, Công ty đã đăng ký phương án “1 cung đường, 2 địa điểm” và đã được Ban quản lý các khu công nghiệp Bình Dương chấp thuận theo Thông báo số 471/TB-BQL ngày 18/7/2021.

Để chuẩn bị làm việc theo phương án “1 cung đường, 2 địa điểm” ngày 06/7/2021 Công ty có thuê khách sạn P; địa chỉ: ô P, lô J, khu V, đường L, khu phố T, phường V, thị xã T, tỉnh Bình Dương cho nguyên đơn ở cùng một nhân viên Công ty nhằm thuận tiện cho việc đi lại. Tuy nhiên khi ở chung hai người này do không hợp nhau nên nguyên đơn dọn ra khỏi khách sạn và tìm nơi khác để ở nhưng không có chỗ. Sau đó, Công ty có đề nghị nguyên đơn sử dụng nơi ở tại phòng tài xế của Công ty, tại địa chỉ: số Y, đường số R, khu công nghiệp Việt Nam S, thành phố T, tỉnh Bình Dương và nguyên đơn đã chấp nhận theo đề nghị này.

Nguyên đơn được giao lái xe 7 chỗ biển số 61LD-04458 đi theo tuyến đường như sau: khu căn hộ C theo Đại lộ Bình Dương - đường Huỳnh Văn Lũy – đường Nguyễn Văn Linh – đường Dân chủ - trụ sở Công ty. Ngày 20/7/2021, tổng vụ của Công ty có gửi tin nhắn qua Zalo thông báo cho nguyên đơn phương án “1 cung đường, 2 địa điểm” yêu cầu tài xế thực hiện đúng yêu cầu. Để thuận tiện cho việc theo dõi sức khỏe của tài xế và đảm bảo thực hiện phương án nêu trên, thuận lợi cho công việc đưa đón các chuyên gia người Nhật nên nguyên đơn đã được sắp xếp ở trụ sở của Công ty nêu trên và để xe ở chung cư Homez@ The Canary tại địa chỉ: số P, Đ, phường T, thành phố T, tỉnh Bình Dương. Do đó, với cá nhân nguyên đơn cũng thực hiện điểm đầu và cuối là trụ sở chính và tuân thủ theo phương án đã đăng ký.

Theo Thỏa thuận cung cấp dịch vụ số G271/TTCCDV/TV2020 đã ký, thời giờ làm việc của thứ bảy sẽ chia đều cho các ngày từ thứ hai đến thứ sáu. Do đó, trên thực tế tài xế sẽ không làm việc vào ngày thứ bảy. Sau ngày thứ sáu 23/7/2021 (ngày làm việc cuối cùng của tuần), tài xế sẽ cất xe theo kế hoạch của Công ty để nghỉ ngày thứ bảy, chủ nhật tại khu tập trung (ngày 24-25/7/2021). Công ty không rõ là nguyên đơn bỏ về từ khi nào cho đến khi nhận được tin nhắn ngày 25/7/2021. Ngày 26/7/2021 mới chính thức xác định là nguyên đơn đã tự ý bỏ việc trở về nơi cư trú, không tuân thủ phương án “1 cung đường, 2 địa điểm” đã được phê duyệt mà không có bất kỳ sự chấp thuận nào của Công ty. Hơn nữa nguyên đơn còn tự ý đem chìa khóa xe Công ty cùng các giấy tờ liên quan đến xe biển số XXX là tài sản của Công ty về nơi cư trú mà không được sự cho phép. Công ty có liên lạc yêu cầu nguyên đơn trả lại chìa khóa cùng các

giấy tờ liên quan đến xe biển số XXX nhưng nguyên đơn không trả dẫn đến khó khăn cho Công ty trong việc bố trí xe đưa đón chuyên gia. Sau đó Công ty phải đến tận nhà nhưng chỉ lấy lại được chìa khóa xe còn các giấy tờ liên quan khác nguyên đơn vẫn không trả. Công ty phải tìm tài xế khác đối ứng cho đảm bảo đúng kế hoạch và phương án của Công ty.

Từ ngày 26/7/2021 đến ngày 11/10/2021, Công ty đã nhiều lần liên lạc yêu cầu nguyên đơn đến Công ty để giao trả các giấy tờ xe và giải quyết việc nghỉ việc nhưng nguyên đơn không hợp tác. Do đó vào ngày 11/10/2021, Công ty đã ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số G271/QĐ-CDHĐ-HCNS/2021 để làm cơ sở thanh toán lương, bàn giao công việc và giải quyết các chế độ bảo hiểm, phúc lợi có liên quan.

