

Bản án số: **01/2020/LĐ-ST**

Ngày: 21/9/2020

V/v: “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt
hợp đồng lao động*”

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TOÀ ÁN NHÂN DÂN QUẬN THANH KHÊ - TP. ĐÀ NẴNG

- Với thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Lưu Thị Hằng

Các Hội thẩm nhân dân: Ông Nguyễn Duy Thảo

Ông Phạm Thuận

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Cẩm Anh - Thư ký Tòa án nhân dân quận Thanh Khê, thành phố Đà Nẵng

- Đại diện Viện kiểm sát nhận dân quận Thanh Khê, thành phố Đà Nẵng tham gia phiên tòa: Ông Lê Thanh Tráng - Kiểm sát viên.

Trong ngày 21/9/2020, tại trụ sở Toà án nhân dân quận Thanh Khê, xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số 04/2019/TLST-LĐ ngày 19 tháng 12 năm 2019 về việc “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; bồi thường thiệt hại khi chấm dứt Hợp đồng lao động*” và yêu cầu phản tố “*Tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu*” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 04/2020/QĐXXST-LĐ, ngày 25 tháng 5 năm 2020; Quyết định hoãn phiên tòa số 04/2020/QĐHPTST-LĐ ngày 17/7/2020; Thông báo hoãn phiên tòa 04/2020/TB-TA ngày 5/8/2020 và Thông báo mở lại phiên tòa số 04/TB-TA ngày 03/9/2020; giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: **Công ty Cổ phần Giáo dục và Đào tạo I.** Địa chỉ: Số 67 đường L, phường Xuân Hà, quận Thanh Khê, thành phố Đà Nẵng. Người đại diện theo pháp luật: Bà Trần Khánh L1; Chức vụ: Giám đốc.

Đại diện theo ủy quyền: Ông Trương Hùng Th, ông Nguyễn Mạnh S, bà Hồ Thị Mỹ D và bà Nguyễn Thị Bích N; Địa chỉ: Số 531 đường Tr, quận Sơn Trà, thành phố Đà Nẵng (ông S, bà N có mặt; ông T, bà D vắng mặt).

- Bị đơn: Bà **Phan Thị Diệu H**, sinh năm 1996; Địa chỉ: K126/31 đường L2, quận Thanh Khê, thành phố Đà Nẵng (có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bà H: Ông Trần Cảnh A - Luật sư Văn phòng Luật sư Trần Cảnh A, thuộc Đoàn Luật sư thành phố Đà Nẵng. Địa chỉ: Số 176B đường H, thành phố Đà Nẵng (có mặt).

- Người làm chứng:

+ Bà Lê Thị Mỹ H2, sinh năm: 1988; Địa chỉ: K435/18 T, quận Thanh Khê, thành phố Đà Nẵng (vắng mặt).

+ Bà Nguyễn Thị P, sinh năm: 1991; Địa chỉ: Số 138 đường N, quận Liên Chiểu, thành phố Đà Nẵng (vắng mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN

Nguyên đơn Công ty Cổ phần Giáo dục và Đào tạo I yêu cầu khởi kiện như sau:

Ngày 01.12.2018, Công ty Cổ phần Giáo dục và Đào tạo I (Công ty I) và bà Phan Thị Diệu H đã ký kết Hợp đồng lao động số 1008-2018/HĐLĐ/IMS xác định thời hạn, từ ngày 01/12/2018 đến ngày 30/11/2020, với chức danh chuyên môn của bà H là Giáo viên, với mức lương 4.500.000 đồng/tháng. Về nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động đều được quy định cụ thể tại Điều 3 của Hợp đồng, chế độ nâng lương, bảo hiểm, nghỉ phép theo quy định của pháp luật và của Công ty. Để phục vụ cho việc nâng cao chất lượng giáo dục và định hướng phát triển năng lực lao động của nhân viên, bà Phan Thị Diệu H đã được Công ty cử đi đào tạo. Theo đó, bà Phan Thị Diệu H đã ký Bản cam kết tham gia đào tạo số 1008-2018/CCĐ/IMS nội dung đào tạo giáo viên Montessori theo tiêu chuẩn AMS, bản quyền trung tâm AMA với tư cách giáo viên của Công ty, toàn bộ chi phí đào tạo do Công ty chi trả và cam kết làm việc tại Công ty 02 năm sau khi được cử đi đào tạo. Tuy nhiên, bà H chỉ làm việc được một thời gian từ ngày 01/12/2018 đến ngày 07/5/2019 là 05 tháng, 06 ngày và ngày 20/5/2019 có đi làm 01 ngày và ngày 21/5/2019 bà Phan Thị Diệu H đã có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Đơn bà H gửi ngày 16/4/2019 Công ty I có nhận được, ý kiến của Công ty vẫn đồng ý cho bà H nghỉ việc với điều kiện bà H phải bồi thường cho Công ty theo Hợp đồng lao động đã ký kết và bản cam kết khi bỏ ngang khóa đào tạo giáo viên Montessori nhưng bà H không thực hiện việc bồi thường mà đơn phương nghỉ việc cho đến nay không được sự đồng ý của Công ty. Công ty có nhận được đơn xin nghỉ việc của bà H đề ngày 29/5/2019 nhưng nội dung đơn bà Lê Thị Mỹ H2 viết thay và giả chữ ký của bà Diệu H đề nộp cho Công ty, sự việc này Công ty cũng đã lập biên bản xác nhận sự việc này vào ngày 27/8/2019 bà Lê Thị Mỹ H2 đã thừa nhận là đúng. Như vậy, việc bà H đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là hành vi vi phạm pháp luật về lao động, gây ảnh hưởng và thiệt hại đến hoạt động của Công ty. Nay Công ty I không nhận bà H trở lại làm việc mà việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của bà H là trái pháp luật nên yêu cầu Tòa án buộc bà Diệu H phải bồi thường cho Công ty cụ thể như sau:

1. Chi phí đào tạo theo cam kết tại Mục 2 Điều 3 của Hợp đồng là 30.000.000 đồng.

2. Chi phí đào tạo giáo viên Montessori theo tiêu chuẩn AMS với số tiền 4.000 đô la Mỹ, tương đương 92.000.000đ theo bản cam kết tham gia khóa đào tạo ngày 01/12/2018.

Rút yêu cầu bồi thường đối với tiền lương số ngày nghỉ phép trái quy định từ ngày 21.5.2019 đến hết ngày 29.5.2019 và ½ tháng lương cho Công ty theo quy định tại Bộ luật Lao động hiện hành với số tiền 3.461.000 đồng.

Tổng cộng các khoản Công ty yêu cầu bà Phan Thị Diệu H phải bồi thường là: 122.000.000đ.

Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn về việc tuyên bố Hợp đồng lao động là vô hiệu thì Nguyên đơn không chấp nhận vì đối chiếu với các quy định của pháp luật có liên quan so với nội dung yêu cầu phản tố là không có căn cứ.

Tại bản trình bày, biên bản hòa giải và yêu cầu phản tố của bị đơn như sau:

Bà H thừa nhận có ký Hợp đồng lao động với Công ty Cổ phần Giáo dục và Đào tạo I, Hợp đồng lao động số 1008-2018/HĐLD/IMS xác định thời hạn, từ ngày 01/12/2018 đến ngày 30/11/2020, thời gian thử việc từ ngày 01.12.2018 đến ngày 31.01.2018. Tuy nhiên, chức danh là giáo viên mầm non chứ không phải là Giáo viên như Nguyên đơn trình bày, bà tốt nghiệp cử nhân Hóa học. Trường đăng tuyển là trường Quốc tế Montessori không cần bằng cấp mầm non và được làm việc với Công ty nước ngoài, do muốn trải nghiệm môi trường này nên bà đã đăng ký và trúng tuyển vào vị trí Giáo viên mầm non tại trường. Trong thời gian làm việc, bà phát hiện ra nhiều sai phạm của nhà trường, không thực hiện đúng quy định luật lao động trong việc ứng xử với bà, cụ thể: Không giao kết hợp đồng rõ ràng với bà tại thời điểm ký, không giao Hợp đồng lao động cho bà theo quy định; Công ty ký cam kết đào tạo nhưng lại không ký Hợp đồng đào tạo, ngoài ra bà cũng chưa hoàn thành khóa đào tạo và chưa nhận gì từ khóa đào tạo đó (vì đã nghỉ từ tháng 5.2019) nên bản cam kết này không có giá trị pháp lý; bà không có bằng Sư phạm mầm non và chỉ vừa tham gia khóa đào tạo giáo viên Montessori được vài tuần nhưng đã được nhà trường bố trí làm giáo viên chủ nhiệm lớp. Khi có đoàn thanh tra về kiểm tra, bà được yêu cầu trốn khỏi nhà trường cùng các giáo viên chưa có bằng mầm non khác và các giáo viên nước ngoài do không có bằng sư phạm mầm non; trong quá trình làm việc, nhà trường không mua Bảo hiểm y tế và không đóng bảo hiểm xã hội cho bà, tháng 4.2019 bà phải tự mua Bảo hiểm y tế để khám chữa bệnh viêm mũi dị ứng, tháng 5.2019 bà nghỉ việc mà vẫn không có bảo hiểm xã hội; thời gian làm việc quá dài, bắt đầu từ 7h và kết thúc vào lúc 17 giờ 40, những lúc có lịch đào tạo thì phải học sau giờ làm việc từ 18h đến 21 giờ, kể cả thứ 7 và chủ nhật, liên tiếp 2 tuần liền và cũng không được nhận lương đào tạo cũng như lương ngoài giờ. Việc thường xuyên làm việc quá giờ khiến bà mệt mỏi và không đủ sức khỏe để làm việc.

