

TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Bản án số: 07/2024/LĐ-PT
Ngày 28-3-2024
V/v tranh chấp về việc đơn
phương chấm dứt hợp đồng
lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Đào Minh Đa.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Đức Cường;

Bà Trần Thị Thắm.

- **Thư ký phiên tòa:** Bà Dương Thị Kim Thoa - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- **Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa:**
Ông Trần Văn Bé - Kiểm sát viên.

Ngày 28 tháng 3 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa phúc thẩm xét xử công khai vụ án lao động thụ lý số 04/2024/TLPT-LĐ ngày 20/02/2024 về việc “tranh chấp về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 06/2023/LĐ-ST ngày 14/9/2023 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 02/2024/QĐ-PT ngày 29/02/2024, giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** bà Kim Thị T, sinh năm: 1990; địa chỉ cư trú: khóm H, thị trấn A, huyện C, tỉnh An Giang.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: ông Nguyễn Quốc H, sinh năm: 1989; địa chỉ cư trú: khóm H, thị trấn A, huyện C, tỉnh An Giang (văn bản ủy quyền ngày 12/6/2023).

- **Bị đơn:** Công ty Trách nhiệm hữu hạn N; địa chỉ: lô B – 1E – CN, khu công nghiệp M, thị xã B, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: ông Nguyễn Quang V, ông Lê Trường H1; cùng địa chỉ: Tòa nhà N, số A L, phường C, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh (theo văn bản ủy quyền ngày 31/5/2023).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện đề ngày 17/10/2022; đơn đề nghị bổ sung, thay đổi yêu cầu khởi kiện; và quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:*

Bà Kim Thị T bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH N (viết tắt Công ty) từ ngày 21/12/2020; theo Hợp đồng thử việc số 12/2020-HĐTV ngày 21/12/2020, thời gian thử việc là 02 tháng, từ ngày 21/12/2020 đến hết ngày 20/02/2021; nhiệm vụ là nhân viên chất lượng, thuộc bộ phận kiểm tra, công việc cụ thể là “lắp ráp linh kiện điện tử”; mức lương 4.759.400 đồng/tháng, không có phụ cấp lương; chưa được công ty đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc theo quy định của pháp luật.

Ngày 20/02/2021, bà T và Công ty tiếp tục ký hợp đồng lao động có thời hạn số 002/2021/HĐLĐ/VNS, thời hạn 01 năm; vị trí nhân viên chất lượng, thuộc bộ phận kiểm tra, công việc cụ thể là “lắp ráp linh kiện điện tử”; mức lương là 4.759.400 đồng/tháng; phụ cấp lương gồm: tiền nhà 200.000 đồng/tháng, chi phí đi lại ngày làm việc thực tế 12.000 đồng/ngày, phụ cấp chuyên cần 400.000 đồng/tháng. Được đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật.

Đến ngày 29/3/2021, Công ty yêu cầu bà T ký vào Bản cam kết do Công ty S có nội dung “*Gia hạn thời gian thử việc thêm 02 tháng*” ... “*Do nhận thấy bản thân chưa đáp ứng được yêu cầu công việc, nên bà T đã đơn phương đề nghị công ty được gia hạn thời gian thử việc thêm 02 tháng ở vị trí lắp ráp linh kiện điện tử (vị trí cũ: Kiểm tra chất lượng linh kiện điện tử). Tôi cam đoan mọi vấn đề phát sinh trên là đúng và chịu hoàn toàn trách nhiệm về sự cam kết trên*”. Dựa vào bản cam kết này công ty tiếp tục thử việc thêm 02 tháng với bà T với mức lương là 4.759.400 đồng/tháng, không có các khoản phụ cấp lương; chưa được công ty đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc theo quy định.

Ngày 03/5/2021, bà T và Công ty tiếp tục ký hợp đồng lao động số 005/2021/HĐLĐ/VNS xác định thời hạn làm việc 01 năm (từ 21/4/2021 đến hết ngày 20/4/2022).

Ngày 02/3/2022, Công ty có Thông báo số 01/2022/HC-NS về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà T.

Ngày 01/4/2022, Công ty ban hành Quyết định số 003/2022 – QDTV/VNS về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà T, lý do Hợp đồng lao động số 005/2021/HĐLĐ/VNS hết hạn. Công ty căn cứ vào khoản 1 Điều 34 Bộ luật Lao động với lý do Hợp đồng lao động số 005/2021/HĐLĐ/VNS ngày 03/5/2021 đã hết thời hạn là sai, vì Hợp đồng lao động số 005/2021/HĐLĐ/VNS ký ngày 03/5/2021 là hợp đồng lao động vô hiệu do trước đó đã có Hợp đồng lao động số 002/2021/HĐLĐ/VNS ngày 20/02/2021.

