

Bản án số: 151/2021/LĐ-PT

Ngày: 03/02/2021

V/v tranh chấp về trường hợp bị 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 Lê Thị Hoàng Hoa

Các Thẩm phán:

1. Bà Phạm Thị Thanh Trúc

2. Bà Doãn Thị Kim Thúy

- Thư ký phiên tòa: Bà Lê Thị Thu Thủy - 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 Mai Hương - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 26 tháng 01 năm 2021, ngày 03 tháng 02 năm 2021 tại Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án Lao động thụ lý số 58/2020/TLPT-LĐ, ngày 19 tháng 11 năm 2020 về: “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 14/2020/LĐ-ST, ngày 30 tháng 9 năm 2020 của Tòa án nhân dân quận G, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 69/2021/QĐXXPT-LĐ, ngày 06 tháng 01 năm 2021, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Phạm Thị Mai P, sinh năm 1987; Địa chỉ: Số 566/197/27 đường NS, phường N, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Lê Công Th, sinh năm 1960; Địa chỉ: Số 644/18 đường B, phường MS, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh; Là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn (Văn bản ủy quyền số công chứng 14167, quyền số 06 TP/CC-SCC/HĐGC ngày 11/6/2020). Có mặt.

2. Bị đơn: Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại Sản xuất H; Trụ sở: Số 175/45 đường NN, phường MH, Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà Phạm Đoàn Thanh D, sinh năm 1986; Số 496/46/22C đường H, phường S, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh; Là người đại

diện theo ủy quyền của bị đơn (Văn bản ủy quyền số 01/2020/GUQ ngày 10 tháng 01 năm 2020). Có mặt.

Người kháng cáo: Bà Phạm Thị Mai P.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 26/11/2019 và các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn - ông Lê Công Th trình bày:

Bà Phạm Thị Mai P được ông Trần Chấn T là người đại diện theo pháp luật của Công ty trách nhiệm hữu hạn Đầu tư Thương mại Sản xuất H (Nay đổi tên là Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại Sản xuất H, gọi tắt là Công ty H) mời làm việc theo thư mời điện tử (sau đây gọi là email) ngày 24/4/2019. Nội dung của thư mời có nêu: Vị trí công tác là Phó giám đốc; Công việc liên quan đến sản xuất, kho hàng hóa, logistic và các công việc liên quan đến hành chính nhân sự, tài chính kế toán và thu mua; Quyền hạn là thay thế Giám đốc quyết định các công việc thuộc bộ phận nhà máy và văn phòng, ký duyệt các đề xuất mua sắm; Lương 20.000.000 đồng/1 tháng, thưởng 1% trên tổng doanh thu Công ty khi Công ty đạt target; Sau 03 tháng khi vượt qua được giai khó khăn ban đầu và có được một kết quả kinh doanh, Ông T sẽ đánh giá, xem xét lại lương và đề nghị một mức xứng đáng năng lực của bà P và tình hình công ty. Ông T nói bà P đồng ý hay còn vấn đề gì chưa thỏa đáng thì bà phản hồi lại cho Ông T. Sau đó, bà P bắt đầu làm việc từ giữa tháng 4/2019. Công ty H không có ký hợp đồng lao động và không đóng bảo hiểm xã hội cho bà P.

Ngày 21/10/2019, Ông T gửi email cho bà P nghỉ việc với lý do là bà P làm việc không có hiệu quả, không ký hợp đồng lao động với bà P. Ngày 29/10/2019, Bà P đã làm đơn khiếu nại đến Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội Quận T. Tuy nhiên, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội Quận T không hòa giải được do Công ty H vắng mặt tại hai buổi hòa giải. Ngày 26/11/2019, bà P nộp đơn khởi kiện, yêu cầu Công ty H thanh toán cho bà các khoản tiền sau:

- + Tiền lương tháng 10/2019: 20.000.000 đồng;
- + Truy thu tiền bảo hiểm xã hội là: 06 tháng x 21,5% x 20.000.000 đồng = 25.800.000 đồng;
- + Chế độ thai sản: 06 tháng x 20.000.000 đồng = 120.000.000 đồng + 2 tháng lương cơ sở: 1.490.000 đồng x 2 = 2.980.000 đồng;
- + Trả những ngày không được làm việc từ 22/10/2019 đến 26/11/2019 là 20.000.000 đồng;
- + BHXH tháng 11: 21,5% x 20.000.000 đồng = 4.300.000 đồng;
- + Bồi thường 02 tháng lương: 02 x 20.000.000 đồng = 40.000.000 đồng;
- Tổng cộng theo đơn khởi kiện là: 273.080.000 đồng.

Theo đơn khởi kiện bổ sung ngày 25/6/2020, bà P yêu cầu như sau:

+ Tiền lương tháng 12/2019 đến khi có quyết định cuối cùng của Tòa án, số tiền tạm tính đến ngày 29/6/2020 là: 07 tháng x 20.000.000 đồng = 140.000.000 đồng;

+ Truy thu tiền bảo hiểm xã hội từ tháng 12/2019 đến khi có quyết định cuối cùng của Tòa án, số tiền tạm tính đến ngày 29/6/2020 là: 07 tháng x 21,5% x 20.000.000 đồng = 30.100.000 đồng;

Tổng cộng theo số tiền bà P yêu cầu Công ty H thanh toán là 170.100.000 đồng.

Tại phiên tòa, nguyên đơn yêu cầu Công ty H thanh toán thêm cho bà P những khoản tiền sau:

+ Tiền lương tính từ ngày 29/6/2020 đến ngày 29/9/2020 là: 03 tháng x 20.000.000 đồng = 60.000.000 đồng;

+ Tiền bảo hiểm xã hội tính từ ngày 29/6/2020 đến ngày 29/9/2020 là: 03 tháng x 21,5% x 20.000.000 đồng = 12.900.000 đồng;

Tổng cộng theo số tiền bà P yêu cầu Công ty H thanh toán là: 72.900.000 đồng.

Như vậy, theo đơn khởi kiện, khởi kiện bổ sung và tại phiên tòa, bà P yêu cầu Công ty H thanh toán cho bà tổng số tiền là: 273.080.000 đồng + 170.100.000 đồng + 72.900.000 đồng = 515.100.000 đồng, yêu cầu trả ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật và yêu cầu Công ty H tiếp tục trả tiền lương và tiền bảo hiểm xã hội cho đến khi thanh toán xong các khoản tiền trên.

Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, người đại diện theo hợp pháp của bị đơn - Bà Phạm Đoàn Thanh D trình bày:

Ông T và bà P có quen biết nhau từ trước. Ngày 24/4/2019, Ông T đã gửi email đề nghị bà P cộng tác làm việc, hỗ trợ Ông T các công việc cụ thể. Bà P có thể đến Công ty khi có thời gian hoặc khi Công ty có việc, một tuần 3 - 4 ngày miễn sao đảm bảo hoàn thành công việc vì bà P có vài công việc làm tự do riêng và đang mang thai, trước đó bà P đã sảy thai 02 lần. Vì bà P chỉ làm việc với Công ty theo cách thức cộng tác, hợp tác nên bà P không thuộc diện đóng bảo hiểm xã hội và bà P muốn bảo toàn số tiền nhận được. Trong quá trình cộng tác, làm việc cùng nhau bà P bộc lộ nhiều khuyết điểm. Cụ thể trong chuyến công tác 05 ngày ở Trung Quốc vào tháng 6/2019, bà P chỉ đi chơi cá nhân mà không thực hiện công việc theo kế hoạch đề ra. Những mảng công việc đưa ra ban đầu bà P không hoàn thành, thường xuyên kích động nhân viên gây mất đoàn kết nội bộ. Không những vậy, bà P còn rất nhiều lần làm giá, khai báo gian dối để ăn chênh lệch gây thất thoát cho Công ty. Đồng thời, bà P thể hiện sự mệt mỏi do những tháng cuối thai kỳ và cho rằng công việc quá nhiều nên sẽ bàn giao lại một số việc cho Ông T. Cụ thể trong email ngày 22/8/2019, bà P thể hiện việc “*bất mãn, không muốn gắn bó với Công ty*” và bà P nói “*Em sẽ cố gắng trong 01 tháng nữa, nếu mọi việc không thay đổi em xin phép không tiếp tục cùng anh xây dựng Công ty này*”. Đồng thời, bà P cũng đã chủ động thông báo trước với khách hàng, nhà cung cấp về việc bà P nghỉ làm.

