

Bản án số: 23/2019/LĐ-PT

Ngày: 08/11/2019

*V/v: Tranh chấp đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động
và bồi thường thiệt hại*

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

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Với thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: **Ông Phan Quyết Thắng**

Các Thẩm phán: **Ông Nguyễn Vũ Đông
Bà Nguyễn Thị Thanh Huyền**

Thư ký ghi biên bản phiên tòa: **Ông Lưu Việt Thắng**

Đại diện Viện kiểm sát tham gia phiên tòa:

Ông Phạm Tuấn An - Kiểm sát viên

Ngày 08/11/2019, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội xét xử phúc thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số 16/2019/TLPT-LĐ ngày 26/7/2019 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 02/2019/LĐ-ST ngày 31/5/2019 của Tòa án nhân dân quận Hai Bà Trưng, Hà Nội bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 210/2019/QĐXX-PT ngày 06/9/2019, Quyết định hoãn phiên tòa số 105/2019/QĐ-PT ngày 20/9/2019, Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 111/2019/QĐPT-LĐ ngày 07/10/2019, Thông báo mở lại phiên tòa số 189/TB-TA ngày 21/10/2019 và Quyết định hoãn phiên tòa số 205/2019/QĐ-PT ngày 7/11/2019, giữa các đương sự:

*** Nguyên đơn:** Công ty TNHH MTV PPAS.

Địa chỉ: 17-17A-19 Tôn Thất Tùng, phường Phạm Ngũ Lão, quận 1, thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện cho pháp luật: Ông Vũ Đức Phương - Giám đốc.

Đại diện theo ủy quyền: Ông Đặng Xuân Định- sinh năm 1975. Địa chỉ: P207 A13, phường Chương Dương, quận Hoàn Kiếm, Hà Nội.

*** Bị đơn:** Bà NDM - sinh năm 1979.

HKTT: Số 35B, tổ 22B, ngõ Hòa Bình 7, phố Minh Khai, phường Minh Khai, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội.

Hiện ở: Căn 15, tầng 16, T10, khu đô thị Times City, phường Vĩnh Tuy, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại Đơn khởi kiện các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn là Công ty TNHH MTV PPAS trình bày:

Ngày 01/8/2017, Công ty TNHH MTV PPAS (sau đây gọi tắt là “Công ty”) và bà NDM ký Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số 302-2017/ĐTN/PH với nội dung tại Điều 1:

- Tiến hành việc chuyển giao công nghệ là bí quyết, kỹ thuật thẩm mỹ cao cấp về quy trình điều trị thẩm mỹ da bằng thiết bị Laser và ánh sáng của công ty cho người nhận chuyển giao. Việc chuyển giao công nghệ này có thể được thực hiện thông qua các hình thức như cung cấp tài liệu, văn bản, các khoá học,... hoặc bằng bất cứ hình thức nào khác do Công ty quyết định tùy từng thời điểm.

- Thực hiện việc đào tạo người nhận chuyển giao có thể sử dụng được các bí quyết, kỹ thuật này.

Tại khoản 1 Điều 4 Hợp đồng này nêu, người nhận chuyển giao cam kết: Sẽ làm việc cho công ty tối thiểu trong thời hạn từ ngày 01/8/2017 đến ngày 31/7/2018. Tại khoản 1 Điều 5 Hợp đồng này nêu, trong trường hợp người nhận chuyển giao đơn phương nghỉ trước thời hạn trong thời gian có hiệu lực của hợp đồng hoặc bị Công ty sa thải do vi phạm kỷ luật theo quy định của Bộ luật lao động hoặc thỏa thuận bảo mật thông tin hoặc vi phạm bất kỳ cam kết nào quy định tại Điều 4 của hợp đồng thì người nhận chuyển giao sẽ phải thanh toán giá chuyển nhượng là khoảng 200.000.000 đồng trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày có thông báo hoặc có hành vi về việc đơn phương nghỉ trước thời hạn trong thời gian có hiệu lực của hợp đồng lao động hoặc có quyết định sa thải hoặc hoặc thông báo vi phạm của Công ty.

