

**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: 1135/2023/LĐ-PT

Ngày: 06-12-2023

V/v: Tranh chấp đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động trái
pháp luật.

**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 Lê Thị Hoàng Hoa

Các Thẩm phán:

1. Bà Phan Thị Út

2. Bà Phạm Thị Thanh Trúc

- Thư ký phiên tòa: Bà Tăng Thị Hồng Thanh – 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:** Bà Nguyễn Thị Minh – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 02/12/2023 và ngày 06/12/2023 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
51/2023/TLPT-LĐ ngày 02 tháng 10 năm 2023 về việc: “Tranh chấp đơn
phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 13/2023/LĐ-ST ngày 16/6/2023 của Tòa án
nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 4629/2023/QĐ-PT ngày
06/10/2023 và Quyết định hoãn phiên tòa số 14717/2023/QĐ-PT ngày
02/11/2023 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà Vũ Hồ Mai V, sinh năm 1989; Địa chỉ: Số C đường P,
Phường I, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh (Có mặt)

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Công ty L2 - Bà Nguyễn Hoàng
L, Bà Vũ Thị Ngọc L1; Địa chỉ: Số A (tầng C) Cô B, phường C, Quận A, Thành
phố Hồ Chí Minh (Có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư Lê Trọng
T, Công ty L2 và cộng sự - Đoàn luật sư Thành phố H; Địa chỉ: Số A (tầng C)
Cô B, phường C, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh (Có mặt)

- *Bị đơn:* Công ty cổ phần C2; Địa chỉ: Số B - B đường V, phường A, quận
T, Thành phố Hồ Chí Minh

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Hoàng Thoại C (Có mặt)

- *Người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm xã hội Thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh. (Có đơn xin vắng mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, theo đơn khởi kiện ngày 30/6/2022, cũng như quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án nguyên đơn bà Vũ Hồ Mai V trình bày: Ngày 01/01/2021 bà V ký hợp đồng lao động số AIH0079/2021/HDLD-AIH với Công ty Cổ phần C2.

Từ cuối tháng 5/2021 để không bị ảnh hưởng của dịch bệnh C1 -19 và thực hiện giãn cách xã hội theo chỉ thị của Thủ Tướng chính phủ, Công ty S cho toàn bộ nhân viên làm việc tại nhà. Trong thời gian này bà V thực hiện đầy đủ công việc được giao từ cấp trên trực tiếp là bà Lê Thị Cao Phương T1. Ngày 23/6/2021, bà T1 gọi điện thoại tâm sự với bà V về việc bà T1 bất mãn với ban giám đốc về công việc, tiền lương bị cắt giảm, bà T1 cũng chia sẻ bà đã đi phỏng vấn ở các công ty khác, cuộc phỏng vấn rất khả quan, dù được tuyển hay không chắc chắn bà cũng sẽ nghỉ việc từ ngày 01/7/2021, bà T1 khuyên nhủ, rủ rê bà V cùng nghỉ việc. Bà T1 yêu cầu bà V làm quyết định nghỉ việc cho T1 và chuyển hợp đồng với hình thức cộng tác cho bà T1 để bà T1 đi nhận bảo hiểm thất nghiệp, đồng thời yêu cầu bà V tranh thủ “gút” công việc cần thiết trước để bà ấy kịp xử lý trước khi nghỉ. Buổi chiều cùng ngày bà T1 báo cho bà V kết quả phỏng vấn bị rớt. Ngày 25/6/2021, bà T1 nhiệt tình chụp màn hình các tin đăng tuyển dụng liên quan công việc của bà V cũng có, không liên quan cũng có gửi cho bà V và khuyên bà V đi ứng tuyển. Bà T1 là cấp trên trực tiếp nên để công việc được trôi chảy, không ảnh hưởng đến mối quan hệ đồng nghiệp, dĩ hòa vi quý, đối với hành động của bà T1, bà V đã đưa ra lý do để từ chối, không ứng tuyển, cũng không nộp đơn xin nghỉ. Ngày 28/6/2021, bà T1 chỉ định bà V sắp xếp đến công ty để bàn giao công việc cho bà T1. Ngày 29 và ngày 30/6/2021, bà T1 liên tục hối thúc bà V bàn giao và nghỉ việc từ 01/7/2021. Với tình hình đó bà V buộc lòng phải rời khỏi tất cả các nhóm online trao đổi công việc liên quan của công ty vào cuối ngày 30/6/2021 và bàn giao toàn bộ dữ liệu, công việc đang làm cho bà T1 vào ngày 01/7/2021. Bà Lê Thị Cao Phương T1 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không có lý do chính đáng và không tuân thủ thời gian báo trước. Ngày 06/7/2021, bà V viết gmail gửi cho bà T1 yêu cầu công ty giải quyết các chế độ đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật của công ty theo quy định của Bộ luật lao động năm 2019. Phản hồi yêu cầu của bà V, bà T1 gửi phản hồi qua gmail đính kèm theo văn bản “Thỏa thuận thanh lý và chấm dứt hợp đồng lao động”. Bà V không đồng ý với bản thỏa thuận trên và cách giải quyết của Công ty. Vì trên bản thỏa thuận ngày lập thỏa thuận không đúng, Công ty lùi ngày ngược về quá khứ và Công ty giải quyết không đúng nghĩa vụ quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động 2019. Tiếp theo là một số gmail trao đổi qua lại về việc bà V không đồng ý với bản thỏa thuận bà T1 gửi, công ty giữ lại không thanh toán lương tháng 6 cho bà V và không báo trước cho nghỉ không có lý do chính đáng, không hoàn trả chi phí bà V tạm ứng cho công việc, công ty vẫn không thực hiện đúng theo quy định của Bộ luật lao động về nghĩa vụ. Ngày 06/8/2021, sau hơn 1 tháng nghỉ việc, công ty vẫn chưa thanh toán