Ngày 09/10/2019, Ông T có gửi email cho bà P có nội dung “*Việc đến nước này anh nghĩ em cũng không thể làm việc tiếp ở Công ty được nên em có thể bàn giao sớm các công việc đang dang dở của em...*”. Đây không phải là quyết định về việc chấm dứt hợp đồng với bà P mà xuất phát từ việc bà P bất mãn không muốn gắn bó với Công ty, mệt mỏi vì công việc và có ý định nghỉ thai sản sớm nên Ông T yêu cầu bà P tiến hành giao dần công việc cho người khác để khi bà P nghỉ thì công việc không bị gián đoạn. Tuy nhiên, bà P lại cho rằng Công ty “sa thải” bà P là không đúng.

Kể từ ngày 21/10/2019, bà P tự ý bỏ việc, cắt đứt hoàn toàn liên lạc với Công ty và cũng không bàn giao công việc. Điều này đã gây ảnh hưởng rất nhiều đến công việc, làm cho Công ty bị thiệt hại và mất uy tín với khách hàng.

Đối với yêu cầu khởi kiện của bà P, Công ty có ý kiến như sau:

Công ty vẫn sẽ thanh toán lương tháng 10 những ngày thực tế bà P làm việc đến ngày 21/10/2019 là 14.000.000 đồng, sau khi bà P giải trình và bàn giao công việc đầy đủ.

Công ty không đồng ý yêu cầu bồi thường do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của bà P vì giữa bà P và Công ty chỉ là quan hệ hợp tác, Công ty không có quyết định chấm dứt việc hợp tác với bà P. Bà P đã có ý định nghỉ thai sản sớm và xuất phát từ ý định không muốn gắn bó với Công ty và bà P là người tự ý bỏ việc, cắt đứt liên hệ với Công ty, chủ động hủy thỏa thuận với Công ty trước, bỏ việc khi chưa tiến hành bàn giao công việc đã gây thiệt hại cho Công ty.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận G tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến:

Về việc tuân theo pháp luật trong tố tụng dân sự, và về việc giải quyết vụ án theo hướng Không chấp nhận yêu cầu bồi thường của nguyên đơn do Công ty cho nghỉ việc trái pháp luật. Đương sự phải chịu án phí sơ thẩm theo quy định của pháp luật.

Án sơ thẩm đã tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Phạm Thị Mai Phương:

Buộc Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại Sản xuất H có trách nhiệm thanh toán cho bà Phạm Thị Mai P tiền lương tháng 10/2019 đến ngày 21/10/2019 số tiền là: 14.000.000 (Mười bốn triệu) đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu, nếu người phải thi hành án chưa thi hành xong khoản tiền nêu trên thì hàng tháng còn phải trả cho người được thi hành án khoản tiền lãi với mức lãi suất theo quy định tại Khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự trên số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