Ngày 07/6/2022, nguyên đơn đã khởi kiện Công ty ra Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương yêu cầu hủy Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số G271/QĐ-CDHĐ-HCNS/2021 ngày 11/10/2021, buộc Công ty nhận nguyên đơn trở lại làm việc, buộc Công ty trả cho nguyên đơn tổng số tiền là 122.740.162 đồng (tạm tính đến tháng 9/2022) vì cho rằng Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Công ty khẳng định không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn. Do vậy, Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện.

** Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương tại văn bản gửi Tòa án trình bày:* Nguyên đơn tham gia bảo hiểm xã hội tại Công ty (bị đơn) từ tháng 7/2019 đến tháng 7/2021. Từ tháng 12/2021 đến ngày bị đơn tham gia đóng bảo hiểm tại Công ty TNHH Dịch vụ Giao nhận Vận tải C tại Bảo hiểm xã hội quận T, Thành phố Hồ Chí Minh. Trước yêu cầu khởi kiện về bảo hiểm xã hội của nguyên đơn đề nghị Tòa án xem xét giải quyết theo quy định pháp luật.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 12/2022/LĐ-ST ngày 13/9/2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử:

Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông N đối với bị đơn.

- Buộc Công ty T thanh toán cho ông N tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 24/7/2021 đến hết ngày 13/9/2022 (ngày xét xử sơ thẩm) là 02 năm 01 tháng 20 ngày là 89.559.470 đồng.

- Buộc Công ty T bồi thường cho ông N tương đương với 02 (hai) tháng tiền lương là 13.106.264 đồng.

- Buộc Công ty T đóng bảo hiểm xã hội cho ông N từ tháng 8/2021 đến tháng hết tháng 11/2021 với mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội là 6.553.132 đồng/tháng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, nghĩa vụ chịu tiền lãi do chậm thanh toán, quyền và nghĩa vụ thi hành án và quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 19/9/2022, bị đơn có đơn kháng cáo đề nghị sửa bản án sơ thẩm, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn đề nghị bác kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm. Đại diện bị đơn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn tranh luận: bản án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn là không khách quan, chưa xem xét toàn diện. Thực tế, ông N tự ý nghỉ việc không đi làm từ ngày 26/7/2021. Tòa án cấp sơ thẩm cho rằng theo Quyết định chấm dứt HĐLĐ, Công ty cho nghỉ ngay ngày đầu tiên ông N nghỉ việc là hiểu sai vì chỉ là lỗi kỹ thuật trong soạn thảo văn bản vì ông N đã tự bỏ việc từ ngày 26/7 đến ngày 11/10/2021 Công ty mới chấm dứt HĐLĐ và xác định ngày nghỉ việc là ngày 26/7. Phán quyết của Tòa án cấp sơ thẩm là bất công. Nguyên đơn nại ra nhiều lý do là do bùng dịch là không đúng, Công ty thấy rất oan ức vì bản thân nguyên đơn đã tự bỏ việc không tuân thủ phương án 1 cung đường, 2 địa điểm mà Công ty đã đăng ký. Cụ thể phương án có 2 vị trí điểm đầu điểm cuối là chung cư Canary Thuận An đến địa chỉ trụ sở Công ty, tài xế Tính đã được thông báo phải thực hiện theo đúng hành trình này. Đề nghị Hội đồng xét xử xem xét toàn diện các tình tiết khách quan của vụ việc, bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn tranh luận: quyết định chấm dứt HĐLĐ của Công ty đã khẳng định chấm dứt HĐLĐ kể từ ngày 26/7/2021 trở đi đối với ông N. Luật sư bị đơn cho rằng do lỗi kỹ thuật đánh sai quyết định này, quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký là không đúng với nguyên tắc ban hành văn bản. Lời khai của bị đơn xác định ông N nghỉ việc từ 26/7/2021 và Công ty chấm dứt với ông N tại thời điểm đó. Khi người lao động vi phạm kỷ luật thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 6 tháng. Ông N nghỉ việc từ 26/7/2021 vì ông N không thể đi làm việc được vì UBND phường T cách ly đối với ông N; bản thân nguyên đơn không được Công ty sắp xếp chỗ ở chứ không phải được sắp xếp mà không ở. Ngày 23/7/2021 nguyên đơn hoàn thành công việc rồi mới về nhà ở D chứ không phải tự ý bỏ việc; khi công ty đến lấy chìa khoá xe thì ông N không làm khó, đã gửi định vị và giao chìa khoá xe cho Công ty. Nếu lập luận của Công ty cho rằng không gửi định vị để trả chìa khoá xe thì khác. Nếu Công ty cho rằng ông N sai phạm thì có quyền mời đến làm việc, giải thích cho ông N, thông báo quay trở lại làm việc. Nguyên đơn khẳng định ở trường hợp này ông N không sai vì ông N không thể ra khỏi nhà để đi làm vào thời gian này. Đề nghị Hội đồng xét xử xem xét, đối với bản án sơ thẩm là đúng pháp luật nên đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: Quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, 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: Công ty chấm dứt hợp đồng với ông N kể từ ngày 26/7/2021, nhưng trước đó là ngày 23/7/2021 ông N vẫn còn làm