lương, chưa gửi Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và chưa chốt sổ Bảo hiểm xã hội, bà V gửi gmail cho bà T1 và không nhận được phản hồi. Ngày 13/8/2021 vẫn chưa nhận được hồ sơ, cũng không có hồi âm, bà V chuyển tiếp gmail đến giám đốc công ty ông Sử Duy B. yêu cầu thực hiện và gửi hồ sơ, quyết định cho thôi việc cho bà. Ngày 14/8/2021, bà T1 phản hồi gmail báo sẽ gửi chuyển phát nhanh về địa chỉ của bà V. Ngày 19/8/2021, vẫn chưa nhận được thư, bà V yêu cầu gửi trước bản scan qua email, qua bản scan bà V phát hiện trên Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động có nhiều điểm không đúng và yêu cầu phía công ty điều chỉnh lại cho đúng vì ngày bắt đầu cho nghỉ việc trên Quyết định là kể từ ngày 07/7/2021, nhưng ngày đúng là ngày 01/7/2021 và điều khoản thi hành là tên Công ty khác – Công ty CP B1. Phần căn cứ và Điều 1 ghi “theo thông báo về việc chấm dứt và thanh lý hợp đồng lao động trước hạn ngày 06/07/2021” là không đúng. Vì hoàn toàn không có bản “thông báo” này, trong gmail ngày 06/7/2021 mà bà T1 gửi là bản “thỏa thuận”. Tuy nhiên, bản “thỏa thuận” này cũng chưa được sự đồng ý thống nhất, không thể lấy làm căn cứ. Ngày 30/8/2021 bà T1 gửi lại bản scan Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động mới, lần này trên Quyết định đã điều chỉnh lại ngày nghỉ việc là kể từ ngày 01/7/2021, phần căn cứ và Điều 1 cũng theo đó điều chỉnh lại theo thông báo về việc chấm dứt và thanh lý hợp đồng lao động trước hạn ngày 28/06/2021.

Trong khi trên thực tế, hoàn toàn không có thông báo về việc chấm dứt và thanh lý hợp đồng lao động trước hạn này. Nếu bản thông báo đó có thật thì sẽ không có chuyện điều chỉnh lùi ngày một cách linh hoạt như vậy. Bà V phản hồi và yêu cầu công ty điều chỉnh cho đúng sự thật. Tuy nhiên, phía công ty I. Ngày 12/9/2021 và ngày 20/9/2021, bà V tiếp tục gửi gmail vì công ty vẫn không giải quyết xong và chưa trả hồ sơ. Phản hồi gmail này bà T1 vẫn xác nhận Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là đúng. Trường hợp bà V xác nhận không nhận thông báo bằng văn bản hay bất kỳ hình thức nào từ bộ phận nhân sự, mà ngày 01/07/2021 bàn giao và nghỉ việc, theo luật người lao động tự ý nghỉ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và không thông báo trước cho người sử dụng lao động 30 ngày theo luật quy định. Vậy người lao động phải bồi thường cho việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không thông báo trước này theo Điều 40 của luật Lao động 2019. Trường hợp 2 bà V xác nhận đã nhận thông báo nghỉ việc trước thời hạn quy định theo luật quy định bằng điện thoại và đã hoàn thành bàn giao. Ngày 25/9/2021, Công ty mới hoàn tất và gửi vận chuyển hồ sơ về cho bà V hồ sơ nhận được có Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, tờ rời đã chốt Bảo hiểm xã hội đến hết tháng 6/2021 và Thông báo chấm dứt và thanh lý Hợp đồng lao động. Ngoài ra bà V còn trình bày Bà Lê Thị Cao Phương T1 là người đại diện cho bộ phận Nhân sự của Công ty nhưng lại thiếu hiểu biết trong việc vận dụng pháp luật. Phía Ban giám đốc thì không có trách nhiệm đốc thúc nhân viên thực hiện đúng quy định của pháp luật, cũng như không tôn trọng quyền lợi của người lao động.

Nay bà V khởi kiện Công ty Cổ phần C2 đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với bà. Yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau đây:

1. Tiền lương trong 6 tháng không được làm việc từ ngày 01/7/2021 đến ngày 31/12/2021 là 16.000.000 đồng x 6 tháng = 96.000.000 đồng.

2. Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp nghĩa vụ của người sử dụng lao động là 22% là 5.500.000 đồng x 22% x 6 tháng = 7.095.000 đồng.

3. Trả thêm cho người lao động một khoản ít nhất bằng 2 tháng lương theo hợp đồng lao động 16.000.000 đồng x 4 tháng = 64.000.000 đồng.

4. Tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước 16.000.000 đồng.

5. Trợ cấp thôi việc (Điều 46) 16.000.000 đồng x 0.5 = 4.000.000 đồng.

6. Bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động 16.000.000 x 4 = 64.000.000 đồng.

Tổng số tiền yêu cầu bồi thường là: 251.095.000 đồng.

Yêu cầu công ty xuất và hoàn trả các chứng từ liên quan các khoản đã khấu trừ thuế thu nhập cá nhân của bà V.

Tại bản tự khai của bà V ngày 15/8/2022 và bản giải trình ngày 20/11/2022 bà V có thay đổi yêu cầu ở mục 6 là bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động 16.000.000 x 2 = 32.000.000 đồng. Tổng số tiền yêu cầu bồi thường đã thay đổi là 219.095.000 đồng. Các yêu cầu khác vẫn giữ nguyên.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn có thay đổi yêu cầu so với yêu cầu trong đơn kiện và trong bản tự khai. Rút 02 yêu cầu đó là yêu cầu trợ cấp thôi việc 16.000.000 đồng x 0.5 = 4.000.000 đồng và yêu cầu bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động 16.000.000 x 2 = 32.000.000 đồng. Nguyên đơn chỉ yêu cầu Tòa án giải quyết trả một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật những vấn đề sau đây:

1. Trả tiền lương trong 6 tháng không được làm việc từ ngày 01/7/2021 đến 31/12/2021 là 16.000.000 đồng x 6 tháng = 96.000.000 đồng.

2. Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp nghĩa vụ của người sử dụng lao động là 22% là 5.500.000 đồng x 22% x 6 tháng = 7.095.000 đồng (Đối với yêu cầu này phía nguyên đơn yêu cầu trả tiền trực tiếp cho người lao động).

3. Trả thêm cho người lao động một khoản ít nhất bằng 2 tháng lương theo hợp đồng lao động 16.000.000 đồng x 4 tháng = 64.000.000 đồng.

4. Trả tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước 16.000.000 đồng.

Tổng số tiền yêu cầu bồi thường là 183.095.000 đồng.

Và bà V yêu cầu công ty xuất và hoàn trả các chứng từ liên quan các khoản đã khấu trừ thuế thu nhập cá nhân của bà.

