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: 41/2021/LĐ-PT
Ngày 15/01/2021
V/v Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Bùi Liên Minh

Các Thẩm phán:

Bà Lê Thị Thúy Hoa

Ông Phan Nguyên Nguyên

- Thư ký phiên tòa: Bà Hà Hoa Thiên

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: bà Nguyễn Thị Thanh Phương - Kiểm sát viên.

Trong ngày 15/01/2021 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 62/2020/LĐPT ngày 19/11/2020 về việc: "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 47/2020/LĐ-ST ngày 23/9/2020 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 6313/2020/QĐ-PT ngày 15/12/2020 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Y, sinh năm 1989

Địa chỉ: Số 125, đường Đ, phường P, Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông E, sinh năm 1979 – là người đại diện theo ủy quyền (Hợp đồng ủy quyền số 002116, quyển số 05 TP/CC-SCC/HĐGD ngày 04/5/2019 tại Văn phòng công chứng N); Địa chỉ: Số 86/47/5, đường T, phường P, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

2. Bị đơn: Công ty G

Trụ sở chính: Tầng 18, V Center, số 72 đường đường L, phường B, Quận M ,Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà N sinh năm 1981 hoặc bà T, sinh năm 1997 cùng địa chỉ liên lạc: Phòng 3, tầng 21, tòa nhà B, số 2 đường H, phường B, Quận M, TP. Hồ Chí Minh. Là những người đại diện theo ủy quyền

theo giấy ủy quyền không số ngày 08/10/2020 của Công ty L. Công ty luật Ln được Công ty G ủy quyền tham gia tố tụng theo văn bản ủy quyền đế ngày 08/10/2020. Bà T và bà N có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN

** Tại đơn khởi kiện đề ngày 18/6/2019, quá trình chuẩn bị xét xử và tại phiên tòa nguyên đơn bà Y do người đại diện theo ủy quyền là ông E trình bày:*

Bà Y và Công ty G (gọi tắt là Công ty) có giao kết Hợp đồng thử việc ngày 06/9/2018 và sau đó là Hợp đồng lao động số DFOVN-048/2018/HĐLĐ - 1 ngày 22/10/2018. Theo hợp đồng lao động ngày 22/10/2018, Công ty tuyển dụng bà Y vào làm việc với chức danh chuyên viên nhân sự; loại hợp đồng xác định thời hạn với thời hạn làm việc 12 tháng từ ngày 22/10/2018 đến ngày 21/10/2019, mức lương hàng tháng (trước thuế): 24.000.000 đồng.

Trong quá trình làm việc tại Công ty, bà Y luôn hoàn thành công việc được giao, không gây ra sai phạm gì trong công việc, không vi phạm bất kỳ thỏa thuận nào của Hợp đồng lao động và không bị xử lý kỷ luật. Tuy nhiên, ngày 04/01/2019, Công ty ban hành văn bản đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với bà Y kể từ ngày 03/02/2019 mà không có lý do. Tại Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 04/01/2019 bản do nguyên đơn và bị đơn dịch đều thể hiện "Đã nhận, ngày 04 tháng 01 năm 2019" tức là thể hiện việc bà Y đã nhận được văn bản do Công ty cung cấp, việc ký tên này không phải thể hiện ý chí của bà Y chấp nhận toàn bộ nội dung của thông báo.

Sau khi Công ty cho bà Y nghỉ việc thì Công ty có chuyển cho bà Y số tiền lương tháng 12/2018, tiền thưởng tết, lương tháng 01/2019, tiền phép năm và lương tháng 02/2019 đến ngày 03/02/2019. Mức lương tháng 01/2019 của bà Y trước thuế là 29.212.000 đồng (bao gồm: 24.000.000 đồng lương cơ bản, 525.000 phụ cấp gửi xe, 4.596.000 đồng tiền nghỉ phép và lương đến ngày 03 tháng 02 năm 2019) và bà Y đã thực nhận số tiền sau thuế là 25.250.850 đồng.

Bà Y cho rằng việc Công ty đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với bà là trái quy định của pháp luật lao động. bà Y đã khiếu nại, liên hệ Công ty giải quyết nhưng Công ty không giải quyết thỏa đáng. Việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà Y hoàn toàn không có sự thỏa thuận chung nào về việc chấm dứt và không có văn bản, tài liệu chứng cứ nào thể hiện bà Y đồng ý việc hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Khoản 3, Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012 như trình bày của bị đơn.

