

Bản án số: 334/2022/LĐ-PT

Ngày: 28-6-2022

V/v Tranh chấp đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Đỗ Giang

Các Thẩm phán: Ông Phan Nguyên Nguyên

Ông Nguyễn Ngọc Tài

- **Thư ký phiên tòa:** Bà Phan Tâm Thảo - 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 Thanh Phương - Kiểm sát viên.

Vào các ngày 23 và 28 tháng 6 năm 2022 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 01/2022/TLPT-LĐ ngày 06 tháng 01 năm 2022 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 50/2021/LĐ-ST ngày 16 tháng 11 năm 2021 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2447/2022/QĐPT-LĐ ngày 23 tháng 6 năm 2022 giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** Bà **Huỳnh Thị Thanh N**, sinh năm 1977. Trú tại: Phường Y, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh. Địa chỉ liên lạc: Phường Z, Quận E, Thành phố Hồ Chí Minh.

- **Bị đơn:** **Công ty Cổ phần K**. Trụ sở: Phường B, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Bà **Nguyễn Thị Xuân Đ**, Chức vụ: Giám đốc.

Người đại diện hợp pháp: - Ông **Trần T** và ông **Nguyễn Vũ P**. Địa chỉ liên lạc: Phường 14, quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền ngày 11/11/2021)

- Bà **Nguyễn Thị Kim H**. Địa chỉ liên lạc: Phường B, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền số 32/POA-SGH ngày 27/6/2022).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông **Phạm Văn S** - Luật sư Công ty Luật TNHH Sài Gòn Á Châu thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. Địa chỉ: Phường Z, quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Người kháng cáo: Bà **Huỳnh Thị Thanh N**, là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Tại đơn khởi kiện đề ngày 09/9/2019, đơn sửa đổi bổ sung và xác định lại yêu cầu khởi kiện ngày 04/11/2019, đơn sửa đổi yêu cầu khởi kiện ngày 08/5/2020, đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện ngày 11/9/2020, đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện ngày 15/4/2021, quá trình chuẩn bị xét xử và tại phiên tòa nguyên đơn bà Huỳnh Thị Thanh N trình bày:*

Ngày 28/7/2016, Hội đồng quản trị của Công ty Cổ phần K (sau đây gọi tắt là Công ty) ban hành Quyết định số 45/HĐQT-QĐ bổ nhiệm bà giữ chức vụ Kế toán trưởng của Công ty Cổ phần K với nội dung: “Điều 1: Bổ nhiệm: Bà Huỳnh Thị Thanh N ... Giữ chức vụ: Kế toán trưởng của Công ty Cổ phần K từ ngày 01/8/2016 ...”

Ngày 01/8/2016, bà Huỳnh Thị Thanh N ký Hợp đồng lao động số 102/HĐLĐ-2016 với Công ty Cổ phần K với nội dung: “Loại hợp đồng lao động (2): Có thời hạn theo Quyết định bổ nhiệm của Hội đồng quản trị. Từ ngày 01 tháng 8 năm 2016. Chức danh chuyên môn: Kế toán trưởng. Mức lương chính hoặc tiền công: 27.500.000 đồng...”

Bà bắt đầu làm việc tại Công ty từ ngày 01/8/2016, trong suốt ba năm làm việc tại Công ty bà luôn hoàn thành công việc được giao, không nộp đơn nghỉ việc, không được Công ty mời tham gia bất cứ cuộc họp nào liên quan đến miễn nhiệm và thanh lý hợp đồng lao động đối với bà. Cùng ngày 24/6/2019, Công ty ban hành các văn bản có hiệu lực kể từ ngày ký, bao gồm: Nghị quyết số 08/2019/NQ-HĐQT về việc thay đổi nhân sự kế toán, Quyết định số 09/2019/QĐ-HĐQT về việc miễn nhiệm Kế toán trưởng, Thông báo số 109/TB-SGH về việc thanh lý hợp đồng lao động, Quyết định số 00124/QĐTV-SGH về việc chấm dứt hợp đồng lao động.

