

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
QUẬN PHÚ NHUẬN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Số: 769/2022/LĐ-ST

Ngày: 16/9/2022

V/v tranh chấp về Hợp đồng lao động.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN PHÚ NHUẬN**

- Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Hồ Thị Minh Thúy

Các Hội thẩm nhân dân: 1/ Bà Nguyễn Thị Ngọc Mỹ

2/ Ông Nghiêm Xuân Hoàng

- Thư ký phiên tòa: Bà Trần Minh Tâm – Thư ký Tòa án nhân dân quận Phú Nhuận.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân quận Phú Nhuận tham gia phiên tòa: Bà Trần Ngọc Ánh - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 14 và 16 tháng 9 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân quận Phú Nhuận, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử công khai vụ án Lao động sơ thẩm thụ lý số 900/2020/TLST-LĐ ngày 16/11/2020 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 191/2022/QĐXXST-LĐ ngày 29/8/2022 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà Mai Quế A, sinh năm 1988

Địa chỉ: xx Kỳ Đồng, Phường 9, Quận 3, Tp. Hồ Chí Minh.

Đại diện theo ủy quyền: ông Lê Công Đ (văn bản ủy quyền ngày 26/8/2022)

(Có mặt)

- Bị đơn: Công ty Cổ phần A

Địa chỉ: Phan Đăng Lưu, Phường 3, quận Phú Nhuận, Tp. Hồ Chí Minh.

Đại diện uỷ quyền: ông Đào Trọng Đ (Giấy uỷ quyền số 21/2020/GUQ-TGD-CTY ngày 25/11/2020).

(Có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện đề ngày 29/10/2020 và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà Mai Quế A trình bày:

Bà Mai Quế A làm việc cho Công ty Cổ phần A (sau đây gọi tắt là Công ty) theo Hợp đồng lao động số F9793/2017 (sau đây gọi tắt là HĐLĐ) ký bởi đại diện của Công ty là bà Nguyễn Thị Ngọc M – Giám đốc Khôi Nguồn Nhân lực của Công ty, thời hạn 36 tháng với

chức danh Chuyên viên Tiếp thị Thương mại – Phòng Tiếp thị Thương mại của Công ty, có thời hạn từ 19/9/2017 đến ngày 18/9/2020.

Ngày 07/9/2020 bà A gửi email đến Khối Nguồn nhân lực Công ty, Chủ tịch Công đoàn Công ty nhắc về việc bà vẫn chưa nhận được thông báo bằng văn bản chính thức nào từ phía Công ty về việc chấm dứt HĐLĐ. Đồng thời theo như kết quả đánh giá trên chương trình đánh giá tái ký hợp đồng theo quy trình nội bộ của Công ty do quản lý trực tiếp của bà A là bà Nguyễn Thị Lê H – Trưởng Bộ phận Tiếp thị Thương mại, Phòng Tiếp thị Thương mại Công ty – thực hiện đánh giá thì bà A hoàn toàn đáp ứng yêu cầu tiếp tục công việc. Bà A được biết bà H phải có đánh giá 30 ngày trước ngày tái ký HĐLĐ. Bên cạnh đó bà A vẫn thể hiện thiện chí có nguyện vọng tiếp tục làm việc tại Công ty.