Do đó, bà Y khởi kiện yêu cầu: Tuyên bố Công ty G đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và yêu cầu Công ty G thanh toán cho bà Y số tiền 240.000.000 đồng (24.000.000 đồng x 10 tháng trong đó bao gồm: 08 tháng tiền lương cho những ngày bà Y không được làm việc tính từ ngày 04/02/2019 đến ngày 04/10/2019 và 02 tháng tiền lương theo quy định tại Khoản 1, Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012). Và yêu cầu bị đơn đóng các khoản bảo hiểm bắt buộc theo nghĩa vụ của Công ty cho người lao động (bao

gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho những ngày bà Y không được làm việc).

Tại đơn xin rút một phần yêu cầu khởi kiện ngày 16/7/2020, bà Y xin rút lại một phần yêu cầu khởi kiện về việc buộc bị đơn đóng các khoản bảo hiểm bắt buộc theo nghĩa vụ của Công ty cho người lao động (bao gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho những ngày bà Y không được làm việc), bà Y vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện: Yêu cầu tuyên bố bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và yêu cầu bị đơn thanh toán cho bà Y số tiền 240.000.000 đồng (24.000.000 đồng x 10 tháng trong đó bao gồm: 08 tháng tiền lương cho những ngày bà Y không được làm việc tính từ ngày 04/02/2019 đến ngày 04/10/2019 và 02 tháng tiền lương theo quy định tại Khoản 1, Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012). bà Y tự nguyện không yêu cầu bị đơn trả tiền lương từ ngày 05/10/2019 đến ngày 21/10/2019. Ngoài ra, bà Y tự nguyện không còn yêu cầu Công ty bồi thường khoản tiền nào khác.

** Tại bản khai; biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ; biên bản hòa giải và tại phiên tòa, bị đơn Công ty G có ông Võ Quốc Hoàng là người đại diện theo ủy quyền trình bày:*

Công ty G xác nhận Công ty và bà Y có giao kết Hợp đồng thử việc số DFOVN-048/2018/HDTV ngày 06/9/2018 thời gian thử việc từ ngày 06/9/2018 đến ngày 05/11/2018, nhưng do Công ty tin tưởng bà Y nên sau đó các bên đã giao kết hợp đồng xác định thời hạn là Hợp đồng lao động số DFOVN-048/2018/HĐLĐ-1 ngày 22/10/2018 như trình bày của nguyên đơn.

Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện Hợp đồng, bà Y đã vi phạm Điều 3.2 của Hợp đồng, cụ thể bà Y đã tắc trách và không hoàn thành công việc theo yêu cầu (căn cứ vào bản ghi nhớ và các email): Ngày 07/12/2018, bà Y đã làm một bản ghi nhớ (memo) vì lỗi không thông báo kết thúc hợp đồng thử việc đối với ông Quan Tran do nghỉ phép đi chơi dù đã được cấp trên nhắc nhở và bà Y đã đồng ý triển khai công việc trong lúc đi chơi. bà Y đã liên tục tư vấn đề xuất, tổ chức thực hiện các buổi tiệc vào giữa tuần cho nhân viên công ty dù đã được nhắc nhở và bà Y đã cam đoan không triển khai. Điều này thể hiện bà Y đã làm việc tắc trách, thiếu logic, không đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động. bà Y đã có nhiều tư vấn thể hiện sự thiếu tính đúng đắn, không đúng quy định của pháp luật mà dựa trên quan điểm cá nhân.

Do đó, bà Y và người đại diện theo pháp luật của Công ty đã cùng thỏa thuận để hai bên chấm dứt hợp đồng lao động (thỏa thuận bằng miệng, không lập biên bản). Việc hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động được thể hiện bằng Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 04/01/2019, nội dung thông báo thể hiện Công ty đã ra thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động với bà Y kể từ ngày 04/02/2019 và bà Y đã ký xác nhận vào bản Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 04/01/2019 bên dưới chữ "Received" là thể hiện ý chí của bà Y là đồng ý thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty. Sau khi bà Y nghỉ việc Công ty đã thanh toán cho bà Y lương tháng 12/2018, tiền thưởng tết (lương

tháng 13), lương tháng 01/2019, tiền phép năm và tiền lương tháng 02/2019 đến ngày 03/02/2019 cho bà Y theo quy định và chính sách của Công ty.

Việc chấm dứt Hợp đồng lao động như thông báo nêu trên là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động theo quy định tại Khoản 3, Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012, không phải là trường hợp Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động như trình bày của nguyên đơn và Công ty đã thanh toán các khoản tương ứng với lợi ích của bà Y khi chấm dứt hợp đồng. Tuy nhiên, sau đó bà Y không thực hiện theo thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, bị đơn không đồng ý đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Với nội dung bản án nêu trên Tòa án cấp sơ thẩm đã tuyên án:

Căn cứ vào:

- Điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, khoản 2 Điều 244, Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Điều 36, Điều 37, Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 90 của Bộ luật Lao động năm 2012;

- Nghị định số 05/2015/NĐ – CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;

- 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.

