

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 06/2023/LĐ-PT

Ngày 02-3-2023

V/v tranh chấp về trường hợp bị đơn
phương chấm dứt hợp đồng lao động

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: ông Nguyễn Công Lực.

Các Thẩm phán: ông Nguyễn Đức Cường;

bà Nguyễn Thị Huyền.

- Thư ký phiên tòa: bà Nguyễn Thị Hằng - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: ông Lê Trung Kiên - Kiểm sát viên.

Ngày 02 tháng 3 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 35/2022/TLPT-LĐ ngày 24/11/2022 về việc “tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 08/2022/LĐ-ST ngày 04/8/2022 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo; theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 01/2023/QĐ-PT ngày 16/01/2023 và Quyết định hoãn phiên tòa số 01/2023/QĐ-PT ngày 08/02/2023, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: bà A, sinh năm 1992; địa chỉ cư trú: Số nhà M, khu phố B, phường H, Quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp: ông Đ, sinh năm 1995; trú tại: N, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo Văn bản ủy quyền ngày 06/01/2022) và bà M, sinh năm 1985; địa chỉ cư trú: số nhà N, L, phường T, quận O, Thành phố Hồ Chí Minh (theo văn bản ủy quyền ngày 23/3/2022). Ông Đ và bà M có mặt.

- Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn V; địa chỉ: Lô G đường T, khu công nghiệp M, phường T, thị xã B, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: bà D, sinh năm 1984; địa chỉ cư trú: số nhà L đường số E, khu phố R, phường M, thị xã B, tỉnh Bình Dương (theo Văn bản ủy quyền ngày 30/3/2022). Bà D có mặt.

- *Người kháng cáo: nguyên đơn bà A.*

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Trong đơn khởi kiện đề ngày 06/01/2022 và bản tự khai các ngày 22/3/2022; 24/3/2022 và lời khai trong quá trình tham gia tố tụng, nguyên đơn bà A – do bà M, ông Đ đại diện thống nhất trình bày:*

Bà A làm việc tại Công ty TNHH V (viết tắt là Công ty V hoặc Công ty) từ năm 2019, có hợp đồng lao động. Từ ngày 01/6/2021 thì hai bên ký kết Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 2019 – 0069/VTH/HĐLĐ. Do điều kiện dịch bệnh tại địa phương nên Công ty tổ chức làm việc 03 tại chỗ từ ngày 19/7/2021, nhưng bà A có con nhỏ nên được làm tại nhà. Ngày 09/8/2021 giữa bà A và Tổng giám đốc có xảy ra bất đồng, bà A đã nhắn tin trong ứng dụng Zalo, Email là nhóm chung của Công ty thông báo việc bà A nghỉ làm. Tuy nhiên, sau đó bà A vẫn tiếp tục làm việc với những nhiệm vụ công ty giao cho bà A qua những buổi làm việc, trao đổi với các nhân sự trong Công ty. Đến ngày 07/9/2021, Công ty gửi Quyết định thôi việc được scan qua Email cho bà A, lý do cho thôi việc là “Nghỉ liên tục 10 ngày không có phép”. Quá trình làm việc tại nhà “3 tại chỗ”, bà A không nhận được bất kỳ thông báo nào về việc đi làm lại, việc công ty ban hành Quyết định ngày 06/8/2021 bà A không biết. Mặt khác, việc thực hiện “3 tại chỗ” cũng như chấm dứt để doanh nghiệp trở lại làm việc bình thường phải được sự phê duyệt của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương, Quyết định ngày 06/8/2021 không phù hợp với chỉ đạo của Ủy ban nhân dân tỉnh. Nhận thấy, việc Công ty ban hành Quyết định thôi việc số QDTV/2021/08 – 01 là trái quy định pháp luật vì thực tế bà A không nghỉ liên tục 10 ngày không phép như quyết định thể hiện đồng thời bà A đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi nên việc Công ty ban hành quyết định nêu trên là trái quy định, ảnh hưởng đến thu nhập và cuộc sống của bà A. Nay, bà A khởi kiện, yêu cầu Tòa án giải quyết:

1. Yêu cầu tuyên bố Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà A là trái pháp luật.

2. Yêu cầu Công ty phải trả tiền lương tạm tính từ ngày 01/8/2021 đến ngày 06/01/2022 là $40.083.000/26 \times 158 \text{ ngày} = 243.581.308 \text{ đồng}$.