Trong ngày 07/9/2020, bà A liên tục nhận được thư điện tử (sau đây gọi là email) của bà Phan Xuân Linh C – Trưởng bộ phận Đối tác nhân sự Văn phòng Công ty khẳng định về việc chấm dứt HĐLĐ với bà kể từ ngày 19/9/2020, yêu cầu bà thực hiện việc bàn giao công việc và công cụ làm việc. Ngày 14/9/2020, bà A tiếp tục gửi mail đến bà C và Khối Nguồn nhân lực Công ty nhắc lại về việc vẫn chưa nhận được thông báo chấm dứt HĐLĐ chính thức bằng văn bản hợp pháp theo Điều 47 của Bộ Luật Lao động năm 2012 từ phía đại diện pháp luật/ người có thẩm quyền của Công ty, đồng thời bà thể hiện vẫn có nguyện vọng tiếp tục làm ở Công ty. Đến 15/9/2020, bà A vẫn chưa nhận được văn bản chính thức hợp pháp nào về việc Công ty thông báo chấm dứt HĐLĐ với bà nên bà vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty. Trong quá trình làm việc, bà có sử dụng email làm phương tiện trao đổi công việc. Vào lúc 09h00 sáng ngày 16/9/2020 (trước ngày hết hạn Hợp đồng lao động 03 ngày), bà A nhận được Quyết định số 1221-2020-QĐ-NV của Công ty do ông Nguyễn Anh H – Giám đốc Khối Nguồn nhân lực ký, thông báo về nội dung chấm dứt HĐLĐ với bà A kể từ ngày 19/9/2020. Tuy nhiên trong văn bản có nội dung “Căn cứ theo Thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động giữa Công ty Cổ phần A với bà Mai Quế A ngày 01/9/2020”. Bà A hoàn toàn chưa nhận được bất kỳ văn bản chính thức và hợp pháp nào từ Công ty nhưng Công ty lại đưa nội dung căn cứ này vào Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động nêu trên đối với bà, khi đó bà đã yêu cầu Công ty điều chỉnh lại, nhưng từ thời điểm 16/9/2020 cho đến nay bà vẫn chưa nhận được bất kỳ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động nào từ Công ty. Bà A không đồng ý với nội dung trong Quyết định nên có yêu cầu Công ty điều chỉnh, cụ thể: Quyết định có câu căn cứ Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 01/9/2020 nhưng thực tế bà A chưa nhận được Thông báo này nên bà không đồng ý với căn cứ này của Công ty. Việc này cũng đã được ông Nguyễn Anh H xác nhận trong biên bản làm việc ngày 15/10/2020 là sẽ không thu hồi và không điều chỉnh gửi lại cho bà.

Vào lúc 07h30 ngày 21/9/2020, bà A tiếp tục đến Công ty làm việc bình thường và chấm công bằng máy chấm công của Công ty, nhưng Khối Nguồn nhân lực thông báo bảo vệ Công ty đuổi bà ra khỏi Công ty vào lúc 08h30 cùng ngày (ông Nguyễn Anh H xác nhận việc này trong Biên bản làm việc ngày 15/10/2020).

Những hành vi nêu trên của Ban lãnh đạo và đại diện Công ty A đã thực hiện với bà A là vi phạm nghiêm trọng các quy định pháp luật Lao động hiện hành đặc biệt quy định pháp luật về Lao động đối với hành vi Đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2012. Cụ thể:

- Không tuân thủ quy định thời gian thông báo bằng văn bản trước khi Hợp đồng lao động hết thời hạn tại khoản 1 Điều 47 Bộ luật Lao động 2012.

- Khi bà A phản hồi về việc trong Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 1221-2020-QĐ-NV có nội dung căn cứ sai và yêu cầu Công ty điều chỉnh nhưng Công ty không điều chỉnh. Sau đó bà A vẫn đi làm việc bình thường, tuy nhiên khi bà đến nơi làm việc thì lại bị bảo vệ công ty đuổi ra khỏi Công ty. Đã quá thời hạn 30 ngày kể từ ngày hết hạn Hợp đồng lao động của bà, tuy nhiên Công ty vẫn không tiến hành giao kết Hợp đồng lao động không xác định thời hạn với bà là vi phạm quy định tại khoản 2 Điều 22 Bộ luật lao động năm 2012.

Căn cứ điều 42 Bộ luật lao động 2012, Khoản 1 Điều 32, điểm a Khoản 1 Điều 35 Bộ luật tố tụng Dân sự 2015, bà Mai Quế A đề nghị Toà án nhân dân quận Phú Nhuận, Tp. Hồ Chí Minh xem xét giải quyết các vấn đề sau:

Buộc Công ty Cổ phần A thực hiện nghĩa vụ đối với bà A do hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng trái pháp luật, cụ thể:

- Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày bà A không làm việc từ ngày 19/9/2020.

- Thanh toán toàn bộ tiền lương cho bà A kể từ ngày 19/9/2020 đến ngày 13/01/2020 là: 68.718.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo mức lương bà A được hưởng 20.015.000 (Hai mươi triệu không trăm mười lăm nghìn) đồng/tháng. Tổng cộng 02 tháng tiền lương là: 40.030.000 đồng.