việc tại Công ty, như vậy ông N không tự ý bỏ việc từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên theo quy định điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019, nên Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông N là thuộc trường hợp trái pháp luật theo quy định Điều 36 và 39 Bộ luật Lao động 2019. Về yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương, Tòa án sơ thẩm đã giải quyết chấp nhận yêu cầu này của ông N là phù hợp, đúng quy định khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động 2019. Về các khoản bảo hiểm xã hội, Tòa án sơ thẩm chỉ buộc Công ty có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội cho ông N từ tháng 8/2021 đến tháng 11/2021, mà không buộc trách nhiệm của người lao động là ông N là chưa phù hợp. Về thời gian tính bồi thường: trong thời gian từ ngày 26/7/2021 đến 20/10/2021 là do tình hình dịch bệnh Covid 19 diễn biến phức tạp, ông N phải thực hiện giãn cách xã hội theo Chỉ thị số 16 của Chính phủ. Đến ngày 21/10/2021 ông N đến Công ty làm việc, bảo vệ Công ty không cho ông N vào làm việc và giao cho ông N Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Thời gian tính bồi thường những ngày ông N không được làm việc tại Công ty là ngày Công ty không cho ông N vào làm việc (ngày 21/10/2021) đến ngày ông N có công việc mới (ngày 27/12/2021) tại công ty khác (Công ty TNHH Dịch Vụ Giao nhận Vận tải C). Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa Bản án sơ thẩm theo hướng Công ty T bồi thường cho ông N, gồm các khoản tiền như sau: tiền lương những ngày ông N không được làm việc đến ngày ông N có công việc mới (từ ngày 21/10/2021 đến ngày 27/12/2021); 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, theo mức lương 6.553.132 đồng/tháng; buộc Công ty T và ông N cùng có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội kể từ tháng 8/2021 đến tháng 11/2021. Công ty T được quyền trích từ khoản tiền bồi thường cho ông N để thực hiện nghĩa vụ của ông N, theo mức lương 6.553.132 đồng/tháng.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên đương sự, Luật sư 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 tố tụng:

[1.1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”, bị đơn có trụ sở tại thành phố T nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố T 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.

[1.2] Xét đơn kháng cáo của bị đơn được thực hiện trong thời hạn luật định, bị đơn đã nộp tạm ứng án phí nên việc kháng cáo là hợp lệ.

[1.3] Tòa án cấp sơ thẩm đã đưa Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương vào tham gia tố tụng với tư cách người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan. Tuy nhiên, cơ quan bảo hiểm đã cung cấp đầy đủ thông tin về quá trình tham gia bảo hiểm của người lao động và có văn bản đề nghị được vắng mặt là phù hợp. Căn cứ

khoản 2 Điều 296 Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án vẫn tiến hành xét xử vắng mặt Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương.