3. Yêu cầu Công ty trả 06 tháng lương theo hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (do bà A nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi): 240.498.000 đồng.

4. Yêu cầu Công ty thanh toán 12 ngày lương cho những ngày chưa nghỉ phép theo khoản 5, Điều 2 của Hợp đồng lao động ngày 01/6/2021: 18.499.845,6 đồng.

5. Yêu cầu Công ty bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là $40.083.000 \times 2 \text{ tháng} = 80.166.000 \text{ đồng}$.

6. Yêu cầu Công ty trợ cấp thôi việc theo quy định tại khoản 3 Điều 41 và Điều 46 Bộ luật Lao động: 40.083.000 đồng.

7. Bồi thường 01 tháng tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước: 40.083.000 đồng.

8. Buộc Công ty phải tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn và bệnh nghề nghiệp trên mức lương đến ngày 27/12/2021 với mức đóng theo quy định của Bộ luật Lao động hiện hành.

** Tại bản tự khai đề ngày 16/3/2022 và quá trình tham gia tố tụng, bị đơn Công ty TNHH V do bà D đại diện trình bày:*

Bà D thừa nhận việc xác lập quan hệ lao động giữa Công ty V và bà A như đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày là đúng.

Liên quan đến Quyết định cho thôi việc số QDTV/2021/08 – 01 của Tổng giám đốc Công ty V, bà Dung thừa nhận việc xảy ra mâu thuẫn giữa bà A với Tổng giám đốc Công ty V như đại diện hợp pháp nguyên đơn trình bày. Sau khi xảy ra sự việc, phía bà A đã gửi thư điện tử (email) cho Tổng giám đốc báo nghỉ làm. Mặc dù phía Tổng giám đốc đã chủ động yêu cầu bà hoàn tất thủ tục và bàn giao công việc máy móc cho Công ty, nhưng bà A chỉ gửi email cho Tổng giám đốc xin thôi việc, chặn cuộc gọi, tin nhắn liên lạc của Tổng giám đốc. Do cần nhân sự tiếp tục thực hiện các công việc còn dang dở của Công ty nên Tổng giám đốc đã chấp nhận cho bà A nghỉ việc theo nguyện vọng của bà và ban hành Quyết định cho thôi việc số QDTV/2021/08 – 01. Do bà A đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, không nộp đơn xin thôi việc theo yêu cầu của Công ty nên để giải quyết chế độ cho bà, Công ty đã ban hành Quyết định QDTV/2021/08 – 01 cho bà A nghỉ việc, tuy nhiên do nhầm lẫn nên thể hiện trong Quyết định lý do cho nghỉ việc là do bà nghỉ việc liên tục 10 ngày không có phép. Thực tế, Công ty cho bà nghỉ việc theo nguyện vọng của bà và bà đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ trước đó. Việc Công ty ra quyết định thôi việc là để hợp thức hóa thủ tục giải quyết chế độ cho bà A. Do đó, bị đơn không đồng ý đối với toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 08/2022/LĐ-ST ngày 04/8/2022 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà A về việc tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn V.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 18/8/2022, ông Đ là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo, đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Người đại

diện hợp pháp của bị đơn đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm. Hai bên đương sự không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: Quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án: đề nghị không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà A, giữ nguyên bản án sơ thẩm và không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên đương sự và quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”, bị đơn có trụ sở tại thị xã B nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thị xã B theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn được thực hiện trong thời hạn luật định, được miễn nộp tạm ứng án phí phúc thẩm nên việc kháng cáo là hợp lệ.

[3] Về quan hệ lao động: Các bên trình bày thống nhất quan hệ lao động giữa hai bên được xác định bằng Hợp đồng lao động không xác định thời hạn 2019-0069/VTH/HĐLĐ ngày 01/6/2021; công việc phải làm là trưởng phòng nhân sự; mức lương hàng tháng 40.083.000 đồng; phụ cấp trách nhiệm 2.000.000 đồng và tiền điện thoại 500.000 đồng.

