

Bản án số: 17/2024/LĐ - PT
Ngày: 29/01/2024
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 Nguyễn Thị Thoa

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Tiến Dũng

Bà Lê Thị Hoàng Hoa

- Thư ký phiên tòa: Bà Hồ Quỳnh Trâm - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Nguyễn Thị Thu Hà – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 17 và 29 tháng 01 năm 2024, 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 82/2023/TLPT-LĐ ngày 20 tháng 11 năm 2023 về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 93/2023/LĐ-ST ngày 07 tháng 9 năm 2023 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 5755/2023/QĐPT-LĐ ngày 04 tháng 12 năm 2023 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 333/2024/QĐ-ST ngày 04 tháng 01 năm 2024 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn:

Bà **Trần Minh H**; sinh năm: 1985;

Địa chỉ: **Phường C, Thành phố B, tỉnh Bạc Liêu**;

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông **Lê Văn B**; sinh năm: 1982 (Theo Hợp đồng ủy quyền Số công chứng 00509, quyền số 01/2023 TP/CC-SCC/HĐGD lập tại Phòng Công chứng số 2 **TP**, ngày 11/01/2023);

Địa chỉ: **1 KP5 đường T, phường T, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh**; Có mặt.

2. Bị đơn:

Công ty TNHH N1;

Địa chỉ: Số B đường N, phường Đ, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Bà Nguyễn Ngọc Tường V;
Chức vụ: Tổng giám đốc;

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà Nguyễn Thị Kim N; sinh năm: 1990 (Theo Giấy ủy quyền số 01/2024-UQ.DD-NRT lập ngày 04/01/2024); địa chỉ: Tòa nhà H, Số F đường N, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh; Có mặt.

3. Người kháng cáo: Nguyên đơn là bà Trần Minh H.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo Đơn khởi kiện ngày 09/02/2023; Đơn sửa đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện ngày 07/7/2023 và trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn- bà Trần Minh H có người đại diện theo ủy quyền – Ông Lê Văn B trình bày:

Vào ngày 17/5/2022, bà Trần Minh H vào làm tại Công ty TNHH N1 với thời gian thử việc 02 tháng (từ ngày 17/5/2022 đến ngày 14/7/2022). Sau khi hết thời gian thử việc, bà H được Công ty N1 giao kết Hợp đồng lao động số HD/19543/07/22 vào ngày 15/07/2022; loại HĐLĐ xác định thời hạn (từ ngày 15/07/2022 đến ngày 30/09/2023). Chức danh chuyên môn: Chuyên viên Nhân sự; Cấp bậc: 6; Địa điểm làm việc: Văn phòng của công ty tại Thành phố H và/hoặc bất kỳ địa điểm của các đơn vị trực thuộc nào khác thuộc hệ thống của công ty. Mức lương cơ bản: 19.200.000 đồng/tháng; Định mức thưởng hiệu quả công việc hàng tháng: 4.800.000 đồng/tháng. Theo quyết định của công ty T3 vào yêu cầu thực hiện công việc. Trước thời điểm áp dụng việc thay đổi địa điểm làm việc, Công ty sẽ thông báo cho người lao động về địa điểm làm việc mới. Trong vòng 05 (năm) ngày làm việc kể từ ngày bắt đầu làm việc tại địa điểm làm việc mới theo quyết định/ thông báo của công ty mà người lao động không có ý kiến phản đối bằng văn bản thì được xem như là đồng thuận với sự thay đổi địa điểm làm việc trong trường hợp này. Thông báo thay đổi địa điểm làm việc của công ty sẽ được xem là phụ lục sửa đổi nội dung Hợp đồng lao động này. Thời gian thay đổi địa điểm làm việc thực hiện theo thông báo của công ty cho đến khi công ty có thông báo/ quyết định mới; Công việc phải làm: theo bảng mô tả công việc đã được các bên thống nhất. Thời gian làm việc: theo Nội quy công ty (không qua 08 giờ/ngày, 48 giờ/tuần), ngày làm việc thông thường từ thứ Hai đến thứ Sáu và thứ Bảy là ngày làm việc dự phòng cho các công việc phải hoàn tất trong tuần. Quá trình hai bên thực hiện, bà H luôn hoàn thành tốt công việc được giao và chấp hành đúng Nội quy lao động, chính sách, quy định của công ty.

Đến đầu tháng 11 năm 2022, bà H được Trưởng phòng Nhân sự mời lên làm việc và yêu cầu bà H viết đơn xin nghỉ việc rồi công ty sẽ thanh toán lương ngay nhưng bà H không đồng ý vì còn hơn 1 (một) tháng nữa là Tết Nguyên đán. Ngày 29/11/2022, bà H nhận được E-mail thông báo của Công ty N1 về việc tạm thời chuyển công tác bà H đến địa điểm làm việc mới. Thời gian tạm thời điều chuyển: từ ngày 05/12/2022 đến hết ngày 24/02/2023; Địa điểm làm việc: Nova World P, đường H - T, Thôn T, xã T, Thành phố P, tỉnh Bình Thuận; Vị trí/Chức danh: Chuyên viên Hành chính Nhân sự.

Bà H biết Công ty N1 sẽ tìm mọi cách để cho bà nghỉ việc trước Tết nguyên đán nên bà H thực hiện theo đúng yêu cầu của công ty. Bà H đã có mặt tại địa điểm làm việc mới như thông báo bằng E-mail vào ngày 05/12/2022. Ngày 06/12/2022, bà H nhận được thông báo chính thức bằng văn bản số TB/19543/2022 về việc tạm thời điều chuyển công tác của Công ty N1. Vào ngày 07/12/2022, bà H gửi Văn bản phản hồi đến Công ty với nội dung: “tôi không đồng ý về việc thay đổi địa điểm làm việc mới theo như thông báo của công ty” và bà H quay về làm việc tại Hồ Chí Minh theo như đúng HĐLĐ đã ký kết.

Ngày 19 và 20/12/2022, bà H có vào làm việc nhưng công ty cho rằng bà H “Vắng mặt tại địa điểm làm việc” và công ty C1 không trả lương.

