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: 1260/2023/LĐ-PT
Ngày: 26/12/2023
V/v Tranh chấp 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 Phạm Thị Thanh Trúc

Các Thẩm phán: Ông Đỗ Giang
Bà Phan Thị Út

- Thư ký phiên tòa: Ông Chu Minh Sang
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 Kim Sen – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 13 và 26 tháng 12 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số 79/2023/TLPT-LĐ ngày 01 tháng 11 năm 2023, về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 44/2023/LĐ-ST ngày 20 tháng 6 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 5334/2023/QĐ-PT ngày 14 tháng 11 năm 2023; Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 16049/2023/QĐ-PT ngày 01 tháng 12 năm 2023 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số 16701/2023/QĐ-PT ngày 13 tháng 12 năm 2023 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Trần Thị H, sinh năm 1982 (có mặt).
Địa chỉ: D A, Phường D, thành phố Đ, tỉnh Lâm Đồng.
Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn (Giấy ủy quyền số 37, quyển số 01/2023-SCT/CK, CĐ ngày 13/01/2023): Ông Nguyễn Đăng T, sinh năm 1983 (có mặt tại phiên tòa ngày 13/12/2023, vắng mặt tại phiên tòa ngày

26/12/2023).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư Phạm Xuân T1 (có mặt) và Luật sư Nguyễn Hoàng Mỹ K (có mặt) - Công ty L thuộc Đoàn Luật sư Thành phố H.

Cùng địa chỉ: C đường số B, khu dân cư H, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bị đơn: Công ty TNHH R2.

Trụ sở: Tòa nhà LIM T, B N, phường Đ, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền ngày 09/5/2023):

- Bà Nguyễn Thị Uyên U, sinh năm 1983 (có mặt);
- Hoặc ông Lê Quang V, sinh năm 1990 (vắng mặt tại phiên tòa ngày 13/12/2023, có mặt tại phiên tòa ngày 26/12/2023);
- Hoặc bà Chu Mai C, sinh năm 1999 (vắng mặt).

Cùng địa chỉ: E đường số A, cư xá C, Phường B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người kháng cáo: Bà Trần Thị H - Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong đơn khởi kiện ngày 13/01/2023; đơn khởi kiện sửa đổi, bổ sung ngày 11/5/2023 và quá trình tham gia tố tụng người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là ông Nguyễn Đăng T trình bày:

Ngày 01/8/2017, bà Trần Thị H (sau đây gọi tắt là nguyên đơn) và Công ty TNHH R2 (sau đây gọi tắt là bị đơn) ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, vị trí công việc Trưởng phòng phát triển sản phẩm, lương gộp 734.501.230 đồng/năm/12 tháng (tiền lương bao gồm: Thuế thu nhập cá nhân, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp), phương thức trả lương một lần hàng tháng không muộn hơn ngày làm việc cuối cùng của tháng. Ngoài ra, hợp đồng lao động các bên còn thỏa thuận các điều khoản khác.

Trong suốt quá trình làm việc, nguyên đơn luôn hoàn thành công việc được giao. Đến tháng 3/2022, bị đơn muốn chấm dứt hợp đồng lao động đã ký nhưng nguyên đơn không đồng ý. Ngày 09/3/2022, tại tỉnh Lâm Đồng ông Đặng Văn N là người đại diện theo pháp luật của bị đơn gặp và đưa cho nguyên đơn tờ đơn xin nghỉ việc được soạn sẵn, chừa trống phần ghi lý do nghỉ việc. Nguyên đơn bị ông N gây áp lực phải ký vào đơn xin nghỉ việc và yêu cầu điền nội dung xin nghỉ việc là "cần thời gian cho gia đình", vì thời điểm đó nguyên đơn đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, mất ngủ, tinh thần không được tỉnh táo nên khi bị ép buộc nguyên đơn đã ký vào đơn xin nghỉ việc. Đồng thời, ông N còn chuẩn

bị sẵn và yêu cầu nguyên đơn ký vào biên bản bàn giao các vật dụng được bị đơn trang bị trong quá trình làm việc. Sau đấy, nguyên đơn và ông N cùng về nhà nguyên đơn để bàn giao các vật dụng làm việc. Khi về đến nhà, nguyên đơn đã kể lại sự việc bị ép ký vào đơn xin nghỉ việc cho chồng của nguyên đơn là ông Marco K1 nghe. Khi ông Marco K1 biết việc nguyên đơn bị ông N ép ký đơn xin nghỉ việc nên ông Marco K1 trao đổi với nguyên đơn yêu cầu ông N trả lại đơn xin nghỉ việc đã ký. Sau khi ông N đã trả lại đơn xin nghỉ việc, nguyên đơn đã yêu cầu ông Marco K1 xé bỏ đơn trước mặt ông N.

Ngày 10/3/2022, nguyên đơn gửi email từ địa chỉ email cá nhân: tuberosevt2103@gmail.comông N (email: n.van.dang@rijkzwaan.vnvà một số nhân sự của bị đơn có nội dung: "*Tôi được đưa cho một tờ đơn xin nghỉ việc được chuẩn bị sẵn và bị gây áp lực phải ký. Tôi đã ký tờ đơn này. Tuy nhiên, tôi đã thay đổi ý định và lấy lại tờ đơn từ Niên*". Đồng thời, nguyên đơn đề xuất được họp với Ban giám đốc của Công ty TNHH R2.