2. Bà Phạm Thị Mai P và Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại Sản xuất H có nghĩa vụ đóng tiền bảo hiểm xã hội theo quy định trên mức lương 20.000.000 (Hai mươi triệu) đồng kể từ tháng 4/2019 đến tháng 10/2019.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thực hiện nghĩa vụ đóng tiền bảo hiểm xã hội theo quy định thì ngoài số tiền chưa đóng, còn phải chịu lãi suất theo mức lãi suất của hoạt động đầu tư quỹ bảo hiểm xã hội tại thời điểm đóng, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thực hiện nghĩa vụ.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – bà Phạm Thị Mai P đối với yêu cầu Công ty CP Đầu tư Thương mại sản xuất H phải bồi thường và thanh toán các khoản tiền lương, chế độ thai sản, bảo hiểm xã hội trong thời gian bà P không được làm việc tại Công ty CP Đầu tư Thương mại Sản xuất H.

Bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí lao động sơ thẩm và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 13/10/2020, phía nguyên đơn bà P có đơn kháng cáo đề nghị tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại hợp đồng lao động, quan hệ lao động, tiền lương, chế độ thai sản, tiền bảo hiểm xã hội. Yêu cầu Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại H phải trả cho bà P số tiền 516. 000.000 đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm, Đại diện nguyên đơn bà P yêu cầu:

Tiền lương tháng 10 là 20.000.000 đồng, tiền truy thu bảo hiểm xã hội là tính đến tháng 11/2019, là $20.000.000 \times 21,5\% \times 7 \text{ tháng} = 30.100.000$ đồng.

06 tháng chế độ tiền thai sản $20.000.000 \times 6 = 120.000.000$ đồng.

Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc từ 22/10/2019 đến 26/11/2019: 20.000.000 đồng.

Bảo hiểm xã hội tháng 11 là 4.300.000 đồng.

Bồi thường 02 tháng tiền lương: $02 \text{ tháng} \times 20.000.000 \text{ đồng} = 40.000.000$ đồng.

Trả tiền cho bà P từ tháng 12/2019 cho đến khi xét xử có quyết định cuối cùng của tòa án tạm tính đến thời điểm hiện tại ngày 29/6/2020 là $7 \text{ tháng} \times 20.000.000 \text{ đồng} = 140.000.000$ đồng.

Truy thu bảo hiểm xã hội từ tháng 12/2019 đến khi có quyết định cuối cùng của Tòa án, số tiền tạm tính cho đến thời điểm hiện tại là 29/6/2020 là $07 \text{ tháng} \times 20.000.000 \text{ đồng} \times 21,5\% = 30.100.000$ đồng.

Tổng cộng yêu cầu là 556.000.000 đồng.

Quan điểm của Viện Kiểm Sát Nhân Dân Thành Phố Hồ Chí Minh có quan điểm như sau:

Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử đã tuân thủ đầy đủ quá trình chuẩn bị xét xử phúc thẩm.

Về nội dung vụ án: Đề nghị hội đồng xét xử y án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn được thực hiện đúng thủ tục và còn trong hạn luật định nên được tòa cấp phúc thẩm chấp nhận xem xét lại bản án sơ thẩm theo thủ tục phúc thẩm.

[2] Về nội dung đơn kháng cáo của nguyên đơn: Qua thẩm vấn tại phiên tòa, đại diện nguyên đơn yêu cầu cấp phúc thẩm giải quyết cho nguyên đơn số tiền theo đơn kiện bổ sung tại cấp sơ thẩm, cụ thể: Buộc Công ty H phải thanh toán cho nguyên đơn số tiền tổng cộng là 556.000.000 đồng. Nguyên đơn không đặt yêu cầu nhận trở lại làm việc.

