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: 366/2023/LĐ-PT
Ngày: 29/3/2023
V/v Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

 Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Lê Thị Quỳnh Anh

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Tiến Dũng

Ông Nguyễn Ngọc Tài

 Thư ký phiên tòa: Bà Hà Hoa Thiên - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

 Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Nguyễn Bá Thu Thư - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 23/3/2023 và ngày 29/3/2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, số 131 đường Nam Kỳ Khởi Nghĩa, phường Bến Thành, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 73/LĐ-PT ngày 23/11/2022 về việc "Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 82/2022/LĐ-ST ngày 26/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 238/2023/QĐPT ngày 31/01/2023, Quyết định hoãn phiên tòa số 1509/2023/QĐ-PT ngày 09/01/2023 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 2341/2023/QĐ-PT ngày 02/3/2023 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà TMT, sinh năm 1998; địa chỉ: 4 D15 V,P.C, t.p VT, tỉnh BR-VT; tạm trú: B3-3, 10 Đ7, p.BT, Q.B, Thành phố Hồ Chí Minh (Có mặt)

2. Bị đơn: Cty TNHH PCS; địa chỉ: T2, 124 DBP, p.DK, Q.M, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người đại diện hợp pháp: Bà PTTV, sinh năm 1998 và bà NTN, sinh năm 1994; cùng địa chỉ: T2, 124 DBP, p.DK, Q.M, Thành phố Hồ Chí Minh; là người đại diện ủy quyền (Văn bản ủy quyền 24/6/2022). (Có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Bà VTT, sinh năm 1976; Luật sư của Văn phòng Luật sư VTT thuộc Đoàn Luật sư thành phố CT (Có mặt ngày 23/3/2023, vắng mặt ngày 29/3/2023)

NỘI DUNG VỤ ÁN

1. Tại đơn khởi kiện ngày 04/5/2022, trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, nguyên đơn Bà TMT trình bày:

Ngày 09/11/2020, bà T và Cty TNHH PCS (sau đây viết tắt là Cty P) có ký kết hợp đồng thử việc với vị trí nhân viên pháp lý, thời gian thử việc từ ngày 09/11/2020 đến 08/01/2021. Hợp đồng thử việc chỉ được lập 01 bản và do Cty P lưu giữ. Kết thúc thời gian thử việc, bà T được Cty P nhận làm nhân viên chính thức từ ngày 09/01/2021 với vị trí là chuyên viên pháp lý nhưng hai bên không ký kết hợp đồng lao động vì Cty P nêu lý do chưa xây dựng được mẫu hợp đồng sử dụng cho nhân sự. Hai bên thỏa thuận mức lương là 6.000.000/tháng, từ tháng 5/2021 mức lương được tăng là 8.500.000 đồng/tháng, công ty có hỗ trợ số tiền là 1.017.000 đồng để bà T tự nộp bảo hiểm xã hội.

Ngày 17/10/2021, do bà T có triệu chứng của bệnh Covid-19 nên đã tự xét nghiệm nhanh và có kết quả dương tính với Covid-19. Để tránh lây lan cho đồng nghiệp, bà T đã chụp ảnh kết quả xét nghiệm dương tính và thông báo cho Bà PTTV (thuộc bộ phận nhân sự kiêm quản lý chung của Cty P) để xin được làm việc tại nhà kể từ ngày 18/10/2021. Trong thời gian bị bệnh, bà vẫn làm việc và trao đổi công việc với quản lý là bà NTN.