Ngày 21/12/2022 đến ngày 23/12/2022 thì bà H có xin quản lý trực tiếp là anh K nghỉ phép.

Đến ngày 26/12/2022, khi đến làm việc tại văn phòng H2 như thường ngày thì bà H bị bộ phận an ninh của công ty mời ra khỏi văn phòng làm việc nên bà H đến Liên đoàn lao động Q để yêu cầu giải quyết và sau đó được Lãnh đạo Liên đoàn lao động Q hướng dẫn làm đơn Yêu cầu giải quyết về việc tranh chấp lao động gửi đến Phòng L để nhờ giải quyết và được thụ lý đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động.

Đến ngày 04 và 09/01/2023, Phòng L mời bà H và Công ty N1 đến làm việc nhưng công ty C1 không đến nên hòa giải không thành.

Như vậy, bà H đã thực hiện đúng như Điều 1 của Hợp đồng lao động số HD/19543/07/22 ngày 15/7/2022 về điều chuyển địa điểm làm việc tại Bình Thuận nên công ty phải bố trí địa điểm làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh với công việc mới. Sau khi trở lại làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh thì vẫn làm công việc mới như mô tả công việc của công ty nhưng đến ngày 26/12/2022 công ty cố tình không cho vào làm để cho rằng bà H tự ý nghỉ việc. Căn cứ Phiếu cung cấp thông tin đăng ký doanh nghiệp của Sở Kế hoạch và đầu tư Thành phố H cung cấp ngày 02/8/2023 thì Công ty TNHH N1 chưa đăng ký giải thể. Như vậy, chứng minh công ty vẫn còn đang hoạt động tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Đối với tiền lương tháng 12 năm 2022: Công ty chưa thanh toán lương ngày 19/12/2022 và ngày 20/12/2022 của kỳ lương tháng 12 năm 2022 cho bà H (căn cứ bảng chấm công và Biên bản V/v vắng mặt tại địa điểm làm việc ngày 19/12/2022 thì họp lúc 17 giờ 15 phút, kết thúc lúc 17 giờ 30 phút, bà H chấm công vào làm lúc 8 giờ 12 phút).

Đối với việc nghỉ phép: bà H đã thực hiện đúng Nội quy lao động của công ty là khi nghỉ phép đều có báo trước cho cấp quản lý trực tiếp nhưng phía công ty cũng gây khó khăn không giải quyết dù có lý do chính đáng. Mặc dù, bà H còn 7,5 ngày phép năm (bà H làm việc tại công ty ngày 17/5/2022) nhưng công ty vẫn không giải quyết cũng không thanh toán tiền phép năm cho bà H (căn cứ khoản 2 Điều 3 của Nội quy lao động của công ty N1 thì bà H có 7,5 ngày phép năm của năm 2022).

Đối với việc công ty yêu cầu bà H bàn giao lại tài sản đã nhận của công ty: Bà H đã bàn giao trả cho công ty từ ngày 20/10/2022.

Theo Đơn khởi kiện ngày 09/02/2023, Đơn khởi kiện sửa đổi bổ sung đề ngày 07/7/2023, bà Trần Minh H khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết:

- Tuyên bố việc Công ty TNHH N1 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Trần Minh H là trái pháp luật.

- Yêu cầu Công ty TNHH N1 bồi thường các khoản sau do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

+ Buộc Công ty TNHH N1 nhận lại bà H để tiếp tục làm việc và thanh toán đầy đủ lương cho bà H những ngày không được làm việc tính từ ngày 26/12/2022 đến ngày công ty nhận lại tạm tính đến ngày 29/8/2023 với số tiền: 19.200.000 đồng x 8 tháng 6 ngày = 157.292.308 đồng.

+ Buộc Công ty TNHH N1 trả 02 tháng tiền lương là 19.200.000 x 2 = 38.400.000 đồng.

+ Buộc Công ty TNHH N1 phải tham gia BHXH, BHYT, BHTN tháng 12/2022 đến tháng 9/2023 do công ty Đ chấm dứt hợp đồng lao động trái luật.

+ Buộc Công ty TNHH N1 phải chốt và trả sổ Bảo hiểm xã hội số: 7909179141 cho bà Trần Minh H đã tham gia BHXH, BHYT, BHTN đến tháng 9/2023.

+ Buộc Công ty TNHH N1 thanh toán 04 ngày nghỉ ốm hưởng bảo hiểm xã hội do Công ty đã nhận từ cơ quan bảo hiểm xã hội Q1 từ tháng 12/2022 với số tiền 19.200.000/24 x 4 x 75% = 2.400.000 đồng.

+ Buộc Công ty TNHH N1 phải trả trợ cấp thôi việc cho bà H từ ngày 17/5/2022 đến 14/7/2022 với thời gian 02 tháng được tính ½ năm với số tiền 19.200.000 x 0.5 x 0.5 = 4.8000.000 đồng.

Tại phiên Tòa sơ thẩm:

Nguyên đơn rút yêu cầu khởi kiện về việc: Buộc Công ty TNHH N1 thanh toán 04 ngày nghỉ ốm hưởng bảo hiểm xã hội do Công ty đã nhận từ cơ quan bảo hiểm xã hội Q1 từ tháng 12/2022 với số tiền $19.200.000/24 \times 4 \times 75\% = 2.400.000$ đồng.

Nguyên đơn bổ sung yêu cầu: Buộc bị đơn thanh toán 7.5 ngày phép năm 2022 còn lại do chưa nghỉ với số tiền: 6.923.076 đồng.

Trong quá trình tham gia tố tụng và tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn - Công ty TNHH N1 - Bà Nguyễn Thị Kim N trình bày:

Ngày 15/07/2022, Công ty N1 ký Hợp đồng lao động số: HD/19543/07/22 với bà Trần Minh H, thời hạn hợp đồng: từ ngày 15/07/2022 đến ngày 30/09/2023; vị trí: Chuyên viên nhân sự.