Bị đơn Công ty Cổ phần C2 do bà Nguyễn Hoàng Thoại C trình bày: Ngày 01/01/2021, Công ty Cổ phần C2 có ký hợp đồng lao động số

AIH0079/2021/HĐLĐ. AIH với bà Vũ Hồ Mai V thời hạn từ ngày 01/01/2021 đến hết ngày 31/12/2021, sau gần 01 năm gắn bó và làm việc với công ty. Ngày 22/07/2022, ban giám đốc Công ty nhận được giấy triệu tập đương sự của Tòa án nhân dân quận Gò Vấp với sự bất ngờ và hoang mang. Diễn biến của sự việc là tháng 7/2021 là đỉnh điểm xảy ra dịch bệnh Covid, các nơi đều giãn cách xã hội và bản thân cá nhân bà cũng về quê và làm việc tại nhà. Giữa tháng 8/2021 giám đốc nhận được gmail phản ánh của bà Vũ Hồ Mai V với nội dung bà V đã được bà T1 đề nghị bàn giao công việc và cho nghỉ việc không đúng quy định. Bà V yêu cầu bồi thường, với các nội dung mâu thuẫn giữa cá nhân với cấp quản lý trực tiếp là bà Lê Thị Cao Phương T1. Giám đốc công ty được biết sự việc quá muộn khi trưởng phòng là cấp quản lý trực tiếp của bà V đã cho bà V nghỉ việc trước thời hạn. Giám đốc có yêu cầu bà T1 khắc phục và gặp nhân sự giải quyết thỏa đáng khi giám đốc không có mặt tại Thành phố Hồ Chí Minh do giãn cách xã hội và giải quyết các phúc lợi đầy đủ cho nhân sự. Do đó, Công ty rất bất ngờ khi nhận được triệu tập với nội dung kiện của bà V, vì những gì bà V gửi gmail ngày 13/8/2021 đến giám đốc, giám đốc đã yêu cầu các bộ phận phòng ban giải quyết theo nguyện vọng của bà V. Phía công ty cứ nghĩ mọi việc đã giải quyết thỏa đáng theo như yêu cầu vì không nhận được gmail nào phản hồi lại từ phía bà V là chưa được giải quyết triệt để hay còn thiếu sót phần nào cho đến khi nhận được giấy triệu tập. Bà T1 báo cáo mọi việc đã ổn thỏa ngày 10/8/2021 đã làm lương và chuyển điện tử qua ngân hàng giải quyết chế độ nghỉ việc cho bà V gồm các khoản hỗ trợ thêm 01 tháng lương 16.000.000 đồng và thanh toán phép cho bà V tổng cộng 18.666.667 đồng. Tại phiên tòa, bà C còn trình bày do khi làm bản tự khai bà không rõ các khoản chi trả như thế nào nên đã cộng nhầm số tiền bà T1 đã làm lương và gửi cho bà V 18.666.667 đồng. Thời điểm đó số tiền mà bà V đã nhận được từ công ty chuyển là nhiều hơn số bà ghi trong bản tự khai vì ngoài nhận được tiền lương tháng 6 còn có thêm 1 tháng lương và tiền thanh toán những ngày phép chưa nghỉ 5.396.122 đồng, cũng như tiền bà V ứng lo công việc cho công ty, bà T1 đã làm lương thanh toán cho bà V tổng số tiền là 37.577.456 đồng. Phía bà T1 sau khi nhận được khiển trách từ Công ty bà T1 thấy sai phạm và xin nghỉ việc. Qua sự việc trên bà C có tìm hiểu và biết được tất cả chỉ là mâu thuẫn và bất mãn từ phía nhân sự và bà V mà dẫn đến ức chế chỗ bà V phải đưa đơn kiện Công ty. Nay bà V yêu cầu công ty bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty Cổ phần C2 không đồng ý. Vì trong trường hợp này bà V đã tự ý nghỉ việc trước khi nhận được thông báo nghỉ việc và quyết định cho thôi việc của người đại diện theo pháp luật của công ty. Bà V vì nghe lời bà T1 cùng làm phòng nhân sự với mình nói bà V bàn giao và nghỉ, nên bà đã bàn giao và nghỉ việc mà không hỏi bất kỳ người lãnh đạo nào trong công ty. Trong suốt quá trình sau khi bà V nghỉ việc cũng chỉ mail và nói với bà T1, mãi cho đến sau khi đã nghỉ được một tháng rưỡi thì bà V mới gửi mail cho giám đốc kể về quá trình bà V nghỉ việc và hỏi thúc công ty chưa thanh toán lương tháng 6, cũng như các khoản chi phí mà V đã bỏ ra để giải quyết công việc cho công ty và phàn nàn công ty, vì sao không gửi quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cho bà V, để bà đi nhận trợ cấp thất nghiệp cũng như trợ cấp Covid tại nơi địa phương bà cư trú, bà V không hề thắc

mắc với giám đốc cho bà biết lý do tại sao cho bà nghỉ việc và cũng không yêu cầu công ty nhận bà quay trở lại làm việc, điều này đã được thể hiện rõ trong gmail của bà V gửi ngày 13/8/2021 và ngày 28/8/2021 cho giám đốc Sử Duy B, thái độ này của bà V làm cho giám đốc tin rằng bà T1 và bà V đã thỏa thuận ổn thỏa với nhau và bà V đồng ý, như bà T1 đã báo cáo với giám đốc, nên sau đó giám đốc mới ký quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số AIH0079/2021/QĐNV ngày 01/7/2021 chấm dứt hợp đồng lao động với bà V để hỗ trợ cho bà V nhận trợ cấp thất nghiệp và trợ cấp C1. Sau khi nhận được quyết định này và các khoản tiền mà công ty thanh toán bà V cũng không hề có phản hồi hay thắc mắc gì với công ty cho đến khi công ty nhận được giấy triệu tập và thông báo thụ lý vụ án của Tòa án. Ngoài ra công ty còn nêu bản thân bà V là người có trình độ Đại học Luật, cũng làm công tác về nhân sự, nên hơn ai hết bà V phải là người biết rõ về quyền lợi và nghĩa vụ của mình khi tham gia lao động. Bà V thừa biết mình nghỉ việc khi chưa có thông báo nghỉ việc bằng văn bản của công ty là đã sai. Chính bà V cũng đã nêu ra trong ngay phần đầu của đơn khởi kiện rằng để dĩ hòa vi quý với hành động của bà T1 nên bà V đã đưa ra lý do từ chối không ứng tuyển và không nộp đơn xin nghỉ việc và trong đơn khởi kiện cũng như trong mail bà V gửi cho bà T1. Ngày 06/7/2021, bà V cũng nói với bà T1 cho bà nghỉ việc mà không có thông báo nghỉ việc và không thông báo trước là áp dụng không đúng pháp luật. Bà V hoàn toàn nhận thức được việc bà T1 chỉ định bà đến công ty để bàn giao công việc trong khi hoàn toàn không có sự thỏa thuận đồng ý từ phía bà V là sai luật, nhưng bà V vẫn bàn giao. Công ty có thể xử lý kỷ luật sa thải với bà V nhưng vì nghĩa nhân đạo với người lao động, sa thải thì điều này sẽ bị ghi vào trong sổ bảo hiểm của bà V lý do nghỉ việc là kỷ luật sa thải không có lợi cho người lao động nên công ty không làm như vậy, hơn nữa thái độ của bà V với giám đốc cũng không có gì tranh chấp, không yêu cầu nhận lại làm việc, chỉ yêu cầu công ty thanh toán tiền lương tháng 6 và tiền vi phạm thời hạn báo trước. Công ty cho rằng bà V đã tự ý nghỉ việc kể từ thời điểm 30/6/2021, nên đã ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà V kể từ ngày 01/7/2021, trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa phía bị đơn Công ty Cổ phần C2 trình bày rằng bà V và bà Lê Thị Cao Phương T1 có mâu thuẫn cá nhân gì với nhau mà tự cho nhau nghỉ việc chứ ban giám đốc công ty không hề hay biết bà V nghỉ việc cho đến khi bà V gửi mail cho giám đốc. Lương hàng tháng của các nhân viên trong công ty là do bà T1 tính lương và chuyển lương qua ngân hàng chỉ thông qua chữ ký số của giám đốc, nếu có sai sót gì thì bà T1 sẽ phải chịu trách nhiệm trước ban giám đốc, chứ hàng tháng giám đốc không kiểm soát mỗi người nhân viên trong công ty nhận bao nhiêu tiền lương vì cả công ty có rất nhiều nhân viên. Tại phiên Tòa, nếu bà V đồng ý hòa giải công ty vẫn có thể hỗ trợ cho bà V một khoản là 70.000.000 đồng (Trong đó trừ đi 16.000.000 đồng công ty đã hỗ trợ cho bà V rồi). Đối với số tiền công ty đã hỗ trợ cho bà V một tháng lương 16.000.000 đồng nếu hôm nay hai bên không có sự hòa giải thỏa thuận nào, lẽ ra công ty yêu cầu Tòa án xem xét trừ lại cho công ty, nhưng về mặt tình cảm công ty hỗ trợ cho nhân viên của mình nên công ty không yêu cầu xem xét giải quyết trong vụ kiện này.