Đến tối ngày 09/11/2021 – trước ngày trả lương định kỳ, bà T và bà V có trao đổi thông tin về tình hình sức khỏe của bà T và bà T cũng báo với bà V rằng sẽ đến văn phòng công ty làm việc vào ngày 15/11/2021 kèm ảnh chụp xét nghiệm nhanh kết quả âm tính của bà T. Tuy nhiên, bà V thông báo Cty P không chấp nhận kít xét nghiệm nhanh mà yêu cầu bà T phải cung cấp giấy xét nghiệm âm tính của bệnh viện để chứng minh bản thân đã bị Covid – 19 và đã khỏi, sau đó lại yêu cầu giấy xác nhận của địa phương, nếu không cung cấp được thì bà T sẽ bị giữ lại 50% tiền lương. Bà T nhận thấy việc Cty P giữ lại 50% tiền lương khi bà không cung cấp được các giấy tờ trên là rất vô lý vì những lý do sau:

Thứ nhất, bà đã gửi qua mạng zalo cho bà V các ảnh chụp mẫu kít xét nghiệm dương tính vào ngày 17/10/2021 (khi bà bị Covid-19) và âm tính vào ngày 09/11/2021 (khi bà khỏi bệnh) nhưng Cty P lại đòi hỏi phải là giấy xét nghiệm nhanh của bệnh viện, điều này không hợp lý vì kít xét nghiệm tại nhà hay tại bệnh viện đều cho ra kết quả như nhau. Bà T có ý kiến, đề nghị Cty P hỗ trợ chi phí xét nghiệm PCR hoặc xét nghiệm nhanh ở bệnh viện để có kết quả rõ ràng hơn nhưng Cty P không đồng ý. Thời điểm này bà vẫn chưa được nhận lương và trong thời gian bị bệnh bà đã phải chi trả rất nhiều tiền nên phải tính toán chi tiêu hợp lý, do đó nếu Cty P không đồng ý hỗ trợ chi phí thì bà không đồng ý đến bệnh viện xét nghiệm.

Thứ hai, không có quy định, quy chế nào về điều kiện đi làm lại ở văn phòng khi nhân viên khỏi Covid-19. Ngay khi bà T bị Covid-19 và thông báo cho bà V thì bà V cũng không yêu cầu bà T phải khai báo cho phường để nộp lại giấy tờ này khi quay lại văn phòng làm việc mà đến ngày 09/11/2020 khi bà đã khỏi bệnh thì bà V mới yêu cầu cung cấp giấy tờ này mà không căn cứ theo quy định, quy chế nào trước đó.

Thứ ba, hành vi Cty P quyết định giữ 50% tiền lương tháng 10/2021 của bà là hành vi trái pháp luật. Đồng thời, việc Cty P quyết định giữ lại của 50% tiền lương tháng 10/2021 của bà nếu bà không cung cấp được giấy xác nhận bị Covid-19 cũng đồng nghĩa với việc Cty P chấp nhận cho bà đến văn phòng làm việc mà không cần phải chứng minh từng bị và đã khỏi Covid-19 thay vào đó là bị giữ lại khoản tiền lương nêu trên.

Chính vì bà không đồng ý việc Cty P giữ lại tiền lương nên Cty P đã cho bà thôi việc thông qua thư điện tử do bà NTN gửi vào lúc 22 giờ 31 phút ngày 14/11/2021. Nội dung thư điện tử là chính thức cho bà T thôi việc kể từ ngày 15/11/2021, do bà T không cung cấp được việc "*Bản cam kết và xác nhận người nhiễm COVID-19 tự cách ly tại nhà được Ủy ban nhân dân phường/Trạm y tế phường nơi em tạm trú (có chữ ký và đóng dấu hợp lệ)*" nên bà T không có lý do chính đáng cho việc bà T không có mặt để làm việc tại Công ty từ ngày 18/10/2021. Căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động của Cty P là không có cơ sở và trái với quy định pháp luật. Từ ngày 18/10/2021, bà làm việc tại nhà và được Cty P sử dụng kết quả công việc như bình thường nên không có việc bà tự ý bỏ việc.

Ngày 18/12/2021, tại Văn phòng làm việc của Cty P, bà và Cty P đã xác nhận khoản tiền lương tháng 10 và 11/2021 chưa trả là 12.302.983 đồng. Ngoài ra, Cty P không cung cấp cho bà Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, Hợp đồng lao động thử việc và bảng lương các tháng.

