TOÀ ÁN NHÂN DÂN **TỈNH NAM ĐỊNH**	**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 01 /2024/LĐ-PT
Ngày: 17 - 12 - 2024
V/v: Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tranh chấp về bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TOÀ ÁN NHÂN DÂN TỈNH NAM ĐỊNH

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ toạ phiên toà: Ông Nguyễn Thành Công

Các Thẩm phán:

Ông Lại Văn Tùng

Ông Bùi Văn Biền

- Thư ký phiên toà: Bà Nguyễn Lan Anh - Thư ký Toà án nhân dân tỉnh Nam Định.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Nam Định tham gia phiên toà: Ông Trần Mạnh Trường - Kiểm sát viên.

Ngày 17 tháng 12 năm 2024, tại trụ sở Toà án nhân dân tỉnh Nam Định mở phiên toà xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 01/2024/TLPT- LĐ ngày 10/10/2024 về việc "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tranh chấp về bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động" do bản án sơ thẩm số: 02/2024/LĐ-ST ngày 19/8/2024 của Toà án nhân dân thành phố Nam Định, tỉnh Nam Định bị kháng cáo. Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 378/2024/QĐPT-DS ngày 01/11/2024, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Chị Quách Thị L, sinh năm 1990; nơi đăng ký thường trú: Số G N, phường T (phường P cũ), thành phố N, tỉnh Nam Định; nơi cư trú: Số D G, phường M, thành phố N, tỉnh Nam Định. Có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Bà Đỗ Thị Minh T - Luật sư của Công ty L4 và cộng sự thuộc Đoàn Luật sư tỉnh N. Có mặt.

- *Bị đơn:* Công ty Cổ phần T2; Địa chỉ trụ sở: đường T, phường L, quận H, thành phố Hà Nội.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Hoàng Thanh T1, sinh năm 1984; Nơi cư trú: Số nhà H N, phường N (phường T cũ), thành phố N, tỉnh Nam Định (Văn bản ủy quyền số 12/2024/UQ-NCHN ngày 20 tháng 5 năm 2024). Có mặt.

Người kháng cáo: Chị Quách Thị L - là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong đơn khởi kiện và trong quá trình tham gia tố tụng, nguyên đơn là chị Quách Thị L trình bày:

Chị làm việc tại Chi nhánh K theo Hợp đồng lao động số 23/2023/HĐLĐ-NCND ngày 09-5-2023 xác định thời hạn 12 tháng, kể từ ngày 09-5-2023 đến 08-5-2024, chức danh chuyên môn là nhân viên buồng, phòng, mức lương 4.452.000 đồng/tháng. Trong thời gian làm việc chị luôn tuân thủ đúng quy định của Công ty và không có vi phạm gì, đa số tháng nào chị cũng được tiền thưởng. Mọi công việc của chị hàng ngày tại đây vẫn diễn ra bình thường cho đến tháng 10-2023 khi Chi nhánh K có Giám đốc mới là ông Lương Văn Đ. Ông Đ đồng loạt cho một số nhân viên nghỉ việc với lý do không hợp lý, trình tự thủ tục và nội dung thực hiện việc điều chuyển nơi làm việc dẫn đến bức xúc và một số người đã phải lựa chọn viết đơn xin nghỉ việc trái với ý chí và nguyện vọng của họ. Đối với cá nhân chị cũng bị điều chuyển đột xuất trong khi chị không biết có thông tin điều chuyển trước đó và không được báo trước về thời gian điều chuyển. Chị chỉ biết là vào khoảng 21h ngày 31-12-2023 chị L1 - Trưởng phòng Hành chính nhân sự gọi điện thoại cho chị báo điều chuyển công tác đối với chị ngay trong sáng ngày hôm sau tức là sáng ngày 01-01-2024, quá bất ngờ và đột xuất như vậy chị không thể có sự chuẩn bị kịp thời nên chị đã xin lại ngày 01-01-2024 là ngày nghỉ lễ (Tết dương dịch) và chị L1 nói đây là quyết định của ban giám đốc chỉ đạo xuống, và hẹn chị ngày mùng 02-01-2024 đến khách sạn K. Sáng ngày 02-01-2024 chị đi làm và chị L1 gọi chị lên phòng và nói là điều chuyển chị luôn trong trong ngày hôm nay, tức ngày 02-01-2024, nếu không đi được thì chị phải dừng lại công việc và viết đơn xin nghỉ việc luôn. Tại thời điểm này, chị vẫn chỉ là được chị L1 nói bằng miệng và chưa có văn bản chính thức của Chi nhánh K. Chị có nêu một số vấn đề thắc mắc thì đến 10h sáng cùng ngày, chị L1 đã gọi điện cho chị Nguyễn Hồng L2 tổ trưởng buồng yêu cầu chị H không giao việc cho chị vì ở đây hết việc làm rồi về chuẩn bị ra khách sạn T3 - Đ, Hải Phòng làm việc. Chiều ngày 02-01-2024 chị mang thẻ bảo hiểm y tế ra bệnh viện S khám bệnh thì được biết Chi nhánh K đã thông báo cho cơ quan bảo hiểm xã hội tỉnh N là thẻ bảo hiểm của chị hết giá trị sử dụng từ ngày 01-01-2024. Đến sáng ngày 04-01-2024 nhân viên bảo vệ khách sạn K kiên quyết không cho chị vào và theo sự chỉ đạo của phòng hành chính nhân sự chị đã bị điều chuyển ra khách sạn T3 làm việc từ ngày 04-01-2024. Khoảng 15h 46phút cùng ngày, chị L1 gọi điện báo cho chị sáng ngày mùng 05-01-2024 đến gặp, theo lịch