Sau đấy, nguyên đơn được biết buổi gặp mặt ngày 09/3/2022 tại tỉnh Lâm Đồng khi ông N đi vệ sinh ông đã chụp ảnh lại đơn xin nghỉ việc nguyên đơn đã ký. Ngày 14/3/2022, bị đơn ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, với lý do "cần thời gian cho gia đình" theo đơn xin nghỉ việc ngày 09/3/2022 nguyên đơn đã ký. Ngay khi nguyên đơn nhận quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, nguyên đơn đã gửi email cho ông N để phản đối bị đơn đã chấm dứt hợp đồng lao động và đề nghị có một buổi họp để làm rõ việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn nhưng không nhận được sự phản hồi, hợp tác của bị đơn.

Việc nguyên đơn phải miễn cưỡng ký vào đơn xin nghỉ việc do ông N soạn sẵn là do nguyên đơn bị gây áp lực phải ký nhưng sau đấy đã xé bỏ nên nguyên đơn chưa từng nộp đơn xin nghỉ. Do đó, bị đơn căn cứ bản chụp tờ đơn xin nghỉ việc ngày 09/3/2022 để chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là không phù hợp, không có căn cứ pháp luật, trái với ý chí nguyên đơn. Người sử dụng lao động chỉ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải đảm bảo thời gian báo trước nhưng bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động không có căn cứ, vi phạm thời gian báo trước là trái pháp luật, gây thiệt hại nghiêm trọng cho nguyên đơn. Tháng 5/2022, nguyên đơn nhận được sổ bảo hiểm xã hội do bị đơn giao, sổ chốt đóng bảo hiểm xã hội đến tháng 02/2022. Nhận thấy quyền, lợi ích hợp pháp bị xâm phạm, nguyên đơn yêu cầu bị đơn:

- Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc, tạm tính từ ngày 09/3/2022 cho đến ngày 24/5/2023 = (64.803.220 đồng x 14 tháng 10 ngày) = 935.420.393 đồng;

- Tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc từ ngày 09/3/2022 cho đến khi nhận nguyên đơn trở lại làm việc.

- Trả 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động đã ký với số tiền = (64.803.220 đồng x 02 tháng) = 129.606.440 đồng.

- Trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước 45 ngày với số tiền = [(64.803.220 đồng x 12 tháng)/ 365 ngày x 45 ngày] = 95.873.256 đồng.

- Trường hợp bị đơn không muốn nhận nguyên đơn trở lại làm việc, nguyên đơn đồng ý thì bị đơn phải bồi thường thêm cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động với số tiền = 64.803.220 đồng x 02 tháng = 129.606.440 đồng.

Tổng số tiền nguyên đơn yêu cầu bị đơn trả là 1.290.506.529 đồng. Ngoài ra, nguyên đơn không còn yêu cầu nào khác.

Quá trình tham gia tố tụng, bị đơn Công ty TNHH R2 do bà Nguyễn Thị Uyên U đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ngày 01/8/2017, bị đơn và nguyên đơn ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, vị trí công việc Trưởng phòng phát triển sản phẩm, nhiệm vụ là chịu trách nhiệm hỗ trợ kỹ thuật các thử nghiệm tại các nông trại, trạm của Công ty hoặc các điểm thử nghiệm của người trồng bên ngoài; cùng các đại diện bán hàng có liên quan, chuyên gia phát triển sản phẩm chịu trách nhiệm hỗ trợ kỹ thuật cần thiết trong việc thử nghiệm bên ngoài với người trồng; các nhiệm vụ, công việc khác của người lao động được giao và điều chỉnh trong từng thời kỳ. Đồng thời, nguyên đơn có nghĩa vụ hoàn thành nhiệm vụ; chấp hành kỷ luật lao động và các quy định khác; không tiết lộ, không cạnh tranh và quyền sở hữu trí tuệ, tuân thủ quy định về quy tắc ứng xử. Đối với việc làm bên ngoài, nguyên đơn cam kết sẽ không trực tiếp hoặc gián tiếp, làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động hoặc nhà thầu nào khác hoạt động trong ngành nghề kinh doanh của bị đơn trong khi hợp đồng này có hiệu lực, và không thực hiện bất cứ hoạt động kinh doanh nào trong ngành nghề kinh doanh của bị đơn, trừ khi bị đơn đã cho phép nguyên đơn được làm như vậy bằng một văn bản cụ thể. Mức lương gộp 734.501.230 đồng/năm/12 tháng (bao gồm: tiền lương, thưởng và phụ cấp) như nguyên đơn trình bày là đúng. Ngoài ra, nguyên đơn được cấp công cụ làm

việc là 01 máy vi tính xách tay, 01 điện thoại di động, 01 Ipad; 01 xe ô tô biển kiểm soát 72A-187.57. Bị đơn thanh toán chi phí mua xe. Để thuận lợi việc sử dụng xe, bị đơn để nguyên đơn đứng tên giấy đăng ký xe, trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động vì bất cứ lý do nào, nguyên đơn phải ký hợp đồng mua bán xe ô tô cho bị đơn hoặc người được bị đơn chỉ định, làm thủ tục sang tên chủ sở hữu theo quy định. Ngoài ra, các bên còn thỏa thuận những điều khoản khác trong hợp đồng lao động.