Do đó, ngày 16/4/2019 bà có nộp cho Giám đốc đơn xin nghỉ việc (1 bản mềm qua email + 1 bản có chữ ký) để thông báo sẽ nghỉ việc sau 1 tháng. Nhưng thời gian báo nghỉ bà vẫn tiếp tục đi làm để bàn giao công việc. Ngày 7/5/2019 bà nghỉ làm do sức khỏe phải đi khám bệnh. Bác sỹ ký giấy nghỉ ốm đến ngày 19/5/2019 (có nộp bản chính cho nhà trường). Ngày 20/5/2019 bà đi làm và đã nộp giấy xin nghỉ. Ngày 21/5/2019 do sức khỏe yếu nên bà xin phép nghỉ (có xin phép qua tin nhắn). Ngày 22/5 đến ngày 24/5/2019 bà vẫn đi làm để giải quyết dứt điểm đơn nghỉ việc nhưng không gặp được giám đốc. Như vậy, bà đã đi làm được khoảng 5 tháng 09 ngày, đã quá thời hạn 30 ngày theo thông báo và không gặp được ai để giải quyết nên bà nghỉ luôn từ 25/5/2019 cho đến nay. Do không hiểu biết về luật lao động nên ngày 29/5/2019, bà viết đơn xin được chính thức nghỉ từ ngày 25/5/2019 và nhờ đồng nghiệp nộp giúp, nguyên đơn cho rằng bà nghỉ không phép và nghỉ luôn từ 21/5/2019 đến nay là hoàn toàn sai sự thật.

Do đó, bà đề nghị Tòa án bác bỏ toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và yêu cầu phản tố đề nghị Tòa án tuyên bố Hợp đồng lao động giữa bà và Công ty là vô hiệu vì khi xin việc bà không có nộp hồ sơ xin việc cho nhà trường; Hợp đồng lao động nguyên đơn cung cấp cho Tòa án bị tráo bỏ tờ đầu tiên do khi ký hợp đồng bà có ký nháy vào các trang; Khi ký Hợp đồng chức danh của bà là Giáo viên mầm non mà trong hợp đồng hiện tại là Giáo viên; bà không có chứng chỉ giáo viên mầm non mà nhà trường vẫn tuyển dụng là trái với quy định của pháp luật.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Thanh Khê phát biểu quan điểm về việc tuân theo pháp luật trong tố tụng dân sự, kể từ khi thụ lý vụ án cho đến khi có quyết định đưa vụ án ra xét xử cũng như tại phiên tòa Thẩm phán, Hội đồng xét xử đã tuân thủ đúng trình tự, thủ tục giải quyết vụ án theo Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ các Điều 15, 16, 17, 22, 23, 25, 36, 37, 62 Bộ luật lao động năm 2012; khoản 2 Điều 61 Luật Giáo dục. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Buộc bị đơn phải bồi thường cho Công ty I số tiền 4.000 USD tương đương 92.000.000đ tại thời điểm ký cam kết đào tạo; Không chấp nhận yêu cầu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại đối với số tiền 30.000.000đ theo hợp đồng lao động. Tại phiên tòa nguyên đơn rút yêu cầu bồi thường đối với tiền lương số ngày nghỉ phép trái quy định và ½ tháng lương với số tiền 3.461.000 đồng nên Viện kiểm sát không đề cập đến.