hẹn chị đã đến và nhận được bản photo thông báo điều chuyển từ ngày 04-01-2024. Ngày 15-01-2024 chị nhận được văn thư khách sạn K gửi đến cho chị là Thông báo số 08/2024/TB-NCND trong đó có nội dung: quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động do chị đã vi phạm quy định về thời gian làm việc.

Chị không đồng ý với lý do mà Chi nhánh K đã đưa ra trong Thông báo số 08/2024/TB-NCND. Lý do chị không đồng ý với việc Chi nhánh K chấm dứt hợp đồng lao động đối với chị là vì: Thủ tục thông báo, nội dung điều chuyển công tác đối với chị ra khách sạn T3 là không đúng theo quy định về trình tự, thời gian, cố ý ép buộc chị phải nghỉ việc dưới hình thức đột xuất, báo điều chuyển công tác đồng thời cắt bảo hiểm của chị từ ngày 01-01-2024, không cho chị đến khách sạn K từ ngày 03-01-2024 trước khi gửi cho chị văn bản thông báo điều chuyển, nội dung điều chuyển đến địa điểm công tác mới không có địa chỉ, không có sự hướng dẫn, không cho chị thời gian sắp xếp và lấy lý do chị nghỉ quá 05 ngày làm việc để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với chị như trong thông báo số 08/2024/TB-NCND, điều này đã làm ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của chị là người lao động.

Chị Quách Thị L khởi kiện yêu cầu Tòa án nhân dân thành phố Nam Định giải quyết:

- Buộc Chi nhánh K do ông Lương Văn Đ, giám đốc chi nhánh thu hồi lại toàn bộ nội dung Thông báo số 08/2024/TB-NCND, đồng thời có văn bản nhận trách nhiệm đã thực hiện không đúng trình tự, thủ tục, nội dung điều chuyển và công khai xin lỗi chị trước toàn thể cán bộ công nhân viên của khách sạn, đăng thông tin trên phương tiện thông tin đại chúng cụ thể trong 03 số báo liên tiếp về việc cải chính và công khai xin lỗi chị.