Do Công ty N1 không còn dự án triển khai tại TP. và có nhu cầu mở rộng hoạt động sản xuất, kinh doanh tại khu vực P, Bình Thuận, Công ty cần sử dụng nhân sự để triển khai các dự án/kế hoạch kinh doanh/lĩnh vực kinh doanh mới của Công ty theo Giấy chứng nhận đăng ký địa điểm kinh doanh, mã số địa điểm kinh doanh: 00011, đăng ký lần đầu ngày 09/03/2022. Ngày 29/11/2022, Công ty N1 có Thông báo số: TB/19543/2022 về việc tạm thời chuyển công tác Chuyên viên nhân sự Trần Minh H, nội dung: “Tạm thời chuyển bà Trần Minh H làm công việc khác so với Hợp đồng lao động như sau:

Thời gian tạm thời điều chuyển: Từ ngày 05/12/2022 đến hết ngày 24/02/2023 (“Thời hạn điều chuyển”).

Địa điểm làm việc: Nova World P, Đường H - T, Thôn T, Xã T, Thành phố P, Tỉnh Bình Thuận.

Vị trí/Chức danh: Chuyên viên Hành chính Nhân sự (thực hiện các nhiệm vụ theo bảng mô tả công việc đính kèm Thông báo này).”

Tuy nhiên, bà Trần Minh H đã không chấp hành đúng lệnh tạm điều chuyển vị trí công việc theo Thông báo nêu trên, cụ thể:

Thời gian từ ngày 09/12/2022 đến ngày 18/12/2022, bà Trần Minh H không có mặt tại Địa điểm làm việc, vắng mặt khi không được sự chấp thuận của cấp có thẩm quyền:

Thư điện tử về việc xin nghỉ phép về quê do mẹ bị gãy tay gửi ngày 09/12/2022 của bà Trần Minh H (nội dung xin nghỉ phép/ngỉ không hưởng lương từ ngày 09/12/2022 đến ngày 18/12/2022).

Thư điện tử về việc không đồng ý duyệt cho bà Trần Minh H nghỉ phép/ngỉ không hưởng lương từ ngày 09/12/2022 đến ngày 18/12/2022 gửi ngày 10/12/2022 của ông Lê Đình K1 - Quản lý trực tiếp của Bà Trần Minh H (nội dung không đồng ý với đề xuất của bà H và đề nghị bà H phải có mặt tại công ty để hoàn thiện các thủ tục nghỉ theo đề xuất).

Hồ sơ bà **Trần Minh H** cung cấp (phiếu X-Quang ngày 07/12/2022 của bà **Lại Minh C** chỉ có chữ ký, không có dấu bệnh viện, không hiển thị kết quả chiếu chụp) không hợp lệ nên Công ty từ chối xem xét việc phê duyệt nghỉ phép theo đề xuất nghỉ phép/ngỉ không hưởng lương của bà **H**.

Thời gian ngày 19/12/2022, 20/12/2022, bà **Trần Minh H** không có mặt tại Địa điểm làm việc, vắng mặt mà không có lý do chính đáng (Biên bản về việc vắng mặt tại địa điểm làm việc ngày 19/12/2022).

Thời gian từ ngày 23/12/2022 đến ngày 30/12/2022 bà **Trần Minh H** không có mặt tại Địa điểm làm việc, vắng mặt mà không có lý do chính đáng (Thư điện tử về việc vắng mặt tại địa điểm làm việc ngày 23/12/2022 và ngày 26/12/2022; ngày 27/12/2022; ngày 28/12/2022; ngày 29/12/2022; ngày 30/12/2022 của Phòng Hành chính Nhân sự và quản lý trực tiếp của bà **H**).

Ngày 31/12/2022, **Công ty N1** ban hành Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà **Trần Minh H** với lý do tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên theo Điểm e Khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019.

Đến thời điểm hiện tại, Bà **Trần Minh H** vẫn chưa có mặt tại Công ty để bàn giao hồ sơ, tài sản cũng như hoàn tất thủ tục nghỉ việc theo thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 31/12/2022; Công ty cũng đã liên hệ qua điện thoại rất nhiều lần nhưng Bà **Trần Minh H** không phản hồi.

Ngày 24/07/2023, Công ty gửi Thông báo lần 1 số TB/012023/TMH về việc đề nghị hoàn tất các thủ tục nghỉ việc, giải quyết các vấn đề có liên quan và bàn giao lại toàn bộ tài sản. Tuy nhiên, bà **H** vẫn không đến Công ty theo lịch hẹn để giải quyết các thủ tục còn tồn đọng và bàn giao lại hồ sơ tài liệu, tài sản cho Công ty.

Ngày 02/08/2023, Công ty lại tiếp tục gửi Thông báo lần 2 số TB/022023/TMH về việc đề nghị hoàn tất các thủ tục nghỉ việc, giải quyết các vấn đề có liên quan và bàn giao lại toàn bộ tài sản.

Các cơ sở pháp lý để **Công ty N1** đơn phương chấm dứt Hợp đồng với bà **Trần Minh H** như sau:

Thứ nhất, việc tạm chuyển bà **Trần Minh H** từ vị trí Chuyên viên nhân sự sang vị trí Chuyên viên hành chính nhân sự để triển khai các dự án/kế hoạch kinh doanh/lĩnh vực kinh doanh mới của Công ty là đúng quy định pháp luật.

Điều 4.2 Hợp đồng lao động số: HD/19543/07/22 ngày 15/07/2022 quy định người sử dụng lao động có quyền chuyển người lao động làm công việc khác so với Hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể và Nội quy lao động của Công ty.

Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về quyền chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động:

Việc tạm điều chuyển bà **Trần Minh H** từ ngày 05/12/2022 đến hết ngày 24/02/2023 không quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm. Khoản 5 Điều 8 Nội quy lao động ban hành tháng 09/2022: “Các trường hợp Công ty được tạm thời chuyển CBNV làm công việc khác so với công việc hiện tại tại HĐLĐ do nhu cầu sản xuất, kinh doanh của Công ty: Để đáp ứng nhu cầu hoạt động của Công ty, hoàn thành đúng tiến độ dự án, kế hoạch kinh doanh... đã được Công ty phê duyệt; Do nhu cầu sử dụng nhân sự để triển khai các dự án/kế hoạch kinh doanh/lĩnh vực kinh doanh mới... của Công ty;...”.