Cùng ngày 01/8/2017, bị đơn và nguyên đơn ký thỏa thuận người lao động về không tiết lộ, không cạnh tranh và các quyền sở hữu trí tuệ. Tại Điều 2 thỏa thuận ghi nhận: *"...trong quá trình Người Lao Đ làm việc cho Công ty và trong thời hạn mười hai (12) tháng sau khi Người Lao Đ chấm dứt làm việc cho Công ty, Người Lao Đ sẽ không làm việc trong tư cách là người lao động và/hoặc trong bất kỳ tư cách nào khác cho và/hoặc có bất kỳ lợi ích tài chính trong bất kỳ đối thủ cạnh tranh nào của Công ty và/hoặc các Công ty liên kết của Công ty được đặt tại hoặc theo cách khác có thể thực hiện các hoạt động kinh doanh tại VIỆT NAM, hoặc bằng bất kỳ cách thức nào có thực hiện bất kỳ hoạt động kinh doanh nào cạnh tranh trực tiếp với hoạt động kinh doanh của Công ty và/hoặc bất kỳ Công ty liên kết nào của Công ty"*.

Quá trình làm việc, nguyên đơn có đóng góp cho bị đơn, được đánh giá cao về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nhưng nguyên đơn cũng có những khuyết điểm, hạn chế dù đã được góp ý nhưng chưa khắc phục, cụ thể:

Nguyên đơn cho rằng đã làm việc như một Giám đốc điều hành, đề nghị bổ nhiệm nguyên đơn vào vị trí Giám đốc điều hành nhưng bị đơn chưa đồng ý vì nhiều lý do như: Tại cuộc họp ngày 08/5/2020 giữa nguyên đơn, ông Madelon V1 (cố vấn nhân sự cụm C), ông Ren K2 (Giám đốc kinh doanh châu Á) và ông J-Marie Rozec (Giám đốc điều hành R3), cho rằng: *"Khi chúng ta tiếp tục hợp tác, H cần tiếp thu những ý kiến đóng góp và tự ý thức hơn về vai trò, nhiệm vụ của mình ... Tại RZ Việt Nam, J-M là Giám đốc điều hành. Không có cấp bậc nào khác trong Công ty"* và tại cuộc họp ngày 16/11/2020 giữa ông Jean Marie R và ông Ren K2, đã có ý kiến: "*...hiện tại bà H thiếu sự linh hoạt để ứng xử với các phong cách cá nhân khác nhau trong nhóm và trong nửa năm qua, bà H thường tạo ra các ứng xử xung đột"*. Ngoài ra, trong công việc nguyên đơn còn: *"...khó chấp nhận những đồng nghiệp mà bà cho là không đủ 'giỏi' hoặc những người có phong cách cá nhân khác với bà H"*.

Theo khoản 2 Điều 2 hợp đồng lao động, địa điểm làm việc chính và thường xuyên của nguyên đơn ở tỉnh Lâm Đồng, nhưng năm 2020 chưa được sự

đồng ý của bị đơn, nguyên đơn đã chuyển ra nước ngoài sinh sống, làm việc từ xa nên nhiều nhóm công việc nguyên đơn không thực hiện được như: Việc tiếp xúc, gặp khách hàng, đặc biệt công việc của Trưởng phòng phát triển sản phẩm chịu trách nhiệm hỗ trợ kỹ thuật cho các thử nghiệm tại các nông trại thử nghiệm tại trạm của bị đơn hoặc tại các điểm thử nghiệm của người trồng bên ngoài; cùng với các đại diện bán hàng có liên quan, chuyên gia phát triển sản phẩm chịu trách nhiệm đưa ra các hỗ trợ kỹ thuật cần thiết trong việc thử nghiệm bên ngoài với người trồng không thực hiện được. Do đó, bị đơn không đồng ý, yêu cầu nguyên đơn phải trở lại tỉnh Lâm Đồng để làm việc nhưng nguyên đơn viện nhiều lý do trì hoãn và nguyên đơn đề nghị đến làm việc tại khu vực C. Trong biên bản cuộc họp ngày 08/5/2020, có nội dung: "…*Chúng tôi đã giải thích với cô ấy rằng: chúng tôi không thấy cô ấy có vai trò gì ở C, vì kinh nghiệm và phẩm chất của H được áp dụng tốt nhất ở Việt Nam và Đ*." nên bị đơn không đồng ý luân chuyển nguyên đơn sang làm việc tại C và sau gần 01 năm trì hoãn nguyên đơn mới quay về tỉnh Lâm Đồng để làm việc.

Nguyên đơn chưa tuân thủ đúng, đầy đủ nội quy, quy chế của bị đơn khi làm việc, tại cuộc họp thường niên về Đông Nam Á ngày 02 và 03/6/2021, nguyên đơn không tham gia họp, không có lý do. Ngày 04/6/2021, ông Ren K2 (Giám đốc kinh doanh C) gửi email để chấn chỉnh nguyên đơn có nội dung: "*Vào ngày 2 và 3 tháng 6, chúng tôi đã tổ chức cuộc họp thường niên về Đ. Trong cuộc họp Tôi thấy bạn đã không tham gia. Đây là một cuộc họp thường niên quan trọng, trong đó toàn đội tham gia. Bạn, với tư cách là một trong những thành viên có kinh nghiệm hơn trong nhóm, được kỳ vọng sẽ tham gia tích cực. .. Bạn cho rằng bạn đang trên đường về quê, nhưng Tôi thấy đây là lý do cá nhân; Vì vậy, bạn có nghĩa vụ phải báo cáo với Tôi rằng bạn xin nghỉ phép. Bạn đã không làm điều đó*…". Bị đơn đã giải thích, cảnh báo nguyên đơn về việc không hoàn thành nhiệm vụ, không chấp hành kỷ luật lao động của Công ty theo Điểm a, b Điều 2 hợp đồng lao động, cụ thể: "*Trong việc thực hiện nhiệm vụ của mình theo Hợp đồng này, Người lao động có nghĩa vụ tuân theo các điều khoản của Hợp đồng,…bộ Q ứng xử, nội quy lao động và các chính sách nội bộ của Công ty…Người lao động đồng ý sử dụng toàn bộ thời gian làm việc, sức lực và sự chú tâm cho Công việc của Công ty và sẽ sẵn sàng có mặt vào bất kỳ thời điểm hợp lý nào để thực hiện công việc do Công ty yêu cầu. Trong quá trình làm việc cho Công ty, Người lao động phải tuân thủ và chấp hành mọi chính sách, quy tắc, quy định và/hoặc chỉ thị của Công ty…"*.

