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: 46/2025/LĐ-PT
Ngày: 15/5/2025
V/v "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Ngọc Tài

Các Thẩm phán: Bà Lê Thị Quỳnh Anh

Bà Mai Thị Thanh Tú

- Thư ký phiên tòa: Bà Phan Tâm Thảo, 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: ông Nguyễn Văn Thiêm – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 14 tháng 4, ngày 07 và 15 tháng 5 năm 2025 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 12/2025/TLPT-LĐ ngày 18 tháng 02 năm 2025 về việc "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 19/2024/LĐ-ST ngày 16 tháng 9 năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1065/2025/QĐPT-LĐ ngày 05 tháng 3 năm 2025, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 3544/2025/ QĐPT-LĐ ngày 21 tháng 3 năm 2025 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 4860/2025/ QĐPT-LĐ ngày 14 tháng 4 năm 2025 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Bà **Vũ Hoàng Diệu L**, sinh năm 1991. Địa chỉ: A Cao ốc H – B đường L, xã P, huyện N, Thành phố H.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông **Nguyễn Hà Đ**, sinh năm 1982. Địa chỉ: C Tổ F K, Phường F, thành phố C, tỉnh Đ (Theo Giấy ủy quyền ngày 21/11/2023)

- *Bị đơn*: **Công ty TNHH M**. Trụ sở: D V, phường V, Quận C, Thành phố H.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà **Lưu Thị Hoài P**, sinh năm 1997; Địa chỉ: Tầng E, Tòa nhà S, E đường U, Phường Y, quận B, Thành phố H.

Bà **Võ Thị Mỹ S**, sinh năm 2000; ông **Lương Thành Đ1**, sinh năm 1980. Địa chỉ: D V, phường V, Quận C, Thành phố H. (Theo Giấy ủy quyền ngày 05/8/2024)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn là: Ông **Phạm Quốc K**, luật sư thuộc Công ty Luật TNHH K1 - Đoàn luật sư Thành phố H. Địa chỉ: Tầng E, Tòa nhà S, E đường U, Phường Y, quận B, Thành phố H.

- Người kháng cáo: Bà **Vũ Hoàng Diệu L**, là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại đơn khởi kiện và trong quá trình xét xử, nguyên đơn bà Vũ Hoàng Diệu L có đại diện hợp pháp là ông Nguyễn Hà Đ trình bày:

Ngày 15/04/2020, bà Vũ Hoàng Diệu L đã xác lập quan hệ lao động hợp pháp thông qua hợp đồng xác định thời hạn số 200402-01/hợp đồng lao động với Công Ty TNHH M (gọi tắt là "Công ty M").

Ngày 15/4/2021, bà và Công ty M đã ký hợp đồng xác định thời hạn số 200402-02/HĐLĐ/2021, Phụ lục số 200402-01/HĐLĐ/PLHĐ/2021-0 ký ngày 26/04/2021 và Phụ lục số 200402-01/PLHĐ/2022 ký ngày 10/01/2022.

Ngày 15/4/2022, bà và Công ty M đã ký Hợp đồng không xác định thời hạn số 200402-01/HĐLĐ/2022, Phụ lục số 200401-02/HĐLĐ/PLHĐ/2022-01 ký ngày 26/05/2022, Phụ lục số 200402-01/PLHĐ/2022 ký ngày 25/08/2022, Phụ lục số 200402-01/PL.HD/2022 ký ngày 25/09/2022. Trong đó phụ lục số 200402-01/PLHĐ/2022 cuối cùng hai bên ký kết và áp dụng cho đến khi đơn phương chấm dứt trái pháp luật quy định các điều khoản chính điều chỉnh như sau: Vị trí công việc là Chuyên viên Showhost; Địa điểm làm việc tại Thành phố H; Hợp đồng lao động không xác định thời hạn tính từ ngày 15/04/2022; Mức lương chính 16.672.500 đồng; Chế độ phụ cấp gồm: Tiền ăn 730.000 đồng; Điện thoại 300.000 đồng; Xăng xe 800.000 đồng; Đi lại 1.000.000 đồng; Nhà ở 1.500.000 đồng và Phụ cấp đạt chỉ tiêu kinh doanh; Thời gian làm việc: 44 giờ/tuần. Hợp đồng lao động đã được các bên thực hiện đầy đủ bằng việc tuân thủ và hoàn thành công việc từ phía bà L và trả lương đầy đủ từ phía Công ty.

Ngày 03/02/2023, bà Vũ Thị Thanh Y, đại diện cho Công ty M, thông báo cắt giảm nhân sự cho bà L và nhiều nhân viên khác và thông qua nhiều hình thức thanh lý khác nhau. Tuy nhiên, khi đó Công ty M không có đối thoại hay thỏa thuận với người lao động và đơn phương buộc người lao động phải ký đơn xin nghỉ việc. Công ty M cũng đã áp dụng việc cắt lương và cắt bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế vào tháng 2 năm 2023. Từ ngày 03/02/2023 cho đến nay, bà L không nhận được bất kỳ văn bản thỏa thuận thanh lý hợp đồng lao động nào từ Công ty M; Hoặc Quyết định thôi việc để bà L thực hiện thủ tục xin trợ cấp thất nghiệp dù Công ty M đã hoàn quyết toán bảo hiểm xã hội xong và đã thông báo có văn bản xác nhận quyết toán bảo hiểm xã hội từ cơ quan bảo hiểm xã hội Thành phố H. Như vậy, Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của bà L một cách trái pháp luật kể từ ngày 03/02/2023. Hành động đơn phương

này là thực tế đã diễn ra và có người làm chứng cho bà. Bà cho rằng, Công ty M đã thực hiện việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động 200402-01/HĐLĐ/2022 một cách bất hợp pháp theo pháp luật lao động hiện hành vi những cơ sở sau: *Thứ nhất*, bà đã hoàn thành đầy đủ công việc theo đúng hợp đồng lao động 200402-01/HĐLĐ/2022 trong suốt 3 năm qua; *Thứ hai*, trong suốt thời gian thực hiện hợp đồng, bà không vi phạm bất kỳ công việc nào theo thỏa thuận hợp đồng và không bị xử lý kỷ luật lao động dưới bất kỳ hình thức nào. Trong thực tế, Công ty M cũng không có bất kỳ hành vi cảnh cáo hay triệu tập cuộc họp nào để xử lý kỷ luật bà đúng quy trình luật định; *Thứ ba*, bà không có bất kỳ đơn xin nghỉ việc nào cũng như yêu cầu thỏa thuận thanh lý lao động nào gửi đến Công ty M thông qua người đại diện theo pháp luật; *Thứ tư,* Công ty M cũng không nêu cụ thể lý do hợp pháp cũng như không tôn trọng quy trình xử lý thanh lý lao động. Cụ thể, Công ty đã không thông báo trước cho bà về việc chấm dứt hợp đồng lao động, không ban hành bất kỳ Quyết định chấm dứt lao động nào, không nêu rõ cơ sở chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 36 của Bộ luật Lao động hiện hành kèm theo các chứng cứ chứng minh cho cơ sở đó. Từ các căn cứ trên, hành vi đơn phương của Công ty M là trái pháp luật. Nay nguyên đơn yêu cầu Tòa án giải quyết các vấn đề sau: (1) Tuyên bố Công ty M đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà L; (2) Nhận bà L trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký; (3) Thanh toán cho bà các khoản tiền bồi thường phát sinh từ hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà tính từ ngày 03/02/2023 cho đến khi bản án giải quyết tranh chấp lao động có hiệu lực pháp luật. Tổng số tiền do nguyên đơn yêu cầu Công ty M bồi thường tạm tính từ ngày 03/02/2023 đến ngày 3/11/2023 như sau: (3.1) Tiền lương cho những ngày bà không được làm việc, bao gồm phụ cấp theo hợp đồng (tạm tính từ ngày 01/02/2023 đến ngày 03/11/2023, tương đương 09 tháng lương): 9 x 21.032.500 = 189.292.500 đồng; (3.2) Phụ cấp đạt chỉ tiêu kinh doanh (tạm tính từ ngày 01/02/2023 đến ngày 03/11/2023): 9 x 2.000.000 = 18.000.000 đồng; (3.3) Khoản tiền bồi thường (tương đương 4 tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật): 4 x 21.032.500 = 84.130.000 đồng; (3.4) Khoản vi phạm thời hạn báo trước (45 ngày cho loại hợp đồng không xác định thời hạn): 1.5 x 21.032.500 = 31.548.750 đồng. Tổng cộng số tiền yêu cầu là 322.841.250 đồng. Ngoài ra, Công ty M phải có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc, tạm tính từ ngày 01/02/2023 đến ngày 03/11/2023, tổng cộng số tiền là 40.697.887 đồng.