Trong ngày 24/6/2019, Công ty đã công bố Nghị quyết số 08/2019/NQ-HĐQT ngày 24/6/2019 và Quyết định số 09/2019/QĐ-HĐQT của Hội đồng quản trị Công ty theo mã chứng khoán SGH và công bố trên trang web Công ty <http://www.saigonhotel.com.vn> với nội dung là miễn nhiệm chức danh Kế toán trưởng Công ty Cổ phần K đối với bà kể từ ngày 01/8/2019.

Cùng ngày 24/6/2019, bà Nguyễn Thị Xuân Đ - Giám đốc Công ty bắt gặp tới phòng Kế toán trong lúc mọi người đang làm việc đọc Nghị quyết số 08/2019/NQ-HĐQT ngày 24/6/2019 và Thông báo về việc thanh lý hợp đồng số 109/TB-SGH ngày 24/6/2019 với nội dung: “Thông báo đến bà về Hợp đồng lao động số 102/HĐLĐ-2016 ngày 01/8/2016 sẽ được thanh lý kể từ ngày 01/8/2019”. Tuy nhiên, bà không đồng ý nhận các văn bản này vì các văn bản này đã được công bố ngày 24/6/2019 nhưng bà không biết lý do miễn nhiệm, thanh lý hợp đồng và bà không có mặt lúc nghe đọc, sau đó bà vào phòng làm việc thì bà Nguyễn Việt Hằng N1 - Trưởng phòng Hành chính nhân sự đưa thông báo cho bà, bà yêu cầu cho biết lý do thì bà N1 chỉ đưa Thông báo và đi ra.

Ngày 26/6/2019, Tổ trưởng tổ dân phố nơi bà cư trú có nhận và đưa cho bà Thông báo về việc thanh lý hợp đồng lao động số 109/TB-SGH ngày 24/6/2019 của Công ty. Cùng ngày 26/6/2019, bà nộp đơn yêu cầu hủy ba văn bản nêu trên tại Phòng Lao động Thương binh và Xã hội Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngày 28/6/2019, bà gửi email báo cáo Hội đồng quản trị và Giám đốc về việc bà Đào - Giám đốc Công ty gây cản trở công việc chuyên môn.

Ngày 12/7/2019, Phòng Lao động Thương binh và Xã hội Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh lập biên bản hòa giải không thành giữa bà và Công ty.

Ngày 15/7/2019, bà Nguyễn Việt Hằng N1 - Trưởng phòng Hành chính nhân sự - Chủ tịch công đoàn; ông Nguyễn Trung C - Ủy viên ban chấp hành công đoàn, ông L1 - bảo vệ và 02 người đàn ông (không cho biết họ tên) bất ngờ vào phòng bà trong lúc mọi người đang làm việc, sau đó bà N1 đề nghị thanh lý hợp đồng lao động của bà. Bà không đồng ý thanh lý vì bà vẫn chưa được biết lý do, cũng chưa tham gia bất cứ cuộc họp nào liên quan đến việc thanh lý hợp đồng lao động trước đó nên bà yêu cầu gặp Chủ tịch Hội đồng quản trị - ông Phạm Thanh B1 để làm rõ về vấn đề về việc thanh lý hợp đồng lao động của bà nhưng không được phản hồi.

Cùng ngày 15/7/2019, bà gửi email đến Hội đồng quản trị và nhắn tin cho Chủ tịch báo cáo sự việc Công ty yêu cầu bà ký biên bản thanh lý hợp đồng và đề nghị Chủ tịch chỉ đạo chấm dứt hành vi gây áp lực tinh thần, ép buộc bà ký biên bản thanh lý sau khi công bố các văn bản nêu trên (email có đính kèm clip ghi nhận sự việc). Tuy nhiên, đến hết ngày 31/7/2019 bà vẫn chưa được trả lời về lý do miễn nhiệm, thanh lý hợp đồng và chưa nhận được thông báo, quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty.