Trong quá trình giải quyết vụ án, đại diện ủy quyền của bị đơn Công ty Cổ phần A – ông Đào Trọng Đ trình bày:

Bà Mai Quế A làm việc tại Công ty theo Hợp đồng lao động số E9793/2017 ngày 19/9/2017 có thời hạn từ ngày 19/9/2017 đến hết ngày 18/9/2020.

Ngày 01/9/2020, Công ty ban hành thông báo về việc chấm dứt HĐLĐ với bà Mai Quế A. Ngày 03/9/2020, bà Hoàng Thị Hoài T – nhân viên nhân sự của Công ty đã thông báo (bằng trao đổi trực tiếp) với bà Quế A rằng mình đã gửi email về việc chấm dứt hợp đồng lao động cho bà, tới địa chỉ email: ***.mq@***.com.vn (mỗi nhân viên của Công ty có một email được Công ty lập để làm việc), email có thể hiện rõ ràng nội dung thông báo cũng như đính kèm file scan (có đóng dấu ký tên) của Thông báo chấm dứt HĐLĐ ngày 01/9/2020 của Công ty. Email làm việc của bà Quế A được tạo ngay khi vừa vào Công ty như tất cả các nhân viên khác. Sau đó bà Quế A phản hồi chưa nhận được bản chính bằng giấy có đóng dấu và yêu cầu có cuộc họp với các nhân sự của Công ty để trao đổi các thông tin liên quan đến việc chấm dứt HĐLĐ. Ngày 04/9/2020 cuộc họp diễn ra giữa các thành phần gồm: bà Mai Quế A, bà Phan Xuân Linh C, ông Trần Nguyễn Phi L – Trưởng phòng Tiếp thị Thương mại và bà Nguyễn Thị Lê H – Trưởng bộ phận trực tiếp phụ trách của bà Quế A. Tại buổi làm việc, ông L và bà H đã làm việc và trao đổi trực tiếp với bà Quế A về lý do không tái ký hợp đồng, tuy nhiên cuộc họp không lập biên bản. Ngày 07/9/2020 bà Mai Quế A gửi email cho bà Phan Xuân Linh C – Trưởng bộ phận Đối tác nhân sự văn phòng của Công ty, thông báo bà Quế A không đồng ý về việc gửi cho bà thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động ngày 01/9/2020 qua email bằng file scan, nên cùng ngày, bà Quế A đã được bà C, bà T là những người thuộc Khối Nguồn nhân lực của Công ty giao bản chính Thông báo tại phòng làm việc của Khối Nguồn nhân lực, tuy nhiên do trước đó đã gửi email và tin tưởng vào nhau nên bà C và bà T không lập biên bản việc giao nhận và không yêu cầu bà Quế A ký nhận Thông báo. Ngày 16/9/2020 bộ phận nhân sự chính thức giao cho bà Quế A (có ký nhận) Quyết định số 1221-2020-QĐ-NV ngày 14/9/2020 của Công ty do ông Nguyễn Anh H – Giám đốc Khối Nguồn nhân lực – thừa ủy quyền Tổng Giám

độc ký. Đến ngày 19/9/2020 Công ty đã giải quyết các chế độ khi nghỉ việc cho bà Quế A, nên từ ngày 19/9/2020 bà Quế A không còn là nhân viên của Công ty. Đồng thời Công ty cũng đã thanh toán mọi chế độ theo quy định của pháp luật cho bà Mai Quế A. Việc bảo vệ không cho bà A vào Công ty vào sáng 21/9/2020 là đúng quy định.