Đối với bà Lê Thị Cao Phương T1 trong vụ án này, Công ty không có yêu cầu gì đối với bà T1 sau này có thiệt hại gì Công ty thấy cần thiết sẽ khởi kiện thành vụ án khác.

Bảo hiểm xã hội thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh đã được Tòa án triệu tập tham gia tố tụng, nhưng đã gửi văn bản trình bày ý kiến và tính số tiền bảo hiểm phần của người sử dụng lao động cũng như phần của người lao động phải nộp từ 01/7/2021 đến 31/12/2021 và có đơn xin vắng mặt nên, tòa án đưa vụ kiện ra xét xử vắng mặt theo quy định của pháp luật .

Bản án lao động sơ thẩm 13/2023/LĐ-ST ngày 16/6/2023 của Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

1. Bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Bà Vũ Hồ Mai V đối với bị đơn Công ty Cổ phần C2 gồm các yêu cầu sau:

1.1. Trả tiền lương trong 6 tháng không được làm việc từ ngày 01/7/2023 đến 31/12/2023 là 16.000.000 đồng x 6 tháng = 96.000.000 đồng.

1.2. Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong 6 tháng không được làm việc từ ngày 01/7/2023 đến 31/12/2023 nghĩa vụ của người sử dụng lao động là 22% là 5.500.000 đồng x 22% x 6 tháng = 7.095.000 đồng.

1.3. Trả thêm cho người lao động một khoản bằng 2 tháng lương theo hợp đồng lao động: 16.000.000 đồng x 4 tháng = 64.000.000.

1.4. Trả tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày cho nghỉ không thông báo trước 16.000.000 đồng.

Tổng số tiền yêu cầu bồi thường là: 183.095.000 đồng.

2. Đình chỉ 2 yêu cầu nguyên đơn xin rút tại phiên Tòa là trợ cấp thôi việc 16.000.000 đồng x 0.5 = 4.000.000 đồng và yêu cầu bồi thường thêm cho người lao động ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 16.000.000 đồng x 2 = 32.000.000 đồng.

3. Công ty Cổ phần C2 xuất và hoàn trả các chứng từ liên quan các khoản đã khấu trừ thuế thu nhập cá nhân của bà V theo quy định. Trường hợp Công ty Cổ phần C2 không tự nguyện thực hiện cho bà V thì bà V được quyền liên hệ Chi cục thi hành án có thẩm quyền để yêu cầu Công ty Cổ phần C2 thi hành xuất và hoàn trả các chứng từ liên quan các khoản đã khấu trừ thuế thu nhập cá nhân của bà V.

4. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty Cổ phần C2 không yêu cầu gì đối với bà Lê Thị Cao Phương T1 trong vụ kiện này. Sau này có phát sinh tranh chấp Công ty Cổ phần C2 sẽ khởi kiện bà T1 thành vụ kiện khác.

Ghi nhận ý kiến của bị đơn không yêu cầu phản tố với nguyên đơn trong vụ kiện này đòi tiền lương một tháng 16.000.000 đồng đã gửi hỗ trợ cho bà Vũ Hồ Mai V.

Ngày 26 tháng 6 năm 2023, phía nguyên đơn kháng cáo bản án sơ thẩm khi cho rằng án sơ thẩm đã không nghiên cứu đầy đủ chứng cứ tài liệu có trong hồ sơ vụ án, không xét đến biên bản thanh lý trước hạn hợp đồng dẫn đến ban hành bản án sơ thẩm gây thiệt hại ảnh hưởng đến quyền lợi của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn bà Nguyễn Hoàng L trình bày: Giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và kháng cáo. Bà T1 là trưởng phòng nhân sự của Công ty nên việc bà V được bà T1 thông báo nghỉ việc và thực hiện bàn giao công việc theo yêu cầu của bà T1 cũng chính là ý kiến của Công ty. Thời điểm cho bà V thôi việc công ty cũng không bị ảnh hưởng do dịch bệnh, công ty cũng vi phạm thời gian thông báo trước. Do đó việc Công ty ban hành Quyết định thôi việc là trái pháp luật. Đề nghị Hội đồng xét xử sửa án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn Luật sư Lê Trọng T trình bày: Phía công ty thừa nhận chữ ký và con dấu trên Thông báo chấm dứt và thanh lý HĐLĐ đề ngày 28/06/2021 là chữ ký của ông Sử Duy B. Người đại diện theo pháp luật của công ty và đóng dấu của công ty, công ty chỉ cho rằng dấu giáp lai trên thông báo này là không trùng khớp, bị sai lệch. Tuy nhiên, công ty không đưa ra được căn cứ pháp lý nào để chứng minh văn bản đóng dấu giáp lai bị sai lệch thì không có giá trị pháp lý. Hơn nữa, bản gốc Thông báo chấm dứt HĐLĐ, Quyết định chấm dứt HĐLĐ và các tờ rời BHXH của Bà V được công ty gửi thông qua dịch vụ vận chuyển hàng hóa Ahamove vào buổi chiều ngày 25/09/2021. Do đó, đề nghị Tòa án giám định dấu giáp lai trên Thông báo chấm dứt và thanh lý HĐLĐ và thu thập tài liệu, chứng cứ, trích xuất thông tin vận chuyển của A từ công ty đến Bà V vào ngày 25/09/2021 để làm rõ các tình tiết khách quan của vụ án.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn bà Nguyễn Hoàng Thoại C trình bày: Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của bị đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán; Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Căn cứ vào các email giữa bà V và Công ty thì việc Công ty C2 ban hành Thông báo thôi việc và Quyết định thôi việc là theo yêu cầu của bà V. Thực tế bà V đã rời khỏi tất cả các nhóm online trao đổi công việc liên quan của Công ty V1 cuối ngày 30/6/2021, và bàn giao toàn bộ dữ liệu, công việc đang làm cho bà T1 vào ngày 01/7/2021, chính thức nghỉ việc từ ngày 01/7/2021. Do đó, đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. Về tố tụng: đơn kháng cáo nguyên đơn lập ngày 26/6/2023 làm trong thời hạn luật định, phù hợp các quy định của Điều 273, 274 Bộ luật Tố tụng Dân sự về quyền kháng cáo nên được cấp phúc thẩm chấp nhận xem xét lại theo thủ tục phúc thẩm.

