

**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: 42/2024/LĐ-PT
Ngày: 04/4/2024
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: Ông Bùi Hữu Nhân

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Tiến Dũng
Ông Nguyễn Ngọc Tài

- 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 Phan Hoàng Anh – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 15, 29 tháng 3 và 04 tháng 4 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tiến hành xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 19/2024/TLPT-LĐ ngày 23 tháng 01 năm 2024 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 94/2023/LĐ-ST ngày 07 tháng 9 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 852/2024/QĐ-PT ngày 22 tháng 02 năm 2024 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số 3217/2024/QĐ-PT ngày 15 tháng 3 năm 2024 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Bà Võ Thị P, sinh năm 1978 (có mặt).

Địa chỉ: E đường số A, khu phố A, phường T, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư Hoàng Văn H (có mặt) – Công ty L1.

Địa chỉ: D N, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. *Bị đơn*: Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đ.

Trụ sở chính: 23 đường số A, phường A, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Võ Đăng H1 – Tổng Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông Trần Văn T, sinh năm 1981 (có mặt) hoặc ông Trần Anh T1, sinh năm 1983 (vắng mặt).

Địa chỉ liên lạc: 7 T, Phường I, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.
(theo Giấy ủy quyền ngày 04/8/2023).

3. *Người làm chứng*: Ông Lê Minh T2, sinh năm 1973 (có mặt).

Địa chỉ: 3 N, Phường G, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Người kháng cáo: Bà Võ Thị P – Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 07/3/2022 và các bản khai, nguyên đơn bà Võ Thị P trình bày:

Bà Võ Thị P bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH Đ (gọi tắt là Công ty Đ) theo Hợp đồng thử việc số: 02/2021/HĐTV-MK ngày 01/10/2021 và Phụ lục hợp đồng lao động với mức lương thử việc bao gồm: Lương cơ bản là 12.000.000 đồng/tháng; lương KPI: 20.000.000 đồng/tháng bao gồm có kế hoạch, làm 06 phiếu giao việc/tháng; có kế hoạch tuần, tháng: Cộng thêm 2.000.000 đồng/tháng; cứ có mỗi phiếu giao việc được cộng thêm 3.000.000 đồng/tháng; nếu có kế hoạch tuần, tháng và đạt KPI thì mức lương: 32.000.000 đồng/tháng; khi ký hợp đồng chính thức thì mức lương là 36.000.000 đồng/tháng, thời gian thử việc từ ngày 01/10/2021 đến ngày 30/11/2021; vị trí công việc: Kế toán trưởng.

Sau khi hết hạn hợp đồng thử việc, bà vẫn làm việc tại Công ty Đ từ ngày 01/12/2021 đến ngày 20/12/2021, trong thời gian này bà không được Công ty ký hợp đồng lao động, không được nhận lương chính thức và các chế độ của nhân viên được ký hợp đồng lao động, không được tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

Ngày 21/12/2021, ông Lê Minh T2 là trưởng phòng nhân sự của Công ty Đ là chấm dứt Hợp đồng thử việc với bà và không cho bà vào Công ty làm việc, bà P nghỉ việc từ ngày 24/12/2021. Như vậy, bà đã bị Công ty Đ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật. Do đó bà khởi kiện tại Tòa án yêu cầu buộc Công ty TNHH Đ thanh toán các khoản tiền sau:

1. Tiền lương còn thiếu tháng 11/2021: 15.487.200 đồng.
 2. Tiền lương còn thiếu tháng 12/2021: 16.104.255 đồng theo mức lương 32.000.000 đồng/tháng.
 3. Tiền lương làm thêm giờ của tháng 10/2021 đến tháng 12/2021: 9.793.429 đồng.
 4. Tiền lương còn thiếu của tháng 12/2021: 4.000.000 đồng theo mức lương 36.000.000 đồng/tháng.
 5. Truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của tháng 12/2021 (căn cứ mức lương 29.800.000 đồng) là 6.407.000 đồng.
 6. Trả tiền lương theo ngày nghỉ phép (03 ngày lương): 4.153.846 đồng.
 7. Tiền lương tháng 13/2021 (tháng 10, 11 và 12/2021 là 03 tháng) là 9.000.000 đồng.
 8. Tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc của tháng 12/2021, từ ngày 21/12/2021 đến ngày 31/12/2021 là 09 ngày với số tiền là 12.461.538 đồng.
 9. Trả tiền lương và tiền trích đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc: Tạm tính từ ngày 01/01/2022 đến ngày 07/9/2023 tạm tính với số tiền là 870.496.505 đồng (theo mức lương 36.000.000 đồng/tháng và 6.407.000 đồng/tháng tiền trích đóng bảo hiểm xã hội).
 10. Bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 30 tháng lương (Bao gồm bồi thường tổn thất tinh thần do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật): 1.080.000.000 đồng/tháng.
 11. Bồi thường tiền do vi phạm thời gian báo trước 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn là 54.000.000 đồng.
 12. Trả tiền bồi thường trợ cấp thôi việc, số tiền: 8.000.000 đồng.
 13. Bồi thường theo khoản 3 Điều 41 bộ luật Lao động năm 2019 với số tiền: 1.080.000.000 đồng.
- Tổng số tiền bà P yêu cầu bồi thường là 2.280.460.807 đồng và không yêu cầu Công ty Đ nhận trở lại làm việc.
- Bị đơn Công ty TNHH Đ có ông Trần Văn T là đại diện theo ủy quyền trình bày:*

Bị đơn xác nhận có ký hợp đồng thử việc theo lời trình bày của nguyên đơn là đúng. Hết thời gian thử việc, mặc dù bà P không đạt được yêu cầu công việc như bị đơn mong muốn nhưng bị đơn vẫn tạo điều kiện cho nguyên đơn tiếp tục làm việc mặc dù các bên chưa ký hợp đồng lao động.

Tuy nhiên, từ ngày 21/12/2021 trở đi, bị đơn không thấy nguyên đơn đến làm việc, cũng không thông báo cho bị đơn lý do; ngày 24/12/2021 nguyên đơn đến Công ty bàn giao công việc cũng như giấy tờ, sổ sách và không trở lại công ty thêm lần nào nữa. Bị đơn cho rằng các bên chưa ký hợp đồng lao động nên nguyên đơn không đến làm việc thì quan hệ lao động giữa các bên chấm dứt kể từ ngày nguyên đơn nghỉ việc. Do đó, ngày 07/9/2022 bị đơn đã chuyển vào tài khoản của nguyên đơn số tiền 28.102.519 đồng là tiền lương truy lĩnh tháng 11 +12/2021.

Bị đơn khẳng định bị đơn không ban hành một văn bản nào về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Các tài liệu về tin nhắn zalo mà nguyên đơn cung cấp cho Tòa án không phải là tin nhắn zalo của bị đơn, bị đơn không sử dụng ứng dụng zalo để trao đổi với nguyên đơn về quan hệ lao động giữa các bên. Trường hợp nguyên đơn cho rằng các tin nhắn zalo trao đổi giữa nguyên đơn với ông Lê Minh T2 mà nguyên đơn cho rằng là trưởng phòng nhân sự của Công ty thì đề nghị nguyên đơn chứng minh về việc tin nhắn trao đổi đó là của ông T2 vì ông T2 không phải là trưởng phòng nhân sự của Công ty Đ và ông T2 cũng không được bị đơn ủy quyền để thông báo chấm dứt lao động và yêu cầu nguyên đơn nghỉ việc.

Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn liên quan đến tiền làm thêm giờ, trả tiền lương theo ngày nghỉ phép, tiền lương tháng 13/2021, bị đơn không đồng ý vì trong hợp đồng thử việc, các bên không thỏa thuận về việc làm thêm giờ, tiền lương tháng 13 hay chế độ nghỉ phép trong thời gian thử việc, bị đơn cũng không yêu cầu nguyên đơn làm thêm giờ và đồng ý trả tiền làm thêm giờ; việc nguyên đơn có làm thêm giờ hay không nguyên đơn cũng không báo cho bị đơn biết.

Đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc bồi thường tiền lương trong những ngày không làm việc tạm tính từ ngày 21/12/2021 đến ngày xét xử 07/9/2023 tạm tính số tiền số tiền 882.958.043 đồng, bồi thường thêm 30 tháng tiền lương do bị tổn thất tinh thần và bồi thường thêm 30 tháng tiền lương là 1.80.000.000 đồng theo khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động; bị đơn không đồng ý vì bị đơn khẳng định bị đơn không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

với nguyên đơn mà do nguyên đơn tự ý nghỉ việc nên quan hệ lao động giữa các bên chấm dứt.

Đối với yêu cầu về truy đóng bảo hiểm xã hội, trợ cấp thôi việc và bồi thường thêm 30 tháng tiền lương theo khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động 2019, bị đơn không đồng ý vì theo Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội 2016 quy định thì quan hệ lao động giữa nguyên đơn và bị đơn chỉ tồn tại từ ngày 01/12/2021 đến ngày 21/12/2021 là dưới 03 tháng nên Công ty không đóng bảo hiểm xã hội cho bà P.

Bị đơn xác nhận Bị đơn chưa có nội quy lao động và thỏa ước lao động tập thể do Công ty mới thành lập, nhân sự chưa ổn định.

Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người làm chứng ông Lê Minh T2 trình bày:

Ông và Công ty Cổ phần Đ1 có ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn (theo Hợp đồng lao động số: 25/2021/HĐLD-KA ngày 27/10/2021) với chức danh là trưởng phòng Hành chính - Nhân sự. Đồng thời, ông còn là nhân viên công tác viên theo hợp đồng khoán việc bằng miệng có thời hạn 04 tháng từ ngày 15/9/2021 đến ngày 14/01/2022 với thời gian làm việc 03 ngày/tuần với công việc là hỗ trợ công tác hành chính nhân sự.

Ông xác nhận số điện thoại 0909363922 là số điện thoại cá nhân của ông và các tin nhắn trao đổi qua zalo mà nguyên đơn cung cấp là tin nhắn trao đổi giữa ông và nguyên đơn. Nội dung trao đổi tin nhắn nêu trên là tin nhắn giữa cá nhân ông với nguyên đơn, ông cam kết và xác nhận rằng ông không được đại diện theo pháp luật của bị đơn ủy quyền để trao đổi, thương lượng, đàm phán bất kỳ nội dung gì liên quan đến hợp đồng thử việc, hợp đồng lao động hay chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Trong quá trình bà P làm việc tại Công ty, bà P không hoàn thành công việc được giao mặc dù đã nhắc nhở và tạo điều kiện rất nhiều lần. Trong nội dung tin nhắn trao đổi, ông có gửi cho nguyên đơn về báo cáo quá trình thử việc của nguyên đơn và ý kiến của lãnh đạo để cho nguyên đơn biết. Tuy nhiên, về mặt thực tế thì bị đơn cũng không ban hành một văn bản nào về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện, không yêu cầu bị đơn thanh toán tiền lương còn thiếu của tháng 11 là 15.487.200 đồng và tháng 12/2021 là 16.104.255 đồng. Các yêu cầu khởi kiện khác vẫn giữ nguyên.

Nguyên đơn xác nhận không nhận được một thông báo hay quyết định chấm dứt hợp đồng lao động nào của bị đơn mà nguyên đơn căn cứ vào tin nhắn trao đổi zalo với ông Lê Minh T2 để cho rằng bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Sau ngày 20/12/2021, nguyên đơn chỉ đến Công ty để bàn giao công việc vào ngày 24/12/2021 và thực tế thì Công ty cũng chưa có hành vi nào về việc cản trở bà vào công ty làm việc. Bà P căn cứ vào tin nhắn zalo của ông Lê Minh T2 có nội dung *“Anh đã thông báo chấm dứt hợp đồng thử việc từ hôm qua rồi, em nghỉ từ hôm nay, em đừng lên bảo vệ không cho vào đâu”* và B chụp Báo cáo quá trình thử việc của nhân sự thử việc Võ Thị P có nội dung *“Phòng HC-NS và Phòng kế toán Khang An G đánh giá quá trình thử việc của chị P là không đạt yêu cầu do không giao được việc. Phòng HC-NS đề xuất thông báo không ký hợp đồng lao động chính thức với chị P”* để khẳng định Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà.