Việc đánh giá để tái ký hợp đồng là theo quy trình tái ký hợp đồng và quy định của Công ty, được công bố trên trang nội bộ của Công ty. Việc đánh giá tái ký hợp đồng của Trưởng đơn vị hoặc Quản lý trực tiếp phải qua văn bản giấy và không công khai với nhân viên được đánh giá. Thời gian đánh giá nhân viên trước khi tái ký hợp đồng là 25 ngày, cũng có quy định trong quy trình. Lý do Công ty chấm dứt HĐLĐ khi hết hạn Hợp đồng là do ông Trần Nguyễn Phi L – Trưởng phòng Tiếp thị Thương mại – cấp trên và là người có thẩm quyền đánh giá bà Quế A không phù hợp với công việc và hướng phát triển mới của Công ty. Ông L cũng là người có vai trò chủ chốt trong việc quyết định bà Quế A có hay không đủ điều kiện tái ký hợp đồng.

Như vậy, Công ty đã chấm dứt Hợp đồng lao động với bà Mai Quế A đúng quy định pháp luật theo nội dung khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động, là chấm dứt HĐLĐ khi hết hạn hợp đồng chứ không phải là đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Việc bà Mai Quế A cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với bà là hoàn toàn không có cơ sở. Vì vậy Công ty Cổ phần A không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Mai Quế A.

Tại phiên tòa,

Đại diện ủy quyền của nguyên đơn, ông Lê Công Đ giữ nguyên những ý kiến trình bày của nguyên đơn trong quá trình giải quyết vụ án. Đại diện nguyên đơn cho rằng việc bà Hoàng Thị Hoài T – nhân viên nhân sự Công ty gửi email thông báo cho nhân viên về việc chấm dứt hợp đồng lao động là không hợp pháp, vì bà T không có thẩm quyền thông báo việc này. Ngoài ra, email được gửi sau khi hết giờ hành chính của ngày 03/9/2020, cho nên bà Quế A không thể tiếp nhận thông tin vào thời điểm đó. Đến ngày 07/9/2020, bà Quế mới đọc được nội dung email do bà Hoài T gửi, có kèm theo file scan của Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 01/9/2020 của Công ty, tuy nhiên bà Quế A vẫn cho rằng Công ty phải thông báo bằng văn bản giấy, có ký tên đóng dấu mới có giá trị pháp lý. Nguyên đơn yêu cầu Tòa án nhân dân quận Phú Nhuận, Tp. Hồ Chí Minh: Buộc Công ty Cổ phần A thực hiện nghĩa vụ đối với bà Mai Quế A do hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng trái pháp luật, cụ thể:

- Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày bà A không làm việc từ ngày 19/9/2020 đến ngày 13/9/2022 là 23 tháng x mức đóng bảo hiểm: 12.009.000 đồng x 21.5% = 59.384.505 đồng.
- Thanh toán toàn bộ tiền lương cho bà A kể từ ngày 19/9/2020 đến ngày 13/9/2022 là 23 tháng 19 ngày, số tiền là 478.039.420 đồng.
- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo mức lương bà A được hưởng 20.015.000 (Hai mươi triệu không trăm mười lăm nghìn) đồng/tháng. Tổng cộng 02 tháng tiền lương là: 40.030.000 đồng.

Tổng cộng số tiền mà bà Mai Quế A yêu cầu Công ty A phải trả cho bà tính đến ngày 13/9/2022 là: 577.453.925 (năm trăm bảy mươi bảy triệu bốn trăm năm mươi ba triệu chín trăm hai mươi lăm ngàn) đồng.

Đại diện ủy quyền của bị đơn, ông Đào Trọng Đ giữ nguyên các ý kiến như đã trình bày và không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân quận Phú Nhuận phát biểu ý kiến xác định:

- Về tố tụng: Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án là đúng quy định của pháp luật về tố tụng;