Căn cứ Điều 50 Bộ luật lao động không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn về việc yêu cầu tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

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, sau khi nghe đại diện Viện kiểm sát phát biểu về việc tuân theo pháp luật trong tố tụng dân sự và quan điểm giải quyết vụ án, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng: Tòa án đã triệu tập hợp lệ bà Lê Thị Mỹ H2 và bà Nguyễn Thị Phương tham gia phiên tòa đến lần thứ hai nhưng vẫn vắng mặt. Tuy nhiên, họ đã có đơn trình bày gửi cho Tòa án nên Hội đồng xét xử vẫn tiến hành xét xử vắng mặt người làm chứng theo quy định tại khoản 2 Điều 229 Bộ luật tố tụng dân sự.

[2] Về nội dung: Ngày 01.12.2018, Công ty Cổ phần Giáo dục và Đào tạo I (Công ty I) và bà Phan Thị Diệu H đã ký kết Hợp đồng lao động số 1008-2018/HĐLD/IMS xác định thời hạn là 02 năm, từ ngày 01/12/2018 đến ngày 30/11/2020, với chức danh chuyên môn của bà H là Giáo viên, mức lương 4.500.000đ/tháng. Hợp đồng lao động đã tuân thủ đúng về hình thức Hợp đồng; Nguyên tắc giao kết Hợp đồng; Nghĩa vụ giao kết Hợp đồng theo quy định tại các Điều 16, 17 và Điều 18 của Bộ Luật lao động; Hợp đồng lao động đã thể hiện đầy đủ các nội dung quy định tại Điều 23 của Bộ luật lao động như Công việc và địa điểm làm việc; Thời hạn của hợp đồng lao động; Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương; Thời giờ làm việc thời giờ nghỉ ngơi; Chế độ Bảo hiểm... Do đó, hợp đồng lao động giữa Công ty Cổ phần Giáo dục và Đào tạo I và bà Phan Thị Diệu H là hợp pháp và là hợp đồng lao động xác định thời hạn theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 22 của Bộ luật lao động.

[3] Bà H bắt đầu làm việc từ ngày 01/12/2018 cho đến ngày 06/5/2019, được 05 tháng 06 ngày. Quá trình tố tụng và tại phiên tòa hôm nay Công ty I cho rằng: Ngày 16/4/2019 Công ty có nhận được đơn xin nghỉ việc của bà H, công ty đồng ý cho bà H nghỉ việc, với điều kiện bà H phải bồi thường cho Công ty số tiền theo Hợp đồng lao động đã ký kết và bản cam kết khi bỏ ngang khóa đào tạo giáo viên Montessori nhưng bà H không thực hiện việc bồi thường mà nghỉ việc luôn từ ngày 21/5/2019 cho đến nay không được sự đồng ý của Công ty. Nay Công ty I không nhận bà H trở lại làm việc mà việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của bà H là trái pháp luật nên yêu cầu Tòa án buộc bà Diệu H phải bồi thường cho Công ty cụ thể như sau: Chi phí đào tạo theo cam kết tại Mục 2 Điều 3 của Hợp đồng là 30.000.000đ; Chi phí đào tạo tham gia khóa học giáo viên Montessori theo tiêu chuẩn AMS với số tiền 4.000 USD, tương đương 92.000.000đ theo bản cam kết tham gia khóa đào tạo ngày 01/12/2018; rút yêu cầu bồi thường đối với tiền lương số ngày nghỉ phép trái quy định và ½ tháng lương với số tiền 3.461.000 đồng; Tổng cộng các khoản Công ty yêu cầu bà Phan Thị Diệu H phải bồi thường là:

122.000.000đ. Không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn về việc tuyên bố Hợp đồng lao động nói trên là vô hiệu.