- Do việc điều chuyển đột xuất và ép không cho chị đến khách sạn làm việc đồng thời ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với lý do không đúng, điều đó ảnh hưởng đến danh dự khiến tinh thần của chị bị sa sút, lại vào đúng thời điểm giáp tết Nguyên đán khiến cuộc sống của gia đình chị gặp nhiều khó khăn. Do đó chị yêu cầu chi nhánh K bồi thường cho chị số tiền là: 01 năm tiền lương của chị bằng 12 tháng x 4.425.000 đồng = 53.100.000 đồng (Năm mươi ba triệu một trăm nghìn đồng).

- Khôi phục lại toàn bộ quyền lợi của chị về tiền lương, bảo hiểm tính từ ngày 01-01-2024 cho đến khi Tòa án giải quyết xong vụ án.

- Thực hiện việc điều chuyển công tác đối với chị theo đúng quy định của pháp luật về trình tự, thủ tục, nội dung (nếu Công ty có kế hoạch điều chuyển).

Ngày 19-8-2024 chị Quách Thị L có đơn đề nghị xin thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện, trong đơn chị đề nghị Chi nhánh K bồi thường cho chị số tiền 05 tháng lương: 4.425.000đ x 05 tháng = 22.125.000 nghìn đồng (hai mươi hai triệu một trăm hai mươi lăm nghìn đồng), với lý do hợp đồng lao động giữa chị và Chi nhánh K còn thời hạn đến ngày 08-5-2024. Ngày 12-01-2024 Giám đốc Chi nhánh K ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với chị là không đúng quy định.

Tại bản tự khai và trong quá trình tham gia tố tụng, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn (Công ty Cổ phần T2) là ông Hoàng Thanh T1 trình bày:

Căn cứ vào nhu cầu công việc của khách sạn, ngày 09-05-2023 Chi nhánh K - Công ty Cổ phần T2 đã ký hợp đồng lao động số: 23/2023/HĐLD-NCND với chị Quách Thị L. Loại hợp đồng lao động: Xác định thời hạn 12 tháng kể từ ngày 09-052023 đến hết ngày 08-5-2024; địa điểm làm việc: Tại các khách sạn thuộc hệ thống khách sạn K; chức danh chuyên môn: Nhân viên buồng phòng, với công việc phải làm theo bản mô tả công việc số DLNC-MTCV 01 đính kèm hợp đồng.

Do yêu cầu công việc, ngày 31-12-2023 Chi nhánh K đã có thông báo số: 200/2023/TB-NCND về việc: Điều chuyển nơi làm việc đối với chị Quách Thị L từ khách sạn K đến khách sạn T3 - Đ, thành phố Hải Phòng làm việc với chức danh: Nhân viên buồng phòng, thời gian thực hiện điều chuyển từ ngày 04-01-2024, việc điều chuyển đã thông báo trước 03 ngày (không bao gồm 01 ngày nghỉ theo quy định Nhà nước là 01-01-2024) đối với chị Quách Thị L.

Theo thông báo số: 200/2023/TB-NCND kể từ ngày 04-01-2024 chị Quách Thị L đã phải làm việc tại Khách sạn T3 - Đ, thành phố Hải Phòng nhưng từ ngày 04-01-2024 đến ngày 12-01-2024 chị Quách Thị L đều vắng mặt không có lý do tại nơi làm việc.

Ngày 12-01-2024, Chi nhánh K đã có Thông báo số 08/2024/TB-NCND về việc chị Quách Thị L vắng mặt không có lý do 09 ngày làm việc liên tục, yêu cầu chị Quách Thị L liên hệ Phòng HCNS để làm các thủ tục liên quan theo quy định.

Ngày 12-01-2024, Giám đốc Chi nhánh K đã ban hành Quyết định số 35/QĐ-NCND về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với chị Quách Thị L, kể từ ngày 13-01-2024.

Quan điểm của chị Quách Thị L khởi kiện theo các nội dung trên là không có cơ sở, bởi các lý do sau:

Thứ nhất: Việc thông báo điều chuyển chị Quách Thị L đúng theo quy trình, quy định của hợp đồng, cam kết của chị Quách Thị L với khách sạn:

- Trích dẫn hợp đồng lao động số: 23/2023/HĐLĐ-NCND, ngày 09-05-2023 giữa Chi nhánh K – Công ty Cổ phần T2 với chị Quách Thị L: Địa điểm làm việc: Tại các khách sạn thuộc hệ thống Khách sạn K.