- Về nội dung: Hợp đồng lao động số F9793/2017 ký giữa Công ty Cổ phần A với bà Mai Quế A có thời hạn từ 19/9/2017 đến ngày 18/9/2020, hết hạn từ ngày 19/9/2020. Ngày 01/9/2020, Công ty ban hành thông báo về việc chấm dứt HĐLĐ với bà Mai Quế A. Ngày 03/9/2020, bà Hoàng Thị Hoài T là nhân viên nhân sự phụ trách của Công ty đã gửi cho bà A email có Thông báo về việc chấm dứt HĐLĐ giữa Công ty với bà Mai Quế A, Thông báo trên được scan gửi đính kèm email, tới địa chỉ email a**.mq@**.com.vn của bà Mai Quế A tại Công ty, là email do Công ty tạo lập cho mỗi nhân viên khi vào làm việc. Tuy việc gửi thông báo này được thực hiện thông qua hộp thư điện tử (email), nhưng căn cứ quy định của Luật Giao dịch điện tử số 51/2005/QH11 ngày 29/11/2005, thông điệp dữ liệu có giá trị như văn bản; Trong quá trình công tác tại Công ty, bản thân bà Quế A cũng sử dụng email của mình để thực hiện công việc, và dùng chính email này để phản hồi ý kiến của mình về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với bà Linh C – Trưởng bộ phận Đối tác nhân sự, ông Phi L – Trưởng phòng Tiếp thị Thương mại và bà Nguyễn Thị Lê H – Trưởng bộ phận trực tiếp của bà Quế A, thể hiện việc bà Quế A đã được thông báo và tiếp nhận thông tin về việc Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động với mình. Sau khi nhận được email, bà Quế A đã biết được nội dung trong Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty, và không đồng ý với việc gửi Thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động qua email, nên ngày 07/9/2020 bà A đã phản hồi lại với bộ phận Nhân sự bằng cách gửi email tới bà C, ông L và bà Nguyễn Thị Lê H là Trưởng Bộ phận Tiếp thị Thương mại, Phòng Tiếp thị Thương mại Công ty. Căn cứ vào nội dung email phản hồi của bà A ngày 07/9/2020 tới những người nói trên, và căn cứ lời trình bày của bà A trong đơn khiếu nại ngày 16/9/2020 gửi tới Công ty Cổ phần A, bản tường trình của các đồng nghiệp của bà A tại Công ty, qua nội dung trao đổi trong các email, biên bản cuộc họp giữa đại diện Công ty Cổ phần A ngày 15/10/2020 với bà Mai Quế A về việc giải quyết khiếu nại lao động, căn cứ các tài liệu chứng cứ mà các đương sự nộp cho Tòa án, thể hiện, bà A đã nhận được bản chính Thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động ban hành ngày 01/9/2020 của Công ty vào ngày 07/9/2020, mặc dù việc giao nhận không có ký nhận hay lập biên bản. Ngày 16/9/2020 bộ phận nhân sự của Công ty giao cho bà Quế A Quyết định số 1221-2020-QĐ-NV ngày 14/9/2020 của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Quế A do ông Nguyễn Anh H – Giám đốc Khối Nguồn nhân lực, thừa ủy quyền của Tổng Giám đốc ký. Việc bà A được chính thức giao văn bản vào ngày 07/9/2020, cho thấy Công ty Cổ phần A đã vi phạm thời hạn báo trước cho người lao động khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn mà không tiếp tục tái ký hợp đồng với người lao động. Tuy nhiên sau khi bà A khiếu nại lần 1 tới Công ty Cổ phần A, thì không tiếp tục gửi đơn khiếu nại tới Thanh tra Sở lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh, do vậy Thanh tra Sở không có căn cứ để lập hồ sơ xử phạt đối với vi phạm của Công ty Cổ phần A. Hiện nay, Điều 45 Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021 không còn quy định về thời hạn báo trước của người sử dụng lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hết hạn hợp đồng lao động.

Công ty Cổ phần A chấm dứt hợp đồng lao động với bà Mai Quế A là quan hệ về chấm dứt hợp đồng khi hết hạn hợp đồng, không phải đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Do vậy, đại diện Viện Kiểm sát đề nghị không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] *Về thẩm quyền giải quyết*: căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015 thì bà Mai Quế A khởi kiện Công ty Cổ phần A, có địa chỉ tại *** Phan Đăng Lưu, Phường 03, quận Phú Nhuận, Tp. Hồ Chí Minh về việc yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tại Tòa án nhân dân quận Phú Nhuận là đúng quy định về thẩm quyền giải quyết vụ án.