[4] Bị đơn bà Phan Thị Diệu H thừa nhận có ký Hợp đồng lao động với nội dung và các điều khoản như Công ty I trình bày là đúng; bà đã làm việc được khoảng 5 tháng 09 ngày. Tuy nhiên, bà cho rằng việc bà đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động là đúng pháp luật vì: Công ty không giao kết hợp đồng rõ ràng với bà, bà không nhận được hợp đồng lao động; Công ty ký cam kết đào tạo nhưng không ký Hợp đồng đào tạo với bà, không cung cấp chính xác thông tin, chứng từ liên quan đến khóa đào tạo và bản thân chưa hoàn thành khóa đào tạo và chưa nhận được gì từ khóa đào tạo đó nên bản cam kết đào tạo không có giá trị pháp lý; Bà chỉ vừa tham gia khóa đào tạo giáo viên Montessori được vài tuần nhưng đã được nhà trường bố trí làm giáo viên chủ nhiệm lớp. Khi có đoàn thanh tra về kiểm tra, bà được yêu cầu trốn khỏi nhà trường cùng các giáo viên chưa có bằng mầm non khác; Công ty không mua bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội cho bà; Thời gian làm việc quá dài bắt đầu từ 7h và kết thúc vào lúc 17 giờ 40, những lúc có lịch đào tạo thì phải học sau giờ làm việc từ 18h đến 21 giờ, kể cả thứ 7 và chủ nhật, liên tiếp 2 tuần liền nên bà không đảm bảo sức khỏe để tiếp tục công việc; Thời gian bà viết đơn xin nghỉ việc ngày 16/4 có gửi cho Công ty 1 bản và vẫn đi làm để bàn giao công việc chứ không phải nghỉ luôn từ 21/5/2019 cho đến nay như Công ty trình bày là không đúng, bà đã nhiều lần gặp giám đốc, mà không gặp được nên ngày 29/5/2019 bà viết đơn xin nghỉ luôn từ ngày 25/5/2019. Đồng thời bà yêu cầu tuyên bố Hợp đồng lao động nêu trên vô hiệu do Hợp đồng nguyên đơn cung cấp cho Tòa án bị tráo bỏ tờ đầu tiên do khi ký hợp đồng bà có ký nháy vào các trang; Khi ký Hợp đồng chức danh của bà là Giáo viên mầm non mà trong hợp đồng hiện tại là Giáo viên; bà không có chứng chỉ giáo viên mầm non mà nhà trường vẫn tuyển dụng là trái với quy định của pháp luật.

[5] Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn phát biểu: Khi bắt đầu nghỉ việc bị đơn đã có thông báo trong thời hạn 30 ngày quy định tại điểm b khoản 2 Điều 37 Bộ luật lao động. Tuy nhiên, trong thời gian thông báo nghỉ bị đơn vẫn làm việc để giải quyết và sau ngày 24/5/2019 thì nghỉ chính thức vì đã thông báo đủ 30 ngày, việc ngày 29/5/2019 bị đơn có một đơn xin nghỉ việc nữa là nhằm khẳng định bị đơn đã tuân thủ đầy đủ việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động, hơn nữa những lý do mà bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động là Công ty I không đảm bảo điều kiện làm việc theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 37 Bộ luật lao động; Theo bản cam kết chi phí đào tạo là 4.000USD, không được thể hiện bằng một phụ lục hợp đồng là không có căn cứ nên bản cam kết đào tạo không có giá trị pháp lý. Vì vậy, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu bồi thường thiệt hại của nguyên đơn.

[6] Đối với bản hợp đồng lao động đã ký kết giữa nguyên đơn và bị đơn thì việc tuyển dụng không đúng chức danh, khi tuyển dụng bà H là Giáo viên mầm non nhưng bà H không có chứng chỉ sư phạm mầm non nên đã vi phạm điều cấm của pháp luật lao động theo điểm c khoản 1 Điều 50 Bộ luật lao động nên hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ. Từ những phân tích trên, đề nghị Tòa án căn cứ các điểm a khoản 1, điểm b khoản 2 Điều 37, điểm c khoản 1 Điều 50 Bộ luật lao động không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn và tuyên bố Hợp đồng lao động vô hiệu.