Ngày 13/9/2024, nguyên đơn có ông Nguyễn Hà Đ đại diện ủy quyền gửi bài Luận cứ bảo vệ. Xác định các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn gồm:

- Tuyên bố Công ty M đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà L;

- Nhận bà L trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký;

- Thanh toán cho bà các khoản tiền bồi thường phát sinh từ hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà tính từ ngày

03/02/2023 cho đến khi bản án giải quyết tranh chấp lao động có hiệu lực pháp luật. Tổng số tiền do nguyên đơn yêu cầu Công ty M bồi thường tạm tính từ ngày 03/02/2023 đến ngày 3/9/2024 như sau:

+ Tiền lương cho những ngày bà không được làm việc, bao gồm phụ cấp theo hợp đồng (tạm tính từ ngày 01/02/2023 đến ngày 03/9/2024, tương đương 09 tháng lương): 9 x 21.032.500 = 399.617.500 đồng;

+ Phụ cấp đạt chỉ tiêu kinh doanh (tạm tính từ ngày 01/02/2023 đến ngày 03/9/2024): 19 x 2.000.000 = 38.000.000 đồng;

+ Khoản tiền bồi thường (tương đương 4 tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật): 4 x 21.032.500 = 84.130.000 đồng;

+ Khoản vi phạm thời hạn báo trước (45 ngày cho loại hợp đồng không xác định thời hạn): 1.5 x 21.032.500 = 31.548.750 đồng.

Tổng cộng số tiền yêu cầu là 553.296.250 đồng.

Ngoài ra, Công ty M phải có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc, tạm tính từ ngày 01/02/2023 đến ngày 03/9/2024, tổng cộng số tiền là 85.917.762 đồng.

Tại bản tự khai và trong quá trình xét xử, bị đơn Công ty TNHH M có người đại diện theo ủy quyền là bà Lưu Thị Hoài P trình bày:

Bà L trước là người lao động của Công ty M với chức vụ Chuyên viên Dẫn chương trình theo Hợp đồng lao động số 200402-01/HĐLĐ/2022 ngày 15/04/2022 và các Phụ lục ngày 25/08/2022. Phụ lục ngày 25/09/2022, loại hợp đồng không xác định thời hạn. Từ cuối năm 2022, cùng với khó khăn chung của nền kinh tế, hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty gặp nhiều khó khăn, dẫn đến không đủ khả năng chi trả lương cho toàn bộ người lao động. Để có thể tồn tại, Công ty buộc phải thu hẹp sản xuất và tinh giảm nhân sự một số bộ phận, trong đó có Bộ phận Showhost thuộc Phòng sản xuất Phát sóng. Đầu tháng 02/2023, đại diện Công ty là bà Võ Thị Thanh Y - Trưởng Phòng sản xuất Phát sóng đã trao đổi với bà L về việc chuyển sang hình thức Hợp đồng dịch vụ có thời hạn dựa trên tinh thần tự nguyện. Mức phí dịch vụ là 770.000 đồng/chương trình (gộp), tuy nhiên mỗi lần quay phải sắp xếp ít nhất 3 số. Bà L vui vẻ đồng ý với tinh thần hỗ trợ Công ty, theo bà L *"thời buổi này có công ty nào tuyển người dẫn chương trình fulltime, mấy năm nay Công ty ưu ái quá rồi"*. Sau khi trao đổi với bà L, ngày 08/02/2023 Bà Y trưởng phòng cũng đã nhắn tin cho Phòng nhân sự xác nhận rằng: bà L đã hiểu cho khó khăn của Công ty và đã đồng ý chuyển sang làm việc theo Hợp đồng dịch vụ từ ngày 01/02/2023, do đó Bộ phận nhân sự tiến hành thủ tục chấm dứt Hợp đồng lao động và ký kết Hợp đồng dịch vụ. Ngày 23/02/2023, ông H (Chuyên viên tuyển dụng) của Bộ phận nhân sự đã chủ động hẹn gặp bà L để ký Hợp đồng dịch vụ và hoàn tất hồ sơ. Tuy nhiên, do bận lịch quay nên cả 2 lần đến gặp, bà L vẫn hẹn kỳ sau do đang ghi hình. Sau đó bà L cũng có yêu cầu ông H tự làm thủ tục và tự ký thay bà L

trên các văn bản nhưng ông H không thực hiện (Nội dung tin nhắn của bà L ngày 23/02/2023). Do Bộ phận nhân sự đã được xác nhận thông tin bà L đồng ý chuyển sang làm công tác viên theo Hợp đồng dịch vụ từ ngày 01/02/2023 như đã trình bày nêu trên nên kỳ lương tháng 02/2023 Công ty không áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà L. Mặc dù được chuyển sang Hợp đồng dịch vụ có thời hạn, nhưng bà L vẫn được Công ty M sắp xếp đầy đủ lịch quay trong tháng 02/2023. Tổng số chương trình mà bà L đã quay trong tháng 02/2023 là 34 số và bà L cũng là người có nhiều số quay nhất trong tất cả các người dẫn chương trình của Công ty. Công ty cũng đã thanh toán đầy đủ cho bà L phí dịch vụ tháng 02/2023 tương ứng với 34 số quay sau khi trừ đi các khoản trừ là 23.378.357 đồng (Phiếu lương ngày 02/03/2023). Tuy nhiên, vào 8 giờ 38 phút ngày 28/02/2023, thông qua tin nhắn zalo trao đổi với bà Y, bà L đã thông báo xin nghỉ việc với nội dung: *"Chị ơi, em xin phép dẫn hnay thôi xong nghỉ ạ"*. Tiếp tục vào 11 giờ 18 phút ngày 06/3/2023, bà L gửi file *"Dear Chị Y.docx"* cho bà Y thông qua tin nhắn zalo. Theo đó, bà L đưa ra điều kiện mong muốn xếp lịch vào những ngày kế nhau để bà L sắp xếp những dự án riêng của mình và yêu cầu số lượng chương trình là từ 32 số/tháng, tuy nhiên bà Y chỉ xác nhận xem xét và chưa đưa ra được thỏa thuận với bà L. Do nhận thấy bà Y và Công ty M không thể đáp ứng những thỏa thuận mà bà L đưa ra, bà L đã phản hồi tin nhắn của bà Y qua zalo và xác nhận lại một lần nữa: *"Em xin phép dừng lại tại đây ạ."* Theo lịch quay tháng 3 của Công ty, bà L có lịch quay tiếp theo vào các ngày 07, 14 và 16/03/2023 với tổng cộng là 12 số quay, với kinh nghiệm lâu năm làm việc tại M, bà L đương nhiên phải biết rõ việc lịch quay theo quy định sẽ luôn có trước 3 tuần để chuẩn bị duyệt và có từ trước 10-14 ngày sau khi được duyệt. Điều 1.5 Phụ lục Hợp đồng lao động số 200402-01/HĐLĐ/2022 ký ngày 25/09/2022 cũng quy định bà L có nghĩa vụ *"Phải bảo đảm lịch làm việc và ghi hình theo sự sắp xếp của phòng ban và phải bảo trước ít nhất 14 ngày so với ngày ghi hình nếu có sự thay đổi lịch quay"*. Trong khi đó, đến tối ngày 06/03/2023 bà L vẫn tiếp tục đưa ra yêu cầu thỏa thuận về công việc nêu trên nhưng ngay sau khi không đạt được yêu cầu đưa ra, bà L liền nhắn tin thông báo trên Group Zalo làm việc chung vào lúc 22 giờ 22 phút tối ngày 06/3/2023 với nội dung: *"... Kể từ hôm thứ 3, ngày 28/02, sáng hôm đó em có nhắn tin bảo c Y là em xin phép sau hôm đó ghi hình xong, thì dừng công việc lại rồi..."*. Sau khi nhắn tin, bà L không tham gia các buổi ghi hình vào các ngày 07, 14, 16 tháng 03/2023 đã được lên lịch từ trước nêu trên. Đến thời điểm ngày 06/03/2023, Công ty và bà L vẫn chưa thống nhất thỏa thuận về việc chấm dứt Hợp đồng lao động và chưa ký kết Hợp đồng dịch vụ, và cho đến nay, Công ty vẫn chưa có bất cứ quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà L, bà L vẫn còn là người lao động của Công ty theo Hợp đồng lao động. Theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 353 Bộ luật Lao động 2019, bà L có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho Công ty ít nhất 45 ngày. Tuy nhiên, tối ngày 06/03/2023 bà L vẫn đưa ra thỏa thuận về công việc nhưng ngay sau khi không đạt được thỏa thuận bà L liền nhắn tin báo nghỉ việc và từ ngày 07/03/2023 bà L đã tự ý nghỉ việc, không còn đến Công ty

làm việc (kể cả những lịch quay đã được lên lịch từ trước cho đến ngày 16/03/2023 như đã trình bày nêu trên), vi phạm thời gian báo trước, là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Ngày 22/03/2023, Bộ phận nhân sự nhắn cho bà L qua Zalo để hẹn gặp hoàn thiện thủ tục chấm dứt Hợp đồng lao động và ký kết Hợp đồng dịch vụ thì bà L trả lời *"E nghỉ cả 1 tháng nay r c ơi, E bảo chị Y lâu rồi mà c"*. Vì Công ty vẫn mong muốn hợp tác với bà L trong công việc, nên khi bà L tự ý nghỉ việc, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như trên Công ty vẫn không tiến hành bất cứ thủ tục, chế tài xử lý nào đối với bà L. Tuy nhiên ngày 05/05/2023, Công ty bất ngờ nhận được email của bà L cho rằng Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của bà L mà không có bất cứ lý do hợp pháp nào theo Bộ luật Lao động và không có bất kỳ quyết định thanh lý nào gửi cho bà L. Ngày 08/05/2023, Bộ phận nhân sự cũng đã phản hồi email nêu trên của bà L và khẳng định Công ty chưa có một quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nào đối với bà L.