Căn cứ vào Hợp đồng trên và nhu cầu của hai bên, ngày 01/10/2017 Công ty và bà NDM đã ký Hợp đồng lao động số 316-2017/HĐLĐ có thời hạn 01 năm từ ngày 01/10/2017 đến ngày 30/9/2018 với công việc Phó chi nhánh tại Hà Nội. Theo khoản 1 Điều 12 Hợp đồng lao động này thì trong trường hợp người lao động được cử đi tham gia các khóa đào tạo từ nguồn kinh phí của Công ty thì người lao động phải ký cam kết về thời gian làm việc tại Công ty theo chính sách chung của Công ty vào thời điểm đó. Trong trường hợp này, người lao động không được đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trong thời gian đã cam kết.

Ngày 01/11/2017, bà NDM đã tự ý nghỉ, cho đến nay không đến Công ty làm việc. Công ty đã nhiều lần liên hệ với bà NDM yêu cầu bà đến Công ty làm việc nhưng không nhận được bất cứ ý kiến nào của bà NDM.

Ngày 06/11/2017, Công ty đã gửi thông báo lần 1: Nhắc nhở ý thức kỷ luật và tuân thủ giờ làm việc của người lao động và yêu cầu bà NDM gửi hồ sơ khám chữa bệnh của cơ sở y tế để làm cơ sở duyệt nghỉ phép cho bà chậm nhất là 13 giờ ngày 07/11/2017 nhưng bà NDM không có ý kiến trả lời.

Ngày 20/11/2017, đại diện Công đoàn của Công ty với sự hỗ trợ của Ban điều hành tổ dân phố 22B phường Minh Khai và Cảnh sát khu vực đã đến nơi ở của bà NDM để thăm hỏi việc bà NDM bị ốm đau, gặp gỡ gia đình và đề nghị gia đình chuyển thư nhắc nhở yêu cầu bà NDM nộp giấy tờ xin nghỉ ốm để Công ty giải quyết thủ tục nghỉ ốm theo quy định nhưng bà NDM không phản hồi.

Với lý do nêu trên, căn cứ điểm g khoản 1, điểm a khoản 2 Điều 37, Điều 41, Điều 62 Bộ luật lao động 2012; khoản 2 Điều 61 Luật giáo dục nghề nghiệp 2014 và các cam kết trong Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề, Công ty đề nghị Tòa án buộc bà NDM phải bồi hoàn cho công ty các chi phí liên quan đến việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, cụ thể:

- Chi phí theo Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số 302-2017/ĐTN/PH ký ngày 01/8/2017 là 200.000.000 đồng.

- Thu nhập của Công ty bị thiệt hại trong thời gian bà NDM nghỉ việc từ ngày 01/11/2017 đến ngày 30/11/2017 (thời gian 30 ngày báo trước theo quy định của Bộ luật lao động) do không có lao động thay thế tại vị trí công tác của bà NDM với mức thu nhập bình quân là 5.000.000 đồng/ngày. Tổng thiệt hại là 30 ngày x 5.000.000 đồng/ngày = 150.000.000 đồng.

- Bồi thường theo quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 43 Bộ luật lao động:

- + Nửa tháng lương làm việc tính theo tháng lương làm việc cuối cùng là 14.560.000 đồng.

- + Tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước $29.120.000 \text{ đồng} / 26 \times 30 = 33.600.000 \text{ đồng}$.

Tổng số tiền yêu cầu là 389.160.000đ.