Đồng thời, theo điểm e khoản 2 Điều 4 hợp đồng ghi nhận: "*Người lao động cam kết sẽ không trực tiếp hoặc gián tiếp… thực hiện bất cứ hoạt động*

kinh doanh nào trong ngành nghề kinh doanh của Công ty,…". Tại Điều 2 thỏa thuận của người lao động không tiết lộ, không cạnh tranh và các quyền sở hữu trí tuệ, nguyên đơn đã ký: "*Trong quá trình Người Lao Đ làm việc cho Công ty … sẽ không …thực hiện bất kỳ hoạt động … kinh doanh nào cạnh tranh trực tiếp với hoạt động kinh doanh của Công ty …*". Tuy nhiên, ngày 29/3/2021, nguyên đơn đã thành lập Công ty TNHH S (sau đây gọi tắt là Công ty S), đăng ký hoạt động 37 ngành nghề kinh doanh khác nhau, trong đó có bán buôn tổng hợp - mã ngành 4690 là bán mặt hàng trùng, cạnh tranh với bị đơn.

Những sai phạm trên, bị đơn nhiều lần nhắc nhở nhưng nguyên đơn không thực hiện. Bị đơn đề nghị nguyên đơn đến trụ sở của bị đơn tại Thành phố Hồ Chí Minh để làm rõ sự việc nhưng nguyên đơn không đến và cho rằng đang nuôi con nhỏ, đề nghị họp tại thành phố Đ, tỉnh Lâm Đồng. Ngày 09/3/2022, tại tỉnh Lâm Đồng đã tổ chức cuộc họp có ông Đặng Văn N (Tổng giám đốc Công ty TNHH R2), bà Cao Thị P (Luật sư tư vấn dự án Công ty TNHH R2) và nguyên đơn.

Tại cuộc họp, ông N trao đổi với nguyên đơn các vấn đề vi phạm hợp đồng lao động, yêu cầu chấm dứt sai phạm, không được tham gia vào Công ty S để tập trung đảm bảo công việc bị đơn đang giao, nếu nguyên đơn cam kết khắc phục thì bị đơn không xem xét kỷ luật, tạo điều kiện thuận lợi để nguyên đơn tiếp tục làm việc. Tại cuộc họp, nguyên đơn thừa nhận những vi phạm như bị đơn thông báo, không đồng ý nghỉ việc hoặc rời khỏi Công ty S, nguyên đơn xin bị đơn nghỉ việc theo nguyện vọng cá nhân. Bị đơn đã giải thích cho nguyên đơn theo điểm f khoản 2 Điều 4 hợp đồng lao động thì: "*Nếu người lao động muốn nghỉ việc, Người lao động phải thông báo bằng văn bản ít nhất 30 ngày hoặc 45 ngày trước ngày nghỉ việc tùy thuộc vào loại Hợp đồng lao động của Người lao động và theo quy định của pháp luật Việt Nam. Trong một phần hoặc toàn bộ thời gian thông báo, Công ty có thể tùy nghi quyết định mà không bị ràng buộc bởi nghĩa vụ nào khác…".* Do đó, trường hợp của nguyên đơn phải có văn bản báo trước cho bị đơn trước 45 ngày, nhưng nguyên đơn thuyết phục bị đơn là đang nuôi con nhỏ, việc tuân thủ thời gian báo trước gặp nhiều khó khăn, nếu phải di chuyển về Thành phố Hồ Chí Minh họp giải quyết sự việc sẽ ảnh hưởng đến con nên nguyên đơn đề nghị giải quyết cho nguyên đơn nộp đơn nghỉ việc từ ngày 09/3/2022.

Nguyên đơn đã vi phạm hợp đồng lao động đã ký, không khắc phục những sai phạm, có mong muốn nghỉ việc theo nguyện vọng cá nhân nên bị đơn đồng ý nhận đơn xin nghỉ việc của nguyên đơn (đơn nghỉ việc nguyên đơn

chuẩn bị sẵn từ trước, sau khi thương lượng với bị đơn, nguyên đơn ghi thêm lý do xin nghỉ việc, sau đó ký tên nộp cho bị đơn). Ngoài ra, hai bên còn thống nhất nguyên đơn bàn giao tài sản là công cụ làm việc cho bị đơn. Đối với xe ô tô biển kiểm soát 72A-187.57, nguyên đơn sẽ ký hợp đồng mua bán xe ô tô cho người mà Công ty chỉ định là ông Đặng Văn N, bàn giao toàn bộ giấy tờ, bảo hiểm xe và chìa khóa xe cho ông N. Khi đến nơi ở của nguyên đơn có một người đàn ông ngoại quốc, nguyên đơn giới thiệu là chồng của nguyên đơn. Nguyên đơn đã bàn giao cho bị đơn 01 máy tính xách tay, 01 Ipad, giấy tờ xe ô tô (cà vẹt, bảo hiểm xe, chìa khóa xe), riêng 01 điện thoại di động nguyên đơn xin bàn giao sau do còn một vài thông tin cá nhân của nguyên đơn trong điện thoại. Nguyên đơn đã ký vào biên bản bàn giao tài sản, ký vào hợp đồng mua bán xe ô tô mà các bên đã thống nhất thì người đàn ông ngoại quốc đến trao đổi với bị đơn về việc nguyên đơn xin nghỉ việc.

