

Bản án số: 634/2022/LĐ-PT

Ngày: 30/9/2022

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: Bà Châu Kim Anh

Các Thẩm phán:

Ông Bùi Liên Minh

Ông Nguyễn Ngọc Tài

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Lưu - 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 Trần Việt Anh – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 26 và 30 tháng 9 năm 2022 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 37/2022/TLPT-LĐ ngày 10 tháng 8 năm 2022, về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 34/2022/LĐ-ST ngày 08 tháng 6 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận M1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4460/2022/QĐ – PT ngày 16/8/2022 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 11913/2022/QĐ-PT ngày 08/9/2022 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Q, sinh năm 1985.

Địa chỉ: Số 37 đường NTT, Phường M, quận PN, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông luật sư C, sinh năm 1987, Văn phòng Luật sư Khang Việt thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ: Số 299 đường ĐBP, phường VTS, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh

- Bị đơn: **Trường S**

Trụ sở: Số 8 đường NVT, phường BN, Quận M1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Bà T, sinh năm 1984.

Hiệu trưởng Trường S.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà T1 – Giảng viên Khoa Luật, Trường S.
(Theo Giấy ủy quyền số 2027/GUQ-ĐHHS ngày 29/8/2022 của Trường S

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại Đơn khởi kiện ngày 16/6/2020, ngày 08/7/2020, trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn trình bày:

Nguyên đơn và bị đơn có ký hợp đồng thử việc số 62-2020/HDLĐ-NS ngày 10/02/2020, nội dung hợp đồng lao động: *Loại hợp đồng lao động: Thử việc (02 tháng) từ ngày 10 tháng 02 năm 2020 đến ngày 09 tháng 4 năm 2020; tổng tiền lương, phụ cấp, trợ cấp và các khoản thu nhập khác 14.160.000đồng/tháng (gồm: Mức lương: 11.358.000đồng/tháng; chi trả bổ sung khoản tiền tương ứng khoản tiền đóng BHXH 18%: 1.988.000đồng/tháng, BHYT 3%: 341.000đồng; Trợ cấp thôi việc (Hai bên đồng ý để bị đơn thanh toán trước hàng tháng cho nguyên đơn khoản tiền trợ cấp thôi việc): 473.000đồng/tháng).* Trong quá trình thử việc, nguyên đơn đã làm đúng vị trí, vai trò của giảng viên, hoàn thành tốt công việc theo phân công. Tuy nhiên, sau khi hết thời gian thử việc, bị đơn không thông báo kết quả thử việc và không đồng ý ký hợp đồng lao động với nguyên đơn.

Ngày 21 tháng 4 năm 2020, bị đơn có Thông báo số 769/TB-NS kết thúc thời gian thử việc với nguyên đơn kể từ ngày 22/4/2020. Ngày 28 tháng 4 năm 2020, đại diện bị đơn có Biên bản mời nguyên đơn ký hợp đồng lao động nhưng đề nghị giảm 40% tiền lương do tình hình dịch bệnh; nguyên đơn đề nghị bị đơn xem xét vấn đề về bồi thường theo quy định pháp luật; đề nghị bị đơn phổ biến quy chế, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, bản mô tả công việc và các chỉ tiêu đánh giá kết quả công việc trước khi ký hợp đồng lao động, làm rõ đề nghị giảm 40% lương đồng thời có thông báo chính thức, công khai về sự việc trong toàn trường để lấy lại uy tín, danh sự cho nguyên đơn. Bị đơn đã thanh toán tiền lương đến hết ngày 30/4/2020.

Ngày 04 tháng 5 năm 2020, Hiệu trưởng có Quyết định số 818/QĐ-ĐHHS thu hồi và hủy bỏ Thông báo số 769/TB-NS ngày 21 tháng 4 năm 2020; Phòng

nhân sự liên lạc với nguyên đơn để tiến hành ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng. Sau đó, bị đơn có mời nguyên đơn ký hợp đồng lao động, mức lương 14.160.000đồng/tháng; tuy nhiên, bị đơn vẫn không đồng ý với yêu cầu của nguyên đơn tại các buổi họp trước đó.

Không đồng ý với cách giải quyết của bị đơn, Nguyên đơn đã yêu cầu bị đơn ký hợp đồng lao động và bồi thường cho nguyên đơn theo quy định pháp luật. Đồng thời có gửi đơn yêu cầu hòa giải đến Phòng Lao động – Thương binh Xã hội Quận M1 nhưng hòa giải không thành.