- Luật Thi hành án dân sự;

Tuyên xử: Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc:

1. Tuyên bố Công ty G đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà Y.

2. Công ty G có trách nhiệm thanh toán cho bà Y số tiền 240.000.000 (hai trăm bốn mươi triệu) đồng (bao gồm: 08 tháng tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 04/02/2019 đến ngày 04/10/2019 là 192.000.000 (một trăm chín mươi hai triệu) đồng và 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 48.000.000 (bốn mươi tám triệu) đồng). Thanh toán khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Thi hành tại Chi cục Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của bà Y (đối với các khoản tiền phải trả cho bà Y) cho đến khi thi hành án xong, Công ty G còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

Ghi nhận sự tự nguyện của bà Y về việc không yêu cầu Công ty G trả tiền lương từ ngày 05/10/2019 đến ngày 21/10/2019.

3. Đình chỉ xét xử đối với phần yêu cầu khởi kiện của bà Y về việc yêu cầu Công ty G đóng các khoản bảo hiểm bắt buộc theo nghĩa vụ của Công ty G cho người lao động (bao gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho những ngày nguyên đơn không được làm việc); nếu sau này bà Y khởi kiện lại thì sẽ giải quyết bằng vụ án khác theo quy định của pháp luật.

4. Hợp đồng lao động số DFOVN-048/2018/HĐLĐ - 1 ngày 22/10/2018 giữa Công ty G và bà Y chấm dứt kể từ ngày 22/10/2019.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo, nghĩa vụ thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 08/10/2020 bị đơn kháng cáo toàn bộ bản án và đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Bị đơn trình bày yêu cầu kháng cáo: Trong quá trình làm việc tại Công ty G nguyên đơn đã nhiều lần không hoàn thành nhiệm vụ được giao, tự ý làm những làm đảo lộn quy trình làm việc như: Chậm trễ trong quá trình tuyển dụng ứng cử viện; làm ngược quy trình tuyển dụng nhân viên giữa phỏng vấn và kiểm tra; thiếu trách nhiệm dẫn tới cuộc hội thảo không thành công; không kịp thời báo cáo kết quả thử việc của nhân viên và nhiều lỗi khác, tất cả các lỗi này nguyên đơn đã thừa nhận bằng các email nhận lỗi, do nguyên đơn không hoàn thành nhiệm vụ được giao, đáng lẽ Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn nhưng vì lý do nhân đạo Công ty thỏa thuận với nguyên đơn để chấm dứt hợp đồng lao động. Sau khi nguyên đơn đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động nguyên đơn đã đồng ý ký nhận thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, đồng ý bàn giao công việc trên tinh thần hợp tác, từ các sự kiện trên có thể thể thấy việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn của Công ty là một quá trình, trong đó việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động là có thật, hợp quy luật. Vì vậy bị đơn đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

Nguyên đơn trình bày ý kiến về yêu cầu kháng cáo của bị đơn: Phía nguyên đơn không thừa nhận có sự thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa đôi bên, bị đơn kháng cáo nhưng không đưa ra được chứng cứ nào chứng minh cho việc tỏa thuận đó là có căn cứ nên đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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

Về hình thức: Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: sau khi phân tích những tình tiết khách quan của vụ án, căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử, không chấp nhận kháng cáo của bị đơn và giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa sau khi phân tích, đánh giá về kháng cáo, các tình tiết của vụ án, việc giải quyết, xét xử của Tòa án cấp sơ thẩm, đối chiếu những căn cứ pháp luật, Hội đồng xét xử Phúc thẩm nhận định:

[1] Bản án sơ thẩm số 47/2020/LĐ-ST được tuyên vào ngày 23/9/2020, ngày 08/10/2020 bị đơn kháng cáo, vì vậy đơn kháng cáo của bị đơn nằm trong thời hạn luật định, bị đơn có đóng tiền tạm ứng án phí phúc thẩm do đó Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận giải quyết vụ án theo trình tự phúc thẩm.

[2] Bị đơn kháng cáo toàn bộ nội dung bản án sơ thẩm. Vì vậy Tòa án cấp phúc thẩm sẽ xem xét toàn bộ nội dung lao động sơ thẩm số 47/2020/LĐ-ST ngày 23/9/2020 của Tòa án nhân dân Quận I, Thành phố Hồ Chí Minh.