Sở dĩ bà yêu cầu mức lương sau thời gian thử việc là 36.000.000 đồng vì theo quy định tại Điều 26 Bộ luật Lao động năm 2019 về tiền lương thử việc: Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó. Theo thông tin đăng tuyển dụng của Công ty, khi bà đến phỏng vấn thì các bên thỏa thuận về mức lương thử việc là 32.000.000 đồng/tháng và khi ký kết hợp đồng lao động chính thức thì mức lương là 36.000.000 đồng/tháng. Hơn nữa pháp luật cũng quy định về thời gian làm thêm giờ sẽ được tính lương tại khoản 1 Điều 98 Bộ luật Lao động năm 2019. Tại Vi bằng số 302/2023/VB-TPLVN lập ngày 18/8/2023 do Văn phòng T3 lập, nhân viên của Công ty đã trả lời cho bà có nội dung: *“Tính lương làm thêm giờ: Phải chính xác theo xác nhận công tháng bằng chấm công”*. Khi nghỉ việc tại Công ty, bà bị tổn thất về tinh thần rất nhiều, bị xúc phạm về danh dự, uy tín. Do đó, bà yêu cầu công ty phải bồi thường thiệt hại về tổn thất tinh thần, danh dự, nhân phẩm, uy tín như đã yêu cầu.

Tại Bản án Lao động sơ thẩm số: 94/2023/LĐ-ST ngày 07/9/2023 của Tòa án nhân dân Quận 1 đã xử:

1. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc không yêu cầu bị đơn thanh toán tiền lương còn thiếu của tháng 11 là 15.487.200 đồng và tháng 12/2021 (theo mức lương 32.000.000 đồng) là 16.104.255 đồng.

2. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Võ Thị P về việc buộc Công ty TNHH Đ thanh toán các khoản tiền sau:

- Tiền lương làm thêm giờ của tháng 10/2021 đến tháng 12/2021: 9.793.429 đồng.

- Tiền lương còn thiếu của tháng 12/2021 (từ ngày 21/12 đến ngày 31/12/2021): 4.000.000 đồng theo mức lương 36.000.000 đồng/tháng.

- Truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của tháng 12/2021 (căn cứ mức lương 29.800.000 đồng) là 6.407.000 đồng.

- Trả tiền lương theo ngày nghỉ phép (03 ngày lương): 4.153.846 đồng.

- Tiền lương tháng 13/2021 (tháng 10, 11 và 12/2021 là 03 tháng) là 9.000.000 đồng.

- Tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc của tháng 12/2021, từ ngày 21/12/2021 đến ngày 31/12/2021 là 09 ngày với số tiền là 12.461.538 đồng.

- Trả tiền lương và tiền trích đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc: Tạm tính từ ngày 01/01/2022 đến ngày 07/9/2023 tạm tính với số tiền là 870.496.505 đồng (Theo mức lương 36.000.000 đồng/tháng và 6.407.000 đồng/tháng tiền trích đóng bảo hiểm xã hội).

- Bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 30 tháng lương (Bao gồm bồi thường tổn thất tinh thần do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật): 1.080.000.000 đồng/tháng.

- Bồi thường tiền do vi phạm thời gian báo trước 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn là 54.000.000 đồng.

- Trả tiền bồi thường trợ cấp thôi việc, số tiền: 8.000.000 đồng.

- Bồi thường theo khoản 3 Điều 41 bộ luật Lao động năm 2019 với số tiền: 1.080.000.000 đồng.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo và nghĩa vụ thi hành án theo quy định pháp luật.

Ngày 19/9/2023, bà Võ Thị P kháng cáo yêu cầu hủy toàn bộ bản án sơ thẩm, chuyển hồ sơ cho Tòa án cấp sơ thẩm giải quyết lại theo quy định.