Bà T xác định Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với bà T. Hợp đồng lao động số 002/2021/HĐLĐ/VNS ngày 20/02/2021 hết hiệu lực nhưng công ty chưa ký hợp đồng mới nên đương nhiên hợp đồng số

002/2021/HĐLĐ/VNS được xem là hợp đồng không xác định thời hạn; còn Hợp đồng lao động số 005/2021/HĐLĐ/VNS ngày 03/05/2021 là hợp đồng trái pháp luật nên vô hiệu.

Nguyên đơn bà T yêu cầu Tòa án:

- Tuyên bố Hợp đồng lao động số 005/2021/HĐLĐ/VNS ký ngày 03/05/2021 là Hợp đồng vô hiệu.

- Công nhận Hợp đồng lao động số 002/2021/HĐLĐ/VNS ký ngày 20/02/2021 là Hợp đồng lao động có hiệu lực và là Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

- Phán quyết Thông báo số 01/2022/HC-NS ngày 02/03/2022 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động và Quyết định số 003/2022 – QDTV/VNS ngày 01/4/2022 của Công ty TNHH N là trái pháp luật.

- Bồi thường tiền lương dựa trên Hợp đồng lao động số 002/2021/HĐLĐ/VNS ngày 20/02/2021 và Phụ lục Hợp đồng lao động số 030/2022/PLHD-L1 ngày 05/01/2022, bao gồm mức lương và các khoản phụ cấp cho số ngày không được làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, tính cho đến khi có bản án sơ thẩm:

a) Mức lương: 4.993.200 đồng/tháng.

b) Các khoản phụ cấp: 888.000 đồng, trong đó bao gồm: tiền nhà 200.000 đồng/tháng, chi phí đi lại 12.000 đồng/ngày x 24 ngày công, tiền chuyên cần 400.000 đồng/tháng.

Tiền lương mỗi tháng: $a + b = 5.881.200$ đồng.

Tạm tính từ ngày 01/4/2022 đến ngày 31/5/2023 là $5.881.200$ đồng x 14 tháng = 82.336.800 đồng.

- Bồi thường 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: $5.881.200$ đồng x 02 tháng = 11.762.400 đồng.

- Bồi thường số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho số ngày không được làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn (cho đến khi có bản án sơ thẩm của Tòa án).

+ Tiền đóng các khoản bảo hiểm bắt buộc hàng tháng: tiền lương hàng tháng $5.881.200$ đồng x 21.5% = 1.264.458 đồng.

+ Tổng số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế tạm tính từ ngày 01/4/2022 đến 31/5/2023: $1.264.458$ đồng x 14 tháng = 17.702.412 đồng.

- Hoàn trả các khoản phụ cấp lương từ ngày 21/02/2021 đến ngày 20/4/2021 do thủ việc sai quy định, số tiền: 888.000 đồng x 02 tháng = 1.776.000 đồng.

- Hoàn trả số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc từ ngày 21/02/2021 đến ngày 20/4/2021, số tiền: (4.759.400 đồng + 888.000 đồng) x 21.5% x 02 tháng = 2.428.382 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương trên Hợp đồng lao động đã ký do không muốn nhận người lao động trở lại làm việc: 5.881.200 đồng x 02 tháng = 11.762.400 đồng.

** Tại bản tự khai ngày 02/7/2023 và quá trình tham gia tố tụng, bị đơn Công ty TNHH N và người đại diện hợp pháp của Công ty trình bày:*

Công ty thừa nhận có ký với bà T các hợp đồng lao động bao gồm: hợp đồng thử việc số 12/2020-HĐTV ngày 21/12/2020, hợp đồng lao động có thời hạn số 002/2021/HĐLĐ/VNS ngày 20/02/2021, hợp đồng thử việc số 04/2021/HĐTV ngày 21/02/2021 và hợp đồng lao động xác định thời hạn số 005/2021/HĐLĐ ngày 03/5/2021. Tuy nhiên, việc ký các hợp đồng lao động trên có lý do như sau:

Bà T lao động ở công ty cũ và đang còn hưởng trợ cấp thất nghiệp ở công ty cũ trước khi làm tại Công ty N, nếu sử dụng Hợp đồng lao động chính thức số 002/2021/HĐLĐ/VNS để nộp cho Bảo hiểm xã hội thì bà T không còn đủ điều kiện để tiếp tục hưởng trợ cấp thất nghiệp; do đó, bà T đã gặp nhân viên phòng Hành chính nhân sự của Công ty để trình bày và đề nghị được gia hạn thời hạn thử việc thêm 02 tháng rồi ký lại Hợp đồng lao động mới, lúc đó bà T sẽ có đủ điều kiện tiếp tục hưởng trợ cấp thất nghiệp. Công ty thực hiện theo yêu cầu của bà T, hai bên ký hợp đồng thử việc mới số 04/2021/HĐTV ngày 21/02/2021, thời hạn thử việc ngày từ 21/02/2021 đến hết ngày 20/4/2021. Đến ngày 29/3/2021, bà T làm Bản cam kết xin gia hạn thêm 02 tháng thử việc ở vị trí lắp ráp và cam kết chịu mọi trách nhiệm liên quan để bổ sung hồ sơ lao động của bà T.