Bị đơn lấy đơn xin nghỉ việc của nguyên đơn giải thích nguyên đơn đã nộp đơn xin nghỉ việc, đã hoàn thành việc bàn giao tài sản, đã ký hợp đồng mua bán xe ô tô theo quy định tại Điều 35 Bộ Luật lao động. Trường hợp nguyên đơn muốn hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải thông báo bằng văn bản và phải được bên kia đồng ý theo quy định tại Điều 38 Bộ Luật lao động. Sau khi được giải thích thì người đàn ông ngoại quốc giật đơn xin nghỉ việc của nguyên đơn xé, ném xuống đất nên bị đơn thông báo việc xé bỏ đơn xin nghỉ việc là không phù hợp với P2, đề nghị nguyên đơn có văn bản gửi thông báo để hủy bỏ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động để bị đơn xem xét.

Đến ngày 10/3/2022, bị đơn nhận được thư điện tử gửi từ địa chỉ email: tuberosevt2103@gmail.com có nội dung: "*Hôm qua, Tôi đã nhận được một Đơn xin nghỉ việc và Tôi bị ép buộc ký, nên T2 đã ký. Tuy nhiên Tôi đã đổi ý và lấy lại Đơn…Tôi đề nghị một cuộc họp với R1, N và M1 …".* Cùng ngày, bị đơn sử dụng địa chỉ email: n.van.dang@rijkswaan.vn phản hồi với nội dung: "*Luật sư của chúng tôi-Ms P1 sẽ liên hệ và trao đổi cụ thể với bạn vào ngày mai".* Sau đấy, bị đơn trao đổi qua điện thoại với nguyên đơn thì nguyên đơn cho rằng việc chồng nguyên đơn xé bỏ đơn xin nghỉ việc xem như nguyên đơn đã hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn, đề nghị khôi phục lại công việc cho nguyên đơn. Bị đơn không đồng ý do đơn xin nghỉ việc nguyên đơn muốn nghỉ việc ngay mà không tuân thủ thời hạn báo trước, nên bị đơn sẽ xem xét.

Ngày 14/3/2022, bị đơn đã ban hành quyết định cho nguyên đơn nghỉ việc, đã chốt sổ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn vào tháng 02/2022. Đến ngày

13/5/2022, bị đơn đã bàn giao sổ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn. Sau khi ông N nhận xe ô tô biển kiểm soát 72A-187.57 và giấy tờ có liên quan từ nguyên đơn, ông N đã bàn giao xe lại và bị đơn đã đăng ký chủ sở hữu xe theo quy định.

Bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn do nguyên đơn ký đơn xin nghỉ việc, ký biên bản bàn giao tài sản, tự nguyện đến Phòng công chứng ký hợp đồng mua bán xe, làm thủ tục chuyển quyền sở hữu xe ô tô biển kiểm soát: 72A-187.57 lại cho bị đơn. Nguyên đơn thành lập Công ty riêng có ngành nghề kinh doanh cạnh tranh với bị đơn là vi phạm hợp đồng lao động đã ký. Nguyên đơn cho rằng tinh thần không được tỉnh táo, bị ép ký đơn xin nghỉ việc nhưng không cung cấp được chứng cứ chứng minh. Căn cứ Điều 38 Bộ luật Lao động, bị đơn không đồng ý hủy bỏ đơn xin nghỉ việc của nguyên đơn và quyết định cho nguyên đơn nghỉ việc là đúng quy định.

Tại phiên tòa sơ thẩm,

Nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử buộc bị đơn trả tiền lương trong những ngày không được làm việc, tạm tính từ ngày 09/3/2022 cho đến ngày 20/6/2023 là (64.803.220 đồng x 15 tháng 18 ngày) = 997.081.873 đồng; các yêu cầu khởi kiện còn lại nguyên đơn giữ nguyên.

Bị đơn giữ nguyên các ý kiến đã trình bày và có ý kiến bổ sung: Nguyên đơn có đơn xin nghỉ việc là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn. Hội đồng xem xét yêu cầu của nguyên đơn khi bị đơn không muốn nhận nguyên đơn trở lại làm việc, nguyên đơn đồng ý thì bị đơn phải bồi thường thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động đã ký là vượt quá yêu cầu khởi kiện ban đầu theo thông báo thụ lý vụ án. Đề nghị đưa bà Cao Thị P và ông Thân Trọng H1 tham gia vụ án với tư cách là người làm chứng trong vụ án do bà P và ông H1 biết việc nguyên đơn đã nộp đơn xin nghỉ việc vào ngày 09/3/2022.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 44/2023/LĐ-ST ngày 20/6/2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc: Buộc bị đơn trả tiền lương trong những ngày không được làm việc, tạm tính từ ngày 09/3/2022 cho đến ngày 20/6/2023 là 997.081.873 đồng; tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc từ ngày 09/3/2022 cho đến khi nhận nguyên đơn trở lại làm việc; trả hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động đã ký với số tiền là 129.606.440 đồng và trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước 45 ngày với số tiền là 95.873.256 đồng; trường hợp bị đơn không muốn nhận nguyên đơn trở lại làm việc, nguyên đơn đồng ý thì bị đơn phải bồi thường thêm hai tháng tiền

lương theo hợp đồng lao động với số tiền là 129.606.440 đồng. Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 03/7/2023, nguyên đơn nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án lao động sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