Đến ngày 01/8/2019, bà đến Công ty làm việc thì có bốn bảo vệ chặn bà lại không cho bà vào Công ty làm việc, nên bà yêu cầu cho xem văn bản nào là căn cứ để Công ty không cho bà vào làm việc thì bà Nguyễn Việt Hằng N1 ra đưa cho bà Quyết định số 00124/QĐTV-SGH ngày 24/9/2019 về việc chấm dứt hợp đồng lao động, với lý do: Theo quyết định Hội đồng quản trị số 09/2091/QĐ-HĐQT ngày 24/6/2019 về miễn nhiệm Kế toán trưởng. Do đó, bà đã lập Vi bằng số 4649/2019/VB-TPLQ5 do Văn phòng Thừa phát lại Quận A lập ngày 01/8/2019 ghi nhận sự việc nêu trên.

Theo khoản 4 Điều 4 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động thì hợp đồng lao động được ký kết giữa bà và Công ty Cổ phần K là hợp đồng lao động không xác định thời hạn kể từ ngày 01/8/2016. Theo Điều 3 Nghị quyết số 08/NQ-HĐQT và Điều 3 Quyết định số 09/NQ-HĐQT ngày 24/6/2019 thì bà không thuộc đối tượng chịu trách nhiệm thi hành văn bản này. Mặt khác, hợp đồng lao động không thể hiện rõ thời hạn ba năm, bà không có nhận văn bản nào từ Hội đồng quản trị và bà cũng không bàn giao công việc tại Công ty nên việc Công ty ra các văn bản chấm dứt hợp đồng lao động với bà là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động.

Do đó, bà khởi kiện yêu cầu bị đơn:

- Thu hồi Thông báo về việc thanh lý hợp đồng lao động số 109/TB-SGH ngày 24/6/2019 của Công ty Cổ phần K;

- Hủy Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 00124/QĐTV-SGH ngày 24/6/2019 của Công ty Cổ phần K;

- Nhận bà trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 102/HĐLĐ-2016 ngày 01/8/2016 và trả tiền lương, tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho bà trong thời gian bà không làm việc, chốt sổ bảo hiểm xã hội và trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà theo quy định của pháp luật từ ngày 01/8/2019 đến nay. Và yêu cầu Công ty Cổ phần K đóng đầy đủ, chốt sổ Bảo hiểm xã hội tháng 7/2019 và trả Tờ rời bảo hiểm xã hội tháng 7/2019 cho bà.

Ngày 15/4/2021, bà rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc yêu cầu bị đơn đóng, chốt và trả tờ rời bảo hiểm xã hội tháng 7/2019.

Tại phiên tòa bà giữ nguyên các yêu cầu khởi kiện, yêu cầu rút một phần yêu cầu khởi kiện nêu trên và xác định cụ thể yêu cầu bị đơn thanh toán cho bà số tiền lương những ngày bà không được làm việc tính từ ngày 01/8/2019 đến ngày 16/11/2021 là: 27,5 tháng x 27.500.000 đồng = 756.250.000 đồng và 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: 2 tháng x 27.500.000 đồng = 55.000.000 đồng và bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương của nguyên đơn trong khoảng thời gian nguyên đơn không được Công ty báo trước 45 ngày là 1,5 tháng x 27.500.000 đồng = 41.250.000 đồng. Tổng cộng là: 852.500.000 đồng. Sau khi Công ty cho bà nghỉ việc thì Công ty đã thanh toán cho bà số tiền 19.483.130 đồng, bà đồng ý với số tiền này và không có yêu cầu hay ý kiến gì khác. Bà cũng đã nhận lại bản chính sổ bảo hiểm xã hội và tờ rời bảo hiểm xã hội của bà đến tháng 7/2019 và không có yêu cầu bị đơn thực hiện bất kỳ nghĩa vụ nào từ trước ngày 31/7/2019. Ngoài ra, bà không còn yêu cầu Công ty bồi thường khoản tiền nào khác.