Nay nguyên đơn yêu cầu bị đơn nhận nguyên đơn trở lại làm việc tại vị trí Giảng viên Khoa Kinh tế và Quản trị, trả tiền lương từ ngày 01 tháng 5 năm 2020, đóng BHXH, BHYT, BHTN cho nguyên đơn từ ngày 10 tháng 4 năm 2020 đến ngày nhận lại làm việc với mức lương 14.160.000đồng cộng với hai tháng tiền lương là 28.320.000đồng, bồi thường 45 ngày tiền lương là 21.240.000đồng do vi phạm nghĩa vụ báo trước và bồi thường 3.710.000đồng do nguyên đơn không được tham gia BHXH, BHTN nên không đủ điều kiện được hỗ trợ do dịch Covid-19 theo Nghị quyết số 68/NĐ-CP và Nghị quyết số 126/NQ-CP.

Bị đơn có người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Bị đơn xác nhận có ký hợp đồng thử việc số 62-2020/HĐLĐ-NS ngày 10 tháng 02 năm 2020 với nội dung đúng như phía nguyên đơn trình bày và bị đơn đã thanh toán tiền lương cho nguyên đơn từ ngày 10 tháng 02 năm 2020 đến hết ngày 30 tháng 4 năm 2020.

Ngày 03 tháng 3 năm 2020, bị đơn có Thông báo số 342/TB-ĐHHS về kết luận của hiệu trưởng trong cuộc họp giao ban tháng 3 năm 2020. Ngày 12 tháng 3 năm 2020, bị đơn nhận thông báo số 54-TCXIII/TB/NHG chỉ đạo giải pháp đối phó dịch Covid – 19 với nội dung: Từ tháng 3 năm 2020, cắt giảm 40% quỹ lương cơ hữu thực tế so tháng 01 năm 2020. Ngày 01 tháng 04 năm 2020, Thủ tướng Chính phủ ra Quyết định số 447/QĐ-TTg về việc công bố dịch Covid-19. Căn cứ quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 của Bộ luật lao động, khoản 2 Điều 12 Nghị định 05/NĐ-CP thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do bất khả kháng là dịch bệnh.

Do biến động nhân sự cấp cao (Hiệu trưởng) trong thời gian đầu tháng 4 năm 2020 nên có ảnh hưởng đến các quyết định của bị đơn. Thay vì ngày 09 tháng 4 năm 2020, bị đơn ra thông báo kết thúc thử việc với nguyên đơn thì đến ngày 21/4/2020, bị đơn mới ra thông báo số 769/TB-NS về kết thúc hợp đồng thử việc (chậm 08 ngày làm việc). Ngày 20 tháng 4 năm 2020, Khoa đã mời

nguyên đơn hợp, đề nghị nhận 04 lớp đang giảng chuyển qua hình thức thỉnh giảng để tiếp tục giảng và ngày 21/4/2020, Trưởng bộ môn cũng gửi email đề nghị nguyên đơn nhận 04 lớp thỉnh giảng nhưng nguyên đơn không phản hồi nên bộ môn chuyển lớp cho giảng viên khác đảm nhiệm.

Thực tế đến ngày 21/4/2020, giữa hai bên vẫn chưa ký hợp đồng lao động. Tuy nhiên, bị đơn nhận thấy việc chậm trễ là có thiếu sót nên ngày 29/4/2020 đã mời nguyên đơn đến để ký hợp đồng lao động nhưng nguyên đơn lại yêu cầu bị đơn phải bồi thường theo Điều 42 Bộ luật lao động; phân công lại lớp dạy, nếu không phân công đủ 04 lớp như trước đây thì bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương, xin lỗi công khai bằng văn bản.

Ngày 04 tháng 5 năm 2020, bị đơn đã ban hành Quyết định số 818/QĐ-ĐHHS thu hồi Thông báo số 759/TB-NS đồng thời gửi thư mời số 819/TB-NS, email mời nguyên đơn tới ký hợp đồng lao động vào ngày 06 và ngày 11 tháng 5 năm 2020 nhưng nguyên đơn không ký. Ngày 21 tháng 5 năm 2020, Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội Quận M1 tiến hành hòa giải nhưng không thành.