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

Nguyên đơn xác định có bị người đại diện theo pháp luật của bị đơn ép buộc ký ký đơn xin nghỉ việc ngày 09/3/2022 đã được soạn sẵn từ trước, để trống lý do xin nghỉ việc nhưng nguyên đơn không nhớ rõ nội dung của đơn xin nghỉ việc là gì. Sau khi ký đơn xin nghỉ việc, nguyên đơn có thông báo cho chồng biết sự việc này. Cùng ngày 09/3/2022, nguyên đơn và người đại diện theo pháp luật của bị đơn có về nhà nguyên đơn ký Biên bản bàn giao tài sản của bị đơn gồm: 01 máy tính xách tay, 01 Ipad, 01 xe ô tô và giấy tờ xe (cà vẹt, bảo hiểm xe); đồng thời nguyên đơn yêu cầu người đại diện theo pháp luật của bị đơn cho xem lại đơn xin nghỉ việc ngày 09/3/2023 và chồng của nguyên đơn đã xé bỏ đơn xin nghỉ việc này. Chữ ký tại bản photocopy đơn xin nghỉ việc do bị đơn cung cấp trong hồ sơ vụ án không phải là chữ ký của nguyên đơn. Hiện nay, đơn xin nghỉ việc không còn bản chính nên không có cơ sở để xác định nguyên đơn đã ký và nộp đơn xin nghỉ việc vào ngày 09/3/2022. Do đó, quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 14/3/2022 do bị đơn ban hành là trái pháp luật.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Nguyễn Đăng T thống nhất các ý kiến nguyên đơn đã trình bày tại phiên tòa phúc thẩm và đề nghị Hội đồng xét xử xem xét lời trình bày này là lời trình bày cuối cùng, có giá trị pháp lý, làm cơ sở giải quyết vụ án. Tại đơn kháng cáo nộp đến Tòa án cấp sơ thẩm ngày 03/7/2023, nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Tuy nhiên, tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử hủy toàn bộ bản án sơ thẩm do Tòa án cấp sơ thẩm không làm rõ trình tự, thủ tục ban hành quyết định cho thôi việc ngày 14/3/2022; chưa xem xét vụ án một cách khách quan, toàn diện, nhiều nội dung của vụ án chưa được làm rõ; đồng thời áp dụng Bộ luật Lao động năm 2012 (đã hết hiệu lực từ ngày 01/01/2021) để xét xử tranh chấp xảy ra vào năm 2022 là vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng. Việc Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng sai pháp luật để giải quyết tranh chấp là không thể khắc phục được, do đó đề nghị Hội đồng xét xử hủy toàn bộ bản án sơ thẩm.

Bị đơn do bà Nguyễn Thị Uyên U đại diện theo ủy quyền giữ nguyên các ý kiến đã trình bày trong quá trình giải quyết vụ án, không đồng ý toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn gồm các Luật sư Phạm Xuân T1, Nguyễn Hoàng Mỹ K thống nhất với lời trình bày của nguyên đơn và người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn tại phiên tòa phúc thẩm. Đơn xin nghỉ việc ngày 09/3/2022 là do bị đơn soạn thảo sẵn, để trống phần lý do xin nghỉ việc. Bị đơn cho rằng đơn xin nghỉ việc này do nguyên đơn tự nguyện viết là không đúng. Căn cứ điểm f khoản 2 Điều 4 hợp đồng lao động, Điều 3 Bộ luật Dân sự năm 2015, thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động của nguyên đơn phải là văn bản chứ không phải là hình chụp. Bị đơn căn cứ vào một hình chụp để ban hành quyết định cho nguyên đơn nghỉ việc là không thực hiện đúng quy định tại khoản 1 Điều 95 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Tòa án cấp sơ thẩm không xem xét việc thu thập chứng cứ này và áp dụng không đúng pháp luật khi giải quyết tranh chấp là vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng. Tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn không cung cấp được chứng cứ chứng minh cho quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là không đúng, nghĩa vụ chứng minh thuộc về bị đơn theo quy định tại Điều 91 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Việc nguyên đơn thực hiện bàn giao công cụ, phương tiện làm việc theo yêu cầu của bị đơn là hợp tình, hợp lý. Sau đó, nguyên đơn xé bỏ đơn xin nghỉ việc thì không có cơ sở để xác định nguyên đơn và bị đơn đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động nên bị đơn ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 14/3/2022 là trái pháp luật. Căn cứ khoản 1 Điều 156 Luật ban hành văn bản vi phạm pháp luật, khoản 3 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự, người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử hủy toàn bộ bản án sơ thẩm và chuyển hồ sơ cho Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh giải quyết lại.

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

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

ký Tòa án đã thực hiện đúng trình tự, thủ tục theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; người tham gia tố tụng đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định pháp luật.