Ngày 15/5/2023, bà L có email gửi ông Ryu Jae J - Tổng Giám đốc và Lê Quốc H1 - Phó Tổng Giám đốc Công ty phản hồi email ngày 08/05/2023 của Bộ phận nhân sự như sau: *"Tôi đã nhận được email từ Công ty thông qua đại diện Trưởng phòng nhân sự và phân hồi như sau: Tôi chỉ nhận thông tin xác nhận Công ty đã ủy nhiệm cho bà Vũ Thị Thanh Y trực tiếp thương lượng chấm dứt hợp đồng lao động của tôi và chuyển sang hợp đồng dịch vụ (freelancer) như trong nội dung file đính kèm email đã gửi cho tôi. Tôi đã có đủ bằng chứng để chứng minh Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của tôi và việc đúng hay sai sẽ do tòa quyết định. Ngoài ra, tôi không đồng tình cách hành xử của bà Y và tôi chấm dứt hợp tác freelancer vì nhiều vấn đề phát sinh sau khi bị chấm dứt lao động (và sự chấm dứt này cũng từ việc bà Y không thoả thuận rõ ràng với tôi trong việc sắp xếp số chương trình và thời gian, sau đó bà Y khẳng định với trưởng phòng nhân sự rằng không đủ số để xếp số dẫn cho tôi). Tôi khẳng định lại là tôi chưa nộp đơn xin nghỉ việc cũng như chưa đạt được thỏa thuận thanh lý hợp đồng lao động với Công ty. Việc Công ty cho rằng tôi tự ý nghỉ việc và có thể đơn phương thanh lý hoặc sa thải thì vui lòng cho tôi một bản quyết định để tôi tiến hành thủ tục tố tụng"*. Nội dung email trên thể hiện rằng bà L đã xác nhận toàn bộ nội dung vụ việc xảy ra như đã trình bày nêu trên là sự thật và bà L chưa nộp đơn xin nghỉ việc, chưa thỏa thuận thanh lý hợp đồng lao động với Công ty. Như vậy, bà L vẫn là người lao động của Công ty theo Hợp đồng lao động và chính bà L là người chủ động tự ý nghỉ việc nhưng lại quay ngược lại tố Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, quay lưng lại với Công ty sau những sự ưu ái mà Công ty đã dành cho bà L mặc dù tình hình công ty lúc đó hết sức khó khăn, chưa kể thời điểm dịch Covid, dù bà L không đóng góp cũng không làm việc tại nhà, tuy nhiên Công ty vẫn trả lương qua các tháng dịch. Do đó, Công ty đã quyết định họp xử lý kỷ luật đối với bà L và nhiều lần gửi thư mời bà L tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật 04 lần thông qua email ngày 16, 18, 26 và 29 tháng 05/2023 và 02 lần gửi thư đến địa chỉ của bà L ngày 29 và 31/05/2023 nhưng bà L đều không phản hồi. Từ những

cơ sở nêu trên, Công ty M không đồng ý đối với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn có đơn yêu cầu phản tố yêu cầu Tòa án giải quyết buộc bà L bồi thường cho Công ty M do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bao gồm:

- Bồi thường nửa tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động số 200402-01/HĐLĐ/2022 (Sửa đổi, bổ sung bởi Phụ lục Hợp đồng lao động ký ngày 25/09/2022) số tiền là: 10.042.875 đồng x 0.5= 5.021.438 đồng.

- Bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo Hợp đồng lao động số 200402-01/HĐLĐ/2022 (Sửa đổi, bổ sung bởi Phụ lục Hợp đồng lao động ký ngày 25/09/2022) trong những ngày không báo trước là 45 ngày (1.5 tháng): 10.042.875 đồng x 1.5 = 15.064.313 đồng.

- Bồi thường thiệt hại do bị hủy số quay các ngày 07, 14 và 16 tháng 03/2023, cụ thể: Thiệt hại hủy số quay ngày 07/03/2023 là 26.750.000 đồng; Thiệt hại hủy số quay ngày 14/03/2023 là 26.400.000 đồng; Thiệt hại hủy số quay ngày 16/03/2023 là 13.200.000 đồng. Tổng cộng thiệt hại do bị hủy số quay là 66.350.000 đồng.

Tổng số tiền là: 86.435.751 đồng.

Ngày 06/9/2024, bị đơn gửi Đơn xin rút yêu cầu phản tố.

Ngày 16/9/2024, bị đơn gửi Bản ý kiến đến Tòa án nhân dân Quận 3.

Tại phiên tòa sơ thẩm: nguyên đơn, bị đơn, Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn có đơn xin xét xử vắng mặt.

Bản án lao động sơ thẩm số 19/2024/LĐ-ST ngày 16 tháng 9 năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

Căn cứ điểm a Khoản 1 Điều 32, điểm c Khoản 1 Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39, Điều 288, Khoản 2 Điều 244, Điều 266, Điều 267, Khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 33 Bộ luật Lao động; Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Luật phí và lệ phí số 97/2015/QH13 ngày 25/11/2015 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội; Điều 26 Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Vũ Hoàng Diệu L về việc:

- Tuyên bố Công ty Trách nhiệm hữu hạn M đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà Vũ Hoàng Diệu L;

- Nhận bà Vũ Hoàng Diệu L trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký;

- Thanh toán cho bà Vũ Hoàng Diệu L các khoản tiền bồi thường phát sinh từ hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tính từ ngày 03/02/2023 đến ngày 03/9/2024 là 553.296.250 đồng, gồm: Tiền lương cho những ngày không được làm việc, bao gồm phụ cấp theo hợp đồng là 399.617.500 đồng; Phụ cấp đạt chỉ tiêu kinh doanh là 38.000.000 đồng; Khoản tiền bồi thường là 84.130.000 đồng; Khoản vi phạm thời hạn báo trước là 31.548.750 đồng.

- Công ty Trách nhiệm hữu hạn M phải có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc, tính đến ngày 03/9/2024, tổng cộng số tiền là 85.917.762 đồng.

2. Đình chỉ xét xử yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn M về việc buộc bà Vũ Hoàng Diệu L bồi thường cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn M số tiền 86.435.751 đồng, gồm: Nửa tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động số 200402-01/HĐLĐ/2022 (Sửa đổi, bổ sung bởi Phụ lục Hợp đồng lao động ký ngày 25/09/2022) là 5.021.438 đồng; khoản tiền tương ứng với tiền lương theo Hợp đồng lao động số 200402-01/HĐLĐ/2022 (Sửa đổi, bổ sung bởi Phụ lục Hợp đồng lao động ký ngày 25/09/2022) trong những ngày không báo trước 45 ngày (1,5 tháng) là 15.064.313 đồng; thiệt hại do bị hủy số quay là 66.350.000 đồng.

3. Án phí lao động sơ thẩm: Bà Vũ Hoàng Diệu L được miễn án phí.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quy định về thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 29/10/2024, bị đơn nộp đơn kháng cáo bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo, nguyên đơn bà Vũ Hoàng Diệu L có ông Nguyễn Hà Đ đại diện theo ủy quyền trình bày:

1/ Nguyên đơn và Công ty M đã xác lập quan hệ lao động hợp pháp thông qua hợp đồng xác định thời hạn số 200402-01/HĐLĐ, hợp đồng xác định thời hạn 200402-02/HĐLĐ/2021 và hợp đồng không xác định thời hạn số 200402-01/HĐLĐ/2022. Hợp đồng lao động đã được các bên thực hiện bằng việc tuân thủ và hoàn thành công việc từ phía nguyên đơn và trả lương đầy đủ từ phía bị đơn. Công ty M đã tạm dừng mọi công việc của nguyên đơn cũng như cắt lương và cắt bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế vào ngày 03/02/2025, thực hiện quyết toán bảo hiểm xã hội xong tại Cơ quan bảo hiểm xã hội Thành phố H. Công ty M đã thực hiện việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động 200402-01/HĐLĐ/2022 trái pháp luật bởi các lý do sau: (1) Về phía người lao động: Nguyên đơn đã hoàn thành đầy đủ công việc theo đúng hợp đồng lao động đã thỏa thuận. Nguyên đơn không vi phạm bất kỳ công việc nào theo thỏa thuận hợp đồng và không bị xử lý kỷ luật lao động dưới bất kỳ hình thức nào. Thực tế, Công ty M cũng không có xử lý kỷ luật lao động với nguyên đơn. Nguyên đơn không có gửi đơn xin nghỉ việc cũng như yêu cầu thỏa thuận thanh lý lao động nào đến Công ty M; (2) Về