Người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan: Bảo hiểm Xã hội Thành phố H đã trình bày ý kiến và có đơn xin vắng mặt. Căn cứ Khoản 2 Điều 227, Điều 228 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 tiến hành xét xử vụ án theo thủ tục chung.

[2]. Về nội dung:

Tại phiên tòa phúc thẩm, qua tranh luận, đại diện của bà V và Luật sư của bà V đã nêu quan điểm cụ thể: Biên bản thanh lý ghi ngày 28/6/2021, và quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 01/7/2021 đã cho thấy Công ty đã hoàn toàn sai khi vi phạm thời gian báo trước, và cho đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ số AIH0079/2021/HĐLĐ.AIH ngày 01/01/2021. Nên từ đó đề nghị sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn cụ thể:

1. Trả tiền lương trong 6 tháng không được làm việc từ ngày 01/7/2021 đến 31/12/2021 là 16.000.000 đồng x 6 tháng = 96.000.000 đồng.

2. Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong 6 tháng không được làm việc từ ngày 01/7/2023 đến 31/12/2023 nghĩa vụ của người sử dụng lao động là 22% là 5.500.000 đồng x 22% x 6 tháng = 7.095.000 đồng.

3. Trả thêm cho người lao động một khoản ít nhất bằng 4 tháng lương theo hợp đồng lao động: 16.000.000 đồng x 4 tháng = 64.000.000.

Nếu chấp nhận yêu cầu bà V thì đồng ý tính trừ số tiền 16.000.000 đồng đã chi cho tiền gọi là vi phạm báo trước, vào số tiền yêu cầu số tiền nói trên. Tổng số tiền yêu cầu bồi thường là: 167.095.000 đồng.

Hội đồng cấp phúc thẩm nhận thấy: Hợp đồng lao động của hai bên ký kết có thời hạn một năm từ ngày 01/01/2021 đến ngày 31/12/2021, phù hợp với quy định Bộ luật Lao động năm 2019. Bà Vũ Hồ Mai V làm việc cho Công ty Cổ phần C2, cuối tháng 5/2021, do ảnh hưởng của dịch bệnh C1 -19 và thực hiện giãn cách xã hội theo Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ, Công ty Cổ phần C2 cho toàn bộ nhân viên làm việc tại nhà.

Qua trình bày của hai bên người sử dụng lao động và người lao động là bà V, cùng nhận định của bản án sơ thẩm, Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm xét các hành vi của hai bên để xác định xem có hay không việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của Công ty Cổ phần C2 hoặc của bà V.

Theo những trình bày của bà V về quá trình trước khi bàn giao công việc thì giữa bà và bà T1 có mâu thuẫn trong khai trình theo đơn khởi kiện, theo đó bà V cho rằng bà T1 là người đứng đầu nhân sự, đã yêu cầu bà V nộp đơn xin việc chỗ khác và hai người đều có ý định rời Công ty trước đó.

Bà V đã rời khỏi tất cả các nhóm online trao đổi công việc liên quan của Công ty V1 cuối ngày 30/6/2021, và bàn giao toàn bộ dữ liệu, công việc đang làm cho bà T1 vào ngày 01/7/2021. Bà V cho rằng bà T1 đại diện phòng nhân sự

đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không có lý do chính đáng và không tuân thủ thời gian báo trước.

Tại tòa phúc thẩm, phía nguyên đơn cho rằng bà T1 là đại diện nhân sự Công ty, nên mọi việc phải thông qua bà T1 và sau khi xảy ra sự việc đơn phương cho nghỉ việc thì chính ông B đã yêu cầu bà T1 phải giải quyết quyền lợi cho bà V. Ở đây, Hội đồng xét xử phân tích như sau:

Ngày 06/7/2021, bà V viết gmail gửi cho bà T1 yêu cầu Công ty giải quyết các chế độ vì đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của Công ty theo quy định của Bộ luật lao động năm 2019. Sau nhiều lần gửi mail qua lại giữa bà V với bà T1 về việc bà T1 cho bà V nghỉ việc không đúng quy định của pháp luật và không thanh toán tiền lương, không giải quyết các chế độ. Hội đồng xét xử nhận thấy trình bày của bà V và đại diện của bà tại phiên tòa là có sự mâu thuẫn với thực tế vụ việc.

Thứ nhất: Công việc của bà V theo hợp đồng lao động là một chuyên viên phụ trách về chính sách và phúc lợi thì hơn ai hết, bà V phải hiểu việc mình chấp hành bàn giao theo yêu cầu và ý kiến cá nhân của bà T1 là chuyên viên về nhân sự, mà không nhận được bất cứ thông báo nào về việc chấm dứt hợp đồng hay thông báo chấm dứt thanh lý trước hạn hợp đồng của Công ty như bà V trình bày, bà V không hề có bất cứ chứng cứ nào chứng minh rằng Công ty yêu cầu bà V bàn giao, mà lại tự ý bàn giao công việc cho bà T1 là lỗi của bà V do bởi suy nghĩ và nhận thức của bà đối với việc chấm dứt hợp đồng lao động trước hạn này. Qua đó khẳng định Công ty không hề có lỗi.

Do vậy, có cơ sở xác định là bà V đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, tự ý rời khỏi nhóm làm việc, không phải theo yêu cầu của ông B, là người đại diện theo pháp luật của Công ty mà là theo yêu cầu của bà T1 là một cá nhân phụ trách mảng nhân sự tại công ty.

