TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự 0do - Hạnh phúc**
Bản án số: 122/2023/LĐ-PT Ngày: 07/02/2023 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 Đỗ Giang
Các Thẩm phán: Bà Doãn Thị Kim Thúy
Ông Bùi Liên Minh

- 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: Bà Nguyễn Thị Bảo Trân - Kiểm sát viên.

Vào ngày 07 tháng 02 năm 2023 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 89/2022/TLPT-LĐ ngày 07 tháng 12 năm 2022 về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 3783/2022/LĐ-ST ngày 27/9/2022 của Tòa án nhân dân thành phố Đ, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 6498/2022/QĐPT-LĐ ngày 26/12/2022 và quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 501/2023/QĐPT-LĐ ngày 12/01/2023 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà **Thạch Thị S**, sinh năm 1993.
Trú tại: Quốc lộ K, phường H, thành phố Đ, Thành phố Hồ Chí Minh.
Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:
Ông **Nguyễn Thanh A**, sinh năm 1991. (xin vắng mặt)
Địa chỉ liên lạc: Quốc lộ B, phường H, thành phố Đ, Thành phố Hồ Chí Minh.
(Theo Văn bản ủy quyền ngày 18/02/2022)

- *Bị đơn:* **Công ty Trách nhiệm hữu hạn P**.
Trụ sở: Quốc lộ D, phường B, thành phố Đ, Thành phố Hồ Chí Minh.
Người đại diện theo pháp luật: Ông **C** – Giám đốc
Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà **Nguyễn Thị T** – Quản lý nhân sự và bà **Ưng Pat M** – Trợ lý giám đốc (Theo Giấy ủy quyền số 0702/2023/GUQ-PLK ngày 07/02/2023). (xin vắng mặt)

- *Người kháng cáo*: bà **Thạch Thị S**, là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện và lời trình bày của người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn tham gia tố tụng tại Tòa án thì:

Ngày 22/02/2021, bà Thạch Thị S được Công ty TNHH P nhận vào làm việc tại công ty với vị trí Nhân viên đóng gói, mức lương thử việc là 5.525.000 đồng/tháng; sau thời gian thử việc thì bà S được Công ty ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng từ ngày 01/5/2021 đến 30/4/2022 với mức lương cùng phụ cấp là 6.500.000 đồng/tháng. Theo trình bày của người đại diện hợp pháp của nguyên đơn thì trong quá trình làm việc, bà S luôn hoàn thành công việc được giao, không có vi phạm hay bị kỷ luật gì. Tuy nhiên, vào ngày 27/5/2021, bộ phận nhân sự của Công ty gọi bà S tới làm việc để thông báo cho bà S biết phải nghỉ việc vì lý do dịch Covid diễn biến phức tạp, bà S không đồng ý với thông báo này. Phía công ty hứa trao đổi chuyển bà sang công việc khác để làm nhưng bà S cũng không đồng ý.

Ngày 29/5/2021, khi bà S đến làm việc thì bảo vệ của Công ty ngăn cản không cho bà vào bên trong. Sau đó, bà điện thoại đến Công an phường B yêu cầu can thiệp, khi công an đến thì bảo vệ cho bà vào ngồi trong phòng bảo vệ mà không cho đến bộ phận làm việc. Sau đó, bà S không đến Công ty làm việc nữa và Công ty cũng không có bất cứ thông báo nào yêu cầu bà S trở lại làm việc.

Nay bà Thạch Thị S khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc công ty TNHH P phải bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà. Cụ thể yêu cầu công ty phải:

- Thanh toán tiền lương cho bà những ngày không được làm việc (từ ngày 27/5/2021 đến ngày 27/9/2022) là: 6.500.000 đồng x 16 tháng = 104.000.000 đồng.

- Thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động là: 21.5% x 6.500.000 đồng x 16 tháng = 22.360.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: 6.500.000 đồng x 02 tháng = 13.000.000 đồng.

- 12 ngày phép năm 2021 là 2.000.000 đồng.

- 30 ngày vi phạm thời hạn báo trước là 6.500.000 đồng.

Tổng số tiền bồi thường mà nguyên đơn yêu cầu khởi kiện ban đầu là 147.860.000 đồng.

Tại đơn khởi kiện bổ sung đề ngày 22/02/2022, bà Thạch Thị S xác định bị đơn đã chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà, bị đơn phải có trách nhiệm bồi thường thiệt hại như sau:

- Bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc (09 tháng) là 58.500.000 đồng.