phía người sử dụng lao động: Công ty M đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn thông qua một thông báo ngày 03/02/2023 (trang 11 Vi bằng 274). Công ty M không có lý do hợp pháp và không tôn trọng quy trình xử lý thanh lý lao động, không thông báo trước cho nguyên đơn về việc chấm dứt hợp đồng lao động, không ban hành bất kỳ Quyết định chấm dứt lao động nào, không có cơ sở và các chứng cứ chứng minh để chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 36 Bộ luật Lao động. Do đó Công ty M đã đơn phương chấp dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái pháp luật. Vì vậy, nguyên đơn yêu cầu Công ty M phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký, trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong suốt thời gian người lao động không được làm việc và phải bồi thường ít nhất 2 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Cụ thể yêu cầu Công ty M thực hiện nghĩa vụ và bồi thường, bao gồm: (1) Hủy quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với bà L; (2) Nhận bà L trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký; (3) Thanh toán cho bà L các khoản tiền bồi thường phát sinh từ hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà L tính từ ngày 03/02/2023 đến ngày 03/9/2024 là 553.296.250 đồng, gồm: Tiền lương cho những ngày không được làm việc, bao gồm phụ cấp theo hợp đồng là 399.617.500 đồng; Phụ cấp đạt chỉ tiêu kinh doanh là 38.000.000 đồng; Khoản tiền bồi thường là 84.130.000 đồng; Khoản vi phạm thời hạn báo trước là 31.548.750 đồng; (4) Công ty M phải có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc, tính đến ngày 03/9/2024, tổng cộng số tiền là 85.917.762 đồng.

2/ Đối với ý kiến của bị đơn, nguyên đơn phản hồi như sau:

- Pháp luật chưa có quy định về việc chuyển từ hình thức hợp đồng lao động sang hình thức hợp đồng dịch vụ, mà chỉ có thể kết thúc hợp đồng lao động và ký hợp đồng cộng tác viên. Tuy bị đơn không thừa nhận thông báo qua zalo ngày 03/02/2023 của bà Võ Thị Thanh Y là thông báo chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 45 Bộ luật Lao động 2019, nhưng thực tế hành vi và các hành động tính lương dịch vụ, chốt bảo hiểm xã hội đã thỏa mãn hành vi chấm dứt hợp đồng lao động của bị đơn. Ý kiến của bị đơn cho rằng bà Diệu L đồng ý thanh lý hợp đồng lao động và chuyển qua hợp đồng dịch vụ cộng tác viên là bị đơn tự suy diễn ra ý của bà L, việc suy luận này không được pháp luật thừa nhận theo quy định tại Điều 93 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015. Bị đơn đã đưa ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động trước, đơn phương quyết định mà không có thoả thuận hay đối thoại với người lao động, quyết định chấm dứt hợp đồng từ ngày 01/02/2023. Nguyên đơn chưa đồng ý với thông báo này.

- Thời gian từ sau ngày 03/02/2023 đến 28/02/2023: Chính bởi vì các số quay phải được lên lịch trước ba (03) tuần và phải được duyệt trước 10-14 ngày trước khi quay, nên bà L phải giúp bà Võ Thị Thanh Y giải quyết những công việc tồn động, trong đó có các số quay của những người dẫn chương trình khác. Đại diện bị đơn cho là bà L vẫn là người lao động và làm việc theo Hợp đồng lao động. Bà Y thì làm việc với bà L theo cách nhờ bà L làm việc theo dịch vụ,

Công ty M thì trả lương tháng 02/2023 cho bà L theo hợp đồng dịch vụ cộng tác viên và chốt luôn bảo hiểm xã hội của Diệu L đến tháng 01/2023. Ngày 28/02/2023, bà L cũng có thông báo với bà Y hôm đó là dẫn số cuối cho lịch quay trước đó và do các bên không đạt được thỏa thuận về quan hệ hợp tác cộng tác, do công ty M tự quyết định chấm dứt hợp đồng lao động không xem xét ý kiến người lao động. Thông báo này thể hiện sự am hiểu quy trình làm việc và tinh thần trách nhiệm của bà L, để Công ty M không xếp lịch quay cho mình nữa. Bà Y với tư cách Trưởng phòng sản xuất, chịu trách nhiệm về các số quay, đã tiếp nhận được thông tin này cùng ngày.

- Công ty M không tuân thủ quy trình làm việc khi chấm dứt hợp đồng lao động với nhân viên, chưa thoả thuận thanh lý hợp đồng lao động với bị đơn nhưng đã thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, trả lương theo hợp đồng dịch vụ công tác viên, chốt số bảo hiểm kể từ khi thông báo. Đây là một loạt những hành vi chấm dứt hợp đồng lao động trái Luật Lao động và Luật Bảo hiểm xã hội (báo giảm lao động, chốt số bảo hiểm nhưng không có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động). Bằng hành động của bà Võ Thị Thanh Y, bị đơn đã thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với bà Diệu L từ ngày 03/02/2023 theo Điều 45 Bộ luật Lao động 2019. Cho đến nay, Công ty M vẫn chưa có thông báo huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng này theo Điều 38 Bộ luật Lao động 2019. Việc Bị đơn cho rằng Hợp đồng lao động với bà Diệu L chưa chấm dứt là không có cơ sở và trái ngược với các hành động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật đã thực hiện.

3/ Nguyên đơn không đồng ý với những nhận định và căn cứ áp dụng quy định pháp luật của Toà án nhân dân Quận 3 để giải quyết vụ án cũng như không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Cụ thể như sau:

- Cấp sơ thẩm cho rằng Công ty M không có hành vi chấm dứt hợp đồng lao động với bà L ngày 03/02/2023 nên không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không đúng quy định. Cấp sơ thẩm cho rằng từ ngày 03/02/2023 đến ngày 28/02/2023, nguyên đơn vẫn tiếp tục thực hiện công việc theo hợp đồng lao động nên Công ty không có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 03/02/2023 là không đúng bởi do lịch làm việc luôn được Công ty lên kế hoạch trước, nguyên đơn làm việc để giải quyết các công việc còn tồn đọng đã lên lịch quay trước đó. Thông báo chấm dứt hợp đồng được đưa ra một cách đột ngột vào ngày 03/02/2023 không báo trước 45 ngày cho nguyên đơn. Quá trình này, nhiều lần Phòng nhân sự (bà P1 và ông H) liên hệ bà L hoàn tất các thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty đã ngừng đóng bảo hiểm xã hội cho bà L từ tháng 02/2023 trong khi bà L vẫn còn làm việc tại Công ty, Công ty mặc định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà L và tự động áp dụng cách tính lương từ tháng 2/2023 theo cơ chế hợp đồng dịch vụ, Công ty tự động thay đổi cơ chế tính số quay, thù lao cho từng số quay theo cơ chế hợp đồng dịch vụ và giữa bà L và Công ty M cũng không có thoả thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Các bên đã không còn thực hiện các quyền và nghĩa vụ trong hợp đồng đối với nhau từ sau ngày 28/02/2023. Bà L cũng không

thể buộc Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cho mình từ hành vi đơn phương của chính Công ty. Đây là hành vi vi phạm về mặt hình thức của Công ty. Nguyên đơn không chấp nhận quan điểm rằng Công ty chưa thanh lý hợp đồng lao động vì chưa ban hành Quyết định nêu trên của Cấp sơ thẩm.

- Cấp sơ thẩm cho rằng bà Võ Thị Thanh Y không phải là đại diện hợp pháp của Công ty M nên không có thẩm quyền chấm dứt hợp đồng lao động là không đúng. Trong khi Công ty có email xác nhận về vai trò của bà Y về việc điều động và chấm dứt hợp đồng lao động, việc bà Y thay mặt Công ty xác lập những giao dịch liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty thực tế đã biết, thừa nhận, không phản đối những hành vi này nên được xem là phát sinh quyền và nghĩa vụ các bên.

- Ngoài ra Hợp đồng lao động số 200402-01/HĐLĐ/2022 được xác lập ngày 15/04/2022 là hợp đồng lao động không xác định thời hạn nên không có lý do để các bên xác lập thêm hợp đồng lao động mới như nhận định tại mục [26] của Bản án sơ thẩm đã căn cứ theo Điều 33 Bộ luật Lao động 2019. Nhận định này là trái quy định pháp luật lao động. Nguyên đơn nhận thấy rằng Bản án sơ thẩm đã không vận dụng cơ sở pháp lý không đúng và không phù hợp các chứng cứ khách quan của vụ án.