Sau khi hết thời gian thử việc, ngày 03/5/2021, Công ty và bà T ký hợp đồng lao động mới số 005/2021/HĐLĐ/VNS với thời hạn là 01 năm từ ngày 21/4/2021 đến ngày 20/4/2022.

Ngày 02/3/2022, Công ty ra Thông báo không tái ký hợp đồng lao động với bà T do hợp đồng lao động số 005/2021/HĐLĐ/VNS hết thời hạn từ ngày 20/4/2022. Công ty đã thực hiện nghĩa vụ báo trước đúng quy định và đến ngày 21/03/2022, bà T tự nguyện nộp Đơn xin thôi việc, thông báo trước 10 ngày và chính thức nghỉ việc từ ngày 01/4/2022 vì lý do bận việc gia đình; đơn xin thôi việc được Công ty xác nhận đồng ý bằng chữ ký và đóng dấu Công ty. Ngày 01/4/2022, Công ty ra Quyết định số 003/2022-QĐTV/VNS về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà T.

Công ty không đồng ý đối với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà T, vì đã thực hiện đúng quy định tại khoản 1, 3 Điều 34, Điều 45 Bộ luật Lao động năm 2019.

Bản án lao động sơ thẩm số 06/2023/LĐ-ST ngày 14/9/2023 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Kim Thị T đối với “tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn N.

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

Ngày 22/9/2023, nguyên đơn bà Kim Thị T có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày: Bà T có trình bày với Công ty là nếu dùng hợp đồng lao động số 002/2021/HĐLĐ/VNS thì bà T mất tiền trợ cấp thất nghiệp, đề nghị Công ty tạo điều kiện để bà T được hưởng trợ cấp thất nghiệp từ công ty cũ; sau đó Công ty H2 bà T ký bản cam kết xin kéo dài thời gian thử việc, ký lại hợp đồng thử việc số 04/2021/HĐTV và hợp đồng lao động số 005/2021/HĐLĐ/VNS. Sau khi Công ty thông báo không tái ký hợp đồng ngày 02/3/2022, bà T có liên hệ nhưng Công ty không đồng ý nên bà T mới nộp đơn xin nghỉ việc ngày 21/3/2022. Tuy nhiên, theo quy định của Bộ luật Lao động thì hợp đồng thử việc số 04/2021/HĐTV và hợp đồng lao động số 005/2021/HĐLĐ/VNS là trái pháp luật; do đó, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày: Công ty thực hiện việc ký hợp đồng thử việc số 04/2021/HĐTV và hợp đồng lao động số 005/2021/HĐLĐ/VNS là theo yêu cầu của bà T, vì quyền lợi của bà T. Công ty đã thông báo cho bà T biết hợp đồng lao động số 002/2021/HĐLĐ/VNS không còn hiệu lực sau khi hai bên ký hợp đồng lao động số 005/2021/HĐLĐ/VNS. Công ty đã thực hiện đúng theo hợp đồng lao động số 005/2021/HĐLĐ/VNS và Bộ luật Lao động, bà T cũng đã chủ động làm đơn xin nghỉ việc. Do đó, Công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của bà T.

Hai bên không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Ý kiến đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương:

Quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Mặc dù việc ký hợp đồng thử việc số 04/2021/HĐTV và hợp đồng lao động số 005/2021/HĐLĐ/VNS trái quy định của pháp luật lao động nhưng Công ty thực hiện theo yêu cầu của bà T. Mặt khác, bà T đã nộp đơn xin nghỉ việc từ ngày 10/4/2022 nên Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà T từ ngày 01/4/2022 và đã giải quyết đầy đủ quyền lợi của bà T theo quy định của pháp luật. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bà T và giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

Tranh chấp giữa nguyên đơn bà Kim Thị T và bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn N là “Tranh chấp về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” được quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự; pháp luật áp dụng giải quyết tranh chấp là Bộ luật Lao động năm 2019.