Công ty đã thực hiện việc thông báo trước 3 ngày làm việc cho bà **Trần Minh H** theo Khoản 2 Điều 29 Bộ luật lao động, thông báo vào ngày 29/11/2022, ngày bắt đầu điều chuyển là ngày 05/12/2022.

Thứ hai, hành vi vi phạm tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên của bà **Trần Minh H**.

Trong thời gian tạm chuyển vị trí công tác, bà **Trần Minh H** tự ý bỏ việc rất nhiều lần mà không có lý do chính đáng/không được phê duyệt của cấp có thẩm quyền, mặc dù Công ty đã nhiều lần lập biên bản, gửi mail cảnh báo, nhắc nhở. Cụ thể: Tự ý bỏ việc trong khoảng thời gian: từ ngày 09/12/2022 đến ngày 18/12/2022; ngày 19/12/2022; ngày 20/12/2022; từ ngày 23/12/2022 đến ngày 30/12/2022.

Thứ ba, việc **Công ty N1** đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà **Trần Minh H** tuân thủ theo đúng quy định pháp luật về lao động.

Điểm e Khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019: “Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên”.

Khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019: “Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm d và điểm e khoản 1 Điều này thì người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động”.

Như vậy, **Công ty N1** có đầy đủ các cơ sở để xử lý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà **Trần Minh H** và Công ty không có nghĩa vụ phải bồi thường các khoản theo yêu cầu của bà **H** do việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là đúng quy định pháp luật.

Đối với yêu cầu: “tham gia BHXH, BHYT, BHTN tháng 12/2022 và thanh toán 04 ngày nghỉ ốm hưởng bảo hiểm xã hội do Công ty đã nhận từ **cơ quan bảo hiểm xã hội Q1** từ tháng 12/2022 với số tiền $19.200.000/24 \times 4 \times 75\% = 2.400.000$ đồng”: Theo Bảng diễn giải chi tiết thời gian làm việc tháng 12 của bà **Trần Minh H** kèm Báo cáo log theo dõi vào ra theo kỳ công tháng 12/2022 (từ ngày 23/11/2022 đến ngày 22/12/2022), kỳ công tháng 01/2023 (từ ngày 23/12/2022 đến ngày 22/01/2023) từ hệ thống quản lý nhân sự của Công ty, thời

gian không làm việc và không hưởng tiền lương trong tháng 12/2022 của bà H là 17 ngày, nên bà H không đủ điều kiện đóng bảo hiểm xã hội tháng 12/2022 căn cứ Khoản 3 Điều 85 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014: “Người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng bảo hiểm xã hội tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng bảo hiểm xã hội, trừ trường hợp nghỉ việc hưởng chế độ thai sản”. Do bà H không đủ điều kiện đóng bảo hiểm xã hội tháng 12/2022, nên 04 ngày nghỉ ốm hưởng bảo hiểm xã hội (ngày 02/12/2022, ngày 07/12/2022, ngày 21/12/2022, ngày 22/12/2022) mà Công ty đã nhận từ cơ quan bảo hiểm xã hội Q1 với số tiền 2.400.000 đồng, Công ty đã làm thủ tục hoàn lại cho cơ quan bảo hiểm xã hội theo Công văn ngày 27/07/2023 về việc thu hồi số tiền chế độ đã chi cho Đơn vị - Công ty TNHH N1.

Do đó, Công ty N1 đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Trần Minh H.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 93/2023/LĐ-ST ngày 07 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh quyết định:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn bà Trần Minh H về yêu cầu: (1) Tuyên bố việc Công ty TNHH N1 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Trần Minh H là trái pháp luật và Yêu cầu Công ty TNHH N1 bồi thường các khoản sau do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, gồm: Buộc Công ty TNHH N1 phải thanh toán đầy đủ lương cho bà H những ngày không được làm việc tính từ ngày 26/12/2022 tạm tính đến ngày 29/8/2023 với số tiền: 19.200.000 đồng x 8 tháng 6 ngày = 157.292.308 đồng (Đính kèm bảng tính lương chi tiết); Buộc Công ty TNHH N1 phải trả thêm cho bà H 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động với số tiền: 19.200.000 đồng x 2 = 38.400.000 đồng; Buộc Công ty TNHH N1 phải bồi thường cho bà H 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động với số tiền: 19.200.000 đồng x 2 = 38.400.000 đồng; Buộc Công ty TNHH N1 phải tham gia BHXH, BHYT, BHTN tháng 12/2022 đến tháng 9/2023 do công ty Đ chấm dứt hợp đồng lao động trái luật. Buộc Công ty TNHH N1 phải chốt và trả sổ Bảo hiểm xã hội số: 7909179141 cho bà Trần Minh H đã tham gia BHXH, BHYT, BHTN đến tháng 9/2023; Buộc Công ty TNHH N1 phải trả trợ cấp thôi việc cho bà H từ ngày 16/5/2022 đến 14/7/2022 với thời gian 02 tháng (thời gian không được đóng bảo hiểm thất nghiệp) được tính % năm với số tiền: $(19.200.000 \text{ đồng} \times 0.5) \times 0.5 = 4.800.000 \text{ đồng}$ (Bốn triệu tám trăm ngàn đồng).

2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu của Nguyên đơn về việc: Buộc Công ty TNHH N1 thanh toán 04 ngày nghỉ ốm hưởng bảo hiểm xã hội do Công ty đã nhận từ cơ quan bảo hiểm xã hội Q1 từ tháng 12/2022 với số tiền $19.200.000/24 \times 4 \times 75\% = 2.400.000 \text{ đồng}$.

Ngoài ra Bản án lao động sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo và quyền yêu cầu thi hành án của các đương sự.