Đồng thời, Công ty còn cho rằng tháng 10/2017 bà NDM đi làm không đầy đủ, cụ thể: Ngày 4, 6, 10/10/2017, bà NDM không đảm bảo thời gian sắp xếp của Công ty, vi phạm thời gian làm việc theo hợp đồng giao kết, nghỉ việc liên tục từ ngày 14/10/2017 được thể hiện theo phần mềm chấm công của công ty. Bà NDM xin nghỉ việc chỉ xin phép đến Phòng nhân sự của công ty là không đúng trình tự và thẩm quyền. Do đó Công ty không thanh toán tiền lương tháng 10 cho bà NDM.

Tại phiên tòa sơ thẩm, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện về yêu cầu bồi thường thiệt hại 150.000.000 đồng thu nhập của Công ty trong thời gian bà NDM nghỉ việc từ ngày 01/11/2017 cho đến ngày 30/11/2017 (thời gian 30 ngày báo trước theo quy định của Luật lao động) do

không có lao động thay thế tại vị trí công tác của bà NDM, đồng thời sửa một phần yêu cầu khởi kiện, cụ thể:

- Bồi thường theo quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 43 Bộ luật lao động:
- + Nửa tháng lương làm việc tính theo tháng lương làm việc cuối cùng với mức 10.000.000 đồng/tháng là 5.000.000 đồng.
- + Tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước là: 10.000.000 đồng / 22 ngày x 3 ngày = 1.363.000 đồng.

Tổng số tiền yêu cầu bồi thường là 200.000.000 đồng + 5.000.000 đồng + 1.363.600 đồng = 206.363.000 đồng.

Tiền lương tháng 10/2017 Công ty phải trả theo phiếu lương cho bà NDM là 29.120.000 đồng được đối trừ vào yêu cầu bồi thường. Do đó số tiền còn lại bà NDM phải bồi thường là 177.243.600 đồng.

*** Bị đơn là bà NDM trình bày:**

Bà NDM làm việc cho Công ty TNHH MTV PPAS theo Hợp đồng lao động ngày 04/10/2016 (thời hạn 01 năm), hết hạn ngày 30/9/2017.

Ngày 15/9/2017, bà NDM đã gửi email cho Giám đốc nhân sự và Giám đốc điều hành để thông báo thời gian kết thúc Hợp đồng là 30/9/2017. Đại diện Công ty đã liên hệ và họp riêng với bà NDM về việc xem xét gia hạn hợp đồng và xem xét lại mức lương. Ngày 23/9/2017, Giám đốc nhân sự Công ty gửi email thông báo cho bà NDM về mức lương bà NDM yêu cầu nếu ký tiếp hợp đồng đã được duyệt và sẽ được áp dụng vào hợp đồng mới từ ngày 01/10/2017.

Ngày 17/10/2017, Công ty đã gửi 04 bản dự thảo hợp đồng gồm: Hợp đồng lao động 316, Phụ lục hợp đồng số 316, Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số 316 và Hợp đồng bảo mật thông tin số 316. Tuy nhiên bà NDM chỉ đồng ý ký vào Hợp đồng lao động và đã gửi cho Công ty vào ngày 23/10/2017. Sau đó bà NDM và đại diện Công ty có thảo luận trực tiếp về nội dung các hợp đồng mà bà không đồng ý nhưng Công ty vẫn không có trả lời chính thức. Do không thống nhất được hợp đồng lao động, ngày 02/11/2017, đến kỳ thanh toán lương tháng 10/2017, Công ty đã không thanh toán lương cho bà NDM.

Ngày 01/11/2017, bà NDM xin nghỉ ốm 05 ngày, có xin phép qua email gửi ban lãnh đạo Công ty và đã được đại diện Công ty chấp thuận bằng email. Trong thời gian nghỉ, bà NDM vẫn tiếp tục công việc như tập hợp báo cáo gửi đến các đầu mối liên hệ, điều khiển việc bán hàng của chi nhánh.

Từ ngày 01/11/17 đến ngày 05/11/2017, bà vẫn gửi email đến công ty để hỏi về lương tháng 10 nhưng không được trả lời. Ngày 06/11/2017, bà NDM gửi email cho Giám đốc nhân sự hai miền về việc xin nghỉ thêm 01 ngày và đề nghị thanh toán lương tháng 10.