** Tại bản khai; biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ; biên bản hòa giải, quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, bị đơn Công ty Cổ phần K có ông Nguyễn Vũ P, ông Trần T là người đại diện theo ủy quyền trình bày:*

Công ty xác nhận Công ty Cổ phần K và bà N đã ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 102/HĐLĐ-2016 ngày 01/8/2016, có hiệu lực từ ngày 01/8/2016. Ngày 28/7/2016, Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty là ông Lý Chánh Đ1 đã ban hành Quyết định số 45/HĐQT-QĐ về việc bổ nhiệm bà N là Kế toán trưởng Công ty từ ngày 01/8/2016.

Theo Điều 1 Hợp đồng lao động số 102/HĐLĐ-2016 ngày 01/8/2016, người lao động và người sử dụng lao động đã thống nhất rằng loại hợp đồng mà hai bên giao kết là “hợp đồng lao động có thời hạn”, thời điểm bắt đầu làm việc là ngày 01/8/2016. Thời hạn của Hợp đồng lao động số 102/HĐLĐ-2016 tính từ ngày 01/8/2016 đến ngày 31/7/2019 (thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động số 102/HĐLĐ-2016) là 36 tháng, Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà N khi

Hợp đồng lao động số 102/HĐLD-2016 ngày 01/8/2016 hết thời hạn là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012.

Do việc bổ nhiệm, miễn nhiệm chức danh Kế toán trưởng thuộc thẩm quyền của Hội đồng quản trị là theo Điều lệ Công ty và Luật Doanh nghiệp nên ngày 24/6/2019, Hội đồng quản trị Công ty đã ban hành Nghị quyết số 08/2019/NQ-HĐQT và Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty đã ban hành Quyết định số 09/2019/QĐ-HĐQT về việc thay đổi nhân sự Kế toán trưởng. Căn cứ hợp đồng lao động, nghị quyết và quyết định nêu trên, Giám đốc Công ty là bà Nguyễn Thị Xuân Đ đã ban hành Thông báo số 109/TB-SGH về việc chấm dứt hợp đồng lao động và Quyết định số 00124/QĐTV-SGH về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà N kể từ ngày 01/8/2019.

Ngày 24/6/2019, tại cuộc họp giao ban với trưởng các bộ phận có bà N tham dự, được sự ủy quyền của Hội đồng quản trị Công ty thì Giám đốc Công ty là bà Nguyễn Thị Xuân Đ đã công bố Quyết định 09/2019/QĐ-HĐQT ngày 24/6/2019 và bà N đã từ chối nhận bản chụp bản chính của quyết định.

Ngày 26/6/2019, Công ty đã lập Biên bản số 127/BB-SGH ghi nhận sự việc về việc thay đổi Kế toán trưởng Công ty và thanh lý hợp đồng lao động đối với bà N. Cụ thể vào lúc 09h50 phút, bà Nguyễn Hằng Việt N1 - Trưởng phòng Hành chính nhân sự Công ty đã đọc và gửi bản chính Thông báo số 119/TB-SGH cho bà N và đề nghị bà N ký nhận thông báo nhưng bà N đã từ chối, không ký nhận.

Ngày 15/7/2019, được sự ủy quyền của Công ty nên bà Nguyễn Việt Hằng N1 - Trưởng phòng Hành chính nhân sự của Công ty đã tới phòng Kế toán giao Thông báo số 109/TB-SGH về việc thanh lý hợp đồng lao động ngày 24/6/2019, Quyết định số 00124/QĐTV-SGH về việc chấm dứt hợp đồng lao động ngày 24/6/2019 cho bà N, tuy nhiên bà N từ chối ký nhận và sự việc đã được Văn phòng Thừa phát lại quận Thủ Đức ghi nhận tại Vi bằng số 1081/2019/VB-TPLQ.TĐ ngày 15/7/2019.

Việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà N là đúng trình tự thủ tục của pháp luật, Hội đồng quản trị của Công ty đã có văn bản miễn nhiệm chức danh Kế toán trưởng đối với bà, đã thông báo bằng văn bản cho bà biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động (thông báo trước 38 ngày tính từ ngày 24/6/2019). Và Công ty cũng đã thanh toán đầy đủ các khoản tiền cho bà sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà N là 19.483.130 đồng, bao gồm: 06 ngày công thực tế từ ngày 24/7/2019 đến 31/7/2019, 10 ngày phép/lễ: 3 ngày năm 2018 và 7 ngày năm 2019, tổng cộng 16 ngày công là 19.130.435 đồng (27.500.000 đồng (mức lương) : 23 (số công chuẩn trong 1 tháng) x 16 ngày công = 19.130.435 đồng) và tiền ăn giữa ca, phụ cấp xăng xe, thu nhập khác ngoài lương. Hiện nay Công ty không có nhu cầu tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với bà N và Công ty không đồng ý đối với yêu cầu khởi kiện của bà N.

** Luật sư Phạm Văn S – người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn trình bày tại phiên tòa:*

Ông thống nhất với lời trình bày của người đại diện theo ủy quyền của bị đơn. Ông cho rằng Hợp đồng lao động số 102/HĐLD-2016 ngày 01/8/2016 được ký kết giữa Công ty và bà N là hợp đồng lao động có thời hạn vì Điều 1 của hợp đồng lao động đã ghi rõ về loại hợp đồng lao động: “Có thời hạn theo quyết định bổ nhiệm của Hội đồng quản trị” tức là ý chí các bên đã xác định có thời hạn nhưng chưa cụ thể thời hạn bao nhiêu tháng. Nếu ý chí của các bên khi giao kết hợp đồng lao động là hợp đồng không xác định thời hạn thì phải ghi rõ loại hợp đồng lao động “không xác định thời hạn”. Tuy nhiên hợp đồng lao động lại ghi rõ loại hợp đồng lao động “Có thời hạn theo quyết định bổ nhiệm của Hội đồng quản trị” tức là thời hạn đó phụ thuộc vào quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm Kế toán trưởng. Mọi quyết định của Hội đồng quản trị đều có thời hạn, không có loại quyết nào của Hội đồng quản trị là vô thời hạn, tại Công ty thời hạn bổ nhiệm Hội đồng quản trị là 5 năm và các chức danh quản lý cấp cao tại Công ty là 3 năm. Mặt khác, trong hợp đồng lao động giữa các bên không nói thời hạn bao nhiêu năm nhưng đã xác định “có thời hạn” và bà N biết rõ nhưng với chức danh là quản lý cấp cao của Công ty bà N đã không có ý kiến phản đối gì khác và đã ký vào hợp đồng lao động giữa các bên. Hết thời hạn 36 tháng (là mức thời hạn cao nhất của loại hợp đồng lao động có thời hạn) thì Hội đồng quản trị của Công ty đã ban hành quyết định miễn nhiệm Kế toán trưởng là phù hợp với quy định tại Điều lệ Công ty và Luật Doanh nghiệp. Do đó, căn cứ điểm b, khoản 1, Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012 thì hợp đồng lao động có thời hạn tối đa là 36 tháng là có lợi cho người lao động. Mặt khác, tại Điều 3 của hợp đồng lao động có quy định về những thỏa thuận khác: “Nếu vi phạm kỷ luật sẽ bị ngưng hợp đồng lao động trước thời hạn” tức là bản chất ý chí các bên khi giao kết hợp đồng lao động là có thời hạn thì hợp đồng mới có thỏa thuận như vậy. Theo khoản 1, Điều 404 Bộ luật Dân sự năm 2015 đã quy định về giải thích hợp đồng: “Khi hợp đồng có điều khoản không rõ ràng thì việc giải thích điều khoản đó không chỉ dựa vào ngôn từ của hợp đồng mà còn phải căn cứ vào ý chí của các bên được thể hiện trong toàn bộ quá trình trước, tại thời điểm xác lập, thực hiện hợp đồng”. Ý chí của các bên khi ký kết hợp đồng lao động là loại hợp đồng lao động có thời hạn còn được thể hiện tại Báo cáo tình hình thay đổi về lao động 6 tháng cuối năm 2016 của Công ty gửi cho Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh thể hiện số lao động tăng trong kỳ là bà Huỳnh Thị Thanh N, loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 3 năm, vị trí làm việc Kế toán trưởng, từ ngày 01/8/2016 và tiền lệ của Công ty khi tuyển dụng chức danh Kế toán trưởng đều có nhiệm kỳ bổ nhiệm 3 năm nên hợp đồng lao động của các bên có xác định thời hạn là 3 năm. Do đó, hợp đồng lao động của các bên chấm dứt vì hết hạn hợp đồng lao động (36 tháng) theo quy định tại Khoản 1, Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012, không phải trường hợp Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà N. Và trước khi hết thời hạn của hợp đồng Công ty cũng đã báo trước cho bà N 38 ngày, đã thanh toán đầy đủ tiền lương, phụ cấp theo đúng quy định của pháp luật.