Ngày 01 tháng 6 năm 2020, nguyên đơn gửi Thư đề nghị bị đơn thỏa thuận với những nội dung không thay đổi. Bị đơn đã nhiều lần mời nguyên đơn giao kết hợp đồng lao động nhưng nguyên đơn từ chối, giữa hai bên không có xác lập hợp đồng lao động nên bị đơn không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Do đó bị đơn đồng ý nhận nguyên đơn trở lại làm giảng viên tại Trường S với thời hạn hợp đồng theo thỏa thuận nhưng bị đơn không đồng ý với yêu cầu trả tiền lương từ ngày 01 tháng 5 năm 2020, đóng BHXH, BHYT, BHTN cho nguyên đơn từ ngày 10/4/2020 cho đến ngày nhận lại làm việc với mức lương 14.160.000đồng cộng với hai tháng tiền lương là 28.320.000đồng, bồi thường 45 ngày tiền lương là 21.240.000đồng do vi phạm nghĩa vụ báo trước và bồi thường 3.710.000đồng do nguyên đơn không được tham gia BHXH, BHTN nên không đủ điều kiện hỗ trợ do dịch Covid-19 theo Nghị quyết số 68/NĐ-CP và Nghị quyết số 126/NQ-CP

Tại bản án lao động sơ thẩm số 34/2022/LĐ-ST ngày 08 tháng 6 năm 2022, Tòa án nhân dân Quận M1, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ khoản 1 Điều 244, Điều 271 và khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự 2015;

Căn cứ Điều, khoản 1 Điều 27, Điều 28, Điều 29 Bộ luật lao động;

Căn cứ Khoản 1 Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24 tháng 10 năm 2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số

05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 và khoản 4 Điều 26 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.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông P về việc yêu cầu Trường S ký hợp đồng lao động, nhận nguyên đơn trở lại làm việc tại vị trí Giảng viên Khoa Kinh tế và Quản trị, trả tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 01 tháng 5 năm 2020 đến ngày nhận lại làm việc với mức lương 14.160.000đồng/tháng cộng với hai tháng tiền lương là 28.320.000đồng, đóng BHXH, BHYT, BHTN cho nguyên đơn từ ngày 10/4/2020 đến ngày nhận trở lại làm việc, bồi thường 45 ngày tiền lương là 21.240.000đồng do vi phạm nghĩa vụ báo trước và bồi thường 3.710.000đồng do nguyên đơn không được tham gia BHXH, BHTN nên không đủ điều kiện hỗ trợ do dịch Covid-19 theo Nghị quyết số 68/NĐ-CP và Nghị quyết số 126/NQ-CP

2. Buộc Trường S có nghĩa vụ thanh toán cho Ông Q 5.192.000đồng tiền lương từ ngày 01 tháng 5 năm 2020 đến hết ngày 11 tháng 5 năm 2020.

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 cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành xong án, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015.

3. Về án phí: Ông Q được miễn tiền án phí dân sự sơ thẩm. Trường S phải chịu án 300.000đồng phí dân sự sơ thẩm

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

Ngày 20/6/2022, nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án lao động sơ thẩm số 34/2022/LĐ-ST của Tòa án nhân dân Quận M1 đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, hai bên đương sự không tự thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án.

Nguyên đơn yêu cầu không chấp nhận quyết định của bản án sơ thẩm với các lý do: bản án sơ thẩm không khách quan, bỏ sót nhiều tình tiết làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn, không triệu tập người làm chứng. Xác định bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; nhận lại làm việc theo Hợp đồng thử việc; trả lương trong những ngày không được làm việc; bồi thường 2 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Đại diện theo ủy quyền của bị đơn đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm với lý do, bị đơn xác định đã thu hồi Thông báo thôi việc và yêu cầu nguyên đơn đến ký Hợp đồng lao động đúng theo nội dung đã thỏa thuận tại Hợp đồng thử việc nhưng nguyên đơn không đồng ý là lỗi của nguyên đơn.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn trình bày sau khi hết Hợp đồng thử việc nếu không ký hợp đồng thì được xem là Hợp đồng lao động chính thức theo Án lệ số 20. Ngày 22/4/2020 sau khi đã có Thông báo cắt email là nguyên đơn không thể làm việc, đến ngày 29/4/2020 lý do nguyên đơn không đồng ý ký hợp đồng là vì nếu ký phải bồi thường 2 tháng tiền lương, giải thích lý do cắt giảm 40% lương, hợp đồng mới phải như hợp đồng thử việc ban đầu và nếu là giảng viên hữu cơ phải là hợp đồng lao động có thời hạn 3 năm. Do đó bị đơn yêu cầu chỉ ký Hợp đồng lao động 12 tháng là không đúng quy định. Nay đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn sửa án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự, đảm bảo cho các đương sự có các quyền và nghĩa vụ theo quy định; gửi các Quyết định, Thông báo cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự đầy đủ, đúng thời hạn. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Bản án sơ thẩm buộc bị đơn phải trả lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc đến ngày nguyên đơn không đồng ý tiếp tục ký hợp đồng lao động là chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn, nhưng lại tuyên là không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn là không phù hợp, đề nghị sửa một phần bản án sơ thẩm về phần này.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn được làm trong thời hạn luật định phù hợp với quy định tại Điều 271; Điều 272; Điều 273 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015, đương sự thuộc trường hợp không phải đóng tạm ứng án phí theo quy định tại Điều 276 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015 nên được chấp nhận về hình thức.