- Bồi thường tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức 21% của 10 tháng là 13.975.000 đồng.

- 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 13.000.000 đồng.

- Bồi thường thêm 02 tháng tiền lương vì người lao động không muốn quay trở lại làm việc nữa: 13.000.000 đồng.

- 12 ngày phép năm 2021 là: 2.000.000 đồng.

- 30 ngày do vi phạm thời hạn báo trước: 6.500.000 đồng.

Tổng số tiền do nguyên đơn có yêu cầu bổ sung (từ ngày 29/5/2021 đến ngày 16/6/2022) là 129.270.000 đồng (theo Biên bản hòa giải lập ngày 08/8/2022).

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty TNHH P trình bày:

Công ty xác nhận vào ngày 01/5/2021 công ty có ký hợp đồng lao động số 52/2021/HĐLĐ-PLK xác định thời hạn 12 tháng (từ ngày 01/5/2021 đến ngày 30/4/2022) với nguyên đơn. Theo hợp đồng lao động, bà Thạch Thị S là nhân viên đóng gói sản phẩm, lương cơ bản là 5.000.000 đồng/tháng. Trong quá trình thực hiện hợp đồng, bà S làm việc chưa đủ 01 tháng thì tự ý bỏ việc, Công ty có liên lạc với bà S thì bà S nói không trở về công ty làm việc nữa. Tại thời điểm tháng 5/2021, tình hình dịch bệnh Covid căng thẳng, diễn biến phức tạp; Công ty dự kiến sắp xếp lại nhân sự nhưng chưa thông báo, chỉ truyền đạt đến cán bộ quản lý. Khi được trao đổi về nội dung này, bà S không tán thành. Ngày 29/5/2021, khi đến Công ty, bà S không vào vị trí làm việc mà đòi ra về. Khi bảo vệ Công ty không đáp ứng, bà S nói sẽ báo Công an phường xử lý. Vì lý do như vậy, Công ty không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Về tiền lương trong thời gian làm việc, Công ty đã trả đủ cùng thời gian tham gia bảo hiểm xã hội cho bà S.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 3783/2022/LĐ-ST ngày 27/9/2022, Tòa án nhân dân Thành phố Đ, Thành phố Hồ Chí Minh đã căn cứ vào quy định tại Điều 34, Điều 35, Điều 38, Điều 40, Điều 131, Điều 212, Điều 214 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Áp dụng Điều 19, Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2019;

Căn cứ Luật Phí và lệ phí năm 2015;

Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Uỷ 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.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Thạch Thị S đối với Công ty TNHH P về việc yêu cầu thanh toán, bồi thường tổng cộng số tiền 147.860.000 đồng (trong đó, thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 29/5/2021 đến ngày 27/9/2022 là 104.000.000 đồng; thanh toán tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động là 22.360.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 13.000.000 đồng; 12 ngày phép năm 2021 là 2.000.000 đồng; 30 ngày vi phạm thời hạn báo trước là 6.500.000 đồng).

2. Án phí: Bà Thạch Thị S không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Ngoài ra bản án còn tuyên quyền kháng cáo và nghĩa vụ thi hành án.

Sau khi xét xử sơ thẩm, ngày 03/10/2022, bà Thạch Thị S có đơn kháng cáo không đồng ý quyết định của bản án lao động sơ thẩm của Tòa án nhân dân Thành phố Đ, Thành phố Hồ Chí Minh với hai lý do:

- Tòa sơ thẩm chưa làm rõ vấn đề có hay không việc bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với nguyên đơn.

- Tòa sơ thẩm không làm rõ được vấn đề có hay không sự thừa nhận của bị đơn tại Biên bản làm việc ngày 03/5/2022 về việc thông báo điều chuyển nguyên đơn sang làm công việc khác.

Vì các lý do trên, nguyên đơn kháng cáo yêu cầu bị đơn phải trả cho nguyên đơn số tiền 147.860.000 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn bà Thạch Thị S có người đại diện hợp pháp là ông Nguyễn Thanh A và bị đơn Công ty TNHH P có người đại diện hợp pháp là bà Nguyễn Thị T và bà Ừng Pat M có đơn đề nghị giải quyết vắng mặt.

***Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc chấp hành Pháp luật Tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án tại giai đoạn phúc thẩm như sau*:**

- Về tố tụng: Từ khi thụ lý phúc thẩm cho đến thời điểm này, Thẩm phán, Hội đồng xét xử phúc thẩm, thư ký và các đương sự đã tuân thủ đúng quy định của pháp luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án tại giai đoạn phúc thẩm.