Nguyên đơn yêu cầu Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm xem xét sửa toàn bộ Bản án sơ thẩm số 19/2024/LD-ST của Toà án nhân dân Quận 3 theo Điều 308, 309 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, chấp thuận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc Công ty M thực hiện nghĩa vụ và bồi thường theo quy định.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn, Luật sư Phạm Quốc K trình bày:

Đối với yêu cầu tuyên bố Công ty M đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà L, Bị đơn khẳng định Bị đơn không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Nguyên đơn. Trên cơ sở quá trình thỏa thuận giữa bị đơn với nguyên đơn về việc chấm dứt làm việc theo hợp đồng lao động để chuyển sang làm việc theo hợp đồng dịch vụ phù hợp với quy định tại khoản 3 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019. Nội dung các tin nhắn, cuộc điện thoại qua Zalo giữa hai bên vào đầu tháng 02/2023 thể hiện bà Y nhắn tin hỏi ý kiến của bà L về việc chuyển sang hợp đồng dịch vụ và qua 02 cuộc gọi trao đổi giữa bà L với bà Y thì khi bà Y nhắn bà L cung cấp số điện thoại và địa chỉ hiện tại để bộ phận nhân sự có đủ thông tin tiến hành hồ sơ chấm dứt hợp đồng lao động và ký hợp đồng dịch vụ thì bà L đã cung cấp mà không có thêm ý kiến gì. Việc này thể hiện rằng, bà L đã đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động và chuyển sang hợp đồng dịch vụ (freelancer). Sau khi trao đổi với bà L, ngày 08/02/2023, bà Y cũng đã nhắn tin cho Phòng nhân sự xác nhận rằng bà L đã hiểu cho khó khăn của Công ty và đã đồng ý chuyển sang làm việc theo Hợp đồng dịch vụ từ ngày 01/02/2023, do đó Bộ phận nhân sự tiến hành thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động và ký kết hợp đồng dịch vụ. Ngày 23/02/2023, ông H (Chuyên viên tuyển dụng) của Bộ phận nhân sự đã chủ động hẹn gặp bà L để ký hợp đồng dịch vụ và hoàn tất hồ sơ, bà

L cũng có yêu cầu ông H tự làm thủ tục và tự ký thay bà L trên các văn bản nhưng ông H không thực hiện. Do Bộ phận nhân sự đã được xác nhận thông tin bà L đồng ý chuyển sang làm công tác viên theo Hợp đồng dịch vụ từ ngày 01/02/2023 nên kỳ lương tháng 02/2023 Công ty không áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà L. Mặc dù được chuyển sang hợp đồng dịch vụ có thời hạn, nhưng bà L vẫn được Công ty M sắp xếp đầy đủ lịch quay trong tháng 02/2023. Tổng số chương trình mà bà L đã quay trong tháng 02/2023 là 34 số, bà L cũng là người có nhiều số quay nhất trong tất cả các người dẫn chương trình của Công ty. Công ty đã thanh toán đầy đủ cho bà L phí dịch vụ tháng 02/2023 tương ứng với 34 số quay sau khi trừ đi các khoản trừ là 23.378.357 đồng (Phiếu hương ngày 02/03/2023).

Vào 08 giờ 38 phút ngày 28/02/2023, thông qua tin nhắn zalo trao đổi với bà Y, bà L đã thông báo xin nghỉ việc với nội dung: *"Chị ơi, em xin phép dẫn hnay thôi xong nghỉ ạ"*. Tiếp tục vào 11 giờ 18 phút ngày 06/3/2023, bà L gửi file *"Dear Chị Y docx"* cho bà Y thông qua tin nhắn zalo. Theo đó, bà L đưa ra điều kiện mong muốn xếp lịch vào những ngày kế nhau để bà L sắp xếp những dự án riêng của mình và yêu cầu số lượng chương trình là từ 32 số/tháng, tuy nhiên bà Y chỉ xác nhận xem xét và chưa đưa ra được thỏa thuận với bà L. Do nhận thấy bà Y không thể đáp ứng những thỏa thuận mà bà L đưa ra, bà L đã phản hồi tin nhắn của bà Y qua zalo và xác nhận lại một lần nữa: *"Em xin phép dừng lại tại đây ạ"*. Tiếp theo, vào lúc 22 giờ 22 phút cùng ngày 06/3/2023 bà L tiếp tục nhắn tin thông báo trên Group Zalo làm việc chung với nội dung: *"... Kể từ hôm thứ 3, ngày 28/02, sáng hôm đó em có nhắn tin bảo c Y là em xin phép sau hôm đó ghi hình xong, thì dừng công việc lại rồi..."*. Sau khi nhắn tin, bà L đã tự nghỉ việc và không tham gia các buổi ghi hình vào các ngày 07, 14, 16 tháng 03/2023 đã được lên lịch từ trước. Ngày 22/03/2023, Bộ phận nhân sự nhắn cho bà L qua Zalo để hẹn gặp hoàn thiện thủ tục (chấm dứt hợp đồng lao động và ký kết hợp đồng dịch vụ) thì bà L trả lời *"E nghỉ cả 1 tháng nay r c ơi, E bảo chị Y lâu rồi mà c"*. Toàn bộ quá trình trên thể hiện bà L đã đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động và chuyển sang hợp đồng dịch vụ (freelancer) từ tháng 02/2023. Mặc dù các bên chưa tiến hành thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động và ký kết hợp đồng dịch vụ nhưng do bà L đã đồng ý chuyển sang hợp đồng dịch vụ nên Công ty đã chốt sổ bảo hiểm xã hội của bà L đến hết tháng 01/2023 và kể từ tháng 02/2023, hợp đồng dịch vụ đã được thực hiện và bà L không còn được áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Việc nguyên đơn cho rằng *"Bị đơn đã thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với bà Diệu L từ ngày 03/02/2023 theo Điều 45 Bộ luật Lao động 2019"* là không có cơ sở. Bị đơn đã thông báo và hỏi ý kiến nguyên đơn, sau khi trao đổi và được nguyên đơn đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển sang hợp đồng dịch vụ thì bị đơn mới báo giảm lao động và chốt sổ bảo hiểm xã hội của nguyên đơn đến hết tháng 01/2023. Đây là sự thỏa thuận giữa hai bên về việc chấm dứt hợp đồng một cách tự nguyện, không có việc bị đơn đơn phương hay ép buộc nguyên đơn chấm dứt hợp đồng lao động như nguyên đơn trình bày. Do bị đơn không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn, giữa hai bên đã có

thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động và sự thỏa thuận này hoàn toàn tự nguyện, không có việc bị đơn đơn phương hay ép buộc nguyên đơn chấm dứt hợp đồng lao động. Nên không có cơ sở để yêu cầu bị đơn nhận nguyên đơn trở lại làm việc, thanh toán cho nguyên đơn các khoản bồi thường và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc.

Quá trình giải quyết vụ án, bị đơn có đơn yêu cầu phản tố ngày 13/12/2023. Bị đơn đã nộp tiền tạm ứng án phí phản tố là 1.296.536 đồng tại Chi cục Thi hành án dân sự Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí tòa án số 0021471 ngày 07/08/2024. Ngày 09/06/2024, bị đơn có đơn rút toàn bộ yêu cầu phản tố theo Đơn yêu cầu phản tố ngày 13/12/2023. Bản án sơ thẩm có nhận định về vấn đề này, Cấp sơ thẩm đã chấp nhận và đình chỉ đối với yêu cầu phản tố theo quy định tại khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự nhưng không tuyên hoàn trả tiền tạm ứng án phí phản tố cho bị đơn là thiếu sót, ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của bị đơn, không đúng quy định tại khoản 3 Điều 18 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Trên cơ sở phân tích trên, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Vũ Hoàng Diệu L; căn cứ khoản 2 Điều 308, khoản 1 Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự, khoản 3 Điều 18 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016, sửa một phần Bản án sơ thẩm số 19/2024/LĐ-ST của Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh về án phí phản tố như sau: Hoàn trả lại Công ty M 1.296.536 đồng tiền tạm ứng án phí đã nộp theo biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0021471 ngày 07/8/2024 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 3, thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn, Công ty TNHH M có bà Lưu Thị Hoài P, bà Võ Thị Mỹ S là người đại diện theo ủy quyền trình bày: Bị đơn thống nhất với ý kiến tranh luận của Luật sư bị đơn. Tại phiên tòa bị đơn cung cấp tài liệu chứng cứ theo yêu cầu của Hội đồng xét xử là Báo cáo tình hình sử dụng lao động và danh sách tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp do Công ty lập ngày 06/02/2023 khai báo với cơ quan bảo hiểm xã hội về việc giảm lao động trong đó có bà Vũ Hoàng Diệu L. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm về việc hoàn trả tiền tạm ứng án phí đã nộp cho bị đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc giải quyết vụ án tại giai đoạn phúc thẩm như sau:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán; Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung, sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật Lao động, nhận thấy: Qua nội dung trao đổi qua tài khoản Zalo giữa bà Võ Thị Thanh Y là Trưởng Phòng sản xuất phát sóng với bà L nhận thấy: Bà L đã đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty và chuyển sang hình thức hợp đồng dịch vụ từ ngày 01/02/2023 nhưng do bà L có lịch quay nên giữa bà L và Công ty chưa ký hợp đồng dịch vụ. Sau ngày 01/02/2023 bà L vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty đến ngày 28/02/2023 bà L xin nghỉ việc Công ty chưa xem xét thì ngày 06/3/2023 bà L yêu cầu sắp xếp lịch quay vào những ngày kế tiếp nhau để bà L có thời gian thực hiện các dự án của riêng mình. Bà Y chưa thỏa thuận được thì bà L nhắn tin xin nghỉ việc sau đó không đến Công ty để làm việc. Như vậy, đến thời điểm ngày 06/3/2023, giữa bà L và Công ty vẫn chưa thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động và chưa ký hợp đồng dịch vụ. Công ty cũng chưa ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà L. Việc trao đổi giữa bà L và bà Y về việc chuyển từ hợp đồng lao động không xác định thời hạn thành hợp đồng dịch vụ chỉ là thỏa thuận ban đầu vì bà Y không phải là người đại diện hợp pháp của Công ty nên bà Y không có thẩm quyền điều động hay chấm dứt hợp đồng lao động với bà L. Ngày 22/3/2023, Công ty nhắn tin mời bà L đến Công ty để thực hiện thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động thì bà L không đồng ý và cho rằng bà đã báo với bà Y về việc chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty rồi. Qua các nội dung trao đổi giữa bà L với bà Y và diễn biến như đã nêu trên đã đủ cơ sở xác định Công ty không có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà L. Do đó, việc bà L kháng cáo yêu cầu Cấp phúc thẩm sửa Bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không có căn cứ để chấp nhận.