Về nội dung vụ án: Căn cứ những tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày của các đương sự, kết quả tranh luận tại phiên tòa phúc thẩm; xét thấy kháng cáo của nguyên đơn không có cơ sở. Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 44/2023/LĐ-ST ngày 20/6/2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về thủ tục tố tụng:

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

[1.2]. Việc xác định thẩm quyền, quan hệ pháp luật tranh chấp của Tòa án cấp sơ thẩm phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm đ khoản 1 Điều 40 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 nên được Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận.

[1.3]. Việc áp dụng pháp luật để giải quyết tranh chấp: Người đại diện theo ủy quyền và người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng Bộ luật Lao động năm 2012 để giải quyết tranh chấp phát sinh năm 2022 là vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng nên đề nghị hủy toàn bộ bản án sơ thẩm. Hội đồng xét xử xét thấy, quan hệ lao động giữa nguyên đơn và bị đơn xác lập ngày 01/8/2017, thời điểm Bộ luật Lao động năm 2012 có hiệu lực pháp luật nên được điều chỉnh bởi Bộ luật này. Đến ngày 14/3/2022, bị đơn ban hành quyết định cho nguyên đơn nghỉ việc. Tại đơn khởi kiện ngày 13/01/2023, nguyên đơn khởi kiện buộc bị đơn thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019. Do đó, ngoài việc áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động năm 2012, Tòa án cấp sơ thẩm cần áp dụng thêm các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 để giải quyết tranh

chấp. Tuy nhiên, các Điều 36, 40, 42 của Bộ luật Lao động năm 2012 và các Điều 34, 38, 41 của Bộ luật Lao động năm 2019 có quy định tương tự, không làm thay đổi bản chất của vụ án nên không có cơ sở hủy bản án sơ thẩm. Tòa án cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm.

[1.4]. Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là ông Nguyễn Đăng T đã được Tòa án cấp phúc thẩm triệu tập hợp lệ đến phiên tòa ngày 26/12/2023 nhưng vắng mặt không lý do. Nguyên đơn có mặt tại các phiên tòa phúc thẩm và đề nghị Hội đồng xét xử giải quyết vụ án vắng mặt ông T; nguyên đơn sẽ trực tiếp tham gia tố tụng trong vụ án này, do đó Hội đồng xét xử tiếp tục giải quyết vụ án theo quy định của pháp luật.

[2]. Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

[2.1]. Trong quá trình giải quyết vụ án, các đương sự cùng thống nhất xác nhận nguyên đơn và bị đơn đã ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn ngày 01/8/2017, vị trí công việc, tiền lương, phương thức trả lương và các điều khoản khác được ghi nhận trong hợp đồng nên có cơ sở để xác định quyền, nghĩa vụ trong quan hệ lao động giữa các bên đã phát sinh, phù hợp quy định tại Điều 15 Bộ luật Lao động năm 2012.

[2.2]. Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn xác định trong thời gian làm việc, nguyên đơn có sử dụng email tuberosevt2103@gmail.com để trao đổi thông tin với bị đơn. Ngày 09/3/2022, nguyên đơn có ký đơn xin nghỉ việc do cần thời gian cho gia đình và đã nộp đơn này cho người đại diện theo pháp luật của bị đơn. Đây là nguyện vọng của nguyên đơn được chấm dứt hợp đồng với bị đơn trước thời hạn, được bị đơn đồng ý. Đồng thời, nguyên đơn đã ký Biên bản bàn giao tài sản của Công ty gồm: 01 máy tính xách tay, 01 điện thoại, 01 Ipad, 01 xe ô tô và giấy tờ xe (cà vẹt, bảo hiểm xe) nhưng thực tế chưa giao 01 điện thoại vì còn một số thông tin cá nhân của nguyên đơn. Bị đơn xác nhận nguyên đơn chưa giao trả 01 điện thoại di động như nguyên đơn trình bày. Trong vụ án này, bị đơn không có yêu cầu phản tố buộc nguyên đơn giao trả 01 điện thoại di động do nguyên đơn đang giữ. Trường hợp các bên không tự thỏa thuận được, sẽ khởi kiện trong vụ án khác.

[2.3]. Nguyên đơn cho rằng thời gian đã quá lâu nên hiện nay không nhớ chính xác nội dung của đơn xin nghỉ việc và đã xé bỏ đơn này nên việc bị đơn ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái pháp luật. Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận lời trình bày của nguyên đơn tại phiên tòa phúc thẩm và được xem là lời trình bày cuối cùng, có giá trị pháp lý. Hội đồng xét xử xét thấy, để có cơ sở

giải quyết vụ án đúng quy định của pháp luật, Tòa án phải xem xét đầy đủ, toàn bộ các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án. Tại đơn khởi kiện ngày 13/01/2023; đơn khởi kiện sửa đổi, bổ sung ngày 15/5/2023; biên bản đối chất ngày 24/5/2023; các ý kiến trong quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án cấp sơ thẩm, nguyên đơn và người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn đều xác nhận ngày 09/3/2022, nguyên đơn đã ký vào đơn xin nghỉ việc với lý do: "Cần thời gian cho gia đình", đã thực hiện bàn giao công cụ, phương tiện làm việc vào ngày 09/3/2022 cho bị đơn và sau đó đã xé bỏ đơn này. Giấy ủy quyền ngày 13/01/2022 của nguyên đơn có nội dung: Nguyên đơn ủy quyền cho ông Nguyễn Đăng T được *"Thay mặt tôi tham gia tố tụng... ký tên trên các Bản tự khai, Bản giải trình và/hoặc Đơn yêu cầu; tham gia các buổi làm việc, các phiên hòa giải và xét xử tại Tòa án các cấp ..., quyết định mọi vấn đề khác có liên quan đến việc giải quyết Vụ Việc"*. Do đó, những lời trình bày của ông Nguyễn Đăng T có trong hồ sơ vụ án là lời trình bày của nguyên đơn. Căn cứ khoản 3 Điều 94 của Bộ luật Tố tụng dân sự, lời khai của nguyên đơn được xem là nguồn chứng cứ để giải quyết vụ án nên không có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận đề nghị của người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn chỉ chấp nhận lời trình bày của nguyên đơn tại phiên tòa phúc thẩm mà không xem xét các ý kiến khác của nguyên đơn và người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trong giai đoạn xét xử sơ thẩm.