- Về nội dung: Căn cứ vào Hợp đồng lao động số 52/2021/HĐLĐ-PLK (không có ngày ký) thể hiện giữa bà Thạch Thị S và Công ty TNHH P - *sau đây viết là Công ty* đã ký HĐLĐ xác định thời hạn 12 tháng (từ 01/5/2021 đến 30/4/2022), người đại diện cho Công ty ký HĐLĐ là ông Trương Chí Minh - Phó Giám đốc, với những thỏa thuận như sau:

+ Địa điểm làm việc: tại Văn phòng hoặc tại địa điểm khác do Công ty chỉ định tại từng thời điểm;

+ Chức danh: Nhân viên đóng gói;

+ Công việc phải làm: Theo bản mô tả công việc; công việc khác do Công ty giao tùy từng thời điểm phù hợp với khả năng của người lao động và nhu cầu của Công ty.

+ Lương cơ bản: 5.000.000 đồng; phụ cấp: 1.500.000 đồng. Tổng: 6.500.000 đồng/tháng (lương đóng BHXH là 5.000.000 đồng).

- Theo trình bày của nguyên đơn tại Đơn khởi kiện và tại phiên tòa sơ thẩm, sự việc tranh chấ phát sinh khi ngày 27/5/2021, Bộ phận nhân sự của Công ty gọi bà S đến làm việc để thông báo cho bà S nghỉ việc với lý do: Tình hình dịch bệnh Covid phức tạp nhưng bà không đồng ý. Công ty trao đổi chuyển bà sang bộ phận khác làm, bà S cũng không đồng ý.

- Ngày 29/5/2021, khi bà S đến làm việc bảo vệ Công ty không cho bà S vào làm. Sau đó, bà S điện thoại cho Công an phường B yêu cầu can thiệp, sau khi

Công an tới làm việc thì Công ty cho bà vào nhưng yêu cầu ngồi ở Phòng Bảo vệ mà không cho đến bộ phận làm việc. Sau ngày 29/5/2021, bà S không đến Công ty nữa và Công ty cũng không có bất cứ thông báo nào yêu cầu bà S quay lại làm việc. Bà S nghỉ việc cho đến khi khởi kiện ra Tòa.

Tuy nhiên, đây chỉ là lời trình bày từ phía nguyên đơn.

- Phía Công ty cho rằng bà S làm việc chưa đủ 01 tháng thì tự ý bỏ việc về quê tránh dịch không có thông báo. Công ty đã cố gắng liên hệ nhưng bà S không tới Công ty làm việc. Sau khi tình hình dịch bệnh ổn định, Công ty có yêu cầu bà S quay trở lại làm việc nhưng bà S thông báo không trở lại làm việc nữa.

Xét thấy:

- Theo quy định tại Điều 13 của BLLĐ 2019 thì:

"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...

2. Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động".

Đồng thời, tại khoản 3 và khoản 5 Điều 18 của BLLĐ 2019 quy định về thẩm quyền giao kết HĐLĐ như sau:

"3. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

b) Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

c) Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

d) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

5. Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động không được ủy quyền lại cho người khác giao kết hợp đồng lao động".

Theo tinh thần của những điều luật viện dẫn trên thì việc giao kết và chấm dứt HĐLĐ giữa Công ty và bà Thạch Thị S về phía Công ty phải là người có thẩm quyền bao gồm: Người đại diện theo pháp luật của Công ty; người đứng đầu Công ty hoặc người được Công ty ủy quyền.

Trong toàn bộ hồ sơ không có tài liệu nào thể hiện người đại diện theo pháp luật của Công ty; người đứng đầu Công ty hoặc người được Công ty ủy quyền đã ban hành Văn bản chấm dứt HĐLĐ với bà Thạch Thị S. Tại Biên bản cuộc họp vào ngày 12/6/2021 của Công ty khi đề cập đến tình hình sản xuất có đoạn: *"Một số công nhân viên dưới sản xuất không đi làm và cũng không thông báo cho Trưởng bộ phận. Bộ phận đóng gói có nhân viên Thạch Thị S từ ngày 01/6/2021 đến hôm nay vẫn chưa thấy đi làm lại. Tổ trưởng đã nhiều lần liên lạc nhưng*

không liên lạc được". Thực tế, sau ngày 29/5/2021, bà Thạch Thị S đã không đến Công ty làm việc, cũng không có thắc mắc, khiếu nại gì đối với Ban giám đốc của Công ty.