[2] *Về quan hệ tranh chấp và yêu cầu bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng lao động của nguyên đơn, Hội đồng xét xử xét thấy*:

Hợp đồng lao động số F9793/2017 ký giữa Công ty Cổ phần A với bà Mai Quế A có thời hạn từ 19/09/2017 đến ngày 18/09/2020. Ngày 01/9/2020, Công ty ban hành thông báo về việc chấm dứt HĐLĐ với bà Mai Quế A. Ngày 03/9/2020, bà Hoàng Thị Hoài T là nhân viên nhân sự phụ trách đã gửi email có đính kèm tập tin được scan Thông báo về việc chấm dứt Hợp đồng lao động giữa Công ty với bà Mai Quế A, tới địa chỉ email ***.mq@***.com.vn của bà Mai Quế A tại Công ty, email do Công ty tạo lập cho mỗi nhân viên khi vào làm việc. Ngoài việc gửi cho bà Quế A thì bà T còn gửi bản sao email này tới bà Phan Xuân Linh C – Trưởng bộ phận Đối tác nhân sự văn phòng của Công ty và ông Trần Nguyễn Phi L – Trưởng phòng Tiếp thị Thương mại của Công ty, bộ phận mà bà Quế A trực tiếp công tác. Đại diện ủy quyền của bị đơn xác định: trong quá trình làm việc, giữa nhân viên và các cấp quản lý đều sử dụng email cá nhân của mình do Công ty lập, để làm công cụ trao đổi, phân công và báo cáo tiến độ công việc. Bà Quế A vẫn sử dụng email nói trên khi làm việc.

Tuy việc gửi thông báo này được thực hiện thông qua hộp thư điện tử (email), nhưng căn cứ quy định tại các điều 10, 11, 12, 13, 14 Luật Giao dịch điện tử số 51/2005/QH11 ngày 29/11/2005, thông điệp dữ liệu có giá trị như văn bản; Trong quá trình công tác tại Công ty, bản thân bà Quế A cũng sử dụng email của mình (do Công ty tạo lập cho mỗi nhân viên) để thực hiện công việc, và dùng chính email này để phản hồi ý kiến của mình về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với bà Linh C – Trưởng bộ phận Đối tác nhân sự, ông Phi L – Trưởng phòng Tiếp thị Thương mại và bà Nguyễn Thị Lê H – Trưởng bộ phận trực tiếp của bà Quế A, thể hiện việc bà Quế A đã được thông báo và tiếp nhận thông tin về việc Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động với mình. Do vậy, email do bà T đại diện cho bộ phận nhân sự gửi cho bà Quế A có đính kèm bản scan thông báo về việc chấm dứt Hợp đồng lao động ban hành ngày 01/9/2020 là thông điệp dữ liệu có giá trị làm chứng cứ. Sau khi nhận được email, bà Quế A đã biết được nội dung trong Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty, và không đồng ý với việc gửi Thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động qua email, nên ngày 07/9/2020 bà A đã phản hồi lại với bộ phận Nhân sự bằng cách gửi email từ địa chỉ email ***.mq@***.com.vn tới bà C, ông L và bà Nguyễn Thị Lê H là Trưởng Bộ phận Tiếp thị Thương mại, Phòng Tiếp thị Thương mại Công ty.

Nội dung trong các bản tường trình gửi Công ty Cổ phần vàng bạc đá quý Phú Nhuận của bà Phan Xuân Linh C ngày 11/12/2020, của bà Hoàng Thị Hoài T ngày 10/12/2020, của bà Nguyễn Thị Lê H ngày 11/12/2020 và của ông Trần Nguyễn Phi L ngày 10/12/2020, đều xác định: ngày 03/9/2020, sau khi nhận được email có kèm Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động, bà Mai Quế A phản hồi chưa nhận được bản chính bằng giấy có đóng dấu và đã đề xuất có cuộc họp để trao đổi giữa bà A, bà C, bà H, ông L để trao đổi các thông tin liên quan

đến việc chấm dứt HĐLĐ. Ngày 04/9/2020 cuộc họp diễn ra giữa bà A, bà C, ông L, bà H nhưng không lập biên bản. Ngày 07/9/2020, lúc 14 giờ 14 phút bà Mai Quế A gửi email cho bà Phan Xuân Linh C, thông báo bà A không đồng ý về việc gửi cho bà thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động ngày 01/9/2020 qua email bằng file scan, nên cùng ngày, lúc 16h35 ngày 07/9/2020, bà Thương và bà C đã giao Thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động bằng bản giấy trực tiếp cho bà Quế A tại phòng làm việc của Khối nguồn nhân lực Công ty. Nội dung trong email ngày 07/9/2020 của bà A cũng xác nhận đã có cuộc họp trao đổi vào ngày 04/9/2020 như lời trình bày của các đồng nghiệp.