Để làm rõ yêu cầu kháng cáo này của phía nguyên đơn: Hội đồng xét xử nhận xét thấy cần phân tích cụ thể như sau:

Về quan hệ lao động:

Cấp sơ thẩm áp dụng án lệ số 20/2018/AL 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, trong trường hợp hai bên không có hợp đồng thử việc, cũng không xác định thời gian làm việc, nhưng chỉ xác định thời gian lao động chỉ có 03 tháng, thì căn cứ vào quy định tại Điều 27 Khoản 1 Bộ luật Lao động, thì thời gian thử việc tối đa cho loại công việc mà bà P nhận là 60 ngày. Tuy nhiên, theo thư email qua lại giữa hai bên thì bà P cũng đã làm việc tại Công ty từ thư mời làm việc ngày 24/4/2019, và hai bên xác nhận chính thức ngày bắt đầu công việc tại công ty là ngày 02/5/2019, cho đến ngày 21/10/2019, hai bên cho ý kiến qua lại trên email về việc bà P có thể không cần đến Công ty làm việc nữa là 05 tháng và 19 ngày.

Theo quy định về hợp đồng lao động, tại Điều 22 Bộ luật Lao động, thì phía Công ty dù không ký hợp đồng lao động với bà P sau khi hết thời hạn 02 tháng thử việc theo quy định tại Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2012, mà bà P vẫn tiếp tục tháng kế tiếp, tức quy định thời gian hợp tác là 03 tháng, theo thỏa thuận email ngày 24/4/2019 với Công ty, mà Công ty không ký hợp đồng lao động, thì coi như hai bên đã đang thực hiện một hợp đồng lao động có thời hạn từ 12 đến 24 tháng tiếp theo. Bà P vẫn tiếp tục làm việc mà giữa bà P và Công ty H không có thỏa thuận nào khác. Cấp phúc thẩm đồng ý với quan điểm của cấp sơ thẩm về việc bà Phượng có quan hệ hợp đồng lao động có thời hạn với Công ty Tân Hiệp theo thời gian đã làm việc tiếp tháng thứ ba kể từ sau khi hết thời gian thử việc, vào ngày 03/7/2019. Cấp phúc thẩm xác định hai bên đã có quan hệ hợp đồng lao động chứ không phải là quan hệ hợp đồng dịch vụ như phía bị đơn Công ty H trình bày.

Vấn đề còn lại của hai bên là việc thực hiện hợp đồng lao động mà không có ký hợp đồng lao động, dẫn đến việc hai bên đã không tham gia bảo hiểm xã hội, và khi có trao đổi về việc không tiếp tục làm việc giữa hai bên, Công ty H không ban hành quyết định cho nguyên đơn nghỉ việc, khi nguyên đơn nghỉ việc. Trong toàn bộ hồ sơ vụ án, hoàn toàn không có chứng cứ nào về việc Công ty H ra quyết định cho bà

P nghỉ việc, thậm chí nội dung email trao đổi qua lại giữa hai bên cho thấy rằng đôi bên vẫn đang có sự trao đổi về nội dung tiếp tục làm việc nếu bà P suy nghĩ lại. Ở đây, điều Hội đồng xét xử cần lưu ý phía công ty việc không tiếp ký hợp đồng cho người lao động sau khi hết thời gian thử việc là chưa phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động. Nhưng đối với bà P, thì cần phân tích đánh giá những chuỗi hành vi của bà để xác định việc có hay không việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của phía Công ty H như trình bày của đại diện nguyên đơn tranh luận.

Qua xem xét chứng cứ là các email mà bà P và giám đốc Công ty trao đổi, đã cho thấy bà P đã báo trước cho Giám đốc Công ty H về việc bà sẽ nghỉ việc sau một tháng nữa kể từ ngày 22/8/2019 và yêu cầu thay thế người khác nhận công việc của bà (email ngày 26/8/2019).