Bà T nhận thấy việc Cty P chấm dứt hợp đồng lao động với bà là trái pháp luật và làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà nên yêu cầu Tòa án giải quyết như sau :

- Tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Cty P là trái pháp luật.

- Bà T không yêu cầu Cty P nhận bà trở lại làm việc, không yêu cầu Cty P nộp các khoản tiền bảo hiểm.

- Buộc Cty P có nghĩa vụ trả các khoản tiền sau :

+ Tiền lương tháng 10 và 11/2021 là 12.302.983 đồng.

+ Tiền lương cho những ngày không được làm việc, tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm 26/9/2022 là 85.000.000 đồng.

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 17.000.000 đồng.

+ Tiền trợ cấp thôi việc là 4.250.000 đồng.

+ Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là 12.750.000 đồng.

Tổng cộng các khoản là 131.302.983 đồng.

2. Tại bản tự khai và trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn là Cty TNHH PCS do Bà PTTV và bà NTN là người đại diện ủy quyền trình bày :

Cty P có thỏa thuận xác lập quan hệ lao động với Bà TMT kể từ ngày 08/01/2021 sau khi kết thúc 02 tháng thử việc (từ ngày 09/11/2021 đến ngày 08/01/2021), với chức danh là Chuyên viên pháp lý.

Ngày 17/10/2021, bà T có thông báo với bà V là bản thân bị Covid-19 kèm theo hình chụp kít xét nghiệm nhanh tại nhà có kết quả dương tính, đồng thời bà T xin làm việc tại nhà. Tại thời điểm này, mặc dù Cty P chưa có thông báo chính thức việc nhân viên bị nhiễm Covid thì phải có giấy tờ hợp lệ để chứng minh, cụ thể: "Giấy hoàn thành cách ly tại nhà" của Ủy ban nhân dân phường nơi đang sinh sống hoặc kết quả xét nghiệm PCR của bệnh viện, phòng khám, nhưng tất cả các nhân viên bị Covid -19 giống như bà T đều xuất trình những giấy tờ này khi hoàn thành 14 ngày cách ly và muốn quay trở lại văn phòng làm việc. Cty P có nhóm trao đổi chung cho thành viên của công ty, nơi mà các thông tin về việc liên quan đến cách lấy giấy tờ chứng minh dương tính với Covid-19 từ phường luôn được cập nhật và hướng dẫn lẫn nhau. Bà T đủ nhận thức để hiểu rằng việc các nhân viên khác trong công ty cung cấp giấy tờ chứng minh âm tính với vi rút là việc phải làm để đủ điều kiện quay trở lại làm việc, đồng thời bảo vệ đồng nghiệp của mình.

Việc bà T khẳng định không nhận được yêu cầu từ công ty bổ sung giấy tờ để chứng minh bản thân bị bệnh là hoàn toàn sai. Vì ngày 09/11/2021, bà V là người chủ động nhắn tin hỏi thăm bà T và yêu cầu bà T cung cấp giấy tờ trên nhưng ngoài hình chụp bộ kít xét nghiệm nhanh gửi qua zalo thì bà T không cung cấp được giấy tờ nào khác. Lý do bà T đưa ra là: Bản thân không báo cho địa phương mắc Covid nên không thể yêu cầu Ủy ban nhân dân phường cấp giấy xác nhận; chi phí xét nghiệm tại bệnh việc quá tốn kém nên không có khả năng; việc công ty yêu cầu giấy tờ này là vô lý, bản chất bộ kít xét nghiệm tại nhà và tại bệnh viện cũng cho ra kết quả giống nhau; nếu công ty hỗ trợ chi phí thì bà T sẵn sàng đến bệnh viện để xét nghiệm.