[7] Xét yêu cầu của Nguyên đơn, ý kiến của bị đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn thì thấy: Hợp đồng lao động số 1008-2018/HĐLĐ/IMS là hợp đồng xác định thời hạn 02 năm. Sau khi ký hợp đồng thì bà H đã làm việc tại Công ty được 05 tháng 06 ngày, kể từ ngày 16/4/2019 bà H viết đơn xin nghỉ việc từ ngày 16/5/2019, với lý do không đảm bảo sức khỏe và cần có thời gian chữa bệnh, Công ty đã nhận được đơn xin nghỉ việc của bà và có ý kiến đồng ý cho bà H nghỉ việc với điều kiện bà H phải bồi thường cho Công ty số tiền theo Hợp đồng lao động đã ký kết và bản cam kết khi bỏ ngang khóa đào tạo giáo viên Montessori nhưng bà H chưa thực hiện việc bồi thường mà đã nghỉ việc chưa được sự đồng ý của Công ty I, mặc dù trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bà có thông báo trước đúng theo quy định của Bộ luật lao động nhưng lý do mà bà đưa ra không thuộc trường hợp quy định tại điểm g khoản 1 Điều 37 Bộ luật Lao động về quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của người lao động quy định "*Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo Hợp đồng lao động xác định thời hạn*"; Bà H cho rằng, từ ngày 07/5 đến ngày 19/5/2019 bà xin được nghỉ ốm (có nộp cho nhà trường một bản) ngày 20/5/2019 bà có đi làm để giải quyết công việc, ngày 21/5/2019 bà nghỉ và có xin phép và ngày 22/5/2019 đến 24/5/2019 bà vẫn đi làm để giải quyết công việc mà không gặp được giám đốc nhưng công ty không thừa nhận mà bà H cũng không đưa ra được chứng cứ để chứng minh nên có căn cứ chấp nhận sau khi ký hợp đồng lao động, bà H làm việc được 05 tháng 06 ngày và nghỉ luôn từ ngày 21/5/2019 cho đến nay. Ngày 29/5/2019 bà viết đơn xin nghỉ từ 25/5/2019 cho đến nay nhưng đơn xin nghỉ việc không phải tự bà H viết và ký tên mà bà Lê Thị Mỹ H2 là người viết và giả chữ ký đã được bà Lê Thị Mỹ H2 xác nhận tại Biên bản làm việc ngày 27/8/2019. Như vậy, bà H đã thường xuyên không hoàn thành công việc theo Hợp đồng lao động, liên tục nghỉ việc từ ngày 21/5/2019 và cho đến nay không được sự đồng ý của Công ty quy định tại điểm a khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động. Ngoài ra bà H còn đưa ra một số chứng cứ cho rằng bà không được nhận bản Hợp đồng và bản hợp đồng bị tráo đổi tờ đầu tiên nhưng bà cũng không đưa ra được chứng cứ chứng minh; Công ty ký cam kết đào tạo nhưng không ký Hợp đồng đào tạo với bà nhưng theo các chứng cứ do Nguyên đơn cung cấp thì Công ty đã ký Hợp đồng