Nhận thấy qua email ngày 22/8/2019 và email ngày 26/8/2019, thể hiện bà P đã có thái độ bất mãn với công việc ở Công ty và đã yêu cầu sẽ nghỉ việc. Cho đến khi phía Công ty chấp nhận đề nghị của bà P thì bà P đã tự ý nghỉ việc, mà không có bất cứ thông tin gì hay chứng cứ gì thể hiện bà muốn tiếp tục công việc, theo đề nghị của giám đốc Công ty mong bà suy nghĩ lại và sẵn sàng hợp tác trở lại nếu bà muốn tiếp tục, nhưng phía bà P không có phản hồi gì về đề nghị của phía công ty, mà lại chỉ yêu cầu Công ty giải quyết các quyền lợi về thai sản trong khi bà P chưa đến thời kỳ sinh nở, mà lại xin nghỉ việc trước. Điều này là không phù hợp với quy định của Luật Lao động và cũng không phù hợp đạo đức xã hội, khi mà người lao động không còn muốn làm việc tại công ty nhưng lại muốn Công ty thực hiện nghĩa vụ về quyền lợi cho mình.

Căn cứ email lúc 8 giờ 37 phút ngày 21/10/2019, bên sử dụng lao động có nêu ý kiến nếu bà P suy nghĩ lại và muốn tiếp tục thì hai bên sẽ tiếp tục, còn nếu ngưng thì đề nghị bàn giao tài liệu và “có thể không cần đến công ty”. Nhưng bà P đã thể hiện rõ quan điểm của mình khi không trả lời cho Công ty (Ông T) về việc mình có nghỉ việc luôn hay không, nhưng lại tự ý nghỉ việc và cũng không bàn giao tài liệu hồ sơ lại cho Công ty.

Email lần cuối cùng bà P nhắn cũng chỉ có nội dung yêu cầu Công ty giải quyết chế độ thai sản cho bà và tiền lương tháng 10 mà không nói gì thêm. Điều này cho thấy, mặc dù chưa sinh con, nhưng bà P lại đòi hỏi Công ty phải giải quyết về chế độ thai sản trong thời gian hiện tại tháng 10/2019, khi mà lại có ý kiến muốn ngưng làm việc, nên yêu cầu này của bà không được phía công ty chấp nhận là hoàn toàn có cơ sở. Và bà P không chứng minh được rằng mình đang làm việc tại công ty nhưng công ty sa thải và cho bà nghỉ việc trái luật để yêu cầu đòi các khoản tiền theo quy định do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại công ty.

Hai nữa, hành vi không bàn giao lại hồ sơ tài liệu cho công ty mà lại không đến công ty, và cắt đứt liên lạc của bà P đã cho thấy bà có quyết tâm nghỉ việc không cộng tác làm việc với Công ty nữa. Bởi lẽ, nếu theo lý luận của bà P thì trong suốt thời gian từ ngày 21/10/2019 là ngày nghỉ việc bà vẫn đang là người lao động của công ty, nhưng không thực hiện đúng phận sự, nghĩa vụ của người lao động đối với Công ty. Trong khi quyền lợi chế độ thai sản chưa phát sinh, thì lại đòi bên sử dụng lao động thực hiện.

Từ những hành xử như trên cho thấy bà P vi phạm nghĩa vụ lao động, không muốn tiếp tục làm việc với Công ty. Bởi lẽ, dù phía Công ty có những lời lẽ không chuẩn khi trao đổi trên email, trong việc xác định quan hệ hợp đồng dịch vụ với bà, nhưng suy cho cùng trên phương diện pháp lý, thì bà vẫn có quyền tiếp tục hợp đồng lao động tại Công ty và thỏa thuận lại với Công ty các quyền lợi cho cụ thể và rõ ràng để lấy đó làm chứng cứ khi có tranh chấp xảy ra, nhằm xác định ý chí của các bên khi tham gia giao kết hợp đồng lao động. Lẽ ra bà P phải có sự trao đổi lại, phải có những đề nghị trực tiếp cụ thể về các đề xuất của mình đối với công ty, để cho Hội đồng xét xử thấy rằng bà P vẫn đang lao động trực tiếp với công ty, nhưng không được Công ty đảm bảo quyền lợi cho bà, nên không có cơ sở để cho rằng công ty sa thải bà hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà. Hoàn toàn không có chứng cứ nào cho thấy bà P đưa ra yêu cầu gì mà chỉ có yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động mà thôi. Một tháng sau đó, bà P lại nộp đơn cho Phòng Lao động và Thương binh Xã hội quận G, sau khi đã nghỉ việc, yêu cầu can thiệp các vấn đề về lương tháng 10/ 2019, và các vấn đề về thai sản và bảo hiểm xã hội khi nghỉ việc tại công ty.