Cty P nhận thấy, bà T không có mặt tại văn phòng làm việc từ ngày 18/10/2021 mà không có lý do chính đáng. Sau nhiều lần yêu cầu nhưng bà T cũng không cung cấp được chứng cứ chứng minh đủ điều kiện làm việc tại nhà mà còn phản ứng gay gắt, không chấp hành yêu cầu của công ty và tự quyết định thông báo ngày trở lại làm việc. Cty P không chấp nhận thái độ không hợp tác, không trung thực của bà T nên quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà T theo quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Sau khi có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, bà T đã có hành vi nhắn tin cho các nhân viên khác trong công ty với văn phong, câu từ nhằm mục đích kích động, nói xấu, hạ thấp danh dự của cấp trên, chủ đích gây chia rẽ nội bộ công ty; không hoàn trả tài sản cho công ty bao gồm máy tính xách tay và thẻ

ra vào công ty; có hành vi xóa dữ liệu trong máy tính xách tay. Tuy nhiên, Cty P không truy cứu trách nhiệm đối với bà T.

Cty P đồng ý hòa giải và trả cho bà T khoản tiền lương chưa thanh toán là 12.302.983 đồng, tiền trợ cấp thôi việc 4.250.000 đồng cùng với quyết định cho thôi việc. Đối với các yêu cầu khác của bà T thì Cty P không đồng ý.

3. Tại bản án lao động sơ thẩm số 82/2022/LĐ-ST ngày 26/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên:

3.1. Công nhận sự thỏa thuận của Bà TMT và Cty TNHH PCS

Cty TNHH PCS có nghĩa vụ trả cho bà T 12.302.983 đồng tiền lương tháng 10 và tháng 11/2021 còn nợ và 4.250.000 đồng tiền trợ cấp thôi việc.

3.2 Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Bà TMT về việc yêu cầu Tòa án tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Cty TNHH PCS là trái pháp luật và yêu cầu Cty TNHH PCS trả cho Bà TMT 85.000.000 đồng tiền lương những ngày không được làm việc, 17.000.000 đồng tiền bồi thường tương đương 02 tháng tiền lương và 12.750.000 đồng tiền vi phạm thời hạn báo trước.

Ngoài ra bản án còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của các đương sự.

4. Ngày 07/10/2022, nguyên đơn Bà TMT kháng cáo bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xem xét sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với nội dung yêu cầu tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Cty P là trái pháp luật, buộc Cty P trả số tiền 136.000.000 đồng.

5. Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn giữ nguyên kháng cáo, buộc Cty P có nghĩa vụ trả các khoản tiền sau: Tiền lương những ngày không được làm việc, tính đến ngày Tòa án cấp phúc thẩm xét xử : 132.430.000 đồng ; Bồi thường 2 tháng tiền lương : 17.000.000 đồng. Tổng cộng : 149.430.000 đồng.

Bị đơn không đồng ý nội dung kháng cáo của nguyên đơn và đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Nguyên đơn xác nhận bị đơn đã chuyển khoản cho nguyên đơn số tiền 16.552.983 đồng (gồm tiền lương chưa trả: 12.302.983 đồng và tiền trợ cấp thôi việc: 4.250.000 đồng) theo nội dung được công nhận thỏa thuận tại bản án sơ thẩm.

Bị đơn xác nhận đã nhận lại máy tính xách tay mà bị đơn đã cấp cho nguyên đơn trong thời gian nguyên đơn còn làm việc tại Cty P.

Nguyên đơn cung cấp bảng chi tiết nội dung tin nhắn zalo giữa bà N và nguyên đơn.

Bị đơn cung cấp bản photo Quyết định cho thôi việc số 001/2021/QĐTV ngày 14/11/2021 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với Bà TMT kể từ ngày 15/11/2021.