[3] Nguyên đơn và bị đơn có giao kết Hợp đồng thử việc ngày 06/9/2018 và sau đó là Hợp đồng lao động số DFOVN-048/2018/HĐLĐ - 1 ngày 22/10/2018, thời hạn làm việc 12 tháng từ ngày 22/10/2018 đến ngày 21/10/2019, mức lương hàng tháng (trước thuế): 24.000.000 đồng, phụ cấp và trợ cấp theo quy định của Công ty tại từng thời điểm. Hợp đồng lao động được hai bên ký kết trên cơ sở tự nguyện, phù hợp với quy định của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động nên hợp đồng có giá trị pháp lý ràng buộc quyền và nghĩa vụ giữa hai bên.

[4] Khi chưa hết thời hạn hợp đồng; Ngày 04/01/2019, bị đơn ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn (bản dịch có công chứng do bị đơn dịch được nguyên đơn và bị đơn thống nhất sử dụng làm cơ sở giải quyết vụ án) với nội dung: "Vui lòng chấp nhận thư này thay thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động của quý vị tại Công ty G. Theo Điều 3.2.8 trong Hợp đồng lao động, thời hạn thông báo nghỉ việc của quý vị là ba mươi (30) ngày và quý vị vẫn được thanh toán lương đầy đủ cho đến ngày 03/02/2019 và tất cả các đặc quyền về công việc sẽ chấm dứt hết sau ngày đó...".

[5] Bị đơn cho rằng nguyên đơn đã nhiều lần không hoàn thành nhiệm vụ được giao chứng minh qua các email trao đổi giữa đôi bên, vì vậy để bảo đảm cho công việc của nguyên đơn sau này, bị đơn đã thỏa thậm chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, đây là kết quả của việc không hoàn thành nhiệm vụ của nguyên đơn. Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng trước thời hạn với nguyên đơn là kết quả của sự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động theo quy định tại Khoản 3, Điều 36

Bộ luật Lao động năm 2012. Sau khi có thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn, nguyên đơn đã ký nhận trong thông báo chấm dứt hợp đồng lao động và nguyên đơn tiến hành bàn giao công việc cho nhân sự Công ty trong tâm trạng vui vẻ. Từ tất cả các sự kiện nêu trên có thể thấy mối quan hệ nhân quả nối tiếp đến kết quả cuối cùng, thể hiện giữa nguyên đơn và bị đơn đã có thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

[6] Xét thấy, lời khai của nguyên đơn về việc có sự thỏa thuận giữa các đương sự trong việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa đôi bên thông qua buổi họp tại trụ sở Công ty nhưng không được nguyên đơn công nhận, bị đơn cũng không đưa ra được chứng cứ chứng minh cho sự kiện pháp lý này là có xảy ra, vì vậy Tòa án không có cơ sở công nhận đôi bên có sự thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động.

[7] Bị đơn cho rằng một chuỗi các sự kiện liên tục xảy ra như có hành vi không hoàn thành nhiệm vụ, dẫn tới thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, từ thỏa thuận chấm dứt hợp đồng mới phát sinh thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động, nguyên đơn đồng ý ký nhận Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động và bàn giao giao công việc là chứng tỏ sự thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động là có thật. Tòa án nhận thấy: thông qua các email nhận lỗi của nguyên đơn chứng tỏ nguyên đơn đã không hoàn thành nhiệm vụ là có thật, nhưng nguyên nhân này có thể dẫn tới hậu quả là nguyên đơn bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và cũng có thể bị đơn được thỏa thuận để chấm dứt hợp đồng lao động, nên Tòa án không thể công nhận việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động là hậu quả tất yếu của nguyên nhân không hoàn thành nhiệm vụ của bị đơn. Nhận định của bị đơn cũng không thể hiện có mối liên kết nào giữa hành vi của nguyên đơn trong việc nhận thông báo chấm dứt hợp đồng lao động và bản giao công việc với hành vi thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động nên Tòa án cũng không có cơ sở để công nhận đôi bên có thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

[8] Do không có cơ sở xác định nguyên đơn và bị đơn đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động nên Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc tuyên bố thông báo chấm dứt hợp đồng lao động này 04/01/2018 của Công ty G là trái pháp luật theo Điều 41 Bộ luật lao động và Điều 12 Nghị định số 05/2015/NĐ – CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động là có cơ sở.