Chính từ chứng cứ này, cho thấy hoàn toàn phù hợp với trình bày trong mail trao đổi giữa Ông T với bà P là bà đã thông báo với khách hàng của Công ty và các đối tác khác của công ty về việc bà sắp nghỉ việc tại Công ty khi mà Ông T không hề được biết trước sự việc này. Bà P cũng không hề phản hồi lại ý kiến này của Ông T qua email. Trong toàn bộ các trao đổi giữa bà với Ông T qua email, điều mà Hội đồng xét xử muốn thấy ở bà P là sự mong muốn làm việc cũng như thực tế sự đang cộng tác của bà trong Công ty, khi mà Công ty lại cho bà nghỉ việc, đối chiếu với trong án lệ số 20, khi mà người lao động đã và đang làm việc tại Công ty sắp hết 12 tháng, nhưng không được tiếp tục hợp đồng thì ngược lại trường hợp của bà P, tính ra bà chỉ làm cho công ty đến ngày 22/8/2019, tức tròn 03 tháng 20 ngày, thì bà lại đã có email cho Công ty biết rằng bà chỉ sẽ tiếp tục thêm 01 tháng nữa mà thôi. Hoàn toàn phù hợp với trình bày của bị đơn khi cho rằng bà đã có những hành vi bất hợp tác trong quá trình lao động với Công ty.

Qua đó, Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà khi cho rằng Công ty sa thải, hoặc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà. Xác định bà P tự ý bỏ việc theo đề nghị của mình, trong các email gửi cho chủ sử dụng lao động. Do vậy, có cơ sở khẳng định bà P tự ý nghỉ việc chứ không phải Công ty cho bà P nghỉ việc trái pháp luật.

Hội đồng xét xử nhận thấy bà P kháng cáo và cho rằng án sơ thẩm đã thiếu khách quan, làm ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của bà về quan hệ lao động, hợp đồng lao động, tiền lương và chế độ thai sản và bảo hiểm xã hội. Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận lập luận của bà P, khi mà bà đòi người sử dụng lao động phải đảm bảo quyền lợi cho bà, trong khi quyền và nghĩa vụ lao động của bà tại Công ty là phải đi đôi với nhau. Về mặt luật pháp, bà P phải có nghĩa vụ biết rõ ràng pháp luật quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động khi tham gia lao động.

Về quan hệ lao động: Pháp luật lao động đã quy định rất rõ về quyền lợi của người lao động được ký hợp đồng lao động, nếu hết thời hạn thử việc mà vẫn còn lao động tại đơn vị sử dụng lao động thì được bảo đảm như có hợp đồng lao động.

Về tiền lương: Dựa trên mail hai bên thống nhất ngày đi làm và bắt đầu quan hệ lao động thì tiền lương trong 03 tháng đầu là 20.000.000 đồng/tháng, Hội đồng xét xử nhận thấy đây là mức lương tương đối cao, dành cho trình độ tay nghề cao. Khi không có thỏa thuận nào khác về những khoản tiền phụ cấp hay bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, thì khi hết thời gian thử việc, mà người lao động tiếp tục làm việc thì chủ sử dụng lao động có trách nhiệm tiếp tục thanh toán lương như thỏa thuận.