Căn cứ vào nội dung email phản hồi của bà A ngày 07/9/2020 tới những người nói trên, và căn cứ lời trình bày của bà A trong đơn khiếu nại ngày 16/9/2020 gửi tới Công ty Cổ phần A (do Thanh tra Sở Lao động Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh cung cấp cho Tòa án kèm theo công văn số 1385/TTS-CSLĐ ngày 28/9/2020 hướng dẫn khiếu nại cho bà A), bản tường trình của các đồng nghiệp của bà A tại Công ty, qua nội dung trao đổi trong các email, biên bản cuộc họp giữa đại diện Công ty Cổ phần A ngày 15/10/2020 với bà Mai Quế A về việc giải quyết khiếu nại lao động, căn cứ các tài liệu chứng cứ mà các đương sự nộp cho Tòa án, thể hiện, muộn nhất là trong ngày 04/9/2020, bà A đã nhận được email thông báo được coi là văn bản (theo quy định tại Luật Giao dịch điện tử năm 2005) vào ngày 03/9/2020, và cũng có cơ sở để xác định, bà A đã nhận được bản chính Thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động ban hành ngày 01/9/2020 của Công ty vào ngày 07/9/2020, mặc dù việc giao nhận không có ký nhận hay lập biên bản. Ngày 16/9/2020 bộ phận nhân sự của Công ty giao cho bà Quế A Quyết định số 1221-2020-QĐ-NV ngày 14/9/2020 của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Quế A do ông Nguyễn Anh H – Giám đốc Khối Nguồn nhân lực, thừa ủy quyền của Tổng Giám đốc ký. Tuy nhiên việc Công ty gửi Thông báo bằng email cho bà Mai Quế A vào lúc 18 giờ 16 phút ngày 03/9/2020, sau khi hết giờ hành chính, là gây khó khăn cho bà A khi tiếp nhận thông tin, do vậy, chỉ có cơ sở xác định bà A nhận được email thông báo được coi là văn bản, trong cuộc họp ngày 04/9/2020, và được chính thức nhận Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động bằng văn bản vào ngày 07/9/2020.

Theo quy định tại Điều 47 Bộ luật Lao động 2012 và khoản 1 Điều 7 Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013, quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động, có hiệu lực tại thời điểm tranh chấp lao động của bà A xảy ra và khởi kiện tại Tòa án, thì người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết trước ít nhất 15 ngày trước ngày Hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn. Hợp đồng lao động số F9793/2017 ký giữa Công ty Cổ phần A với bà Mai Quế A hết hạn từ ngày 19/09/2020, như vậy, về nguyên tắc, Công ty Cổ phần A phải thông báo bằng văn bản cho bà Mai Quế A về việc không tiếp tục ký hợp đồng lao động với bà khi hết hạn hợp đồng lao động số F9793/2017, chậm nhất vào ngày 03/9/2020.

Công ty Cổ phần A gửi Thông báo bằng email cho bà Mai Quế A vào lúc 18 giờ 16 phút ngày 03/9/2020, sau khi hết giờ hành chính nên bà Quế A không có nghĩa vụ biết thông tin này trong ngày 03/9/2020. Việc xác định muộn nhất ngày 04/9/2020 bà A nhận được văn bản dưới dạng thư điện tử, và được chính thức giao văn bản giấy vào ngày 07/9/2020, cho thấy Công ty Cổ phần A đã vi phạm thời hạn báo trước cho người lao động khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn mà không tiếp tục tái ký hợp đồng với người lao động. Tuy nhiên sau khi bà A khiếu nại lần 1 tới Công ty Cổ phần A, thì không tiếp tục gửi đơn khiếu nại tới Thanh tra Sở lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh, do vậy Thanh tra Sở không