Thứ hai: Hơn 1 tháng sau, sau khi bàn giao đến ngày 06/8/2021, bà V do không nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của công ty, nên bà mới phản ánh việc nghỉ việc của mình đến ông B là người đại diện Công ty về việc Công ty Đ chấm dứt hợp đồng với bà. Hội đồng xét xử nhận thấy đây mới là hành động chính thức phản ánh với người có thẩm quyền cho nghỉ việc. Nhưng cũng qua đó, không có ai có thể sửa sai được việc này cho bà, do lỗi của bà, đã nhận thức không đúng đắn về việc tự ý bàn giao, tự ý chấm dứt và tự ý ra khỏi nhóm công việc chung của Công ty. Sự trình bày của bà cũng có mâu thuẫn khi cho rằng Công ty cho mình nghỉ trái pháp luật, nhưng chính bà lại là người yêu cầu Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cho mình sau khi bản thân bà đã tự chấm dứt làm việc, bàn giao công việc cho bà T1, đây là một sự trình bày thiếu thuyết phục đối với Hội đồng xét xử để cho rằng chính công ty đã ép bà nghỉ việc trước khi hết hạn hợp đồng lao động.

Hành vi cuối cùng là chấm dứt và ngắt kết nối công việc của bà V đã cho thấy bà đã chủ động chấm dứt quan hệ lao động với Công ty chỉ vì sự đề nghị bàn giao công việc của một cá nhân phụ trách mảng nhân sự trong công ty, đó là lỗi của bà.

Thứ ba: những nội dung khiếu nại của bà V, rằng cho đến ngày 13 tháng 8 năm 2021, việc khiếu nại bằng Email gửi đến người có thẩm quyền là ông B, đại

diện pháp luật công ty, bà V cho rằng bà không biết bà T1 còn làm nhân sự Công ty không, nhưng bà báo ông B rằng bà đã nghỉ việc. Theo đó bà cho rằng Công ty B2 đột xuất trong thời gian giãn cách xã hội và cũng không đảm bảo thời gian báo trước theo Luật Lao Động nên cá nhân bà không có sự chuẩn bị để có thể kịp tìm công việc mới. Đồng thời bà yêu cầu Công ty V2 giải quyết chế độ cho bà. Theo đó, mail mà bà nộp cho Tòa án bà có yêu cầu:

“Hoàn tất việc trả quyết định thôi việc” Trong phần này bà đề nghị là *“do nơi cư trú của bà đang có kế hoạch hỗ trợ cho người mất việc làm trong thời gian dịch covid, thời hạn đăng ký trước ngày 19/8/2021 căn cứ ghi nhận là quyết định thôi việc.*

Hoàn tất báo giảm BHXH để bà đăng ký hưởng trợ cấp theo quy định của BHXH”

Chính từ chứng cứ của mail mà bà V gửi cho ông B Giám đốc ngày 13/8/2021 này đã cho Hội đồng xét xử có cái nhìn toàn diện về những trình bày đầy mâu thuẫn của người đại diện ủy quyền của bà V và bà V tại phiên tòa. Đó là: đơn kháng cáo của bà V khi trình ra bằng chứng phản ánh việc chấm dứt trái luật của công ty thể hiện rõ những nội dung ghi trên bản thanh lý hợp đồng trước hạn ngày 28/6/2021, và Quyết định chấm dứt hợp đồng ngày 01/7/2021.

Để làm rõ những nội dung kháng cáo này, Hội đồng xét xử phân tích như sau: thực chất từ ngày 28/6/2021 và ngày 01/7/2021, giữa hai bên bà V và công ty không hề có sự thỏa thuận nào để chấm dứt hợp đồng lao động cả. Về nguyên tắc, Biên bản thanh lý phải được hoàn thiện về mặt nội dung và thống nhất ký kết, mới gọi là thanh lý chấm dứt trước thời hạn. Đối với Quyết định chấm dứt ngày 01/7/2021 mà phía nguyên đơn cho rằng Công ty đã đơn phương trái, nhưng chính nguyên đơn đã đưa ra các chứng cứ ngược lại cho thấy là sau khi nghỉ việc đúng 1 tháng 13 ngày, ngày 13/8, nguyên đơn mới gửi mail và đòi Công ty gửi quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cho mình, cùng trả sổ bảo hiểm cũng như gửi các chế độ quyền lợi cho mình theo nội dung mail ngày 13/8 đã nêu trong đơn khởi kiện. Tuy nhiên, khi trao đổi qua lại bằng mail giữa bà T1 và bà V thì có sự thỏa thuận lùi ngày lại cụ thể theo đơn khởi kiện Bà V viết rằng *“ngày 19/8/2021, vẫn chưa nhận được quyết định chấm dứt, nên yêu cầu gửi bản scan qua trước, nhận thấy có điểm chưa đúng, bà yêu cầu điều chỉnh lại cho đúng cụ thể”* trên quyết định là ngày 07/7/2021, thay vì đúng thực tế là ngày 01/7/2021.

Điều này càng chứng minh cho trình bày của bị đơn Công ty là hoàn toàn bất ngờ trước việc bà V thông tin bị cho nghỉ việc bởi bà T1, do bà T1 và bà V đã có sự tự ý trao đổi trước các vấn đề nghỉ việc và bàn giao đề nghị, cũng như tự dàn xếp việc ban hành quyết định, lùi ngày trên Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động.

Từ những nội dung ở phần A, đã cho thấy bà V đã một mặt đơn phương chấm dứt với Công ty khi Công ty chưa ban hành quyết định gì với bà. Ngược lại, bà lại nôn nóng muốn có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với dụng ý một mặt muốn hưởng trợ cấp của Công ty theo quyền lợi khi Công ty chấm dứt, một mặt muốn hưởng các chế độ hỗ trợ dịch tại nơi cư trú. Thay vì là yêu cầu

nhận lại làm việc, hoặc khiếu nại với Giám đốc về các quyền lợi chế độ khi bị bà T1 đề nghị bà bàn giao, và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà.

Cũng theo bà V trình bày rằng bà nhận được cùng lúc hai văn bản biên bản thanh lý chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 28/6/2021, và quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 01/7/2023 vào ngày 25/9/2021.