Ngày 08/9/2023, nguyên đơn - bà **Trần Minh H** nộp đơn kháng cáo toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 93/2023/LĐ-ST ngày 07 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Đề nghị Tòa cấp phúc thẩm 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 là bà **Trần Minh H** không rút đơn kháng cáo, không rút đơn khởi kiện. Nguyên đơn cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ là Công văn số 1883/LĐTBXH ngày 29/12/2023 về việc trả lại đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động giữa bà **Trần Minh H** và **Công ty TNHH N1** về yêu cầu Công ty trả tiền lương của 7,5 ngày nghỉ hàng năm chưa nghỉ và chốt sổ bảo hiểm xã hội từ tháng 12/2022. Bị đơn cung cấp thư điện tử ngày 12/01/2023 về việc khóa email nhân viên nghỉ việc **Trần Minh H**. Vi bằng số 50/2024/VB-TPL ngày 26/01/2024. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết toàn bộ vụ án.

** Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là ông **Lê Văn B** trình bày:*

Thông báo tạm chuyển công tác của Công ty nhằm mục đích là thay đổi địa điểm làm việc để bà **H** buộc phải nghỉ việc. Công ty thay đổi địa điểm làm việc của bà **H** nhưng không hỗ trợ chi phí đi lại, chỗ ở gây khó khăn về kinh tế cho bà **H**. Hợp đồng lao động có quy định bà **H** được quyền trình bày ý kiến về việc không đồng ý làm việc tại địa điểm ở Bình Thuận. Công ty có địa điểm làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh nhưng lại chuyển bà **H** đến Bình Thuận trái hợp đồng lao động và pháp luật lao động. Ngày 26/12/2022, bà **H** có vào Công ty (địa điểm tại Thành phố Hồ Chí Minh) làm việc nhưng bảo vệ Công ty không cho vào. Như vậy Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật đối với bà **H**. Do đó, nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

** Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn - bà **Nguyễn Thị Kim N** trình bày:*

Xuất phát từ nhu cầu kinh doanh của Công ty, Công ty đã điều chuyển bà **H** sang làm công việc khác dẫn đến thay đổi địa điểm làm việc của bà **H**. Việc thay đổi này là phù hợp với hợp đồng lao động hai bên đã ký kết và pháp luật về lao động. Bà **H** đã không chấp hành việc điều chuyển theo yêu cầu và không đến Công ty làm việc (tại địa điểm Bình Thuận) là vi phạm nội quy lao động và pháp luật lao động. Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà **H** là đúng pháp luật. Bị đơn không đồng ý toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn. Bị đơn đề

ngợi Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở phúc thẩm như sau:

Về Đơn kháng cáo của nguyên đơn: Đơn kháng cáo nguyên đơn trong hạn luật định và hợp lệ nên được chấp nhận.

Về tố tụng: Những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong giai đoạn phúc thẩm đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung vụ án:

Căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ kết quả tranh luận tại phiên tòa, đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng Khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 93/2023/LĐ-ST ngày 07 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

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 kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn - bà **Trần Minh H** trong hạn luật định và hợp lệ nên được chấp nhận.

[2] Về nội dung: *Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn - bà **Trần Minh H**.*

Vào ngày 17/5/2022, bà **Trần Minh H** vào làm tại **Công ty TNHH N1** (Gọi tắt là Công ty) với thời gian thử việc 02 tháng (từ ngày 17/5/2022 đến ngày 14/7/2022). Sau khi hết thời gian thử việc, bà **H** và Công ty ký kết Hợp đồng lao động số HD/19543/07/22 ngày 15/07/2022; loại hợp đồng lao động xác định thời hạn (từ ngày 15/07/2022 đến ngày 30/09/2023). Chức danh chuyên môn: Chuyên viên Nhân sự; Cấp bậc: 6; Địa điểm làm việc: Văn phòng của **công ty tại Thành phố H** và/hoặc bất kỳ địa điểm của các đơn vị trực thuộc nào khác thuộc hệ thống của công ty. Mức lương cơ bản: 19.200.000 đồng/tháng; Định mức thưởng hiệu quả công việc hàng tháng: 4.800.000 đồng/tháng và một số nội dung khác về thời gian làm việc, quyền lợi và nghĩa vụ của các bên.

Ngày 29/11/2022, Công ty ban hành Thông báo số TB/19543/2022 về việc tạm chuyển công tác chuyên viên nhân sự **Trần Minh H** và gửi E-mail thông báo này cho bà **H** cùng ngày nội dung như sau: Tạm thời chuyển bà **Trần Minh H** làm công việc khác so với hợp đồng lao động; Thời gian tạm thời điều chuyển: từ ngày 05/12/2022 đến hết ngày 24/02/2023; Địa điểm làm việc: **Nova World P, đường H - T, Thôn T, xã T, Thành phố P, tỉnh Bình Thuận**; Vị trí/Chức danh:

Chuyên viên Hành chính Nhân sự. (thực hiện các nhiệm vụ theo bảng mô tả công việc đính kèm Thông báo này), lý do luân chuyển: Do nhu cầu sản xuất, hoạt động kinh doanh của Công ty, để đáp ứng sự thiếu hụt nhân sự trong giai đoạn hiện tại của Công ty tại khu vực **P, Bình Thuận**.

Bà **H** có mặt tại nơi làm việc mới (Bình Thuận) vào ngày 05 và ngày 06 tháng 12 năm 2022. Ngày 07/12/2022, bà **H** có gửi văn bản phản hồi đến Công ty với nội dung: “Tôi không đồng ý về việc thay đổi địa điểm làm việc mới theo như thông báo của công ty”.

Ngày 8/12/2022, bà **H** nghỉ ốm. Ngày 09/12/2022, bà **H** gửi thư điện tử đến Công ty xin nghỉ phép/nghỉ không hưởng lương từ ngày 09/12/2022 đến ngày 18/12/2022 để về quê do mẹ bị gãy tay.

Ngày 10/12/2022 ông **Lê Đình K1** - Quản lý trực tiếp của Bà **Trần Minh H** gửi **T** điện tử cho bà **H** với nội dung không đồng ý với đề xuất xin nghỉ phép/nghỉ không hưởng lương của bà **H** và đề nghị bà **H** phải có mặt tại công ty để hoàn thiện các thủ tục nghỉ theo đề xuất.