- Theo Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động, mục 2. Nghĩa vụ, ý (b) của hợp đồng lao động số: 23/2023/HĐLĐ-NCND ghi rõ: Hoàn thành công việc được giao và sẵn sàng chấp nhận mọi sự điều động khi có yêu cầu.

- Theo Điều 6. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, mục 1. Quyền hạn, ý (a) của hợp đồng lao động số: 23/2023/HĐLĐ-NCND ghi rõ: Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động như bố trí công việc mới, điều chuyển, tạm ngừng việc đối với người lao động trong một số trường hợp do nội quy lao động quy định hoặc phù hợp với khả năng của người lao động và chính sách phát triển, cơ cấu tổ chức của Công ty.

- Trích dẫn bản cam kết của cán bộ nhân viên Quách Thị L với Ban lãnh đạo Công ty Cổ phần T2 – Chi nhánh K, mục (1.) Cam kết tuân thủ Nội quy lao động, Thỏa ước Tập thể, các giá trị, quy chế, chính sách, quy định, quy trình của Công ty và pháp luật hiện hành, ý (b) Đồng ý và chấp nhận các hình thức điều chuyển, thuyên chuyển, bố trí lao động, thay đổi vị trí công tác, địa điểm làm việc theo quy định, chính sách, chiến lược do công ty quyết định.

Thứ hai: Thông báo số: 200/2023/TB-NCND ngày 31-12-2023 về việc: Điều chuyển nơi làm việc đối với chị Quách Thị L từ Khách sạn K đến Khách sạn T3 - Đ, thành phố Hải Phòng làm việc. Việc điều chuyển đã thông báo trước 03 ngày (không bao gồm 01 ngày nghỉ theo quy định Nhà nước là 01/01/2024), và đều cùng chức danh: Nhân viên buồng phòng đối với chị Quách Thị L.

Thứ ba: Từ ngày 04-01-2024 đến ngày 12-01-2024 chị Quách Thị L đã vắng mặt không lý do 09 ngày làm việc liên tục tại nơi làm việc Khách sạn T3 - Đ, thành phố Hải Phòng do đó Chi nhánh K ra thông báo số: 08/2024/TB-NCND ngày 12/01/2024 về việc: chị Quách Thị L vắng mặt không lý do 09 ngày làm việc liên tục trong đó nội dung thông báo ghi rõ: Theo quy định Điều 36 Bộ luật Lao động về quyền đơn phương chấm dứt hoạt đồng lao động của người sử dụng lao động tại mục e khoản 1 "Người lao động tự ý bỏ nơi làm việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên". Như vậy chị Quách Thị L đã vi phạm quy định về thời gian làm việc. Do đó khách sạn đã yêu cầu chị Quách Thị L liên hệ phòng HCNS để làm các thủ tục liên quan theo quy định.

Thứ tư: Khi ra Thông báo số: 200/2023/TB-NCND ngày 31-12-2023 về việc: Điều chuyển nơi làm việc đối với chị Quách Thị L từ Khách sạn K đến Khách sạn T3 - Đ, thành phố Hải Phòng thì theo nguyên tắc bảo hiểm y tế sẽ báo giảm ở đơn vị hiện tại là hết ngày 31-12-2023, báo tăng ở nơi mới là Khách sạn T3 - Đ trong 15 ngày (từ ngày 01 đến ngày 15-01-2024) với cơ quan bảo hiểm. Nhưng do chị Quách Thị L không đi làm, vắng mặt không lý do, không phát sinh công ca ở Khách sạn T3 - Đ nên sẽ không có báo ghi nhận được bảo hiểm.