Ngày 06/11/2017, Công ty cắt tài khoản email tại Công ty của bà NDM.

Ngày 07/11/2017, Giám đốc nhân sự trả lời sẽ sắp xếp đơn vị chuyển phát nhanh đến tận nhà bà NDM để nhận giấy nghỉ ốm, còn đối với vấn đề khác Công ty sẽ trao đổi trực tiếp tại văn phòng. Sau đó bà NDM gọi điện lại và được Công ty yêu cầu có mặt tại Công ty lúc 13 giờ 30 phút ngày 07/11/2017. Hồi 16 giờ 15 phút ngày 07/11/2017, bà NDM nhận được email của đại diện Công ty mời họp trao đổi những hợp đồng chưa thỏa thuận được và lương, tuy nhiên thời gian nhận thư đã quá thời gian họp nên bà NDM không đến. Sau đó Công ty không có phản hồi gì, không có đơn vị chuyển phát nhanh nào đến lấy giấy nghỉ ốm của bà NDM. Vì vậy từ ngày 07/11/2017 bà NDM đã không đến Công ty làm việc nữa.

Bà NDM khẳng định không nhận được thư nhắc nhở ngày 06/11/2017 của Công ty và UBND phường Minh Khai cũng không mời bà NDM lên để hòa giải như Công ty trình bày.

Trong quá trình giải quyết vụ án ở cấp sơ thẩm, bà NDM cho rằng không nhớ chữ ký trong Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số 302 ngày 01/8/2017 mà Công ty cung cấp có phải là chữ ký của mình hay không nhưng không yêu cầu giám định chữ ký. Tại phiên tòa sơ thẩm, bà NDM thừa nhận chữ ký trong Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số 302 ngày 01/8/2017 là chữ ký của mình. Tuy nhiên căn cứ của Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số 302 dựa trên Hợp đồng lao động số 302 là không đúng bởi bà NDM không ký Hợp đồng lao động số 302. Do đó bà NDM khẳng định mình không bị ràng buộc nghĩa vụ trong Hợp đồng chuyển giao công nghệ số 302. Về nội dung, bà NDM là quản lý kinh doanh, không phải là bác sĩ nên không nhận chuyển giao công nghệ gì mà chỉ được đào tạo.

Bà NDM không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Công ty.

Tại Bản án số 02/2019/LĐ-ST ngày 31/5/2019 của Tòa án nhân dân quận Hai Bà Trưng, Hà Nội đã xử và quyết định:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Công ty TNHH MTV PPAS đối với bà NDM về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Xác định bà NDM đơn phương chấm dứt hợp đồng số 316-2017/HĐLĐ/PH ngày 01/10/2017 với Công ty TNHH MTV PPAS là trái pháp luật.

3. Buộc bà Nguyễn Diệu Linh phải bồi thường thiệt hại cho Công ty TNHH MTV PPAS do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật số tiền 206.363.635 đồng, cụ thể:

- Chi phí chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề: 200.000.000 đồng.
- Nửa tháng tiền lương: 5.000.000 đồng/tháng.
- Khoản tiền tương ứng với tiền lương của bà NDM trong 03 ngày không báo trước: 1.363.635 đồng.

4. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH MTV PPAS thanh toán cho bà NDM tiền lương tháng 10/2019: 29.120.000 đồng.

Ngoài ra, Bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 14/6/2019, bà NDM kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Công ty TNHH MTV PPAS không rút đơn khởi kiện, bà NDM không rút kháng cáo, các đương sự không thoả thuận được với nhau việc giải quyết vụ án và không xuất trình thêm tài liệu chứng cứ nào mới.