Ngày 07/8/2024, Công ty có yêu cầu phản tố yêu cầu bà Vũ Hoàng Diệu L bồi thường cho Công ty số tiền 86.435.751 đồng, cùng ngày Công ty đã đóng tạm ứng án phí, Tòa án nhân dân Quận 3 đã ban hành Thông báo thụ lý. Tại phiên tòa sơ thẩm, Công ty tự nguyện rút yêu cầu phản tố nên Tòa án nhân dân Quận 3 đã đình chỉ xét xử yêu cầu phản tố của Công ty là có căn cứ. Tuy nhiên phần quyết định của bản án về án phí chỉ tuyên đối với án phí của bà L mà không giải quyết án phí đối với số tiền tạm ứng án phí yêu cầu phản tố của Công ty là không phù hợp quy định tại khoản 3 Điều 18 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 và lệ phí Tòa án nên cần sửa bản án sơ thẩm về phần án phí.

Căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn bà Vũ Hoàng Diệu L; Sửa phần án phí của Bản án số 19/2024/LĐ-ST ngày 16/9/2024 của Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh theo hướng: Hoàn trả cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn M số tiền tạm ứng đã nộp 1.296.536 đồng theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí số 0021471 ngày 07/8/2024 của Cục Thi hành án Dân sự Thành phố Hồ Chí Minh. Giữ nguyên các nội dung khác của bản án sơ thẩm.

Ngoài ra, phần Quyết định của Bản án số 19/2024/LĐ-ST ngày 16/9/2024 của Tòa án nhân dân Quận 3 căn cứ Điều 288 Bộ luật Tố tụng dân sự quy định việc "Tạm đình chỉ xét xử vụ án" là không phù hợp, cần ghi nhận để Tòa sơ thẩm khắc phục vi phạm, rút kinh nghiệm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra công khai tại phiên toà và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Tại phiên tòa sơ thẩm ngày 16/9/2024 do nguyên đơn vắng mặt nên Cấp sơ thẩm xét xử vắng mặt nguyên đơn, ngày 14/10/2024 Cấp sơ thẩm tống đạt bản án sơ thẩm cho nguyên đơn, ngày 29/10/2024, nguyên đơn nộp đơn kháng cáo qua đường bưu điện. Nhận thấy kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[1.2] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật tranh chấp "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" và xác định vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh là đúng theo quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

[1.3] Vụ án được Cấp sơ thẩm đưa ra xét xử vào ngày 16/9/2024, do nguyên đơn, bị đơn, luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn có đơn xin xét xử vắng mặt, Cấp sơ thẩm tiến hành xét xử vắng mặt các đương sự trên là đúng với quy định tại Điều 227, Điều 228 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

[1.4] Cấp sơ thẩm đình chỉ đối với yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty M do bị đơn có Đơn rút yêu cầu phản tố ngày 06/9/2024 là đúng quy định tại khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[1.5] Do nguyên đơn bà L và bị đơn Công ty M xác lập quan hệ lao động từ năm 2020, Cấp sơ thẩm áp dụng Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản dưới luật có liên quan để điều chỉnh quan hệ tranh chấp là đúng quy định.

[1.6] Quá trình giải quyết vụ án tại Cấp sơ thẩm hai bên đương sự đều có cung cấp tài liệu chứng cứ, các chứng cứ qua app Zalo trên điện thoại, email (giao dịch điện tử) được nguyên đơn trưng cầu Văn phòng Thừa phát lại Quận E lập vi bằng số 274/2023/VB-TPL ngày 05/6/2023, bị đơn yêu cầu Văn phòng Thừa phát lại quận B lập vi bằng số 675/2023/VB-TPL ngày 29/11/2023 để cung cấp cho Tòa án. Các tài liệu chứng cứ được cung cấp đúng quy định. Không bên nào có ý kiến phản đối đối với các tài liệu chứng cứ mà bên kia đưa ra. Căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 92 Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử xác định đây là các tài liệu chứng cứ không phải chứng minh.

[1.7] Sau khi Cấp sơ thẩm xét xử ngày 16/9/2024, nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Nguyên đơn, bị đơn không có kháng cáo bản án sơ thẩm đối với việc Cấp sơ thẩm không tuyên hoàn trả số tiền tạm ứng án phí bị đơn đã tạm nộp khi tuyên đình chỉ giải quyết các yêu cầu phản tố của bị đơn tại Bản án. Căn cứ quy định tại Điều 293 Bộ luật Tố tụng dân sự về phạm vi xét xử phúc thẩm thì *"Tòa án cấp phúc thẩm chỉ xem xét lại phần của bản án sơ thẩm, quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm có kháng cáo, kháng nghị hoặc có liên quan đến việc xem xét nội dung kháng cáo, kháng nghị"*. Kiểm tra các trường hợp được sửa án sơ thẩm quy định tại Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự, thiết sót này không thuộc các trường hợp sửa án. Để bảo đảm quyền lợi cho bị đơn đối với việc Cấp sơ thẩm thiếu sót không tuyên hoàn trả lại tiền tạm ứng bị đơn đã nộp khi đình chỉ giải quyết yêu cầu phản tố của bị đơn, Hội đồng xét xử phúc thẩm thống nhất bổ sung phần nội dung này tại bản án sơ thẩm.

[2] Về nội dung:

[2.1] Về diễn biến quá trình quan hệ lao động:

- Ngày 15/04/2020, bà Vũ Hoàng Diệu L và Công Ty M đã xác lập và thực hiện quan hệ lao động hợp pháp thông qua hợp đồng lao động số 200402-01/hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng tính từ 15/4/2020.

- Ngày 15/4/2021, bà L và Công ty M đã ký tiếp Hợp đồng lao động số 200402-02/HĐLĐ/2021 có thời hạn 12 tháng tính từ ngày 15/4/2020 và các Phụ lục sau đó.

- Ngày 15/4/2022, bà L và Công ty M đã ký Hợp đồng lao động số 200402-01/HĐLĐ/2022 không xác định thời hạn. Nội dung hợp đồng thỏa thuận gồm: Vị trí công việc là Chuyên viên Showhost; Loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn tính từ ngày 15/04/2022; Mức lương chính là 16.672.500 đồng; Chế độ phụ cấp gồm T1 ăn 730.000 đồng, Điện thoại 300.000 đồng, Xăng xe 800.000 đồng, Đi lại 1.000.000 đồng, Nhà ở 1.500.000 đ và Phụ cấp đạt chỉ tiêu kinh doanh.

- Sau đó hai bên lần lượt thỏa thuận và ký kết các Phụ lục số 200401-02/HĐLĐ/PLHĐ/2022-01 ngày 26/05/2022, Phụ lục số 200402-01/PLHĐ/2022 ngày 25/08/2022, Phụ lục số 200402-01/PL.HD/2022 ngày 25/09/2022.

- Theo trình bày và xác nhận của các đương sự, ngày 03/02/2023, bà Võ Thị Thanh Y, đại diện cho Công ty M có trao đổi tin nhắn qua Zalo:

+ Theo trình bày của nguyên đơn thì *"Ngày 03/02/2023, bà Vũ Thị Thanh Y, đại diện cho Công ty M, thông báo cắt giảm nhân sự cho bà L và nhiều nhân viên khác và thông qua nhiều hình thức thanh lý khác nhau."*

+ Theo trình bày của bị đơn thì: *"Đầu tháng 02/2023, đại diện Công ty là bà Võ Thị Thanh Y - Trưởng Phòng sản xuất Phát sóng đã trao đổi với bà L về việc chuyển sang hình thức Hợp đồng dịch vụ có thời hạn dựa trên tinh thần tự nguyện"*.