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

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

Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng xác định bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái pháp luật, buộc bị đơn có nghĩa vụ bồi thường cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương do bị chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, trả tiền lương từ ngày 15/11/2021 đến ngày 07/01/2022; không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn đối với nội dung yêu cầu trả tiền lương trong những ngày không được làm việc tính đến ngày xét xử phúc 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 tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về hình thức: Bản án sơ thẩm số 82/2022/LĐ-ST của Toà án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh được tuyên vào ngày 26/9/2022. Ngày 07/10/2022, nguyên đơn kháng cáo với yêu cầu sửa bản án sơ thẩm. Vì vậy, kháng cáo của nguyên đơn trong thời hạn luật định nên được chấp nhận về thời hạn.

[2] Về nội dung:

[2.1] Xét yêu cầu khởi kiện của Bà TMT: Tuyên bố hành vi chấm dứt hợp đồng lao động của Cty P là trái pháp luật.

[2.1.1] Xét quan hệ lao động giữa bà T và Cty P :

Căn cứ vào sự thừa nhận của các bên đương sự, có cơ sở để xác định Bà TMT thử việc tại Cty P từ ngày 09/11/2020 đến ngày 08/01/2021 với vị trí là nhân viên pháp lý và được xác lập hợp đồng lao động chính thức kể từ ngày 08/01/2021. Các bên không ký kết hợp đồng lao động nhưng có thỏa thuận các nội dung cho người lao động như sau: vị trí công việc: nhân viên pháp lý; loại hợp đồng xác định thời hạn là 12 tháng tính từ ngày 08/01/2021 đến ngày 07/01/2022; mức lương và phụ cấp từ tháng 01 đến tháng 4/2021 là 6.000.000 đồng/tháng, mức lương từ tháng 5/2021 là 8.500.000 đồng/tháng. Cty P hỗ trợ cho bà T số tiền 1.017.000 đồng để tự nộp Bảo hiểm xã hội. Đây là loại hợp đồng phải được giao kết bằng văn bản theo quy định tại Điều 14 của Bộ luật Lao động năm 2019. Các bên không thực hiện ký kết hợp đồng lao động là do lỗi của người sử dụng lao động (Cty P). Hợp đồng lao động giữa các bên được xác lập trên cơ sở thỏa thuận, tuy không tuân thủ về mặt hình thức nhưng sự thỏa thỏa thuận này không trái pháp luật lao động nên được công nhận, được pháp luật bảo vệ và ràng buộc các bên có nghĩa vụ thực hiện.

[2.1.2] Xét việc chấm dứt hợp đồng lao động của Cty P đối với bà T:

Cty P cho rằng bà T xin làm việc tại nhà với lý do bị Covid – 19 nhưng không cung cấp được giấy xác nhận hoàn thành cách ly tại nhà do Ủy ban nhân phường cung cấp hoặc kết quả PCR của bệnh viện là tự ý bỏ việc kể từ ngày 18/10/2021 mà không có lý do chính đáng. Cty P căn cứ điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động 2019 để ban hành "Quyết định cho thôi việc" chấm dứt hợp đồng lao động với bà T kể từ ngày 15/11/2021.

Tuy nhiên, căn cứ vào sự xác nhận của bà V thì ngày 17/10/2021, bà T có thông báo cho bà V biết bà T bị dương tính với Covid-19 (kèm hình chụp mẫu kít xét nghiệm nhanh dương tính) và đề nghị bà V báo với quản lý công ty cho bà T làm việc tại nhà. Cty P cho rằng bà T tự ý bỏ việc từ ngày 18/10/2021 nhưng thực tế sự việc bà T có làm việc tại nhà và được thể hiện qua các tài liệu chứng cứ gồm: tin nhắn trao đổi công việc giữa bà T – ông TVH (Trưởng bộ phận pháp lý – hiện đã nghỉ việc), bà T – ông Phạm Hoàng Khải (kế toán trưởng - hiện đã nghỉ việc) và bà T – bà NTN (quản lý trực tiếp của bà T) và các thư điện tử với khách hàng; đồng thời, tại phiên tòa, bà N cũng thừa nhận vẫn giao công việc cho bà T đến ngày 09/11/2021 đúng như nội dung tin nhắn zalo do bà T cung cấp, cụ thể như sau: Ngày 09/11/2021: bà N nhắn: *[Chị mới chỉnh lại 1 chỗ tiếng Anh trong hợp đồng thôi][Lát e xong thì gửi mail lên rolo nhá][Ok rồi á] ...;* Ngày 10/11/2021: bà N nhắn: [*...nay tạm thời em không phải làm gì thêm nữa hen ...*] *;* Ngày 11/11/2021: bà T nhắn: [*Alo chị ơi, hnay em vẫn tạm thời k phải làm gì thêm hả chị]*; bà N nhắn: *[Ừ đúng òi em, tạm thời là chưa á…]*.