Bà NDM trình bày:

Bà thừa nhận có ký Hợp đồng lao động số 316-2017/HĐLĐ/PH ngày 01/10/2017 và Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số 302-2017/ĐTN/PH ngày 01/8/2017. Lý do kháng cáo của bà NDM gồm:

- Vào thời điểm bà NDM ký toàn bộ Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số 302-2017/ĐTN/PH ngày 01/8/2017, Phòng nhân sự Công ty yêu cầu bà gửi trả toàn bộ Hợp đồng số 302 vì Công ty chưa đánh giá hết hạn 01 năm làm việc của bà NDM và chưa xác định có ký hợp đồng tiếp với bà NDM hay không. Bà NDM đã trót ký vào Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số 302-2017/ĐTN/PH ngày 01/8/2017 nhưng được trả lời là cứ trả vì Hợp đồng này không có giá trị pháp lý nếu không ký Hợp đồng lao động.

- Theo Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số 302-2017/ĐTN/PH ngày 01/8/2017 thì người đại diện theo pháp luật của công ty là bà Võ Mỹ Bích Thục có văn bản ủy quyền cho bà Nguyễn Ngọc Hồng Hoa – Giám đốc vận hành để ký hợp đồng. Tuy nhiên vào thời điểm ký hợp đồng này thì bà Võ Mỹ Bích Thục không còn là người đại diện theo pháp luật của Công ty nữa. Theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp thay đổi lần thứ 3 ngày 19/7/2017 thì đại diện theo pháp luật của Công ty là ông Vũ Đức Phương. Mặt khác địa chỉ của Công ty trong Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số 302 không giống địa chỉ công ty trong Hợp đồng lao động số 316. Do đó bà NDM khẳng định không bị ràng buộc bởi Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số 302-2017/ĐTN/PH ngày 01/8/2017.

- Bà NDM cho rằng Hợp đồng lao động số 302-2017/HĐLĐ/PH ngày 01/8/2017 do Công ty xuất trình đã bị giả mạo chữ ký của bà bởi bà không ký Hợp đồng lao động này mà đã trả lại theo yêu cầu của Phòng nhân sự. Bà NDM đề nghị cấp phúc thẩm giám định chữ ký tại Hợp đồng lao động này.

- Do Công ty không thanh toán tiền lương tháng 10/2017, đầu tháng 11/2017 bà NDM đã gửi email cho Công ty xin nghỉ phép và đề nghị thanh toán lương nhưng vẫn không được giải quyết nên bà NDM đã không đến Công ty làm nữa.

Đây là lỗi của công ty nên bà không có trách nhiệm phải bồi thường cho công ty. Tòa án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu của công ty buộc bà NDM phải bồi thường thiệt hại là không đúng.

Đại diện theo ủy quyền của Công ty trình bày:

Tại Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp thay đổi lần thứ 3 ngày 19/7/2017 thì đại diện theo pháp luật của Công ty là ông Vũ Đức Phương. Tuy nhiên do lỗi soạn thảo văn bản, Công ty vẫn lấy file hợp đồng cũ nên phần đầu của Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số 302-2017/ĐTN/PH ngày 01/8/2017 vẫn để người đại diện của công ty là bà Nguyễn Ngọc Hồng Hoa – Giám đốc vận hành (theo ủy quyền của bà Võ Mỹ Bích Thực) ký hợp đồng, đồng thời phần địa chỉ Công ty vẫn để địa chỉ cũ. Tuy nhiên phần cuối của Hợp đồng vẫn do ông Vũ Đức Phương ký là phù hợp với giấy Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp thay đổi lần thứ 3 ngày 19/7/2017 do đó Hợp đồng này có giá trị pháp lý. Mặt khác sau khi ký hợp đồng này, Công ty đã tổ chức đào tạo chuyển giao công nghệ cho một số người của Công ty trong đó có bà NDM vào các ngày 15 và 16/8/2017, 8 và 9/9/2017 có chữ ký xác nhận của bà NDM. Bà NDM đã vi phạm các cam kết trong hợp đồng chuyển giao nên phải chịu trách nhiệm bồi thường cho công ty theo như cam kết trong hợp đồng.