[9] Do thông báo chấm dứt hợp đồng lao động này 04/01/2018 của Công ty G là trái pháp luật, nên Công ty phải bồi thường cho bà Y theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động. Tòa án cấp sơ thẩm đã buộc bị đơn phải trả tiền lương trong những ngày không được làm việc là 8 tháng, bồi thường thêm 02 tháng tiền lương. Áp dụng mức lương theo hợp đồng lao động là 24.000.000 đồng/tháng để làm căn cứ để tính tiền bồi thường là phù hợp với thỏa thuận của các bên tại hợp đồng lao động và phù hợp với quy định tại Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ - CP ngày 12/01/2015

của Chính Phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

[10] Hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn là hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm từ ngày 22/10/2018 đến ngày 21/10/2019, tuy nhiên nguyên đơn tự nguyện tính tròn 08 tháng tiền lương, không yêu cầu bị đơn thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 05/10/2019 đến ngày 21/10/2019. Tòa án cấp sơ thẩm ghi nhận sự tự nguyện của nguyên đơn là có căn cứ.

[11] Về yêu cầu bị đơn đóng các khoản bảo hiểm bắt buộc theo nghĩa vụ của Công ty cho người lao động (bao gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho những ngày nguyên đơn không được làm việc), nguyên đơn đã xin rút yêu cầu này theo đơn xin rút một phần yêu cầu khởi kiện ngày 16/7/2020 và tại phiên tòa sơ thẩm người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn rút yêu cầu này. Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ theo quy định tại khoản 2, Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 chấp nhận và đình chỉ xét xử đối với phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ pháp luật.

[12] Do Tòa án cấp sơ thẩm đã xét xử vụ án đúng quy định của Pháp luật, Bị đơn kháng cáo nhưng không đưa ra được chứng cứ chứng minh cho việc kháng cáo là có căn cứ và hợp pháp. Do đó Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ Khoản 1 Điều 308, Bộ luật Tố tụng dân sự,

- Căn cứ các Điều 36, 38, 41,42,187 Bộ luật Lao động năm 2012;

- Căn cứ các Điều 2, 6, 7, 7a, 7b, 9, 30 Luật Thi hành án Dân sự năm 2008, được sửa đổi bổ sung năm 2014;

Tuyên xử

Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 47/2020/LĐ-ST ngày 23/9/2020 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc:

1. Tuyên bố Công ty G đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà Y.

2. Công ty G có trách nhiệm thanh toán cho bà Y số tiền 240.000.000 (hai trăm bốn mươi triệu) đồng (bao gồm: 08 tháng tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 04/02/2019 đến ngày 04/10/2019 là 192.000.000 (một trăm chín mươi hai triệu) đồng và 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 48.000.000 (bốn mươi tám triệu) đồng. Thanh toán khi bản án có hiệu lực pháp luật.

3. Kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể

từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của bà Y (đối với các khoản tiền phải trả cho bà Y) cho đến khi thi hành án xong, Công ty G còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

4. Ghi nhận sự tự nguyện của bà Y về việc không yêu cầu Công ty G trả tiền lương từ ngày 05/10/2019 đến ngày 21/10/2019.

5. Đình chỉ xét xử đối với phần yêu cầu khởi kiện của bà Y về việc yêu cầu Công ty G đóng các khoản bảo hiểm bắt buộc theo nghĩa vụ của Công ty G cho người lao động (bao gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho những ngày nguyên đơn không được làm việc); nếu sau này bà Y khởi kiện lại thì sẽ giải quyết bằng vụ án khác theo quy định của pháp luật.

6. Hợp đồng lao động số DFOVN-048/2018/HĐLĐ - 1 ngày 22/10/2018 giữa Công ty G và bà Y chấm dứt kể từ ngày 22/10/2019.

7. Về án phí dân sự đối với tranh chấp về lao động:

Công ty G phải chịu án phí dân sự sơ thẩm đối với tranh chấp về lao động là 7.200.000 (bảy triệu hai trăm nghìn) đồng. Bà Y không phải chịu án phí dân sự sơ thẩm đối với tranh chấp về lao động.

Công ty G phải chịu án phí dân sự phúc thẩm đối với tranh chấp về lao động là 300.000 đồng (ba trăm ngàn đồng) được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí do Công ty đã nộp theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí số AA/2019/0029870 của Chi cục Thi hành án Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

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

9. Bản án lao động phúc thẩm có hiệu lực thi hành ngay sau khi tuyên án.

Nơi nhận:
- TAND Tối cao;
- TAND Cấp cao;
- VKSND TP.HCM;
- TAND Quận 1;
- Chi cục THA DS Quận 1;
- Các đương sự;
- Lưu.

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

Bùi Liên Minh