[2] Về nội dung:

[2.1] Xét quan hệ lao động: căn cứ các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ, lời thừa nhận của các đương sự có căn cứ xác định giữa ông N với Công ty T có quan hệ lao động từ tháng 6/2019 đến ngày 21/10/2021; giữa hai bên đã nhiều lần ký hợp đồng lao động, thỏa thuận cung cấp dịch vụ có thời hạn nhưng có nội dung tương đương hợp đồng lao động nên được coi là hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động 2019. Căn cứ điểm c khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động 2019 thì “Thỏa thuận cung ứng dịch vụ” giữa ông N với Công ty T ký ngày 21/6/2021 là hợp đồng lao động không xác định thời hạn; mức lương 6.553.132 đồng/tháng; công việc là lái xe, làm các công việc do Ban giám đốc phân công, thời gian làm việc từ thứ 2 đến thứ 6 hàng tuần. Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ lao động giữa hai bên là hợp đồng lao động không xác định thời hạn là phù hợp với quy định của pháp luật lao động.

[2.2] Theo Thông báo số 471/TB-BQL ngày 18/7/2021 của Ban Quản lý các khu công nghiệp Bình Dương, Công ty T đã đăng ký sản xuất theo phương án “3 tại chỗ”/ “1 cung đường, 2 địa điểm”. Ông N là nhân viên lái xe và có tham gia vào việc thực hiện phương án trên của Công ty T. Theo đó, nhằm thực hiện phương án phòng chống dịch nêu trên thì người lao động không được tự ý bỏ nơi làm việc, nơi lưu trú do doanh nghiệp bố trí đi nơi khác khi chưa được phép của cơ quan hoặc người có thẩm quyền. Tuy nhiên, việc ông N tự ý bỏ về nhà và bị cách ly phòng dịch theo quyết định của địa phương là không thuộc trường hợp khách quan hoặc bỏ việc có lý do chính đáng. Ngoài ra, khi kết thúc thời gian cách ly vào ngày 26/9/2021 thì ông N cũng không xuất trình được chứng cứ đã trở lại Công ty làm việc. Ông N trình bày đến ngày 21/10/2021, ông N mới đến Công ty và nhận được quyết định chấm dứt hợp đồng lao động.

[2.3] Xét thấy, việc ông N tự ý rời khỏi chỗ ở do công ty bố trí trong tình hình dịch bệnh Covid – 19 diễn biến phức tạp tại địa bàn tỉnh Bình Dương từ ngày 23/7/2021, đến ngày 21/10/2021 mới đến Công ty nhận quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là có hành vi tự ý bỏ việc liên tục trong thời gian dài. Do đó, căn cứ vào điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 “*Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên*”, Công ty có quyền chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần phải thực hiện thêm thủ tục xử lý kỷ luật. Mặc dù, việc Công ty ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số G271/QĐ-CDHĐ-HCNS/2021 vào ngày 11/10/2021, trong đó xác định thời gian chấm dứt hợp đồng lao động ngay từ ngày đầu tiên ông N bỏ việc (ngày 26/7/2021) là không phù hợp, nhưng xét về bản chất thì quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là có căn cứ. Tòa án cấp sơ thẩm xác định bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái pháp luật là không phù hợp với các tình tiết khách quan.

[2.4] Do ông N đã tự ý bỏ việc từ ngày 26/7/2021 đến ngày nhận được quyết định (ngày 21/10/2021) nên các yêu cầu bồi thường thiệt hại là không có cơ sở chấp nhận.

[3] Từ các phân tích nêu trên xét thấy, có căn cứ chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn, chấp nhận quan điểm tranh luận của luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn; sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Quan điểm tranh luận của nguyên đơn và Luật sư của nguyên đơn không có cơ sở chấp nhận. Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc sửa một phần bản án sơ thẩm là chưa phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử.

[4] Về án phí: Nguyên đơn được miễn án phí sơ thẩm. Bị đơn không phải chịu án phí phúc thẩm do Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 296, khoản 2 Điều 308 và Điều 313 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; 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, lệ phí Tòa án;

Áp dụng các Điều 13, 14, 20, 21, 22 và điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH T Việt Nam; Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 12/2022/LĐ-ST ngày 13/9/2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương như sau:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông N đối với Công ty TNHH T Việt Nam về việc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại.

2. Về án phí:

2.1 Án phí lao động sơ thẩm: ông N được miễn án phí.

2.2. Án phí lao động phúc thẩm: Chi cục Thi hành án dân sự thành phố T hoàn lại cho Công ty TNHH T Việt Nam số tiền 300.000 đồng theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0000204 ngày 07/10/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố T.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thành phố T;
- Chi cục THADS thành phố T;
- Các đương sự;

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

- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LD, HSVA.

Nguyễn Công Lực