Từ những căn cứ trên, Chi nhánh K – Công ty Cổ phần T2 đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của chị Quách Thị L. Chi nhánh K – Công ty Cổ phần T2 không có nhu cầu nhận lại chị Quách Thị L vào làm việc tại hệ thống Khách sạn K – Công ty Cổ phần T2.

Từ nội dung vụ án như trên, bản án số: 02/2024/LĐ-ST ngày 19/8/2024 của Toà án nhân dân thành phố Nam Định, tỉnh Nam Định đã quyết định:

Căn cứ điểm a, điểm b khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39; khoản 1 Điều 228 và Điều 238 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điều 5; Điều 6; Điều 34; điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019; điểm a khoản 1 Điều 12 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;

1. Bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của chị Quách Thị L về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty Cổ phần T2.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Miễn án phí lao động sơ thẩm cho chị Quách Thị L.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo, quyền, nghĩa vụ thi hành án của các đương sự

Ngày 05/9/2024, chị Quách Thị L kháng cáo với nội dung:

Kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Toà án cấp phúc thẩm xét xử lại vụ án theo quy định của pháp luật vì bản án sơ thẩm bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của chị L là không đúng quy định của pháp luật.

Tại phiên toà phúc thẩm: Các đương sự không thoả thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án và giữ nguyên lời trình bày như nội dung nêu trên.

Kiểm sát viên phát biểu ý kiến: Về thủ tục tố tụng: Tại giai đoạn phúc thẩm, Thẩm phán, Hội đồng xét xử, các đương sự đã tuân thủ đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung giải quyết vụ án: Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của chị L. Giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của chị Quách Thị L được làm trong thời hạn luật định phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 272; khoản 1 Điều 273; Điều 276 BLTTDS nên được chấp nhận xem xét giải quyết theo trình tự tố tụng phúc thẩm.

[2] Xác định quan hệ pháp luật: Theo đơn khởi kiện ngày 07-5-2024 thì nguyên đơn là chị Quách Thị L yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty Cổ phần T2. Căn cứ điểm a, b khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự toà án cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật là "tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tranh chấp về bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động" là đúng.

[3] Về nội dung kháng cáo:

[4] Quá trình giải quyết vụ án, cấp sơ thẩm đã thực hiện đầy đủ các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, không có vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng, bảo đảm được quyền và nghĩa vụ tố tụng của các đương sự.

[5] Chị Quách Thị L và Chi nhánh K - Công ty cổ phần T2 ký Hợp đồng lao động số 23/2023/HĐLĐ-NCND ngày 09-5-2023 xác định thời hạn 12 tháng, kể từ ngày 09-5-2023 đến ngày 08-5-2024, chức danh chuyên môn là nhân viên buồng, phòng, mức lương 4.452.000 đồng/tháng. Tại thời điểm ký Hợp đồng lao động, chị Quách Thị L hoàn toàn tự nguyện, nội dung của Hợp đồng phù hợp với các quy định của pháp luật nên Hợp đồng lao động số 23/2023/HĐLĐ-NCND ngày 09-5-2023 giữa chị Quách Thị L và Chi nhánh K là hợp pháp. Thực tế các bên đã thực hiện được hơn nửa thời gian đã ký và từ khi hai bên giao kết hợp đồng không có bên nào yêu cầu giải thích, sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động do đó các bên có nghĩa vụ tuân thủ các điều khoản trong hợp đồng lao động đã ký kết.