[2] Về nội dung: nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn nhận lại làm việc, đồng thời yêu cầu bồi thường theo quy định pháp luật do đơn phương trái pháp luật đến ngày nhận nguyên đơn lại làm việc. Căn cứ cho yêu cầu khởi kiện là nội dung hợp đồng lao động do bị đơn yêu cầu ký không đúng với các yêu cầu của nguyên đơn. Đại diện bị đơn không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn với lý do sau khi kết thúc thời hạn thử việc bị đơn đã nhiều lần mời nguyên đơn đến ký Hợp đồng lao động nhưng nguyên đơn không đồng ý. Do đó, vấn đề HĐXX đặt ra là sau khi kết thúc hợp đồng thử việc thì bên nào có lỗi dẫn đến việc hai bên không tiếp tục ký hợp đồng lao động chính thức làm cơ sở để giải quyết yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[3] *Về xác định quan hệ lao động:*

[3.1] Căn cứ Hợp đồng thử việc số 62-2020/HĐLĐ-NS ngày 10/02/2020, có nội dung thỏa thuận như sau: *Thời gian thử việc 2 tháng kể từ ngày 10/02/2020 đến ngày 09/4/2020; công việc theo Hợp đồng: giảng viên. Tổng tiền lương, phụ cấp và các khoản thu nhập khác: 14.160.000 đồng/ tháng.* Nguyên đơn đã đi làm cần xác định sau khi nguyên đơn đã hết thời gian thử việc vẫn tiếp tục làm việc; Công ty đã trả lương và sau khi hết thời gian thử việc nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc cần xác định hai bên đã xác lập quan hệ lao động theo quy định tại Điều 25; Điều 26; Điều 27; Điều 28; Điều 29 Bộ luật Lao động 2012.

[3.2] Sau khi hết thời gian thử việc, nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc là loại Hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng theo quy định tại Án lệ số 20/2018/AL về xác lập quan hệ hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc. *Được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua ngày 17 tháng 10 năm 2018 và được công bố theo Quyết định số 269/QĐ-CA ngày 06 tháng 11 năm 2018 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao.*

[4] *Về tính hợp pháp của việc chấm dứt hợp đồng lao động:*

[4.1] Ngày 21/4/2020, Trường ban hành Thông báo số 769/TB-NS về việc kết thúc Hợp đồng thử việc, trong khi thời gian thử việc đã hết, nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc thêm 12 ngày.

[4.2] Ngày 04/5/2020, Trường ban hành Quyết định số 818/QĐ-ĐHHS về việc thu hồi Thông báo số 769/TB-NS ngày 21/4/2020 về việc kết thúc hợp đồng thử việc, có nội dung: *Phòng nhân sự liên lạc với nguyên đơn để ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng. Trưởng bộ môn Marketing bố trí công việc cho nguyên đơn sau khi ký hợp đồng lao động theo quy chế và chế độ làm việc đối với giảng viên của Trường S.* Nguyên đơn thừa nhận là ngày 05/5/2020 đến Trường để nhận Quyết định 818 thông qua thư điện tử cá nhân, nhưng không đồng ý ký Hợp đồng theo nội dung Quyết định với lý do bị đơn không đồng ý tiếp tục giao 4 lớp đang giảng dạy và không giải thích được lý do giảm 40% lương.

[4.3] Căn cứ Hợp đồng lao động số 404/2020/HĐLĐ-NS ngày 29/4/2020 do phía bị đơn cung cấp, đồng thời được nguyên đơn thừa nhận là Hợp đồng bị đơn yêu cầu ký Hợp đồng lao động, có nội dung: *Hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng từ ngày 10/4/2020 đến hết ngày 09/4/2021; công việc theo hợp đồng: giảng viên; Tổng tiền lương, phụ cấp và các khoản thu nhập khác: 14,160,000 đồng/ tháng.* Hội đồng xét xử xét thấy, nội dung Hợp đồng lao động không thể hiện có việc cắt giảm 40% lương. Công việc theo hợp đồng là giảng viên phù hợp với hợp đồng thử việc, nên nội dung thỏa thuận giao 4 lớp học cho nguyên đơn là ngoài thỏa thuận ban đầu.