Như vậy, việc khiếu nại rằng Công ty có ban hành cho bà bản thanh lý chấm dứt hợp đồng trước hạn của công ty, và cho rằng cấp sơ thẩm đã không xem xét đến tờ biên bản thanh lý chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng cấp phúc thẩm đánh giá cũng là có sự mâu thuẫn giữa hai bên. Vì bởi, nếu thanh lý thì phải được hai bên cùng ký, nhưng ở đây, Công ty không biết bà V và bà T1 đã có trao đổi gì trước khi bà V nghỉ việc, và Công ty cũng chưa từng có thỏa thuận nào về việc nghỉ việc của bà V, theo yêu cầu từ mail ngày 13/8/2021, Công ty mới biết bà V nghỉ việc nên việc ban hành biên bản thanh lý ngày 28/6/2021 là không đúng diễn biến thực tế xảy ra. Do vậy, dù trang 2 sau tờ biên bản này có đóng dấu công ty và tên ông B, nhưng trên thực tế, không có thỏa thuận nào là thanh lý hợp đồng trước hạn như phía bà V trình bày. Vì vậy, cấp phúc thẩm nhận định Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động căn cứ vào biên bản thanh lý ngày 28/6/2021, nhưng trên thực tế không hề có biên bản nào được cả bên lao động và chủ sử dụng lao động thỏa thuận ký thanh lý cả. Chứng minh thêm là ngày 25/9/2021, phía bà V mới nhận tất cả các biên bản cùng gửi vào bì thư chuyển phát cho bà, sau khi mà bà đã thể hiện nguyện vọng và yêu cầu ông B ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cho bà để nhận các khoản trợ cấp. Do vậy, yêu cầu này đã cho thấy bà V đã tự ý chấm dứt hợp đồng vào ngày 01/7/2021, chứ không phải Công ty.

Toàn bộ email của bà V khi gửi cho người có thẩm quyền từ ngày 06/8/2021 trở đi, đều thể hiện chính kiến của bà V là chưa nhận được quyết định thôi việc, chưa nhận được lương tháng 6, và chưa chốt được sổ bảo hiểm. Chính từ việc phản ánh nội dung này mà ông B đã yêu cầu nhân viên cấp dưới cụ thể là bà T1 tiếp tục giải quyết quyền lợi cho bà V, vì bà V đã nghỉ việc từ trước đó ngày 01/7/2021.

Nguyên đơn đổ lỗi hoàn toàn cho Công ty vì nghĩ bản thân mình cần chấp hành các yêu cầu của Công ty là không phù hợp, vì bản thân bà V là chuyên viên phụ trách các vấn đề liên quan đến lĩnh vực chính sách và phúc lợi, là một người có trình độ, nên không thể nói là mọi vấn đề đều nghe theo lời bà T1 và cho rằng Công ty phải chịu trách nhiệm cho suy nghĩ và việc rời khỏi nhóm lao động này của bà. Việc bà V và bà T1 hành động trong giai đoạn từ ngày 28/6 đến hết ngày 01/7/2021 là hành động đơn phương của cả hai người chứ không phải là của Công ty. Bản thân bà V không chứng minh được mình nhận được yêu cầu gì từ phía Công ty về việc yêu cầu bàn giao và yêu cầu nghỉ việc cả.

Nên Hội đồng xét xử xét thấy việc bà V tự ý nghỉ làm từ ngày 01/7/2021 là có thật. Và bà V đã đề nghị bàn giao quyết định nghỉ việc nên ngày 25/8/2021, Công ty giao quyết định cho bà, bà lại có sự thừa nhận rằng bản thân đã đề nghị bà T1 điều chỉnh lại ngày qua mail gửi cho công ty, đã cho thấy Công ty ban hành văn bản cho nghỉ việc và hợp pháp hóa ngày cho nghỉ, cho thấy rằng cho

đến ngày 13/8/2021, Công ty chưa từng ban hành văn bản nào cho nghỉ việc, và việc ghi lùi ngày trên tờ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là có thật. Cho nên, việc Công ty V3 thời gian báo trước cũng là không đúng. Mà chính là bà V vì sự thiếu hiểu biết của mình, đã tự ý nghỉ, bàn giao mà không có sự khiếu nại hay thắc mắc nào với đại diện theo pháp luật công ty. Xác định việc Công ty cho bà V nghỉ theo đề nghị của bà chứ không phải là Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Do vậy cấp phúc thẩm đồng tình với nhận định của sơ thẩm, bác yêu cầu đòi tiền lương từ ngày 01/7/2021 đến tháng 12/2021 của bà V. Trên cơ sở đó, sơ thẩm không chấp nhận các yêu cầu đòi thanh toán bảo hiểm xã hội của bà V đối với Công ty, được cấp phúc thẩm chấp nhận.

Xét lời trình bày của Luật sư trong việc kháng cáo của nguyên đơn khi cho rằng sơ thẩm không đánh giá chứng cứ là bản thỏa thuận thanh lý ngày 28/6/2021, khi mà bà không ký vào đó, tuy nhiên do kết cấu bản thỏa thuận này là văn bản có hai trang, phần ông B ký trang sau, và giáp lai không phù hợp, dù công ty cho rằng công ty không tự làm bản này, và công ty không biết bản này. Tuy nhiên nếu căn cứ trên tờ quyết định chấm dứt hợp đồng có nêu căn cứ trên bản này, thì có thể cho thấy là Công ty có thiết lập *bản thanh lý hợp đồng trước thời hạn* này, tuy nhiên, các bản này đều được lập sau ngày 13/8/2021, theo đề nghị của bà V khi thỏa thuận trên mail về sự sai ngày và yêu cầu chỉnh sửa. Do vậy, có cơ sở cho thấy bà V biết rõ việc ban hành các văn bản này của Công ty này sau khi bà đã chấm dứt hợp đồng lao động với công ty, mà nói theo sự hợp lý, thì không ai vi phạm việc đơn phương chấm dứt hợp đồng với người lao động, mà lại đi ban hành văn bản thỏa thuận thanh lý chấm dứt hợp đồng trước thời hạn, dù người lao động đã nghỉ việc từ trước đó, ngoại trừ là có sự thỏa thuận ban hành các văn bản, nhằm mục đích chấm dứt hợp đồng của người lao động theo yêu cầu của họ, để nhằm phục vụ cho nhu cầu riêng mục đích cá nhân người lao động. Hành vi nghỉ việc trong khi đang có dịch covid và mọi người đều không đến Công ty thể hiện ở chỗ bà V tự bàn giao cho bà T1, và tự rời nhóm lao động trên group zalo chung của Công ty đã cho thấy quyết tâm thực hiện việc nghỉ việc của bà V, càng phù hợp hơn với chuỗi hành động về sau, là bà đã chủ động yêu cầu ông B ban hành quyết định chấm dứt cho bà, chứ không có khiếu nại gì về bà T1 đã tự ý cho bà nghỉ việc. Nên trong trường hợp này là phía Công ty không có lỗi và cũng không đơn phương trái pháp luật. Trong trường hợp gây ra thiệt hại cho mình, thì bà V hoặc Công ty khởi kiện bà T1 trong vụ án khác, nếu có tranh chấp, nhận định này của cấp sơ thẩm được cấp phúc thẩm chấp nhận. Do theo trình bày của người lao động thì hai bên chưa từng có thanh lý này, nên biên bản thanh lý này không tồn tại theo đúng diễn biến khách quan trên thực tế, Theo bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động gửi qua lại bằng bản scan thì bà V cũng chỉ yêu cầu ghi cho bà ngày cho nghỉ là ngày 01/7/2021, vì vậy đến ngày 25/8/2021 Công ty ban hành Quyết định cho nghỉ việc cùng văn bản chấm dứt thanh lý trước hạn cho bà là theo đề nghị, bà cũng đã nghỉ việc từ 01/7/2021, nếu vậy thì Công ty chỉ việc ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động sau ngày 13/8/2021 cho bà, chứ không cần ban hành bất cứ văn bản nào nữa. Vì cả hai văn bản này có sau ngày 13/8/2021.