[4] Xét việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty V: vào ngày 09/8/2021 do có mâu thuẫn với Giám đốc Công ty, bà A gửi tin nhắn qua ứng dụng Zalo gửi cho toàn thể nhân viên nhóm làm việc trong Công ty thông báo ngày hôm nay (09/8) là ngày làm việc cuối cùng của bà A tại Công ty và thoát khỏi nhóm làm việc Zalo. Cũng trong ngày 09/8/2021, bà A gửi thư điện tử (email) cho Công ty và gửi chuyển tiếp thư đến các email [XXX](#); [YYY](#) thông báo “*từ hôm nay em sẽ không còn làm việc tại cty nữa*”. Đồng thời, bà A đã chặn cuộc gọi, tin nhắn từ Tổng Giám đốc khiến cho việc liên lạc giữa Tổng Giám đốc với bà A không thể thực hiện được.

[5] Trên thực tế, bà A đã nghỉ việc từ ngày 09/8/2021. Sau ngày 09/8/2021 bà A cũng không chứng minh được là mình vẫn còn tiếp tục làm việc cho Công ty và Công ty có giao việc gì cho bà A làm. Trong đơn khởi kiện, bà A trình bày có làm một số công việc thể hiện tại các email trao đổi với một số nhân sự trong Công ty, nhưng trong quá trình tham gia tố tụng tại cấp sơ thẩm người đại diện của nguyên đơn có ý kiến rằng đối với những nhân sự tham gia làm việc cùng bà A thì nguyên đơn chỉ có ý kiến trình bày, không yêu cầu Tòa án triệu tập tham gia làm chứng (bút lục 41). Sau khi Công ty kết thúc thời gian làm việc theo phương án “3 tại chỗ” và thông báo cho người lao động trở lại

Công ty làm việc bình thường thì bà A cũng không đến Công ty làm việc. Xét các hành vi nêu trên cho thấy, bà A đã chủ động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty trước. Do đó, có cơ sở kết luận bà A đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty từ ngày 09/8/2021 và Công ty cũng đồng ý cho bà A nghỉ việc từ ngày 09/8/2021.

[6] Ngoài ra, khi biết được thông tin Công ty đã báo giảm bảo hiểm xã hội, bà A liên tục yêu cầu Công ty gửi quyết định thôi việc cho bà A. Sau đó, bà A đã nộp hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp ngay trong tháng 9/2021 và đã được Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Bình Dương chấp nhận hồ sơ, trong đó có Quyết định QDTV/2021/08-01, giải quyết chế độ vào tháng 10/2021 với thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp 4 tháng mà không có thắc mắc, khiếu nại gì. Trong đơn đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp tại Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Bình Dương, bà A cũng ghi rõ lý do chấm dứt hợp đồng lao động: Nghỉ liên tục 10 ngày không phép, thể hiện ý chí của bà A đã đồng ý với quyết định của công ty.

[7] Xét thấy, Quyết định QDTV/2021/08-01 với lý do “nghỉ liên tục 10 ngày không phép” về hình thức là quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty và được ban hành trong thời gian bà A nuôi con dưới 12 tháng tuổi, nhưng quyết định này xuất phát từ hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của bà A trước đó và có sự đồng ý của Công ty nên Tòa án cấp sơ thẩm nhận định Quyết định QDTV/2021/08-0 không phải là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của Công ty là phù hợp với các tài liệu, chứng cứ đã thu thập được. Yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc xác định bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và bồi thường thiệt hại là không có căn cứ, kháng cáo của nguyên đơn không có cơ sở chấp nhận.

[8] Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tại phiên tòa về việc không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm là phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử.

[9] Về án phí sơ thẩm, phúc thẩm: nguyên đơn được miễn theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 3 Điều 296, khoản 1 Điều 308 và Điều 313 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 mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Áp dụng Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019. Tuyên xử:

1. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn bà A. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 08/2022/LĐ-ST ngày 04/8/2022 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà A đối với Công ty Trách nhiệm hữu hạn V về việc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2. Về án phí lao động sơ thẩm, phúc thẩm: bà A được miễn án phí.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thị xã B;
- Chi cục THADS thị xã B;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(đã ký)**

Nguyễn Công Lực