Tại Hợp đồng lao động số 316-2017/HĐLĐ/PH được bà NDM và Công ty ký ngày 01/10/2017 thì cả hình thức và nội dung đều phù hợp quy định của pháp luật, có giá trị pháp lý ràng buộc kể từ khi ký. Bà NDM lấy lý do Công ty không thanh toán tiền lương tháng 10/2017, đầu tháng 11/2017 đã nhắn tin cho Công ty xin nghỉ phép nhưng vẫn không được giải quyết nên không đến Công ty làm việc là đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và vi phạm thời gian báo trước. Bản án sơ thẩm đã chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Công ty là đúng, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm giữ nguyên Bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội phát biểu:

Về tố tụng: Các đương sự chấp hành đúng các quy định theo Bộ luật tố tụng dân sự. Xét đơn kháng cáo của bà NDM nằm trong thời hạn nên được đưa ra xét xử theo trình tự phúc thẩm.

Về nội dung:

- Bà NDM đã báo cho những người có thẩm quyền của Công ty về việc nghỉ phép, nhưng không nộp giấy tờ xin nghỉ cho Công ty. Từ ngày 07/11/2017 bà NDM chính thức nghỉ việc tại Công ty với lý do Công ty không trả lương nhưng không thông báo cho Công ty là đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo điểm a khoản 2 Điều 37 Bộ luật lao động.

- Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số 302-2017/ĐTN/PH ngày 01/8/2017 do ông Vũ Đức Phương - Giám đốc Công ty ký có giá trị pháp lý,

bà NDM cũng đã ký nên có hiệu lực thi hành với các bên. Hợp đồng này không bắt buộc người nhận chuyển giao là người lao động của Công ty nên không phụ thuộc vào Hợp đồng lao động giữa các bên. Việc ngày 07/11/2019 bà NDM đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động số 316 là vi phạm thỏa thuận tại Điều 5 Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số 302-2017/ĐTN/PH ngày 01/8/2017.

Do đó yêu cầu khởi kiện của Công ty là đúng quy định tại Bộ luật lao động. Kháng cáo của bà NDM không có cơ sở chấp nhận. Đề nghị hội đồng xét xử 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 toà và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên toà, Hội đồng xét xử nhận định:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của bà NDM nằm trong thời hạn luật định nên được chấp nhận xét xử theo trình tự phúc thẩm.

Về nội dung:

Xét Hợp đồng lao động số 316-2017/HĐLĐ/PH ngày 01/10/2017 được bà NDM và Công ty thừa nhận đã ký. Hợp đồng này có hình thức và nội dung phù hợp quy định của pháp luật, do đó ràng buộc cả hai bên kể từ thời điểm ký, trong đó có nội dung xác định thời hạn 01 năm, từ ngày 01/10/2017 đến hết ngày 30/9/2018.

Bà NDM cho rằng Công ty không thanh toán tiền lương tháng 10/2017, đến đầu đầu tháng 11/2017 mặc dù bà đã nhắn tin cho Công ty nhưng vẫn không được giải quyết nên từ ngày 07/11/2019 bà đã không đến Công ty làm nữa. Mặc dù việc Công ty không trả lương đúng thời hạn đã thỏa thuận có thể là lý do để người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo điểm b khoản 1 Điều 37 Bộ luật lao động, tuy nhiên có căn cứ xác định bà NDM đã vi phạm thời hạn báo trước ít nhất 03 ngày làm việc tại điểm a khoản 2 Điều 37 Bộ luật lao động. Bản án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của công ty buộc bà NDM phải bồi thường là phù hợp với quy định tại Điều 41, 43 Bộ luật lao động. Do đó không có căn cứ chấp nhận lý do kháng cáo này của bà NDM.