Từ ngày 09/12/2022 đến ngày 18/12/2022 bà **H** không đến Công ty làm việc (tại địa điểm làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh và Bình Thuận)

Thời gian ngày 19 và ngày 20/12/2022, Theo Công ty thì bà **H** không đến địa điểm làm việc tại Bình Thuận và Công ty có lập biên bản về việc vắng mặt bà **H** tại địa điểm làm việc ở Bình Thuận. Tuy nhiên, Theo bà **H** thì 2 ngày này bà **H** có vào làm việc tại địa điểm Thành phố **H** nhưng công ty không ghi nhận công làm việc cho bà **H**.

Từ ngày 23 đến ngày 30/12/2022 bà **H** không có mặt tại địa điểm làm việc ở Bình Thuận. Bà **H** trình bày từ ngày 21 đến ngày 23/12/2022 bà không đến Công ty làm việc lý do là có xin quản lý trực tiếp là anh **K1**. Đến ngày 26/12/2022, bà **H** có đến Công ty làm việc (địa điểm Thành phố Hồ Chí Minh) nhưng bộ phận an ninh của công ty mời ra khỏi văn phòng làm việc với lý do bà **H** không có tên trong danh sách làm việc tại địa điểm Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngày 31/12/2022, **Công ty B2** Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà **Trần Minh H** với lý do bà **H** tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên theo Điểm e Khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019.

Bà **Trần Minh H** cho rằng **Công ty Đ** chấm dứt hợp đồng lao động với bà **H** là trái luật kể từ ngày 26/12/2022 (Không cho bà vào Công ty làm việc) nên đã khởi kiện yêu cầu Tòa án tuyên bố việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà **H** là trái luật; buộc Công ty phải bồi thường cho bà **H** do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật.

[2.1] Xét Thông báo số **TB/19543/2022** về việc tạm chuyển công tác chuyên viên nhân sự **Trần Minh H**:

Điều 1 Hợp đồng lao động số HD/19543/07/22 ngày 15/07/2022 quy định địa điểm làm việc như sau: “Văn phòng của Công ty tại Thành phố H và/hoặc bất kỳ địa điểm của các đơn vị trực thuộc nào khác thuộc hệ thống của công ty, theo quyết định của công ty T3 vào yêu cầu thực hiện công việc. Trước thời điểm áp dụng việc thay đổi địa điểm làm việc, Công ty sẽ thông báo cho người lao động về địa điểm làm việc mới. Trong vòng 05 ngày làm việc kể từ ngày bắt đầu làm việc tại địa điểm làm việc mới theo quyết định/thông báo của Công ty mà người lao động không có ý kiến phản đối bằng văn bản thì được xem như là đồng thuận với sự thay đổi địa điểm làm việc trong trường hợp này. Thông báo thay đổi địa điểm làm việc của công ty sẽ được xem là phụ lục sửa đổi nội dung hợp đồng lao động này. Thời gian thay đổi địa điểm làm việc thực hiện theo thông báo của công ty cho đến khi công ty có thông báo/quyết định mới.”

Điều 4.2 Hợp đồng lao động quy định quyền hạn của người sử dụng lao động: Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động.

Khoản 5 Điều 8 Nội quy lao động của Công ty quy định cụ thể các trường hợp Công ty được tạm thời điều chuyển cán bộ nhân viên làm công việc khác so với công việc tại hợp đồng lao động do nhu cầu sản xuất, kinh doanh của Công ty.

Điều 29 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “...do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản. Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động.”

Từ các căn cứ nêu trên, Công ty có quyền thực hiện hành vi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động. Bà H được điều chuyển từ công việc chuyên viên nhân sự sang Chuyên viên Hành chính Nhân sự từ ngày 05/12/2022 đến hết ngày 24/02/2023 là phù hợp với quy định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động năm 2019. Bà H đã biết được nội dung thông báo số TB/19543/2022 từ ngày 29/11/2022, tức đã hơn thời hạn báo trước 03 ngày làm việc theo quy định tại khoản 2 Điều 29 Bộ luật Lao động. Về địa điểm làm việc, Điều 28 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “...Địa điểm làm việc được thực hiện theo hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác”. Điều 1 Hợp đồng lao động số HD/19543/07/22 ngày 15/07/2022 quy định địa điểm làm việc là Văn phòng của Công ty tại Thành phố H và/hoặc bất kỳ địa điểm của các đơn vị trực thuộc nào khác thuộc hệ thống của công ty, theo quyết định của công ty T3 vào yêu cầu thực hiện công và quyền thông báo ý kiến phản hồi không đồng ý của người lao động trong trường hợp Công ty yêu

cầu thay đổi địa điểm làm việc. Các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án không thể hiện giữa các bên hoặc quy định của Công ty có quy định về hậu quả và thủ tục sau khi người lao động có văn bản phản ánh không đồng ý thay đổi địa điểm làm việc. Căn cứ Điều 28, Điều 35 của Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản quy phạm pháp luật về xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động thì pháp luật chỉ quy định về quyền tố cáo đến cơ quan có thẩm quyền và quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động trong trường hợp người sử dụng lao động bố trí người lao động làm việc khác địa điểm đã thỏa thuận trong hợp đồng. Theo đó, kể cả trong trường hợp người lao động cho rằng đã bị bố trí địa điểm làm việc khác với hợp đồng lao động thì cũng chỉ được tự bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của mình bằng các hành vi mà pháp luật cho phép.

Từ các phân tích trên, địa điểm làm việc của bà **H** đã được tạm thời thay đổi từ địa chỉ **Công ty Thành phố H** thành địa chỉ Công ty ở **P** theo Thông báo số TB/19543/2022 ngày 29/11/2022 về việc tạm thời chuyển công tác là đúng quy định pháp luật.