- Theo trả lời xác minh của Công an phường B, thành phố Đ tại Quyết định yêu cầu cung cấp tài liệu, chứng cứ của Tòa án số 13/2022/QĐ-CCTLCC ngày 04/7/2022 thì: Ngày 29/5/2021, Công an phường B không có làm việc với bà Thạch Thị S nên không có tài liệu cung cấp cho Tòa án.

- Kèm theo hồ sơ, đại diện của bà Thạch Thị S có cung cấp cho TAND thành phố Đ đoạn ghi âm mà theo Văn bản trình bày về nguồn gốc xuất xứ của tài liệu ghi âm ngày 05/10/2022, ông Nguyễn Thanh A - đại diện theo ủy quyền của bà Thạch Thị S trình bày được ghi âm vào ngày 05/3/2022 giữa ông và bà Nguyễn Thị T - đại diện Công ty, do các bên không lập biên bản hòa giải nên ông ghi âm lại. Xét đoạn ghi âm nhận thấy:

Theo quy định tại Điều 93 BLTTDS 2015: *"Chứng cứ trong vụ việc dân sự là những gì có thật được đương sự và cơ quan, tổ chức, cá nhân khác giao nộp, xuất trình cho Tòa án trong quá trình tố tụng hoặc do Tòa án thu thập được theo trình tự, thủ tục do Bộ luật này quy định và được Tòa án sử dụng làm căn cứ để xác định các tình tiết khách quan của vụ án cũng như xác định yêu cầu hay sự phản đối của đương sự là có căn cứ và hợp pháp"*.

Tại khoản 1 Điều 94 BLTTDS 2015 quy định nguồn của chứng cứ gồm:

"1. Tài liệu đọc được, nghe được, nhìn được, dữ liệu điện tử…".

Đồng thời, tại khoản 2 Điều 95 BLTTDS 2015 cũng quy định:

"2. Tài liệu nghe được, nhìn được được coi là chứng cứ nếu được xuất trình kèm theo văn bản trình bày của người có tài liệu đó về xuất xứ của tài liệu nếu họ tự thu âm, thu hình hoặc văn bản có xác nhận của người đã cung cấp cho người xuất trình về xuất xứ của tài liệu đó hoặc văn bản về sự việc liên quan tới việc thu âm, thu hình đó".

Tài liệu ghi âm của nguyên đơn là một trong những nguồn của chứng cứ theo quy định của pháp luật, tuy nhiên đoạn ghi âm chỉ là cuộc nói chuyện trao đổi giữa 01 nam và 02 nữ, không thể hiện được là của ai? Có phải của bà T hay không? Bà T là ai? Có thẩm quyền gì trong Công ty trong việc cho người lao động nghỉ việc và đến làm việc với ông Hải theo tư cách gì? Do ai ủy quyền? Do đó, tài liệu này chưa đủ cơ sở để Tòa án sử dụng làm căn cứ để xác định các tình tiết khách quan của vụ án để đưa vào nhận định giải quyết trong vụ kiện này.

Tại phiên tòa sơ thẩm, phía bị đơn không thừa nhận có việc gọi nguyên đơn lên làm việc để chấm dứt HĐLĐ vào ngày 27/5/2021. Như vậy, sau ngày 29/5/2021 bà S đã tự ý nghỉ việc mà chưa có bất cứ văn bản nào của người sử dụng lao động.

Từ những phân tích trên, không có cơ sở cho rằng Công ty đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật với bà Thạch Thị S.

Do đó, việc Tòa án cấp sơ thẩm bác yêu cầu khởi kiện của bà S đối với các yêu cầu liên quan đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ gồm: Thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc (từ 29/5/2021 đến ngày 27/9/2022) là 6.500.000 đồng x 16 tháng = 104.000.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là 13.000.000 đồng; 30 ngày vi phạm thời hạn báo trước là 6.500.000 đồng là có cơ sở.

* Đối với yêu cầu trả 12 ngày phép năm 2021 là 2.000.000 đồng, nhận thấy:

Căn cứ quy định khoản 2, 3 Điều 113 BLLĐ 2019 thì:

"2. Người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hàng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc.

3. Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ".

Theo quy định tại khoản 9 Điều 65 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động thì thời gian được coi là thời gian làm việc để tính số ngày nghỉ hàng năm của người lao động là *"Thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động"*. Trường hợp này, bà Thạch Thị S đã tự ý nghỉ việc mà chưa có văn bản thông báo hay quyết định chính thức nào của Công ty nên bà không được hưởng ngày nghỉ hàng năm này.