- Các bên đương sự xác nhận từ ngày 01/02/2023 đến 28/02/2023, hai bên thỏa thuận và thực hiện hợp đồng dịch vụ với nội dung là bà L cung ứng dịch vụ làm MC dẫn các chương trình do Công ty M quay theo yêu cầu, kế hoạch và lịch quay, Công ty M thanh toán tiền dịch vụ là 770.000 đồng/chương trình quay. Hai bên thừa nhận dịch vụ bà L thực hiện không khác với công việc mà bà L thực hiện theo thỏa thuận tại các hợp đồng lao động. Số lượng chương trình quay được bà L thực hiện là 34 chương trình, Công ty thanh toán phí dịch vụ với số tiền là 23.378.357 đồng. Các bên không tính tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp được cấn trừ trong khoản phí dịch vụ này.

- Ngày 28/02/2023, thông qua tin nhắn zalo trao đổi với bà Y, bà L đã thông báo xin nghỉ việc với nội dung: *"Chị ơi, em xin phép dẫn hnay thôi xong nghỉ ạ"*.

- … (và các tình tiết, diễn biến khác sau ngày 28/02/2023)

[2.2] Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án xác định bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với Hợp đồng lao động số 200402-01/HĐLĐ/2022 ngày 15/4/2022 với thời điểm yêu cầu xác định đơn phương là ngày 03/02/2023.

[2.3] Cấp sơ thẩm nhận định: Theo tài liệu, chứng cứ trên thể hiện vào ngày 03/02/2023 bà Y có thông báo cho bà L biết về việc Công ty M cắt giảm nhân sự fulltime và chuyển sang freelancer. Sau thời gian thông báo, bà L không có ý kiến phản hồi và trong tháng 02/2023 bà L vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty M theo sự phân công của cấp trên. Ngày 02/3/2023, Công ty M gửi Phiếu lương tháng 2 không có khoản trừ của bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà L. Mặc dù không có văn bản nào thể hiện việc hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng nhưng qua trao đổi công việc, hành vi thực tế có cơ sở xác định từ tháng 2/2023 giữa người sử dụng lao động Công ty M và người lao động bà L thỏa thuận về chấm dứt hợp đồng, công việc mới nhưng chưa ký kết hợp đồng lao động mới theo quy định tại khoản 2 Điều 33 Bộ luật Lao động. Cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại khoản 2, 3 Điều 33 Bộ luật Lao động xác định sau khi không thỏa thuận được thì bên công ty và bà L không tiếp tục thực hiện hợp đồng đã thỏa thuận giao kết trước đó. Do trong tháng 02/2023 bà L vẫn tiếp tục thực hiện các công việc theo sự phân công của công ty và đến đầu tháng 3/2023 bà L vẫn trao đổi với công ty về công việc, thời gian, lịch quay, số lượng quay. Cấp sơ thẩm căn cứ ý kiến, tài liệu có trong hồ sơ và hành vi thực tế giữa các bên, xác định Công ty M không có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng với bà L từ ngày 03/02/2023. Ngoài ra, bà L cho rằng ngày làm việc cuối cùng trong công ty là ngày 28/02/2023 nhưng lại xác định công ty chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 03/02/2023. Trong khoảng thời gian từ ngày 03/02/2023 đến ngày 28/02/2023 nếu công ty không sắp xếp thời gian, nhân sự, lịch quay…thì bà L cũng không thể thực hiện các chương trình. Các chương trình quay không phải do cá nhân tự thực hiện mà phải do tập thể cùng thực hiện nên trong trường hợp công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà L từ ngày 03/02/2023 thì không thể tạo điều kiện để bà L hoàn thành các chương trình quay.

[2.4] Nhận định trên của Cấp sơ thẩm là chưa chính xác, áp dụng quy định pháp luật chưa đúng với tình tiết sự việc mà các bên đương sự thừa nhận. Cấp sơ thẩm đã có thiếu sót khi không xem xét mối quan hệ được các bên đương sự thừa nhận là hợp đồng dịch vụ từ ngày 01/02/2023 đến 28/02/2023 mà hai bên đã thỏa thuận và thực hiện (hợp đồng dịch vụ theo cách gọi của hai bên) với mức phí dịch vụ là 770.000 đồng/chương trình (gộp) và đánh giá chưa đầy đủ, chính xác đối với nội dung các chứng cứ giao dịch điện tử là các tin nhắn qua Zalo, email giữa các bên với nhau trong quá trình diễn biến sự việc tranh chấp.

[2.5] Về nội dung tin nhắn ngày 03/02/2023 và ngày 06/02/2023 giữa bà Võ Thị Thanh Y với bà Vũ Hoàng Diệu L thể hiện tại Vi bằng số 274/2023/VB-TPL ngày 05/6/2023 của Văn phòng Thừa phát lại Quận E do nguyên đơn cung cấp và bị đơn thừa nhận nội dung các tin nhắn, thể hiện:

- Vào lúc 19:17 ngày 03/02/2023 bà Y nhắn cho bà L:

"Dear tất cả các em. Trong giai đoạn khắc nghiệt hiện tại công ty đang trải qua. 1/ Doanh thu giảm trên hạ tầng TV 25-30% 2/ Sức mua sẽ suy thoái đến cuối quý 3 2023 3/ chi phí hàng hóa tăng và thị trường TV shopping bước vào giai đoạn khó khăn khốc liệt. Công ty đang nỗ lực tìm kiếm và triển khai các phương thức kinh doanh thay thế và xoay chuyển dòng tiền trang trải chi phí. Rất mong sự thông cảm thấu hiểu chia sẻ của anh chị em trước những quyết sách khó khăn để có thể vượt qua giai đoạn này.

1/ bộ phận broadcasting cắt giảm 7 nhân sự fulltime

2/ chi phí freelancer được thanh toán tối đa theo mức Quỹ Lương đã được duyệt. Cụ thể giảm 13.5%

Các quyết sách này là sự sống còn của cty để doanh thu trang trải gánh chi phí. Chị xin thông báo đến toàn thể team Showhost và mong các em thấu hiểu chia sẻ cùng công ty trong hoàn cảnh khó khăn này của toàn thị trường kinh tế và kinh doanh bán lẻ trên TV. Rất mong các em yêu thương chia sẻ, đồng hành tiếp tục cùng công ty vượt bão kinh tế. Hãy nhắn cho chị biết ý kiến của mình. Chính sách thắt lưng buộc bụng áp dụng từ tháng 2/2023."

- Vào lúc 19:54 cùng ngày, bà L nhắn cho bà Y: *"Bây chừ alo hén chị"*

- Vào lúc 20:29 cùng ngày, bà Y gọi qua Zalo cho bà L một cuộc gọi với thời gian cuộc gọi lần lượt là 3 phút 23 giây.

- Vào lúc 20:37 cùng ngày, bà Y gọi qua Zalo cho bà L một cuộc gọi với thời gian cuộc gọi lần lượt là 57 phút 11 giây.

- Vào lúc 15:47 ngày 06/02/2023, bà Y nhắn tiếp 2 tin nhắn qua Zalo cho bà L: *"Em nhắn lại giúp chị số điện thoại và Địa chỉ hiện tại mình đang ở, nhé"* và *"HR cần thêm thông tin này. Cảm ơn em"*. Bà L đã nhắn lại số điện thoại và địa chỉ cho bà Y.

[2.6] Hội đồng xét xử nhận thấy:

- Nội dung tin nhắn lúc 19:17 ngày 03/02/2023 bà Y nhắn cho bà L không thể hiện việc Công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với bà L như bà L trình bày. Đây chỉ thể hiện việc trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động và người lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động nếu có mong muốn sửa đổi bổ sung hợp đồng lao động. Việc này phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 33 Bộ luật Lao động 2019.

- Sau tin nhắn này, bà L có đề nghị gọi điện thoại cho bà Y và bà Y đã gọi lại cho bà L hai cuộc điện thoại sau đó cùng ngày. Các bên không chứng minh được nội dung cuộc điện thoại mà các bên đã trao đổi hay thỏa thuận.

- Đến ngày 06/02/2023, bà L cung cấp số điện thoại và địa chỉ theo yêu cầu của bà Y. Theo tài liệu chứng cứ là Báo cáo tình hình sử dụng lao động và danh sách tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp do Công ty nộp tại phiên tòa ngày 07/5/2023, thể hiện Công ty thực hiện báo cáo này ngày 06/02/2023 khai báo với cơ quan bảo hiểm xã hội về việc giảm lao động trong đó có bà Vũ Hoàng Diệu L.

- Bà L vẫn tiếp tục thực hiện công việc của mình theo cách gọi của hai bên là thực hiện hợp đồng dịch vụ cho đến ngày 28/02/2023 thì thông báo sẽ nghỉ không thực hiện nữa. Ngày 02/3/2023, bà L nhận đủ phí dịch vụ theo thỏa thuận với 34 chương trình quay mình đã thực hiện với Công ty. Quá trình này bà không có yêu cầu hay tranh chấp gì với Công ty liên quan đến Hợp đồng lao động số 200402-01/HĐLĐ/2022 ngày 15/4/2022.

- Cấp sơ thẩm nhận định Công ty không có đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà L là có cơ sở.