[2.2] Xét, Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty với bà **Trần Minh H** ngày 31/12/2022:

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn và bị đơn xác nhận từ ngày 26/12/2022 đến ngày 30/12/2022 nguyên đơn không đến Công ty làm việc tại địa điểm ở **P** theo Thông báo số TB/19543/2022 về việc tạm chuyển công tác chuyên viên nhân sự **Trần Minh H**. Nguyên đơn trình bày vào ngày 26/12/2022 nguyên đơn không đến làm việc tại địa điểm làm việc tạm thời tại **P**. Tuy nhiên, có đến Công ty làm việc tại địa điểm **Mai Chí T1**, Thành phố Hồ Chí Minh nhưng bảo vệ không cho vào làm việc với lý do bà **H** không có trong danh sách làm việc tại đây. Tòa cấp sơ thẩm xác định Công ty chưa đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà **H** vào ngày 26/12/2022 là có căn cứ.

Theo trình bày của Công ty, việc vắng mặt tại nơi làm việc và hậu quả đã được Công ty cảnh báo cho bà **H** thông qua Thư điện tử về việc vắng mặt tại địa điểm làm việc ngày 23/12/2022 và ngày 26/12/2022; ngày 27/12/2022; ngày 28/12/2022; ngày 29/12/2022; ngày 30/12/2022 gửi đến Email công việc và cá nhân của bà **H**. Bà **H** cho rằng email công việc của bà đã bị Công ty khóa không cho phép đăng nhập từ 26/12/2022. Tuy nhiên, tại Thư điện tử ngày 12/01/2023 từ ông **Phan Xuân B1** - Trưởng nhóm hỗ trợ dịch vụ công nghệ thông tin gửi cho IT system (it system @novaland.com.vn), đồng gửi bà **Nguyễn Thị Thúy V1** (vinguyenthithuy@novadreams.com.vn) đồng gửi cho bà **Trần Minh H** (huyen.tranminh@novaservice.com.vn) về việc khóa email nhân viên nghỉ việc nội dung: Nhờ team hỗ trợ khóa tài khoản email và các quyền truy cập vào hệ thống của nhân viên bên dưới giúp: **Trần Minh H**: Huyen, **T** (HNA-NFR) huyen.tranminh@novaservice.com.vn Do các email cảnh báo được gửi từ ngày 26 đến ngày 30/12/2022 vẫn trong thời gian thực hiện quan hệ lao động, và email của bà **H** chưa bị công ty khóa. Do đó, căn cứ khoản 1.2 Điều 19 Nội quy lao động

của Công ty thì bà H vẫn có nghĩa vụ: “*Thường xuyên kiểm tra email cá nhân do Công ty cung cấp ít nhất 02 lần/ngày để xử lý kịp thời các thông tin cần thiết*”. Ngoài ra, theo thông tin thể hiện trên các email do Công ty giao nộp thì Công ty còn gửi các thông báo trên đến email cá nhân mà bà H đăng ký tại Hợp đồng lao động số HD/19543/07/22 ngày 15/07/2022. Nội dung các email cảnh báo nêu trên đều ghi nhận bà H không có mặt tại địa điểm làm việc tạm thời là P. Như vậy, Công ty đã thông báo về vi phạm của người lao động như nhận định của Tòa cấp sơ thẩm là có căn cứ.

Ngoài ra, văn bản phản hồi của bà H cũng đã được Công ty trả lời bằng các email ngày 08/12/2022 và 15/12/2022 gửi đến địa chỉ email công việc của bà H, nội dung các email đều khẳng định Công ty đang thực hiện quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động theo quy định pháp luật. Do đó, việc bà H vắng mặt các ngày 26/12/2022; ngày 27/12/2022; ngày 28/12/2022; ngày 29/12/2022; ngày 30/12/2022 tại nơi làm việc tạm thời theo Thông báo số TB/19543/2022 là không có lý do chính đáng như nhận định của Tòa cấp sơ thẩm là có căn cứ.

Về thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: Căn cứ khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 thì người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động. Nguyên đơn xác nhận đã nhận được Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 31/12/2022 nên Công ty đã đảm bảo việc thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 45 Bộ luật Lao động năm 2019.

Từ các phân tích nêu trên, xác định Bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn đúng quy định của pháp luật. Do đó, Tòa cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về tuyên bố việc bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái pháp luật và yêu cầu buộc bị đơn bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là có căn cứ. Tòa cấp phúc thẩm giữ nguyên.

[3.3] *Xét yêu cầu buộc bị đơn phải trả trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn từ ngày 17/5/2022 đến ngày 14/7/2022 với thời gian 02 tháng được tính ½ năm với số tiền $19.200.000 \times 0.5 \times 0.5 = 4.8000.000$ đồng:*

Hội đồng xét xử xét thấy bà H đã được hưởng trợ cấp thất nghiệp theo hợp đồng lao động. Thời gian thử việc của bà H là 2 tháng không đủ thời gian được hưởng trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật lao động năm 2019. Do đó Tòa cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của bà H là có cơ sở. Tòa cấp phúc thẩm giữ nguyên.

[3.4] *Xét yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn đóng BHXH, BHYT, BHTN tháng 12/2022:*

Khoản 3 Điều 85 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014: “Người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng bảo hiểm xã hội tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng bảo hiểm xã hội, trừ trường hợp nghỉ việc hưởng chế độ thai sản”.

Theo Bảng diễn giải chi tiết thời gian làm việc tháng 12 của bà **Trần Minh H** kèm Báo cáo log theo dõi vào ra theo kỳ công tháng 12/2022 (từ ngày 23/11/2022 đến ngày 22/12/2022), kỳ công tháng 01/2023 (từ ngày 23/12/2022 đến ngày 22/01/2023) từ hệ thống quản lý nhân sự của Công ty, thời gian không làm việc và không hưởng tiền lương trong tháng 12/2022 của bà **H** là 17 ngày nên bà **H** không đủ điều kiện đóng bảo hiểm xã hội tháng 12/2022 được quy định tại Khoản 3 Điều 85 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014. Do đó, Tòa cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của bà **H** là có căn cứ. Tòa cấp phúc thẩm giữ nguyên phần này của bản án sơ thẩm.