[2] Về nội dung:

[2.1] Lời khai của hai bên về các chứng cứ có trong hồ sơ là thống nhất, thể hiện:

Ngày 21/12/2020, bà T và Công ty ký Hợp đồng thử việc số 12/2020-HĐTV, thời gian thử việc 02 tháng, từ ngày 21/12/2020 đến hết ngày 20/02/2021;

Ngày 20/02/2021, hai bên ký Hợp đồng lao động có thời hạn số 002/2021/HĐLĐ/VNS, thời gian làm việc 01 năm, từ ngày 20/02/2021 đến hết ngày 19/02/2022;

Nếu hai bên không có sự thay đổi nào khác cho đến khi kết thúc hợp đồng, bắt đầu từ ngày 20/3/2022 mà bà T vẫn tiếp tục lao động tại Công ty thì trường hợp lao động của bà T được xác định là “Hợp đồng lao động không xác định thời hạn” theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 20 của Bộ luật Lao động.

[2.2] Tuy nhiên, hai bên có sự thay đổi về hợp đồng như sau:

Bà T muốn tiếp tục được hưởng trợ cấp thất nghiệp ở công ty cũ thêm một thời gian nhưng nếu dùng Hợp đồng lao động số 002/2021/HĐLĐ/VNS ngày 20/02/2021 để nộp cho Bảo hiểm xã hội thì bà T sẽ mất tiền trợ cấp thất nghiệp (bút lục 02, 81 và lời khai thừa nhận tại phiên tòa). Do đó, bà T đề nghị và được Công ty Trách nhiệm hữu hạn N chấp thuận rằng hai bên sẽ ký lại hợp đồng thử việc và hợp đồng lao động mới.

Thực hiện thỏa thuận: Hai bên ký hợp đồng thử việc số 04/2021 – HĐTV ngày 21/02/2021 (đến ngày 29/3/2022 bà T ký bản cam kết và tự chịu trách nhiệm về việc xin thêm thời gian thử việc 02 tháng) và ngày 03/5/2021, hai bên ký hợp đồng lao động mới số 005/2021/HĐLĐ/VNS với thời hạn là 01 năm từ ngày 21/4/2021 đến ngày 20/4/2022.

Bà T dùng hợp đồng lao động mới số 005/2021/HĐLĐ/VNS ngày 03/5/2021 để nộp cho cơ quan bảo hiểm nhằm mục đích hưởng trợ cấp thất nghiệp. Như vậy, dù rằng hai bên ký lại hợp đồng lao động mới số 005/2021/HĐLĐ/VNS là không đúng quy định của Bộ luật Lao động nhưng việc ký lại hợp đồng này là thực hiện theo yêu cầu của bà T và vì quyền lợi của bà T. Công ty thực hiện theo

yêu cầu của bà T và sau khi bà T đã đạt được mục đích riêng của mình thì khởi kiện lại Công ty để tiếp tục đòi quyền lợi cho bản thân là không phù hợp.

[2.3] Công ty và bà T đều biết và ý thức rằng Hợp đồng lao động số 005/2021/HĐLĐ/VNS đã thay thế Hợp đồng lao động số 002/2021/HĐLĐ/VNS. Như đã phân tích tại mục [2.2], việc thay đổi hợp đồng là theo yêu cầu và quyền lợi của bà T, Công ty không ép buộc bà T thay đổi vì lợi ích của Công ty, và hai bên đã thực hiện quyền và nghĩa vụ theo hợp đồng số 005/2021/HĐLĐ/VNS trên cơ sở tự nguyện và vì lợi ích của người lao động nên không cần thiết phải tuyên bố vô hiệu đối với hợp đồng này.

Đến ngày 21/3/2022, bà T nộp “Đơn xin thôi việc” kể từ ngày 01/4/2022 (với thời hạn báo trước là 10 ngày) và đã được Công ty chấp thuận ban hành Quyết định số 003/2022-QDTV/VNS về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà T kể từ ngày 01/4/2022 là đúng quy định tại khoản 3 Điều 34 Bộ luật Lao động; đồng thời Công ty đã giải quyết các quyền lợi liên quan cho bà T theo quy định chung.

Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà T là có căn cứ.

[3] Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc không chấp nhận kháng cáo của bà T và giữ nguyên bản án sơ thẩm là phù hợp.

[4] Về án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn bà Kim Thị T được miễn nộp theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, khoản 1 Điều 148, khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; điểm a khoản 1 Điều 12 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 kháng cáo của nguyên đơn bà Kim Thị T.
2. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 06/2023/LĐ-ST ngày 14/9/2023 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương như sau:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Kim Thị T về việc tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn N.

3. Về án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn bà Kim Thị T được miễn nộp án phí.

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

Nơi nhận:

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM

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

**THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(đã ký)**

Đào Minh Đa