Tại phiên tòa phúc thẩm, bà P rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với số tiền trợ cấp thôi việc 8 triệu đồng; rút số tiền đòi bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước từ 45 ngày với số tiền 54.000.000 đồng xuống còn 30 ngày với số tiền yêu cầu bồi thường 30 ngày là 36.000.000 đồng. Bà P thay đổi yêu cầu kháng cáo là yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận những yêu cầu khởi kiện còn lại của nguyên đơn.

Đại diện theo ủy quyền của bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn đề nghị: Chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn vì bị đơn có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với nguyên đơn.

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

- Về việc chấp hành pháp luật: Việc tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán, Hội đồng xét xử; Thư ký phiên tòa và của người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án là đúng quy định của pháp luật.

- Về nội dung giải quyết vụ án: Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm; ghi nhận cho bà P được quyền khởi kiện đối với hành vi thông báo của ông Lê Minh T2 bằng zalo cho bà P để yêu cầu bồi thường thiệt hại bằng một vụ án khác nếu bà P có yêu cầu.

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 và đại diện Viện kiểm sát biểu về việc tuân theo pháp luật Tố tụng dân sự và quan điểm giải quyết vụ án, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. Về thủ tục tố tụng: Đơn kháng cáo ngày 19/9/2023 của bà Võ Thị P là hợp lệ và trong thời hạn luật định nên có căn cứ để xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[2]. Về nội dung:

[2.1]. Xét kháng cáo của bà Võ Thị P thì: Nguyên đơn và bị đơn xác lập quan hệ lao động bằng hợp đồng thử việc số: 02/2021/HĐTV-MK ngày 01/10/2021; thời gian thử việc từ ngày 01/10/2021 đến ngày 30/11/2021 (60 ngày). Kết thúc thời gian thử việc, các bên đều thừa nhận nguyên đơn vẫn làm việc mặc dù các bên chưa ký hợp đồng lao động.

Do đó, căn cứ vào Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2019 thì việc bị đơn không ban hành thông báo kết quả thử việc của nguyên đơn và nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc sau khi kết thúc thời gian thử việc nên có căn cứ xác định quan hệ lao động giữa nguyên đơn và bị đơn được xác lập từ ngày 01/12/2021 và là

loại hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng nên hợp đồng lao động này có giá trị pháp lý làm phát sinh quyền lợi và nghĩa vụ giữa các bên.

[2.2]. Nguyên đơn cho rằng ông Lê Minh T2 là trưởng phòng nhân sự của bị đơn có tin nhắn trao đổi với nguyên đơn bằng hình thức zalo yêu cầu nguyên đơn nghỉ việc và chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng nguyên đơn không có chứng cứ chứng minh ông T2 là trưởng phòng nhân sự của Công ty. Bị đơn cho rằng ông Lê Minh T2 không phải là người lao động thường xuyên của bị đơn, không ký hợp đồng lao động với bị đơn mà chỉ là người lao động làm việc bán thời gian có thời hạn 04 tháng từ ngày 15/9/2021 đến ngày 14/01/2022 với thời gian làm việc 03 ngày/ tuần, công việc là hỗ trợ công tác hành chính nhân sự. Công ty không ủy quyền cho ông T2 thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn nên ông T2 không có thẩm quyền thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn.

[2.3]. Đối với ông Lê Minh T2 theo hợp đồng lao động số: 25/2021/HĐLĐ-KA ngày 27/10/2021 được ký kết giữa ông T2 và Công ty Cổ phần Đ1 thì ông Lê Minh T2 giữ chức vụ Trưởng phòng Hành chính nhân sự. Theo giấy xác nhận đang tham gia bảo hiểm xã hội số: 69/GXN-BHXXH ngày 21/3/2024 thì ông Lê Minh T2 tham gia bảo hiểm xã hội tại Công ty Cổ phần Đ1 từ tháng 12 năm 2019 đến tháng 3 năm 2024, mức lương đóng BHXH tại thời điểm tháng 3/2024: 17,000,000VNĐ, chức danh: Trưởng phòng hành chính - nhân sự. Ngoài ra, không có chứng cứ chứng minh việc ông T2 có ký hợp đồng lao động và giữ chức vụ Trưởng phòng Hành - Chính nhân sự của Công ty TNHH Đ.