dịch vụ với Công ty CP Giáo dục Montessori Quốc tế vào ngày 01/12/2018 cho một số cán bộ nhân viên được cử đi đào tạo, đồng thời những cán bộ nhân viên được cử đi đào tạo chỉ ký cam kết với nhà trường là đúng pháp luật; bà cho rằng bản thân chưa hoàn thành khóa đào tạo và chưa nhận được gì từ khóa đào tạo đó nên bản cam kết đào tạo không có giá trị pháp lý là chưa có căn cứ vì nội dung bản cam kết đã thể hiện rất rõ “trong trường hợp bà đơn phương nghỉ trước thời hạn sẽ bồi thường toàn bộ chi phí khóa đào tạo” các chứng cứ mà Nguyên đơn cung cấp thể hiện bà đã tham gia khóa học được một thời gian khoảng 23 ngày theo bảng thời gian do bà H ký và các hóa đơn do Công ty đã chi trả tiền khóa đào tạo” nên việc bà tự ý nghỉ trước thời hạn là đã vi phạm bản cam kết đối với Công ty; Bà không có chứng chỉ giáo viên mầm non và chỉ vừa tham gia khóa đào tạo giáo viên Montessori được vài tuần nhưng đã được nhà trường bố trí làm giáo viên chủ nhiệm lớp là không đúng pháp luật, nội dung này bà cũng không đưa ra được chứng cứ chứng minh việc bà có đứng giảng dạy chủ nhiệm lớp mà nội dung hợp đồng lao động ký với bà lại là giáo viên, tại Điều 2 của Hợp đồng về thời hạn và công việc cụ thể “Tham gia tổ chức và điều hành các công việc hàng ngày trong lớp mình”, căn cứ vào phụ lục mô tả công việc và khung năng lực vị trí làm việc của Công ty I tại Mục 3 về vị trí làm việc gắn với hỗ trợ, phục vụ thì tại Mục 3.1 quy định chức danh Giáo viên có 04 loại giáo viên gồm: Giáo viên mầm non; Giáo viên giáo cụ; Giáo viên hỗ trợ; Giáo viên tâm lý; theo nguyên đơn trình bày thì bà H là Giáo viên giáo cụ quy định tại mục 3.1.2 công việc được giao là thiết kế, tạo hình đồ dùng, dụng cụ, xây dựng mô hình để sử dụng hỗ trợ giảng dạy... ngoài ra, căn cứ Quyết định tuyển dụng nhân sự do Công ty cung cấp tại Điều 2 của Quyết định “Đồng ý tuyển dụng nhân sự có bằng giáo viên mầm non hoặc không có bằng giáo viên mầm non, tùy thuộc vào nhu cầu thực tế tại cơ sở đào tạo” nên việc Công ty tuyển dụng bà vào làm việc không có bằng giáo viên mầm non là có cơ sở; Công ty không mua bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội cho bà nhưng theo Biên bản xác minh do Tòa án thu thập và Thông báo kết quả đóng bảo hiểm xã hội của Bảo hiểm xã hội Quận Thanh Khê thì Công ty I có đóng Bảo hiểm xã hội cho bà Phan Thị Diệu H. Các chứng cứ mà bị đơn cung cấp cho Tòa án là các tin nhắn zalo, Facebook và mail không được thu thập một cách hợp pháp, không phải người nắm giữ những nội dung này cung cấp nên không được xem xét công nhận là nguồn chứng cứ chứa đựng chứng cứ có giá trị chứng minh.

[8] Như vậy, căn cứ vào Điều 37 Bộ Luật lao động về quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của bà H là trái pháp luật và việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của Công ty I đối với bà Phan Thị Diệu H là có căn cứ theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động, khi chấm dứt Hợp đồng lao động đối với bà H Công ty I đã gửi thông báo trước cho bà H vào ngày 30/5/2019

là đúng theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động nên Hội đồng xét xử có căn cứ chấp nhận yêu cầu của Nguyên đơn buộc bị đơn phải bồi thường thiệt hại, cụ thể: Nghĩa vụ của người lao động bà H khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng Lao động trái pháp luật quy định tại khoản 1, 3 Điều 43 Bộ luật Lao động là "Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động ½ tháng tiền lương theo hợp đồng và phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 62 của Bộ luật Lao động".

[9] Như vậy, bà H phải bồi thường cho Công ty số tiền chi phí đào tạo theo Bản cam kết tham gia khóa đào tạo là 4.000USD tương đương 92.000.000đ tại thời điểm ký cam kết tham gia khóa đào tạo; tại thời điểm xét xử ngày 21/9/2020 Ngân hàng nhà nước công bố giá USD ở mức 23.191.000đ nhưng nguyên đơn chỉ yêu cầu ở mức 23.000.000đ là không trái pháp luật nên Hội đồng xét xử chấp nhận. Tại phiên tòa nguyên đơn rút yêu cầu bồi thường đối với tiền lương số ngày nghỉ phép trái quy định và ½ tháng lương với số tiền 3.461.000 đồng nên Hội đồng xét xử không xem xét giải quyết.

[10] Số tiền nguyên đơn yêu cầu bị đơn bồi thường 30.000.000đ quy định tại khoản 2 Điều 3 của Hợp đồng lao động thì nguyên đơn không đưa ra được chứng từ chi phí đào tạo cho khoản tiền này, đồng thời bà H cũng chỉ mới làm việc được khoảng hơn 5 tháng nên khoản chi phí này chưa phát sinh. Do đó Hội đồng xét xử không có cơ sở chấp nhận.