Mặt khác, các bên không thực hiện ký kết hợp đồng lao động và không có văn bản thỏa thuận về nơi làm việc nên cũng không có cơ sở để cho rằng trong khoảng thời gian từ ngày 18/10/2021 đến ngày 14/11/2021 là bà T tự ý bỏ việc tại Cty P.

Căn cứ vào các nội dung tin nhắn zalo đã được các bên xác nhận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử có cơ sở để xác định Cty P chấp nhận cho bà T làm việc tại nhà tính từ ngày 18/10/2021 đến ngày 09/11/2021 (ngày mà bà T vẫn được công ty giao công việc thông qua nội dung tin nhắn zalo của bà N) và xác định bà T tự ý bỏ việc kể từ ngày 10/11/2021 do không còn được công ty giao việc và cũng không đến Văn phòng công ty làm việc khi đã hết bệnh Covid -19.

Theo điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động quy định: *"1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây: ...*

e) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;"

Ngày 14/11/2021 Cty P thông báo cho bà T nghỉ việc kể từ ngày 15/11/2021 với lý do bà T tự ý bỏ việc 05 ngày liên tục là không chính xác vì thực tế tính từ ngày 10/11/2021 (ngày mà Cty P không còn giao việc cho bà T và bà T cũng không đến văn phòng làm việc) đến ngày 14/11/2021 (ngày Cty P thông báo chấm dứt hợp đồng lao động) là 03 ngày làm việc thì bà T tự ý bỏ việc chưa đủ 05 ngày làm việc.

Đối chiếu với Điều luật được viện dẫn trên thì Cty P cho bà T nghỉ việc là trái pháp luật.

[2.2] Về yêu cầu trả các khoản tiền lương và tiền bồi thường của nguyên đơn gồm: Tiền lương tháng 10/2021 và một phần tháng 11/2021, tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 15/11/2021 đến ngày xét xử phúc thẩm; bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật:

Như đã phân tích tại mục [2.1.2] của phần nhận định trên thì Cty P chấm dứt hợp đồng lao động với bà T là trái pháp luật nên Cty P phải thực hiện nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Các khoản tiền bà T được trả và bồi thường do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động gồm: tiền lương cho những ngày không được làm việc, đóng các khoản tiền bảo hiểm và bồi thường 02 tháng tiền lương, trả tiền trợ cấp thôi việc.

Về khoản tiền lương trong những ngày không được làm việc: Bà T yêu cầu được trả lương tính đến ngày xét xử 23/3/2023 là không có cơ sở để chấp nhận. Vì loại hợp đồng lao động các bên thỏa thuận là loại hợp đồng xác định thời hạn và thời hạn hợp đồng đã kết thúc vào ngày 07/01/2022 nên bà T chỉ được trả tiền lương cho những ngày không được làm việc tính từ ngày 15/11/2021 (ngày bị chấm dứt hợp đồng lao động) đến ngày 07/01/2022 (ngày kết thúc hợp đồng lao động) là 1 tháng 24 ngày x 8.500.000 đồng = 15.300.000 đồng.