Do ông Lê Minh T2 không phải là người có thẩm quyền chấm dứt hợp đồng lao động với bà P nên các tin nhắn trao đổi zalo giữa ông T2 và bà P chỉ là đề xuất cá nhân của ông T2 về việc bà P không phải đến làm việc. Khi nhận được tin nhắn zalo của ông T2, lẽ ra bà P phải kiến nghị, khiếu nại đến Công ty Đ hành vi trái thẩm quyền của ông T2 nhưng bà P đã chọn phương án nghỉ việc theo đề nghị của ông T2 từ ngày 21/12/2021 và không có đề xuất, yêu cầu gì đối với Công ty Đ. Bà P cho rằng ông T2 có thông báo với bà P về việc không được đến công ty làm việc vì bảo vệ sẽ không cho vào Công ty, nhưng thực tế và tại phiên tòa sơ thẩm, bà P xác nhận Công ty chưa có hành vi cản trở không cho vào làm việc tại Công ty; bà P cũng không khiếu nại đến người có thẩm quyền của Công ty Đ từ khi nhận được thông báo bằng Zalo của ông T2 là Công ty Đ chấm dứt hợp đồng và không cho bà P vào làm việc. Mặt khác, bà P cũng đã bàn giao

công việc từ ngày 24/12/2021 và đã được Công ty T4; Công ty chưa ban hành quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà P.

[2.4]. Đối với ông Trần Quang B1 có bản tự khai ngày 20/3/2024 trình bày, ông không phải là kế toán trưởng của Công ty TNHH Đ mà làm kế toán trưởng của Công ty Cổ phần Đ1 theo hợp đồng lao động số: 45/2021/HĐTV-KA ngày 23/11/2021 và giữ chức vụ kế toán trưởng theo xác nhận của Bảo hiểm xã hội quận B theo mã số 0205261721.

[2.5]. Như vậy, có cơ sở xác định bà P đã tự ý nghỉ việc từ ngày 21/12/2021, sau đó ngày 07/9/2022 Công ty đã trả tiền lương còn lại cho bà P đã thể hiện Công ty đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động với bà P từ ngày 21/12/2021. Do đó, việc bà phúc khởi kiện cho rằng bị đơn có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn là không có căn cứ chấp nhận.

[3]. Tại phiên tòa phúc thẩm, bà P rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với số tiền trợ cấp thôi việc 8 triệu đồng; rút số tiền đòi bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước từ 45 ngày với số tiền 54.000.000 đồng xuống còn 30 ngày với số tiền yêu cầu bồi thường 30 ngày là 36.000.000 đồng nên Tòa án cấp phúc thẩm cần đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với phần yêu cầu được rút này là có căn cứ.

[4]. Xét ý kiến của nguyên đơn cho rằng mức lương sau thời gian thử việc của nguyên đơn là 36.000.000 đồng vì nguyên đơn và bị đơn có thỏa thuận với nhau về nội dung mức lương sau thời gian thử việc là 36.000.000 đồng tại buổi phỏng vấn thử việc và luật quy định mức lương thử việc là 85% mức lương chính thì thể hiện trong quá trình giải quyết vụ án. Tại phiên tòa, nguyên đơn không cung cấp được tài liệu, chứng cứ để chứng minh; bị đơn không thừa nhận về việc đồng ý trả cho nguyên đơn mức lương 36.000.000 đồng/tháng nên yêu cầu này của nguyên đơn không có căn cứ chấp nhận.

[5]. Hợp đồng lao động xác lập giữa hai bên từ ngày 01/12/2021 đến ngày 21/12/2021 là dưới 03 tháng nên theo quy định tại Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội 2016, Công ty không đóng bảo hiểm xã hội cho bà P là đúng quy định của pháp luật. Do đó, yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải thanh toán các khoản tiền do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động gồm: Tiền lương còn thiếu của tháng 12/2021: 4.000.000 đồng theo mức lương 36.000.000 đồng/tháng; truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của tháng 12/2021 (căn cứ mức lương đóng bảo hiểm xã hội: 29.800.000 đồng/tháng) là 6.407.000 đồng; tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc của tháng 12/2021 (từ ngày 21/12/2021 đến ngày 10