[6] Quá trình thực hiện Hợp đồng do nhu cầu công việc nên Giám đốc Chi nhánh K đã có Thông báo số 200/2023/TB-NCND, ngày 31-12-2023 chuyển chị Quách Thị L từ Chi nhánh K ra làm việc tại Khách sạn T3 - Đ, thành phố Hải Phòng thuộc hệ thống Khách sạn K từ ngày 04-01-2024. Việc chị Quách Thị L từ chối không thực hiện theo Thông báo số 200/2023/TB-NCND với lý do: Thủ tục thông báo, nội dung điều chuyển công tác đối với chị ra Khách sạn T3 - Đ Hải Phòng là không đúng theo quy định về trình tự, thời gian, cố ý ép buộc chị phải nghỉ việc dưới hình thức đột xuất, báo điều chuyển công tác đồng thời cắt bảo hiểm của chị từ ngày 01-01-2024, không cho chị đến Khách sạn K từ ngày 03-01-2024 trước khi gửi cho chị văn bản thông báo điều chuyển, nội dung điều chuyển đến địa điểm công tác mới không có địa chỉ, không có sự hướng dẫn, không cho chị thời gian sắp xếp. Hội đồng xét xử nhận thấy hợp đồng lao động giữa hai bên: Tại khoản 2 Điều 1. Thời hạn và công việc Hợp đồng đã quy định: "2. Địa điểm làm việc: Tại các khách sạn thuộc hệ thống Khách sạn K". Tại điểm b Điều 8 của

Hợp đồng số 23 quy định về Thời hạn của Hợp đồng, sửa đổi và chấm dứt Hợp đồng có nội dung: "b Trong quá trình thực hiện hợp đồng nếu một bên có nhu cầu thay đổi nội dung trong Hợp đồng phải báo cho bên kia trước ít nhất 03 ngày và ký bản Phụ lục Hợp đồng theo quy định của pháp luật. Trong thời gian tiến hành thỏa thuận hai bên vẫn tuân theo Hợp đồng lao động đã ký kết". Việc chuyển chị Quách Thị L làm nhân viên buồng phòng từ Khách sạn K ra làm nhân viên buồng phòng tại Khách sạn T3 - Đ, thành phố Hải Phòng (là khách sạn thuộc hệ thống Khách sạn K) là việc các bên đang thực hiện Điều 1 của Hợp đồng lao động. Đây không phải là việc thay đổi nội dung trong Hợp đồng theo quy định tại Điều 8 của Hợp đồng cho nên Chi nhánh K không bắt buộc phải thực hiện các thủ tục báo cho chị Quách Thị L trước ít nhất 03 ngày và ký bản Phụ lục Hợp đồng như đã thỏa thuận tại điểm b Điều 8 của Hợp đồng lao động. Việc yêu cầu chị L đến làm việc tại các khách sạn khác nhau thuộc hệ thống khách sạn của tập đoàn T2 phù hợp với các điều khoản chị Quách Thị L cam kết đã ghi trong Hợp đồng lao động vì vậy chị Quách Thị L phải có nghĩa vụ thực hiện.

[7] Tại điểm b mục 2 Điều 5 hợp đồng lao động. Quyền và nghĩa vụ của người lao động quy định: "2. Nghĩa vụ: (a) Thực hiện công việc với hiệu qủa cao nhất theo sự phân công, điều hành của người có thẩm quyền; (b) Hoàn thành công việc được giao và sẵn sàng chấp nhận mọi sự điều động khi có yêu cầu". Tại điểm a mục 1 Điều 6 hợp đồng lao động. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động quy định:"1. Quyền hạn: (a) Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động như bố trí công việc mới, điều chuyển, tạm ngừng việc đối với người lao động trong một số trường hợp do nội quy lao động quy định hoặc phù hợp với khả năng của người lao động và chính sách phát triển, cơ cấu tổ chức của Công ty". Trong hợp đồng lao động không có điều khoản nào quy định việc phân công, điều hành của người có thẩm quyền để chị L hoàn thành công việc phải được thể hiện dưới hình thức như thế nào và trình tự thủ tục giao cho chị L như thế nào. Tại đơn khởi kiện và bản tự khai, chị L đều thừa nhận: Vào khoảng 21h ngày 31/12/2023 chị L1 - Trưởng phòng Hành chính nhân sự gọi điện thoại cho chị báo điều chuyển công tác đối với chị ngay trong sáng ngày hôm sau tức là sáng ngày 01/01/2024, quá bất ngờ và đột xuất như vậy chị không thể có sự chuẩn bị kịp thời nên chị đã xin lại ngày 01/01/2024 là ngày nghỉ lễ (Tết dương dịch) và chị L1 nói đây là quyết định của ban giám đốc chỉ đạo xuống, và hẹn chị ngày mùng 02/01/2024 đến khách sạn K. Sáng ngày 02/01/2024 chị đi làm và chị L1 gọi chị lên phòng và nói là điều chuyển chị luôn trong trong ngày hôm nay, tức ngày 02/01/2024, nếu không đi được thì chị phải dừng lại công việc và viết đơn xin nghỉ việc luôn. Tại thời điểm này, chị vẫn chỉ là được chị L1 nói bằng miệng và chưa có văn bản chính thức của Chi nhánh K. Chị có nêu một số vấn đề thắc mắc thì đến 10h sáng cùng ngày, chị L1 đã gọi điện cho chị Nguyễn Hồng L2 tổ trưởng buồng