Các đương sự đều thừa nhận bà NDM và Công ty có ký Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số 302-2017/ĐTN/PH ngày 01/8/2017. Về hình thức, hợp đồng này có 02 lỗi:

- Phần ghi đại diện của Công ty ký hợp đồng là bà Nguyễn Ngọc Hồng Hoa – Giám đốc vận hành (theo văn bản ủy quyền của bà Võ Mỹ Bích Thục là người đại diện theo pháp luật của Công ty), trong khi ở phần cuối Hợp đồng lại do ông Vũ Đức Phương ký.

- Địa chỉ Công ty không đúng như trong Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp thay đổi lần thứ 3 ngày 19/7/2017.

Xét thấy việc ông Vũ Đức Phương là đại diện theo pháp luật của Công ty ký và đóng dấu của công ty là phù hợp với Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp thay đổi lần thứ 3 ngày 19/7/2017. Đây là lỗi soạn thảo văn bản như Công ty trình bày là có căn cứ.

Về nội dung: Căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ thể hiện sau khi ký Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số 302-2017/ĐTN/PH ngày 01/8/2017 Công ty đã tổ chức các buổi đào tạo vào các ngày 15/8/2017, 16/8/2017, 08/9/2017, 09/9/2017 cho các nhân viên trong đó có bà NDM. Các bản Danh sách nhân viên được đào tạo đều có chữ ký xác nhận của bà NDM. Có cơ sở xác định Công ty đã tiến hành việc đào tạo và chuyển giao công nghệ là phù hợp với nội dung của Hợp đồng đã được hai bên cam kết và thực hiện nên có giá trị pháp lý.

Việc Bà NDM cho rằng không ký Hợp đồng lao động số 302-2017/HĐLĐ/PH ngày 01/8/2017 và chữ ký ở phần tên của bà tại Hợp đồng này là giả mạo. Tại phiên tòa xét xử phúc thẩm, bà NDM đề nghị Tòa án trung cầu giám định chữ ký. Tòa án đã ra thông báo yêu cầu bà NDM nộp tiền tạm ứng chi phí giám định và tổng đạt hợp lệ nhưng hết thời hạn bà NDM không nộp nên được xem là từ bỏ yêu cầu theo quy định. Tuy nhiên trong quá trình giải quyết vụ án, bà NDM đều trình bày có ký vào các Hợp đồng lao động số 302-2017/HĐLĐ/PH ngày 01/8/2017, Hợp đồng chuyển giao công nghệ và đào tạo nghề số 302-2017/ĐTN/PH ngày 01/8/2017, Hợp đồng lao động số 316-2017/HĐLĐ/PH ngày 01/10/2017 và phụ lục Hợp đồng 316-2017/HĐLĐ/PH và các Hợp đồng này đều được đại diện Công ty xuất trình bản gốc và xác định là chữ ký của bà NDM. Do đó không có căn cứ chấp nhận toàn bộ đơn kháng cáo của bà NDM như đề nghị của đại diện Viện kiểm sát là phù hợp.

Về án phí: Bà NDM không phải chịu án phí theo quy định.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

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

1. Không chấp nhận đơn kháng cáo của bà NDM. Giữ nguyên Bản án sơ thẩm 02/2019/LĐ-ST ngày 31/5/2019 của Tòa án nhân dân quận Hai Bà Trưng, Hà Nội.

2. Về án phí phúc thẩm: Bà NDM không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Trả lại bà NDM 300.000 đồng (*ba trăm nghìn đồng*) tạm ứng án phí lao động phúc thẩm theo Biên lai thu tiền số 2558 ngày 04/7/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự quận Hai Bà Trưng, Hà Nội.

Án xử công khai phúc thẩm, có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:

- VKSND Hà Nội
- TAND quận Hai Bà Trưng, HN;

**T.M HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC
THẨM**

- Chi cục THADS quận Hai Bà Trưng, HN;
- Các đương sự;
- Lưu HS, VP.

THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
Phan Quyết Thắng