Tại bản án lao động sơ thẩm 50/2021/LĐ-ST ngày 16/11/2021 Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

Căn cứ vào: - Điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, khoản 2 Điều 244, Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Điều 36, Điều 37, Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 47, Điều 90 của Bộ luật Lao động năm 2012;

- Nghị định số 05/2015/NĐ - CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;

- 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 và lệ phí Tòa án.

- Luật Thi hành án dân sự;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Huỳnh Thị Thanh N về việc buộc bị đơn Công ty Cổ phần K có trách nhiệm:

- Thu hồi Thông báo về việc thanh lý hợp đồng lao động số 109/TB-SGH ngày 24/6/2019 của Công ty Cổ phần K;

- Hủy Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 00124/QĐTV-SGH ngày 24/6/2019 của Công ty Cổ phần K;

- Nhận bà Huỳnh Thị Thanh N trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 102/HĐLD-2016 ngày 01/8/2016 giữa bà Huỳnh Thị Thanh N và Công ty Cổ phần K;

- Trả tiền lương những ngày bà Huỳnh Thị Thanh N không được làm việc (từ ngày 01/8/2019 đến ngày 16/11/2021) là 756.250.000 đồng và 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 55.000.000 đồng và bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương của nguyên đơn trong khoảng thời gian nguyên đơn không được Công ty báo trước 41.250.000 đồng; tổng cộng là: 852.500.000 đồng;

- Đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn trong thời gian nguyên đơn không làm việc, chốt sổ bảo hiểm xã hội và trả sổ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn từ tháng 8/2019 đến nay theo quy định của pháp luật.

2. Đình chỉ xét xử đối với phần yêu cầu khởi kiện của bà Huỳnh Thị Thanh N về việc yêu cầu Công ty Cổ phần K đóng, chốt sổ và trả tờ rời bảo hiểm xã hội tháng 7 năm 2019 cho bà Huỳnh Thị Thanh N.

3. Về án phí dân sự sơ thẩm đối với tranh chấp về lao động:

Bị đơn không phải chịu án phí dân sự sơ thẩm đối với tranh chấp về lao động.

Nguyên đơn tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thuộc trường hợp được miễn nộp án phí theo quy định tại 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 và lệ phí Tòa án. Do đó, miễn nộp án phí cho nguyên đơn.