* Đối với yêu cầu thanh toán tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ là 21,5% x 6.500.000 đồng x 16 tháng = 22.360.000 đồng, nhận thấy:

Theo quy định tại khoản 3 Điều 65 LBHXH 2014: *"Người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng BHXH tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng BHXH, trừ trường hợp nghỉ việc hưởng chế độ thai sản"*.

Sau khi ký HĐLĐ, bà Thạch Thị S chỉ làm việc cho Công ty 01 tháng (từ 01/5 đến 29/5/2021).

Căn cứ vào Văn bản số 1209/BHXH-THU ngày 02/6/2022 của BHXH thành phố Đ thì bà Thạch Thị S có quá trình đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN như sau: Tháng 05/2021 với chức danh nhân viên đóng gói của Công ty TNHH P với mức lương 5.000.000 đồng, đây là mức lương đóng BHXH theo HĐLĐ đã ký. Công ty đã giải quyết BHXH cho bà phù hợp với quy định tại khoản 2 Điều 89 LBHXH 2014 được hướng dẫn bởi Điều 17 Nghị định 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015. Bà S đã được BHXH chốt sổ ngày 28/6/2021. Bà cũng đã nhận lại Sổ BHXH.

Do đó, việc cấp sơ thẩm bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà S là có cơ sở.

Từ những phân tích trên, đề nghị Hội đồng xét xử: Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 308 BLTTDS 2015: Bác yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu hồ sơ vụ án được thẩm tra công khai tại phiên tòa, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

A. Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn làm trong thời hạn luật định là hợp lệ. Nguyên đơn thuộc trường hợp được miễn nộp án phí lao động sơ thẩm và miễn nộp tạm ứng án phí phúc thẩm nên được chấp nhận xem xét kháng cáo theo trình tự phúc thẩm.

B. Về nội dung giải quyết vụ án:

I. Xem xét yêu cầu kháng cáo của bà Thạch Thị S, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy:

[1] Bà Thạch Thị S được nhận vào làm việc tại Công ty TNHH P theo hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng (tính từ ngày 01/5/2021 đến ngày 30/4/2022) với mức lương và phụ cấp lương là 6.500.000 đồng/tháng, công việc là nhân viên đóng gói. Theo trình bày của nguyên đơn, trong quá trình làm việc tại đây bà S luôn hoàn thành công việc được giao, không vi phạm hay bị kỉ luật gì. Tuy nhiên, ngày 27/5/2021, bộ phận nhân sự của Công ty mời bà tới làm việc để thông báo rằng bà phải nghỉ việc do tình hình dịch bệnh Covid 19 phức tạp. Nhận thông báo này bà không đồng ý, Công ty hứa sẽ trao đổi chuyển bà sang công việc khác nhưng bà cũng không đồng ý.

Hai ngày sau, ngày 29/5/2021, bà đi làm việc lại thì bảo vệ không cho bà vào bên trong Công ty. Bà S đã điện thoại cho Công an phường B, thành phố Đ nhờ can thiệp thì bảo vệ Công ty cho bà vào bên trong ngồi nhưng không cho đến chỗ làm việc. Từ đó bà S không đến Công ty làm việc nữa và Công ty không có bất cứ thông báo nào yêu cầu bà S quay trở lại làm việc.

Nay bà S khởi kiện cho rằng bị đơn Công ty TNHH P đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà; đồng thời yêu cầu bị đơn phải bồi thường thiệt hại với tổng số tiền 147.860.000 đồng như kháng cáo đã liệt kê. Xem xét yêu cầu trên của đương sự đã được nêu tại phiên tòa sơ thẩm, Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng: Thực tế vào thời điểm tháng 5/2021, tình hình dịch bệnh Covid trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh diễn biến rất phức tạp. Mặc dù không thông báo chính thức đến các nhân sự đang làm việc tại Công ty bằng văn bản về trường hợp phải nghỉ việc do giãn cách xã hội, nhưng khi được trao đổi về nội dung này thì bà Thạch Thị S không đồng ý. Ngày 29/5/2021, khi vào Công ty, bà S không đến bộ phận làm việc để thực hiện nhiệm vụ mà đòi ra về, khi nhân viên của Công ty đến giải quyết phản ứng trên thì bà S nói sẽ yêu cầu Công an đến làm việc. Sau đó, có một người mặc thường phục tự xưng là công an phường đến trụ sở Công ty nhưng không lập Biên bản làm việc rồi ra về. Tại Phiếu trả lời xác minh của Công an phường B, thành phố Đ ngày 29/5/2021 thì trong ngày này Công an phường không có làm việc hay lập biên bản về nội dung gì với bà Thạch Thị S.