31/12/2021 là 09 ngày theo mức lương 36.000.000 đồng) với số tiền là 12.461.538 đồng; trả tiền lương và tiền trích đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc: Tạm tính từ ngày 01/01/2022 đến ngày 07/9/2023 với số tiền là 870.496.505 đồng (theo mức lương 36.000.000 đồng/tháng và 6.407.000 đồng/tháng tiền trích đóng bảo hiểm xã hội); bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 30 tháng lương (bao gồm bồi thường tổn thất tinh thần do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật): 1.080.000.000 đồng/tháng; bồi thường tiền do vi phạm thời gian báo trước 30 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn là 36.000.000 đồng; bồi thường theo khoản 3 Điều 41 bộ luật Lao động năm 2019 (là trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý) với số tiền: 1.080.000.000 đồng là không có cơ sở chấp nhận.

[6]. Xét yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn thanh toán tiền lương làm thêm giờ từ tháng 10/2021 đến tháng 12/2021 với số tiền 9.793.429 đồng thì:

Do nguyên đơn không cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh cho việc bị đơn yêu cầu nguyên đơn làm thêm ngoài giờ hành chính và đồng ý chi trả khoản tiền này cho nguyên đơn. Tại phiên tòa, bị đơn khẳng định không yêu cầu nguyên đơn làm thêm giờ, không có văn bản hay thỏa thuận nào về việc trả tiền làm thêm giờ cho nguyên đơn. Nguyên đơn thì cho rằng: Do công việc nhiều, thời gian trong giờ hành chính không làm xong công việc nên phải ở lại làm thêm giờ, cụ thể: Tổng thời gian làm thêm giờ từ 01/10 đến 20/12/2021 là 41 giờ ngày thường và 08 giờ ngày thứ bảy. Đồng thời, tại vi bằng số: 302/2023/VB-TPLVN lập ngày 18/8/2023 do Văn phòng T3 lập có nội dung tin về việc ông Lê Minh T2 chụp gửi bản viết tay có đề tên Nguyễn Duy L là Phó tổng giám đốc Công ty về các nội dung, trong đó có nội dung về tính lương làm thêm "*Phải chính xác theo xác nhận công tác, bảng chấm công*". Do đó, bà P cho rằng Công ty phải trả tiền làm thêm giờ cho bà là không đúng vì tại văn bản nêu trên, không có nội dung nào về việc Công ty yêu cầu bà P làm thêm giờ và đồng ý chi trả tiền làm thêm giờ cho bà P nên không có cơ sở chấp nhận yêu cầu này.

[7]. Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn thanh toán tiền lương tháng 13/2021 với số tiền 9.000.000 đồng:

Bộ luật Lao động 2019 không có quy định về lương tháng 13, nên trong trường hợp người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về lương

tháng 13 thì được hiểu là một khoản tiền thưởng mà người sử dụng lao động dành cho người lao động vào cuối năm khi người sử dụng lao động làm ăn có lãi nhằm mục đích hỗ trợ, khuyến khích người lao động làm việc. Theo quy định tại Bộ luật Lao động 2019, tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm và không phải khoản tiền bắt buộc. Tại hợp đồng thử việc, các bên không thỏa thuận về tiền lương tháng 13 trong trường hợp hai bên giao kết hợp đồng lao động mới. Đồng thời, bị đơn cũng không ban hành một văn bản nào về việc đồng ý chi trả tiền lương tháng 13 cho nguyên đơn. Hơn nữa, hợp đồng lao động được xác lập giữa nguyên đơn và bị đơn chỉ mới thực hiện được 20 ngày là nguyên đơn chấm dứt nên không có cơ sở chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn.