[11] Từ những phân tích nêu trên đối chiếu với quy định tại Điều 50 của Bộ luật Lao động thì yêu cầu phản tố của bị đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn cho rằng hợp đồng lao động vô hiệu là không có căn cứ pháp luật và không thuộc một trong các trường hợp quy định tại các khoản 1, 2, 3 của Điều 50 Bộ luật Lao động; điểm c khoản 1 Điều 50 "Công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm" ví dụ các công việc như mại dâm, buôn bán ma túy.... Tuy nhiên, công việc theo hợp đồng lao động giao kết giữa Công ty I và bà H là chức danh Giáo viên, đối chiếu với quy định của pháp luật thì không thuộc những công việc bị pháp luật cấm nên Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn.

[12] Án phí lao động sơ thẩm: Về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 300.000đ; về bồi thường thiệt hại cho Công ty I là 92.000.000đ x 3% = 2.760.000đ và yêu cầu phản tố không được chấp nhận là 300.000đ bà Phan Thị Diệu H phải chịu.

[13] Công ty I phải chịu trên số tiền yêu cầu bồi thường không chấp nhận là $30.000.000đ \times 3\% = 900.000đ$.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

- Căn cứ khoản 2 Điều 229 Bộ luật tố tụng dân sự.
- Các Điều 16, 17, 18, 22, 23, 37, 38, 43, 50, 62 Bộ luật lao động năm 2012.
- Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14, ban hành ngày 30/12/2016 về việc quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án

Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Công ty Cổ phần Giáo dục và Đào tạo I đối với bà Phan Thị Diệu H về việc "Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn về việc tuyên bố Hợp đồng lao động số 1008-2018/HĐLĐ/IMS, ngày 01/12/2018 là vô hiệu.

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của Công ty Cổ phần Giáo dục đào tạo I đối với bà Phan Thị Diệu H về việc "bồi thường thiệt hại khi chấm dứt Hợp đồng lao động".

Xử:

1. Buộc bà Phan Thị Diệu H phải bồi thường cho Công ty cổ phần Giáo dục Đào tạo I 4.000 USD tương đương số tiền: 92.000.000đ (Chín mươi hai triệu đồng).

2. Không chấp nhận yêu cầu bồi thường thiệt hại của Công ty cổ phần Giáo dục đào tạo I đối với bà Phan Thị Diệu H về số tiền 30.000.000đ (ba mươi triệu đồng) quy định tại khoản 2 Điều 3 của Hợp đồng lao động.

Kể từ ngày bên được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án mà bên phải thi hành án không thực hiện nghĩa vụ của mình thì phải trả lãi đối với số tiền chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền tương ứng với thời gian chậm thi hành án. Lãi suất phát sinh do chậm trả tiền được xác định theo thỏa thuận của các bên nhưng không được vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1 Điều 468 của Bộ luật dân sự, nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự.

3. Án phí lao động sơ thẩm: 300.000đ (ba trăm ngàn đồng); án phí về bồi thường thiệt hại 2.760.000đ (hai triệu bảy trăm sáu mươi ngàn đồng) và yêu cầu phản tố không được chấp nhận là 300.000đ (ba trăm ngàn đồng) bà Phan Thị Diệu H phải chịu được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí bà H đã nộp là 300.000đ theo

biên lai thu số 1868 ngày 25 tháng 3 năm 2020 của Chi Cục thi hành án dân sự quận Thanh Khê, số tiền án phí còn lại bà H phải nộp là 3.060.000đ (ba triệu không trăm sáu mươi ngàn đồng).

Công ty Cổ phần Giáo dục đào tạo I phải chịu trên số tiền bồi thường thiệt hại không được chấp nhận là 900.000đ (chín trăm ngàn đồng) được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 1.881.000đ (một triệu tám trăm tám mươi một ngàn đồng). Hoàn trả lại cho Công ty Cổ phần Giáo dục đào tạo I số tiền tạm ứng án phí còn lại là 981.000đ (chín trăm tám mươi một ngàn đồng) theo biên lai thu số 1646 ngày 18 tháng 12 năm 2019 và số tiền 300.000đ (ba trăm ngàn đồng) theo biên lai thu số 1645 ngày 18 tháng 12 năm 2019.

Án xử sơ thẩm công khai, Nguyên đơn, bị đơn có mặt được quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của Luật thi hành án dân sự thì người được 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 của Luật thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật thi hành án dân sự.

Nơi nhận:

- VKSND quận Thanh Khê, TP Đà Nẵng;
- CCTHADS quận Thanh Khê, TP Đà Nẵng;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

**T.M HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa**

Lưu Thị Hằng