Trong đơn kháng cáo, bà Thạch Thị S có đặt vấn đề: Có hay không việc bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn hoặc Tòa sơ thẩm không làm rõ được vấn đề có hay không sự thừa nhận của bị đơn tại Biên bản làm việc ghi ngày 03/5/2022 về thông báo điều chuyển nguyên đơn sang làm công việc khác.

Về nội dung có hay không việc bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với nguyên đơn, Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng: Sau khi ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng đối với bà Thạch Thị S, không có bất cứ văn bản hoặc quyết định hành chính nào có trong hồ sơ vụ án thể hiện Công ty TNHH P đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà S, cho nên yêu cầu mà đương sự nêu ra trong đơn kháng cáo không có cơ sở pháp lý để xem xét chấp nhận.

Về vấn đề tiếp theo nguyên đơn cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm không làm rõ được vấn đề có hay không sự thừa nhận của bị đơn tại Biên bản làm việc ghi ngày 03/5/2022 (bà S đã ghi sai ngày, tháng là 05/3/2022), tại phiên tòa sơ thẩm lúc 10 giờ ngày 27/9/2022 tại Tòa án nhân dân Thành phố Đ, bà Nguyễn Thị Hà (là đại diện theo ủy quyền của bị đơn) có xác định tại bút lục số 107 như sau:

- Bị đơn cho biết có thỏa thuận trao đổi chấm dứt hợp đồng lao động không?

- Chúng tôi không đơn phương chấm dứt hợp đồng.

- Tại sao hòa giải ngày 05/3/2022, bà T thừa nhận có mời nguyên đơn lên thông báo chấm dứt hợp đồng lao động?

- Nội dung này không có, chúng tôi không hề gọi nguyên đơn lên để thông báo chấm dứt hợp đồng lao động.

Từ trích dẫn và đối thoại như đã nêu phần trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy: Việc nguyên đơn bà Thạch Thị S cho rằng Công ty TNHH P đã chủ động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà là không đúng, không xác định rõ và chính xác giai thoại đối đáp giữa các bên đã bị đại diện bị đơn phản ứng vì công ty không có thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Việc bà S đề nghị Tòa phúc thẩm xem xét, chấp nhận kháng cáo, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không có căn cứ pháp lý để xem xét chấp nhận, cần giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm như đề nghị của Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa.

[2] Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Nguyên đơn bà Thạch Thị S được miễn nộp; bị đơn Công ty TNHH P không phải chịu án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ Khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng Điều 13, khoản 3 và khoản 5 Điều 18, Điều 34, Điều 35, Điều 38, Điều 40, Điều 93, khoản 1 Điều 94, khoản 2 Điều 95, khoản 2 và khoản 3 Điều 113, Điều 131, Điều 212, Điều 214 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Áp dụng khoản 9 Điều 65 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động;

Áp dụng khoản 3 Điều 65, khoản 2 Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

Áp dụng Điều 19, Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2019;

Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Uỷ 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;

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

I. Đơn kháng cáo của nguyên đơn làm trong thời hạn luật định là hợp lệ nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

II. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Giữ nguyên quyết định của Bản án lao động sơ thẩm số 3783/2022/LĐST ngày 27/9/2022 Tòa án nhân dân Thành phố Đ, Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Thạch Thị S đối với Công ty TNHH P về việc yêu cầu thanh toán, bồi thường tổng cộng số tiền 147.860.000 đồng (trong đó, thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 29/5/2021 đến ngày 27/9/2022 là 104.000.000 đồng; thanh toán tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động là 22.360.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 13.000.000 đồng; 12 ngày phép năm 2021 là 2.000.000 đồng; 30 ngày vi phạm thời hạn báo trước là 6.500.000 đồng).

2. Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm:

Nguyên đơn bà Thạch Thị S được miễn nộp; bị đơn Công ty TNHH P không phải chịu án phí.

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

Trường hợp bản án 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 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.

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.HCM;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân thành phố Đ;
- Cục Thi hành dân sự Thành phố Hồ Chí Minh;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Đỗ Giang