[3.4] , **X** yêu cầu trả số bảo hiểm xã hội và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn

Tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn trình bày không giữ sổ bảo hiểm xã hội của nguyên đơn, chỉ giữ tờ rời ghi nhận quá trình đóng bảo hiểm xã hội của nguyên đơn. Tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn đã giao văn bản này cho người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn. Nguyên đơn không có tài liệu, chứng cứ chứng minh đã giao sổ bảo hiểm xã hội cho bị đơn. Do đó, Hội đồng xét xử phúc thẩm không có cơ sở chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn. Tại phần Quyết định của bản án sơ thẩm, Tòa cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ. Tuy nhiên, tòa cấp sơ thẩm không nhận định và nêu căn cứ để không chấp nhận yêu cầu này là thiếu sót, cần rút kinh nghiệm.

[3.5] Xét yêu cầu buộc nguyên đơn thanh toán 7.5 ngày phép năm 2022 còn lại do chưa nghỉ với số tiền: 6.923.076 đồng:

Hội đồng xét xử nhận thấy: Yêu cầu này của nguyên đơn có trong nội dung Đơn khởi kiện ban đầu đề ngày 11/01/2023. Tuy nhiên, yêu cầu này của nguyên đơn chưa được hòa giải cơ sở nên chưa đủ điều kiện khởi kiện theo quy định tại Điều 188 của Bộ luật lao động năm 2019. Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn nộp bổ sung Công văn số 1883/LĐTĐBXH ngày 29/12/2023 của **Liên đoàn lao động thương binh và xã hội Thành phố H** về việc trả lại đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động giữa bà **Trần Minh H** và **Công ty TNHH N1**. Việc hòa giải này được thực hiện sau khi có bản án sơ thẩm nên Tòa cấp sơ thẩm không có cơ sở để xem xét.

Tòa cấp sơ thẩm cho rằng yêu cầu này có trong nội dung Đơn khởi kiện ban đầu đề ngày 11/01/2023. Tuy nhiên, bà **Trần Minh H** nộp Đơn khởi kiện sửa đổi, bổ sung ngày 09/02/2023 không khởi kiện yêu cầu này và đã được Tòa án thụ lý theo Thông báo thụ lý vụ án số 18/TB-TLVA ngày 22/02/2023. Mặt khác, trong quá trình chuẩn bị xét xử của Tòa án, Nguyên đơn không nộp đơn khởi

kiện bổ sung yêu cầu khởi kiện này. Do đó, việc Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu nêu trên tại phiên tòa là vượt quá yêu cầu khởi kiện ban đầu. Tòa cấp sơ thẩm căn cứ Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 không chấp nhận việc bổ sung yêu cầu này của Nguyên đơn là không phù hợp quy định pháp luật. Tòa cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm.

Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 93/2023/LĐ-ST ngày 07 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh là có căn cứ nên chấp nhận.

[4] Về án phí:

[4.1] Về án phí lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn – Bà **Trần Minh H** được miễn án phí lao động sơ thẩm;

Bị đơn- **Công ty TNHH N1** không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

[4.2] Về án phí lao động phúc thẩm:

Người kháng cáo - bà **Trần Minh Huyền** được miễn án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ vào Khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự;
- Căn cứ vào Điều 28, Điều 29, Điều 34; Điều 35; điểm e Khoản 1, 3 Điều 36, Điều 45, Khoản 1 Điều 46 của Bộ luật Lao động năm 2019;
- Căn cứ vào Khoản 3 Điều 85 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;
- Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 2 Điều 26 của Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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;

Căn cứ vào Luật thi hành án dân sự năm 2008, sửa đổi, bổ sung năm 2014;

Tuyên xử:

Không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn – bà **Trần Minh H**. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 93/2023/LĐ-ST ngày 07 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn bà **Trần Minh H** về yêu cầu: (1) Tuyên bố việc **Công ty TNHH N1** đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà **Trần Minh H** là trái pháp luật và (2) Yêu cầu **Công ty TNHH N1** bồi thường các khoản sau do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, gồm: Buộc **Công ty TNHH N1** phải thanh toán đầy đủ lương cho bà **H**

những ngày không được làm việc tính từ ngày 26/12/2022 tạm tính đến ngày 29/8/2023 với số tiền: 19.200.000 đồng x 8 tháng 6 ngày = 157.292.308 đồng; Buộc Công ty TNHH N1 phải trả thêm cho bà H 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động với số tiền: 19.200.000 đồng x 2 = 38.400.000 đồng; Buộc Công ty TNHH N1 phải bồi thường cho bà H 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động với số tiền: 19.200.000 đồng x 2 = 38.400.000 đồng; Buộc Công ty TNHH N1 phải tham gia BHXH, BHYT, BHTN tháng 12/2022 đến tháng 9/2023 do công ty Đ chấm dứt hợp đồng lao động trái luật. Buộc Công ty TNHH N1 phải chốt và trả sổ Bảo hiểm xã hội số: 7909179141 cho bà Trần Minh H đã tham gia BHXH, BHYT, BHTN đến tháng 9/2023; Buộc Công ty TNHH N1 phải trả trợ cấp thôi việc cho bà H từ ngày 16/5/2022 đến 14/7/2022 với thời gian 02 tháng (thời gian không được đóng bảo hiểm thất nghiệp) được tính % năm với số tiền: (19.200.000 đồng x 0.5) x 0.5 = 4.800.000 đồng (Bốn triệu tám trăm ngàn đồng).

2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu của Nguyên đơn về việc: Buộc Công ty TNHH N1 thanh toán 04 ngày nghỉ ốm hưởng bảo hiểm xã hội do Công ty đã nhận từ cơ quan bảo hiểm xã hội Q1 từ tháng 12/2022 với số tiền $19.200.000/24 \times 4 \times 75\% = 2.400.000$ đồng.

3. Về án phí

3.1. Về án phí lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn-bà Trần Minh H được miễn án phí lao động sơ thẩm.

3.2. Về án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn - bà Trần Minh H được miễn án phí lao động phúc thẩm.

4. Các đương sự thi hành án tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

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

6. 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 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;
- Viện kiểm sát nhân dân Cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Q.1, TP.HCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Q.1;
- Cục Thi hành án TP.HCM;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