[4.3] Nguyên đơn nêu ngày 26/4/2020 nguyên đơn có làm việc với trưởng phòng nhân sự; ngày 29/4/2020 có cuộc họp với trường nhưng không thỏa thuận được các vấn đề nguyên đơn yêu cầu, các buổi làm việc này đều không lập biên bản. Nhưng thừa nhận nội dung đều xoay quanh các yêu cầu như nguyên đơn đã trình bày. Tại các Biên bản hòa giải tranh chấp lao động ngày 21/5/2020 và ngày 08/5/2021 đều thể hiện bị đơn luôn muốn ký Hợp đồng lao động với nguyên đơn, nhưng không được nguyên đơn đồng ý với cùng các lý do nêu trên. Đồng thời yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật mới đồng ý ký hợp đồng lao động.

[4.4] Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cho rằng sau khi hết hạn Hợp đồng thử việc nguyên đơn tiếp tục làm việc là hợp đồng chính thức xác định thời hạn theo Án lệ số 20, nhưng do nguyên đơn là giảng viên cơ hữu nên phải ký hợp đồng 3 năm, nhưng bị đơn yêu cầu ký 12 tháng làm

cho hai bên không thỏa thuận được là do lỗi của bị đơn, nhưng không đưa được căn cứ để chứng minh, là có mâu thuẫn.

[4.5] Từ những căn cứ nêu trên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn xác định bị đơn đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật là có căn cứ để chấp nhận. Cần giữ nguyên phần này, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn.

[5] *Căn cứ để kết thúc Hợp đồng lao động*: Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ bị đơn sau nhiều lần mời nguyên đơn đến ký Hợp đồng lao động thì đến thời điểm ngày 11/5/2020, nguyên đơn vẫn không đồng ý và yêu cầu bị đơn bồi thường trợ cấp thôi việc nên được xem là bị đơn không đồng ý tiếp tục thực hiện hợp đồng để kết thúc thời gian làm việc và trả lương cho nguyên đơn đến ngày 11/5/2020 là phù hợp. Tuy nhiên, tại phần Quyết định của bản án sơ thẩm Tòa án cấp sơ thẩm tuyên buộc bị đơn phải thanh toán tiền lương từ 01/5/2020 đến 11/5/2020, là đã xem xét chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn về việc bị đơn phải trả tiền trong thời gian nguyên đơn không được làm việc, nhưng lại nêu chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không phù hợp. Cần sửa lại phần này, tuyên chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Như ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

[6] Về án phí lao động nguyên đơn không phải chịu theo quy định.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 308, Điều 309 của Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015;

Căn cứ Điều, khoản 1 Điều 27, Điều 28, Điều 29 Bộ luật lao động;

Căn cứ Khoản 1 Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24 tháng 10 năm 2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 và khoản 4 Điều 26 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;

Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 34/2022/LĐ-ST ngày 08/6/2022 của Tòa án nhân dân Quận M1, tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông P về việc yêu cầu Trường S ký hợp đồng lao động, nhận nguyên đơn trở lại làm việc tại vị trí Giảng viên

Khoa Kinh tế và Quản trị, trả tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 01 tháng 5 năm 2020 đến ngày nhận lại làm việc với mức lương 14.160.000đồng/tháng cộng với hai tháng tiền lương là 28.320.000đồng, đóng BHXH, BHYT, BHTN cho nguyên đơn từ ngày 10/4/2020 đến ngày nhận trở lại làm việc, bồi thường 45 ngày tiền lương là 21.240.000đồng do vi phạm nghĩa vụ báo trước và bồi thường 3.710.000đồng do nguyên đơn không được tham gia BHXH, BHTN nên không đủ điều kiện hỗ trợ do dịch Covid-19 theo Nghị quyết số 68/NĐ-CP và Nghị quyết số 126/NQ-CP

2. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Ông Q về việc buộc Trường S có nghĩa vụ thanh toán cho Ông Q 5.192.000đồng (Năm triệu, một trăm chín mươi hai nghìn đồng) tiền lương từ ngày 01 tháng 5 năm 2020 đến hết ngày 11 tháng 5 năm 2020.

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 cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành xong án, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015.

3. Về án phí: Ông Q được miễn tiền án phí lao động. Trường S phải chịu 300.000đồng (Ba trăm nghìn đồng) án phí sơ thẩm.

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

Trường hợp bản án được thi hành theo qui 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 qui định tại các Điều 6, 7, 9 Luật Thi hành án Dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui 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;
- Viện kiểm sát nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận M1;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận M1;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Châu Kim Anh