[2.4]. Ngày 10/3/2022, nguyên đơn gửi email cho bị đơn có nội dung: "*Tôi được đưa cho một tờ đơn xin nghỉ việc được chuẩn bị sẵn và bị gây áp lực phải ký. Tôi đã ký tờ đơn này. Tuy nhiên, tôi đã thay đổi ý định và lấy lại tờ đơn từ Niên*". Nguyên đơn cho rằng đây là nội dung thông báo cho bị đơn biết nguyên đơn đã huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, bị đơn không xác nhận nội dung email này được xem là sự đồng ý của bị đơn về việc huỷ bỏ lời đề nghị đơn phương chấm dứt hợp đồng của nguyên đơn theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2019. Ngày 14/3/2022, bị đơn đã ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, phù hợp theo quy định tại khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019, đã bàn giao sổ bảo hiểm xã hội và giải quyết đầy đủ các quyền lợi của người lao động; nguyên đơn không có ý kiến thắc mắc gì về các khoản bị đơn đã thanh toán khi chấm dứt hợp đồng lao động. Đây là những tình tiết có thật, không thuộc trường hợp phải chứng minh theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự nên không có cơ sở để Hội đồng xét xử xác định bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái pháp luật.

[2.5]. Tại Tòa án ấp sơ thẩm, nguyên đơn thừa nhận nội dung bản photocopy đơn xin nghỉ việc ngày 09/3/2022 do bị đơn cung cấp. Nguyên đơn cho rằng bị đơn chuẩn bị sẵn đơn xin nghỉ việc rồi ép nguyên đơn ký vào để xin nghỉ việc. Đồng thời, nguyên đơn và người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cho rằng do nguyên đơn đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, mất ngủ, tinh thần không được tỉnh táo, bị ép buộc ký vào đơn xin nghỉ việc nhưng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh cho lời trình bày này theo quy định tại các khoản 1, 4 Điều 91 và Điều 93 của Bộ luật Tố tụng dân sự nên không có cơ sở để chấp nhận.

[2.6]. Xét lời trình bày của nguyên đơn và người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm chưa xem xét vụ án một cách khách quan, toàn diện các chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, đề nghị hủy toàn bộ bản án sơ thẩm là không có cơ sở nên không chấp nhận.

[2.7]. Từ những phân tích trên, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là phù hợp nên Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên.

[3]. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 44/2023/LĐ-ST ngày 20/6/2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh là có căn cứ nên chấp nhận.

[4]. Án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm:

[4.1]. Nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 16 và Điều 26 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.

[4.2]. Bị đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

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

Áp dụng:

Điều 15, khoản 3 Điều 36, Điều 40, Điều 42, điểm a khoản 1 Điều 201 của Bộ luật Lao động năm 2012;

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

Điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 16 và Điều 26 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, sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

Không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn bà Trần Thị H. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 44/2023/LĐ-ST ngày 20/6/2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Trần Thị H về việc:

1.1 Buộc Công ty TNHH R2 trả cho bà Trần Thị H tiền lương trong những ngày không được làm việc, tạm tính từ ngày 09/3/2022 cho đến ngày 20/6/2023 với số tiền 997.081.873 đồng (chín trăm chín mươi bảy triệu không trăm tám mươi mốt nghìn tám trăm bảy mươi ba đồng);

1.2. Tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho bà Trần Thị H trong những ngày không được làm việc từ ngày 09/3/2022 cho đến khi nhận bà Trần Thị H trở lại làm việc;

1.3. Trả cho bà Trần Thị H hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động đã ký với số tiền 129.606.440 đồng (một trăm hai mươi chín triệu sáu trăm lẻ sáu nghìn bốn trăm bốn mươi đồng);

1.4. Trả cho bà Trần Thị H một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước 45 ngày với số tiền 95.873.256 đồng (chín mươi lăm triệu tám trăm bảy mươi ba nghìn hai trăm năm mươi sáu đồng);

1.5. Trường hợp Công ty TNHH R2 không muốn nhận bà Trần Thị H trở lại làm việc, bà Trần Thị H đồng ý thì Công ty TNHH R2 phải bồi thường thêm hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động với số tiền 129.606.440 đồng (một trăm hai mươi chín triệu sáu trăm lẻ sáu nghìn bốn trăm bốn mươi đồng).

2. Án phí lao động sơ thẩm:

2.1. Bà Trần Thị H được miễn án phí lao động sơ thẩm.

2.2. Công ty TNHH R2 không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

3. Án phí lao động phúc thẩm:

3.1. Bà Trần Thị H được miễn án phí lao động phúc thẩm.

3.2. Công ty TNHH R2 không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

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

5. Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và Điều 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân Quận 1;
- Đương sự;
- Lưu (T18).

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

Phạm Thị Thanh Trúc