[8]. Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn trả tiền lương theo ngày nghỉ phép tháng 10, 11 và 12/2021 (03 ngày lương): 4.153.846 đồng: Tại hợp đồng thử việc mà các bên ký kết không thỏa thuận về nội dung nguyên đơn được nghỉ phép trong thời gian nghỉ việc, đồng thời nguyên đơn cũng không có tài liệu, chứng cứ nào chứng minh về việc bị đơn đồng ý cho nguyên đơn nghỉ phép trong thời gian nghỉ việc. Tại khoản 1, khoản 3 Điều 113 Bộ luật Lao động 2019 quy định *“Người lao động làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hàng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động...”* *“Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ”*. Tuy nhiên, đối với trường hợp của nguyên đơn, hợp đồng lao động mới chỉ thực hiện được 20 ngày nên nguyên đơn chưa được hưởng ngày nghỉ phép hàng năm theo quy định của pháp luật.

[9]. Bản án sơ thẩm đã đánh giá đúng chứng cứ của vụ án nên không có căn cứ chấp nhận kháng cáo của bà P mà cần sửa án sơ thẩm theo hướng đình chỉ xét xử phúc thẩm một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, các phần còn lại của bản án sơ thẩm do không có kháng cáo, kháng nghị nên cần giữ nguyên bản án sơ thẩm là có căn cứ.

[10]. Về án phí: Nguyên đơn được miễn án phí dân sự sơ thẩm đối với phần án phí được miễn và phải chịu án phí đối với yêu cầu khởi kiện không được chấp nhận mà phải chịu án phí. Do yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn không được chấp nhận nên bị đơn không phải chịu án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ vào Khoản 2 và khoản 5 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật về án phí, lệ phí Tòa án. Tuyên xử:

- Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của bà Võ Thị P; sửa bản án sơ thẩm xử:

1. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc không yêu cầu bị đơn thanh toán tiền lương còn thiếu của tháng 11 với số tiền 15.487.200 đồng và tháng 12/2021 với số tiền 16.104.255 đồng và đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với yêu cầu trả tiền bồi thường trợ cấp thôi việc số tiền: 8.000.000 đồng; đình chỉ xét xử phúc thẩm do vi phạm thời hạn báo trước là 15 ngày là 18 triệu đồng.

2. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Võ Thị P về việc buộc Công ty TNHH Đ thanh toán các khoản tiền sau:

- Tiền lương làm thêm giờ của tháng 10/2021 đến tháng 12/2021: 9.793.429 đồng.

- Tiền lương còn thiếu của tháng 12/2021 (từ ngày 21/12 đến ngày 31/12/2021): 4.000.000 đồng theo mức lương 36.000.000 đồng/tháng.

- Truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của tháng 12/2021 (căn cứ mức lương 29.800.000 đồng) là 6.407.000 đồng.

- Trả tiền lương theo ngày nghỉ phép (03 ngày lương): 4.153.846 đồng.

- Tiền lương tháng 13/2021 (tháng 10, 11 và 12/2021 là 03 tháng) là 9.000.000 đồng.

- Tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc của tháng 12/2021, từ ngày 21/12/2021 đến ngày 31/12/2021 là 09 ngày với số tiền là 12.461.538 đồng.

- Trả tiền lương và tiền trích đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc: Tạm tính từ ngày 01/01/2022 đến ngày 07/9/2023 tạm tính với số tiền là 870.496.505 đồng (Theo mức lương 36.000.000 đồng/tháng và 6.407.000 đồng/tháng tiền trích đóng bảo hiểm xã hội).

- Bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 30 tháng lương (Bao gồm bồi thường tổn thất tinh thần do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật): 1.080.000.000 đồng.

- Bồi thường tiền do vi phạm thời gian báo trước 30 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn là 36.000.000 đồng.

- Bồi thường theo khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 với số tiền: 1.080.000.000 đồng.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Bà Võ Thị P phải chịu số tiền án phí là 300.000 đồng nhưng được cản trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2023/0043985 ngày 23/8/2023 của Chi cục Thi hành án Dân sự Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Công ty TNHH Đ không phải chịu án phí.

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 thỏa thuận thi hành, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành theo quy định tại Điều 6, Điều 7, Điều 9 Luật Thi hành án dân sự, thời hiệu thi hành được thực hiện 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:

- TANDCC tại TP.HCM;
- VKSNDCC tại TP.HCM;
- VKSND TP.HCM;
- TAND Quận 1;
- CCTHADS Quận 1;
- Đường sự;
- Lưu (T18).

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

Bùi Hữu Nhân