[2.7] Căn cứ quy định tại Điều 33 Bộ luật Lao động 2019 về "**Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động"**

"1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về nội dung cần sửa đổi, bổ sung.

2. Trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới…"

Hội đồng xét xử xác định: Từ ngày 03/02/2023 đến ngày 06/02/2023, giữa Công ty và bà L đã có sự trao đổi, thỏa thuận về việc sửa đổi bổ sung hợp đồng lao động. Tuy nhiên nội dung thỏa thuận các bên đạt được như thế nào không được các đương sự cung cấp tài liệu chứng cứ để chứng minh, nên không có cơ sở để xem xét, bảo vệ quyền lợi của các bên theo thỏa thuận.

[2.8] Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động 2019: *"1. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản*

lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động". Trên cơ sở nội dung trình bày và xác định của hai bên đương sự, Hội đồng xét xử thấy rằng:

- Xét tài liệu chứng cứ là Phiếu lương ngày 02/03/2023, khoản tiền được bị đơn thanh toán cho nguyên đơn là phí dịch vụ tháng 02/2023 tương ứng với 34 số quay sau khi trừ đi các khoản trừ là 23.378.357 đồng. Theo các bên xác định tại phiên tòa phúc thẩm đây là phí dịch vụ mà bà L được hưởng sau khi thực hiện dịch vụ là quay hình 34 chương trình theo kế hoạch quay của Công ty từ ngày 01/02/2023 đến 28/02/2023. Bà L đã nhận đủ số tiền này. Hai bên không tranh chấp gì với nhau về công việc dịch vụ đã thực hiện cũng như phí dịch vụ đã nhận.

- Tại phiên tòa phúc thẩm, hai bên thừa nhận nội dung dịch vụ mà bà L cung ứng không khác với nội dung công việc bà L phải làm theo thỏa thuận tại Hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động 2019.

Cần xác định hợp đồng dịch vụ mà hai bên đã thỏa thuận và thực hiện trong tháng 02/2023 là hợp đồng lao động. Đây là hợp đồng lao động mới được các bên thỏa thuận thực hiện phù hợp với quy định tại khoản 2 Điều 33 Bộ luật Lao động 2019 thay thế cho Hợp đồng lao động số 200402-01/HĐLĐ/2022 ngày 15/4/2022.

[2.9] Hợp đồng lao động này được hai bên thỏa thuận và áp dụng thực hiện tính từ 01/02/2023 đến 28/02/2023 thì kết thúc theo đề nghị của người lao động. Căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 14 Bộ luật Lao động 2019: *"2. Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này"*. Việc xác lập bằng văn bản đối với hợp đồng lao động mới có thời hạn từ 01/02/2023 đến 28/02/2023 là không bắt buộc.

[2.10] Hợp đồng lao động với cách gọi của hai bên là Hợp đồng dịch vụ có nội dung phí dịch vụ được tính là 770.000 đồng/chương trình quay, không tính các khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp mà người sử dụng lao động và người lao động bắt buộc phải nộp cho Cơ quan bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên do các bên không tranh chấp và không ai có yêu cầu Tòa án giải quyết nên Hội đồng xét xử không xem xét. Về nguyên tắc các quy định pháp luật về lao động, hợp đồng lao động này gây thiệt hại cho Cơ quan bảo hiểm xã hội, trong trường hợp Cơ quan bảo hiểm xã hội có tranh chấp yêu cầu các đương sự phải nộp tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo hợp đồng này, Cơ quan bảo hiểm xã hội có quyền khởi kiện bằng một vụ án khác.

[2.11] Hợp đồng lao động "Hợp đồng dịch vụ" mới với thỏa thuận nội dung dịch vụ/công việc và phí dịch vụ/tiền lương khác với nội dung Hợp đồng lao động số 200402-01/HĐLĐ/2022 ngày 15/4/2022, phù hợp với quá trình thỏa thuận giữa hai bên và việc cắt giảm lao động không nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 03/02/2023 đến ngày 06/02/2023. Do đó cần nhận định Hợp đồng lao động số 200402-01/HĐLĐ/2022 ngày 15/4/2022 đã

chấm dứt kể từ ngày 31/01/2023 theo thỏa thuận của hai bên. Thỏa thuận này đúng với quy định tại khoản 3 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019.

[2.12] Cấp sơ thẩm xác định Công ty M không có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng với bà L ngày 03/02/2023 nên không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà L là đúng quy định. Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn đối với phần nội dung này.

[2.13] Đối với ý kiến của Viện Kiểm sát về việc tại phần Quyết định của Bản án lao động sơ thẩm số 19/2024/LĐ-ST ngày 16/9/2024 của Tòa án nhân dân Quận 3, Cấp sơ thẩm có ghi nhận việc căn cứ Điều 288 Bộ luật Tố tụng dân sự. Qua kiểm tra, đối chiếu Bộ luật Tố tụng dân sự Điều 288 quy định việc "Tạm đình chỉ xét xử phúc thẩm vụ án". Hội đồng xét xử nhận thấy Cấp sơ thẩm thiếu kiểm tra việc áp dụng điều luật khi tuyên án. Cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm khi giải quyết án.

[2.14] Án phí lao động sơ thẩm:

- Cấp sơ thẩm xác định nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm là đúng quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

- Cấp sơ thẩm chấp nhận việc bị đơn rút yêu cầu phản tố và tuyên đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu phản tố của bị đơn là đúng quy định tại khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự. Tuy nhiên không tuyên hoàn trả tiền tạm ứng án phí phản tố cho bị đơn là thiếu sót, làm ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của bị đơn và không đúng quy định tại khoản 3 Điều 18 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội. Do đó cần bổ sung nội dung hoàn trả án phí cho bị đơn như đã nhận định tại mục [1.7].

[3] Hội đồng xét xử thống nhất với đề nghị của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa về việc không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, tuy nhiên không cần thiết phải sửa một phần bản án sơ thẩm về án phí sơ thẩm do không thuộc các trường hợp quy định tại Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Hội đồng xét xử y án sơ thẩm có bổ sung nội dung hoàn trả tiền tạm án phí cho bị đơn, giữ nguyên các nội dung khác đã tuyên của bản án sơ thẩm.

[4] Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo, nguyên đơn được miễn án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại Điều 12, khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn bà Vũ Hoàng Diệu L, giữ nguyên Bản án lao

động sơ thẩm số 19/2024/LĐ-ST ngày 16 tháng 9 năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh, có bổ sung nội dung hoàn trả tiền tạm ứng án phí cho bị đơn.

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 2 Điều 244, Điều 266, Điều 267, khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 1 Điều 13, khoản 2 Điều 14, khoản 1, 2 Điều 33, khoản 3 Điều 34 Bộ luật Lao động; Luật phí và lệ phí số 97/2015/QH13 ngày 25/11/2015 và Điều 12, Điều 18, Điều 26, Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội; Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Vũ Hoàng Diệu L về việc:

- Tuyên bố Công ty Trách nhiệm hữu hạn M đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà Vũ Hoàng Diệu L;

- Nhận bà Vũ Hoàng Diệu L trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký;

- Thanh toán cho bà Vũ Hoàng Diệu L các khoản tiền bồi thường phát sinh từ hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tính từ ngày 03/02/2023 đến ngày 03/9/2024 là 553.296.250 đồng, gồm: Tiền lương cho những ngày không được làm việc, bao gồm phụ cấp theo hợp đồng là 399.617.500 đồng; Phụ cấp đạt chỉ tiêu kinh doanh là 38.000.000 đồng; Khoản tiền bồi thường là 84.130.000 đồng; Khoản vi phạm thời hạn báo trước là 31.548.750 đồng.

- Công ty Trách nhiệm hữu hạn M phải có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc, tính đến ngày 03/9/2024, tổng cộng số tiền là 85.917.762 đồng.

2. Đình chỉ xét xử yêu cầu phản tố của bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn M về việc buộc bà Vũ Hoàng Diệu L bồi thường cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn M số tiền 86.435.751 đồng, gồm: Nửa tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động số 200402-01/HĐLĐ/2022 (Sửa đổi, bổ sung bởi Phụ lục Hợp đồng lao động ký ngày 25/09/2022) là 5.021.438 đồng; khoản tiền tương ứng với tiền lương theo Hợp đồng lao động số 200402-01/HĐLĐ/2022 (Sửa đổi, bổ sung bởi Phụ lục Hợp đồng lao động ký ngày 25/09/2022) trong những ngày không báo trước 45 ngày (1.5 tháng) là 15.064.313 đồng; thiệt hại do bị hủy số quay là 66.350.000 đồng.

3. Án phí lao động sơ thẩm: Bà Vũ Hoàng Diệu L được miễn án phí. Hoàn trả cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn M số tiền 1.296.536 (Một triệu hai trăm chín mươi sáu nghìn năm trăm ba mươi sáu) đồng tạm ứng án phí đã nộp theo biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0021471 ngày 07/8/2024 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh.

4. Án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo được miễn án phí lao động phúc thẩm.

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

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP. HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP. HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP. HCM;
- Tòa án nhân dân Quận 3;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 3;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Ngọc Tài