có căn cứ để lập hồ sơ xử phạt đối với vi phạm của Công ty Cổ phần A. Hiện nay, Điều 45 Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021 không còn quy định về thời hạn báo trước của người sử dụng lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hết hạn hợp đồng lao động. Căn cứ theo Công văn số 157/BHXXH ngày 04/02/2021 của Bảo hiểm xã hội quận Phú Nhuận thì Công ty Cổ phần A đã nộp đầy đủ bảo hiểm xã hội cho bà Mai Quế A. Bảo hiểm xã hội quận Phú Nhuận đã chốt sổ và in quá trình đóng bảo hiểm xã hội cho bà A vào ngày 12/11/2020. Căn cứ theo công văn số 4615/BHXXH-QLT ngày 17/8/2022 của Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh, từ tháng 3/2021 tới thời điểm ban hành công văn, bà Quế A đã tham gia bảo hiểm ở một đơn vị khác.

Từ những lập luận nêu trên, Tòa án nhân dân quận Phú Nhuận nhận thấy việc Công ty Cổ phần A chấm dứt hợp đồng lao động với bà Mai Quế A là quan hệ về chấm dứt hợp đồng khi hết hạn hợp đồng, không phải đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, nên Tòa án xác định đây là tranh chấp về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hết hạn hợp đồng theo quy định tại khoản 1 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019, do vậy, không có căn cứ để chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[3] **Về án phí:** Căn cứ vào Điều 144, Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự, Điều 12, Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban thường vụ Quốc hội ban hành ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án, nguyên đơn được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm và bị đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 68, Điều 147, Điều 227, Điều 271, Điều 273, Điều 278, Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ khoản 1 Điều 34 của Bộ luật lao động năm 2019;

Căn cứ Điều 10, Điều 11, Điều 12, Điều 13, Điều 14 Luật Giao dịch điện tử số 51/2005/QH11 ngày 29/11/2005;

Căn cứ Luật phí và lệ phí năm 2015;

Căn cứ Điều 12, Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban thường vụ Quốc hội ban hành ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. *Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn bà Mai Quế A về việc:* Buộc Công ty Cổ phần A thực hiện nghĩa vụ đối với bà Mai Quế A do hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng trái pháp luật, cụ thể:

1.1 Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày bà A không làm việc từ ngày 19/9/2020 đến ngày 13/9/2022 là 23 tháng x mức đóng bảo hiểm: 12.009.000 đồng x 21.5% = 59.384.505 đồng.

1.2 Thanh toán toàn bộ tiền lương cho bà A kể từ ngày 19/9/2020 đến ngày 13/9/2022 là 23 tháng 19 ngày, số tiền là 478.039.420 đồng.

1.3 Bồi thường 02 tháng tiền lương theo mức lương bà A được hưởng là 20.015.000 (Hai mươi triệu không trăm mười lăm nghìn) đồng/tháng. Tổng cộng 02 tháng tiền lương là: 40.030.000 đồng.

Tổng cộng số tiền mà bà Mai Quế A yêu cầu Công ty A phải trả cho bà tính đến ngày 13/9/2022 là: 577.453.925 (năm trăm bảy mươi bảy triệu bốn trăm năm mươi ba triệu chín trăm hai mươi lăm ngàn) đồng.

2. *Về án phí*: Nguyên đơn được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm. Bị đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

3. *Về nghĩa vụ thi hành án*: Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 của Luật Thi hành án Dân sự năm 2008 (đã được 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, 7a, 7b và 9 Luật Thi hành án Dân sự năm 2008 (đã được 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 năm 2008 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2014).

4. *Quyền kháng cáo, kháng nghị*:

Các đương sự có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án, đương sự vắng mặt tại phiên Tòa hoặc không có mặt khi tuyên án mà có lý do chính đáng thì thời hạn kháng cáo tính từ ngày nhận được bản án hoặc được tổng đạt, niêm yết hợp lệ.

Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp, Viện kiểm sát nhân dân cấp trên được quyền kháng nghị theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự./.

Nơi nhận:

- TAND TP. HCM;
- Các đương sự;
- VKSND Q.Phú Nhuận;
- CCTHADS Q.Phú Nhuận;
- Lưu.

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

Hồ Thị Minh Thúy