yêu cầu chị H không giao việc cho chị vì ở đây hết việc làm rồi về chuẩn bị ra khách sạn T3 - Đ, Hải Phòng làm việc. Chiều ngày 02/01/2024 chị mang thẻ bảo hiểm y tế ra bệnh viện S khám bệnh thì được biết Chi nhánh K đã thông báo cho cơ quan bảo hiểm xã hội tỉnh N là thẻ bảo hiểm của chị hết giá trị sử dụng từ ngày 01/01/2024. Đến sáng ngày 04/01/2024 nhân viên bảo vệ khách sạn K kiên quyết không cho chị vào và theo sự chỉ đạo của phòng hành chính nhân sự chị đã bị điều chuyển ra khách sạn T3 làm việc từ ngày 04/01/2024. Khoảng 15h 46 phút cùng ngày, chị L1 gọi điện báo cho chị sáng ngày mùng 05/01/2024 đến gặp, theo lịch hẹn chị đã đến và nhận được bản photo thông báo điều chuyển từ ngày 04/01/2024. Như vậy chị L đã được người có thẩm quyền phân công, điều hành công việc nên có nghĩa vụ nhận công việc tại khách sạn T3 - Đ, Hải Phòng theo như sự điều hành của người có thẩm quyền. Do chị L không chấp hành Thông báo số 200/2023/TB-NCND và chị L không có mặt tại Khách sạn T3 - Đ, thành phố Hải Phòng, vắng mặt không có lý do quá 05 ngày làm việc liên tục nên Công ty cổ phần T2 đã ra Quyết định số 35/QĐ-NCND, ngày 12-01-2024 chấm dứt hợp đồng lao động với chị Quách Thị L là đúng quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động khi: "người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên".

[8] Về bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động: Do việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của người sử dụng lao động là đúng với quy định của Bộ luật Lao động đồng thời Chi nhánh K cũng không đồng ý nhận chị Quách Thị L trở lại làm việc nên tất cả các yêu cầu khởi kiện của chị Quách Thị L không được chấp nhận.

[9] Từ phân tích nhận định nêu trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy kháng cáo của chị Quách Thịh L3 là không có căn cứ nên không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của chị L3. Giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[10] Về án phí: Chị Quách Thị L là người lao động khởi kiện yêu cầu về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng, thuộc trường hợp được miễn tiền tạm ứng án phí, miễn án phí sơ thẩm, án phí phúc thẩm theo quy định tại Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12- 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

[12] Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị có hiệu lực pháp luật kể từ thời điểm hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị cấp phúc thẩm không xem xét giải quyết.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về lệ phí, án phí Toà án;

1. Không chấp nhận kháng cáo của chị Quách Thị L. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số: 02/2024/LĐ-ST ngày 19/8/2024 của Toà án nhân dân thành phố Nam Định, tỉnh Nam Định.

2. Án phí dân sự phúc thẩm: Miễn án phí phúc thẩm cho chị Quách Thị L.

3. Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

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

T/M. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TOẠ PHIÊN TOÀ

(đã ký)

Nguyễn Thành Công

Nơi nhận:
- TAND thành phố Nam Định;
- VKSND tỉnh Nam Định;
- Các đương sự;
- Lưu án văn.