Bà P đã nhận lương đến hết tháng 9/2019, thì nghỉ việc vào ngày 21/10/2019, việc sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu của bà P truy tính tiền mua bảo hiểm xã hội cho người lao động. Nhận thấy theo tài liệu cung cấp của Bảo hiểm xã hội quận G cung cấp, bà P đã được chốt sổ bảo hiểm với Công ty TNHH NH từ tháng 5/2018. Và từ đó đến tháng 6/2020, bà P không có dữ liệu về tham gia bảo hiểm xã hội. Vì vậy, việc cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu của bà P về việc Công ty phải nộp bổ sung mua bảo hiểm cho bà P đến khi bà chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty là đúng quy định của Điều 186 BLLĐ là phù hợp. Sau khi Công ty và bà P đã nộp tiền bảo hiểm xã hội cho bà P theo tỷ lệ mà luật bảo hiểm xã hội quy định, thì bà được Phương được quyền liên hệ cơ quan Bảo hiểm để nhận sổ bảo hiểm theo nghĩa vụ đã đóng của mỗi bên.

Về đòi tiền thai sản: Do thời gian làm việc của bà P chỉ có 05 tháng và bà đã tự ý chấm dứt quan hệ lao động với công ty, việc tham gia bảo hiểm cho bà P cũng đã chấm dứt, nên bà P yêu cầu thanh toán 06 tháng tiền thai sản khi mà bà không còn làm việc cho Công ty nữa, nên sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của bà P, cấp phúc thẩm chấp nhận quan điểm này, bác kháng cáo của bà P về quyền lợi chế độ thai sản.

Từ những phân tích nêu trên, cấp phúc thẩm nhận thấy không có cơ sở để chấp nhận đơn kháng cáo của nguyên đơn đối với bản án sơ thẩm đã tuyên, nên giữ nguyên án sơ thẩm đã tuyên.

Về án phí lao động phúc thẩm: Miễn nộp án phí phúc thẩm đối với nguyên đơn.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào các Điều 19, 41, 186 của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ vào các Điều 18, 19 và 21 của Luật bảo hiểm xã hội;

Căn cứ vào điểm a Khoản 1 Điều 32, Điều 35, điểm đ Khoản 1 Điều 40 và các Điều 273, Điều 308, Điều 315 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ vào Điều 357 và Khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự;

Căn cứ vào Luật phí và lệ phí;

Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH, 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;

Căn cứ vào Luật Thi hành án dân sự (sửa đổi bổ sung năm 2014).

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Phạm Thị Mai P. Giữ nguyên bản án sơ thẩm:

Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại Sản xuất H thanh toán cho bà Phạm Thị Mai P lương tháng 10 tính đến ngày 21/10/2019 là 14.000.000 đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu, nếu người phải thi hành án chưa thi hành xong khoản tiền nêu trên thì hàng tháng còn phải trả cho người được thi hành án khoản tiền lãi với mức lãi suất theo quy định tại Khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự trên số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

2. Bà Phạm Thị Mai P và Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại Sản xuất H có nghĩa vụ đóng tiền bảo hiểm xã hội theo tỷ lệ trên mức lương thực lãnh là 20.000.000 (Hai mươi triệu) đồng, kể từ tháng 4/2019 đến hết tháng 10/2019.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thực hiện nghĩa vụ đóng tiền bảo hiểm xã hội theo quy định thì ngoài số tiền chưa đóng, còn phải chịu lãi suất theo mức lãi suất của hoạt động đầu tư quỹ bảo hiểm xã hội tại thời điểm đóng, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thực hiện nghĩa vụ.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Phạm Thị Mai P đối với yêu cầu Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại Sản xuất H phải bồi thường và thanh toán các khoản tiền lương, chế độ thai sản, bảo hiểm xã hội trong thời gian bà P không được làm việc tại Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại Sản xuất H.

4. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại Sản xuất H phải chịu án phí sơ thẩm là 1.000.000 (Một triệu) đồng.

Về án phí phúc thẩm: Miễn án phí phúc thẩm cho bà Phạm Thị Mai P.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự sửa đổi, bổ sung năm 2014 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 sửa đổi, bổ sung năm 2014; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự sửa đổi, bổ sung năm 2014.

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

THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG XÉT XỬ THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