Do vậy, Hội đồng kết luận rằng chính bà V đã nghe theo sự xúi bẩy của bà T1 mà đã tự ý bỏ việc, nay lợi dụng việc Công ty có ban hành văn bản quyết định chấm dứt vào ngày 01/7/2021 theo đề nghị qua email của mình và đã dùng tài liệu này để yêu sách cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt trái pháp luật, cũng là không phù hợp thực tế đã nghỉ việc của bà V.

Hội đồng xét xử xác định chính từ hành vi sai trái của bà V, dẫn đến việc người chủ sử dụng lao động đã phải giải quyết các yêu cầu của bà. Cụ thể quyết định đã cho bà được trả lương đến hết ngày 30/6/2021. Đồng thời nếu cho rằng bà T1 đã thông báo cho bà về việc cho nghỉ này, nếu bà V làm đúng hết các việc cần làm là khiếu nại, chứ không phải là rời đi, thì việc rời đi và bàn giao được coi là người lao động đã tự mình đơn phương chấm dứt theo Điều 39 Bộ Luật Lao Động.

Trong tình hình dịch bệnh, việc ra quyết định cho nhân viên nghỉ việc theo yêu cầu của người lao động cũng được coi là lý do chính đáng, nên Công ty không đơn phương trái pháp luật, vì vậy yêu cầu trả tiền lương đến tháng 12 năm 2021 của bà V, cấp sơ thẩm không chấp nhận, cấp phúc thẩm đồng tình với quan điểm của sơ thẩm.

Qua đây, Hội đồng xét xử lưu ý công ty khi ban hành các văn bản thì cần tuân thủ các quy định của Bộ Luật Lao Động, không thể thực hiện việc ban hành văn bản chấm dứt hợp đồng lao động bằng cách lúi ngáy sai với thực tế khách quan, hoặc có những nội dung không phù hợp với thực tế khách quan, nhằm đáp ứng theo ý muốn của người lao động, mà phá vỡ nguyên tắc về việc đơn phương chấm dứt của một bên, tạo ra các chứng cứ không đúng thực tế đơn phương chấm dứt giữa người lao động và Công ty.

Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty Cổ phần C2 không yêu cầu đòi lại số tiền 16.000.000 đồng đã hỗ trợ cho bà V.

Trong vụ án này Công ty không có yêu cầu gì đối với bà Lê Thị Cao Phương T1, sau này nếu có thiệt hại gì khác, Công ty T2 sẽ khởi kiện thành vụ án khác, đây là ý chí tự nguyện của công ty nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

[3]. Về án phí:

Do yêu cầu của nguyên đơn không được chấp nhận, nên Công ty Cổ phần C2 không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Đương sự không phải chịu án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng:

Điều 5, Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm đ khoản 1 Điều 40, Điều 273 và Điều 278 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Điều 7, Điều 20, Điều 21, khoản 9 Điều 34, Điều 35 Điều 187, Điều 188, Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019;

Điều 26 Luật thi hành án dân sự;

Khoản 2 Điều 26 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;

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn bà Vũ Hồ Mai V. Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm 13/2023/LĐ-ST ngày 16/6/2023 của Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Bà Vũ Hồ Mai V đối với bị đơn Công ty Cổ phần C2 gồm các yêu cầu sau:

1.1. Trả tiền lương trong 6 tháng không được làm việc từ ngày 01/7/2023 đến 31/12/2023 là 16.000.000 đồng x 6 tháng = 96.000.000 đồng.

1.2. Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong 6 tháng không được làm việc từ ngày 01/7/2023 đến 31/12/2023 nghĩa vụ của người sử dụng lao động là 22% là 5.500.000 đồng x 22% x 6 tháng = 7.095.000 đồng.

1.3. Trả thêm cho người lao động một khoản ít nhất bằng 2 tháng lương theo hợp đồng lao động: 16.000.000 đồng x 4 tháng = 64.000.000.

1.4. Trả tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày cho nghỉ không thông báo trước 16.000.000 đồng.

Tổng số tiền yêu cầu bồi thường là: 183.095.000 đồng.

2. Đình chỉ 2 yêu cầu nguyên đơn xin rút tại phiên tòa là trợ cấp thôi việc 16.000.000 đồng x 0.5 = 4.000.000 đồng và yêu cầu bồi thường thêm cho người lao động ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 16.000.000 đồng x 2 = 32.000.000 đồng.

3. Ghi nhận sự tự nguyện sẵn sàng hỗ trợ của Công ty Cổ phần C2 đối với yêu cầu yêu cầu của bà Vũ Hồ Mai V yêu cầu Công ty Cổ phần C2 xuất và hoàn trả các chứng từ liên quan các khoản đã khấu trừ thuế thu nhập cá nhân của bà V

Trường hợp Công ty Cổ phần C2 không tự nguyện thực hiện cho bà V thì bà V được quyền liên hệ Chi cục thi hành án có thẩm quyền để yêu cầu Công ty Cổ phần C2 thi hành xuất và hoàn trả các chứng từ liên quan các khoản đã khấu trừ thuế thu nhập cá nhân của bà V.

4. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty Cổ phần C2 không yêu cầu gì đối với bà Lê Thị Cao Phương T1 trong vụ kiện này. Sau này có phát sinh tranh chấp Công ty Cổ phần C2 sẽ khởi kiện bà T1 thành vụ kiện khác.

Ghi nhận ý kiến của bị đơn không yêu cầu phản tố với nguyên đơn trong vụ kiện này đòi tiền lương một tháng 16.000.000 đồng đã gửi hỗ trợ cho bà Vũ Hồ Mai V.

5. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm, Công ty Cổ phần C2 không phải chịu án phí.

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, và 9 của Luật Thi hành án dân sự (sửa đổi bổ sung năm 2014); Thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự (sửa đổi bổ sung năm 2014).

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật ngay.

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 Gò Vấp, TPHCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận Gò Vấp, TPHCM;
- Cục Thi hành án dân sự TPHCM;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Lê Thị Hoàng Hoa