Về khoản tiền bồi thường là 02 tháng tiền lương x 8.500.000 đồng/tháng = 17.000.000 đồng.

Về nghĩa vụ đóng các khoản tiền bảo hiểm, do bà T tự nguyện không yêu cầu Cty P có nghĩa vụ nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

Đối với khoản tiền lương tháng 10 và 11/2021 và khoản tiền trợ cấp thôi việc: bà T đã nhận xong vào ngày 22/11/2022.

Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử nhận thấy cấp sơ thẩm không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là chưa phù hợp với các tình tiết có trong hồ sơ vụ án. Do đó, Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bà T, sửa một phần bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đối với nội dung yêu cầu tuyên bố hành vi chấm dứt hợp đồng lao động của Cty P đối với bà T là trái pháp luật và có nghĩa vụ bồi thường các khoản tiền liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Riêng các nội dung khác của bản án sơ thẩm không bị kháng cáo có hiệu lực thi hành. Việc sửa án là do phát sinh tình tiết mới tại phiên tòa phúc thẩm gồm: lời khai của người đại diện theo ủy quyền của bị đơn và những nội dung tin nhắn zalo giữa nguyên đơn và phía bị đơn nên cấp sơ thẩm không có lỗi.

Commented [TQ1]:

Xét đề nghị của đại diện Viện kiểm sát là phù hợp với các tình tiết phát sinh tại phiên tòa phúc thẩm và đúng với quy định của pháp luật nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[3] Về án phí:

Án phí lao động sơ thẩm: Do yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận nên bị đơn phải chịu tiền án phí trên số tiền nguyên đơn được chấp nhận.

Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn không phải chịu.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ vào khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

- Căn cứ vào Điều 14 và Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019.

- Căn cứ vào Điều 357 và Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

- Căn cứ vào Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử :

1. Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn Bà TMT.

2. Sửa một phần bản án sơ thẩm số 82/2022/LĐST ngày 26/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

3. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của Bà TMT đối với các nội dung sau:

Cty TNHH PCS có nghĩa vụ trả cho bà T các khoản tiền sau: tiền bồi thường do chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật là 17.000.000 đồng (mười bảy triệu đồng); tiền lương tính đến ngày kết thúc hợp đồng lao động là 15.300.000 đồng (mười lăm triệu ba trăm nghìn đồng).

4. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Bà TMT về việc buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn PCA phải trả tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 08/01/2022 đến ngày xét xử phúc thẩm.

5. Công nhận sự thỏa thuận của các đương sự như sau:

Cty TNHH PCS có nghĩa vụ trả cho Bà TMT tiền lương tháng 10 và tháng 11/2021 còn nợ số tiền là 12.302.983 đồng (mười hai triệu ba trăm lẻ hai nghìn chín trăm tám mươi ba đồng) và tiền trợ cấp thôi việc số tiền là 4.250.000 đồng (bốn triệu hai trăm năm mươi nghìn đồng). Các bên đã giao nhận xong khoản tiền này vào ngày 22/11/2022.

6. Kể từ ngày bà T có đơn yêu cầu thi hành án nếu Cty TNHH PCS chậm trả tiền thì Cty TNHH PCS còn phải trả cho bà T số tiền lãi theo quy định tại

khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chưa thi hành án.

7. Án phí lao động:

- Án phí lao động sơ thẩm: Cty TNHH PCS phải chịu là 1.489.589 đồng (một triệu bốn trăm tám mươi chín nghìn năm trăm tám mươi chín đồng).

- Án phí lao động phúc thẩm: Bà TMT không phải chịu.

8. Các bên thực hiện quyền và nghĩa vụ thi hành án tại cơ quan có thẩm quyền về thi hành án dân sự.

9. Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thoả thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Tp.HCM
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận 1;
- Cục Thi hành án dân sự Tp.HCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Lê Thị Quỳnh Anh