Sau khi xét xử sơ thẩm ngày 29/11/2021 bà Huỳnh Thị Thanh N có đơn kháng cáo không đồng ý quyết định của bản án sơ thẩm với các lý do sau đây: Trong thông báo số 109/TB-SGH về việc “Thanh lý hợp đồng” ngày 24/6/2019 và Quyết định Thôi việc số 00124/QĐTV-SGH cùng ngày về việc “Chấm dứt Hợp đồng lao động” cho nguyên đơn nghỉ việc không nêu rõ lý do phải nghỉ việc. Đến ngày 05/7/2019 một nhóm người gồm Chủ tịch Công đoàn, Ủy viên Kiểm tra Ban chấp hành Công đoàn, Thừa phát lại cùng Thư ký văn phòng Thừa phát lại tự ý vào Phòng kế toán tổng đạt quyết định số 109/TB-SGH. Khi nguyên đơn không đồng ý ký tên trong thông báo thì số người này theo nguyên đơn ra khỏi phòng làm việc ép nguyên đơn ký vào Biên bản thanh lý Hợp đồng lao động. Khi không được sự chấp thuận của nguyên đơn Hội đồng quản trị của Công ty đã tự thảo luận, biểu quyết miễn nhiệm chức danh Kế toán trưởng của nguyên đơn. Vì những lý do mang tính áp đặt trên, nguyên đơn cho rằng Nghị quyết số 08/2019/NQHĐQT và Quyết định số 09/2019/QĐHĐQT của Công ty Cổ phần K là Văn bản không có giá trị pháp lý bởi lẽ: Biên bản cuộc họp có nội dung vu khống, phản ánh vụ việc không đúng sự thật, vi phạm quy tắc cơ bản tại Điều 3 Bộ luật Dân sự 2015. Vì các lý do trên bà Huỳnh Thị Thanh N yêu cầu cấp phúc thẩm giải quyết lại tranh chấp; buộc Công ty Cổ phần K phải giải quyết quyền lợi cho nguyên đơn như sau:

- Thu hồi thông báo số 109/TB-SGH;
- Hủy quyết định số 00124/QĐTV-SGH;
- Bồi thường tinh thần, vật chất;
- Bồi thường 02 tháng tiền lương do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc;
- Nhận nguyên đơn trở lại Công ty làm việc theo Hợp đồng lao động (loại không xác định thời hạn) đã ký.

Tại phiên tòa phúc thẩm diễn ra ngày 23/6/2022 bà Huỳnh Thị Thanh N liệt kê số liệu cụ thể của từng yêu cầu sau:

- Trả 2 tháng tiền lương, số tiền bằng 55.000.000 (Năm mươi lăm triệu) đồng;
- Trả 45 ngày lương do chấm dứt Hợp đồng lao động vi phạm báo trước là 41.500.000 (Bốn mươi một triệu năm trăm nghìn) đồng;
- Trả 34 tháng tiền lương cộng thêm 3 tuần lương do đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật là 935.000.000 (Chín trăm ba mươi lăm triệu) đồng;
- Tổng các khoản là: 1.051.875.000 (Một tỷ không trăm năm mươi một triệu tám trăm bảy mươi lăm nghìn) đồng.

Trả ngay 01 lần sau khi bản án có hiệu lực pháp luật. Đồng thời yêu cầu Công ty Cổ phần K nhận nguyên đơn trở lại làm việc vì loại hợp đồng lao động các bên đã ký là không xác định thời hạn, tiền lương sẽ tự thỏa thuận sau vì hiện nay chức danh Kế toán trưởng không còn.

Tham gia tranh luận tại phiên tòa; người đại diện theo ủy quyền của bị đơn xác định: Bà N nghỉ việc tại Công ty Cổ phần K do thời gian làm việc tương ứng

thời gian bổ nhiệm chức vụ Kế toán trưởng 03 năm đã kết thúc, nguyên đơn cũng hiểu rõ Hợp đồng lao động có thời hạn thì thời gian làm việc dài nhất theo quy định của Bộ luật Lao động cũng chỉ là 03 năm. Nếu nguyên đơn tự nguyện rút đơn khởi kiện và đơn kháng cáo thì Công ty đồng ý hỗ trợ cho bà N số tiền 55.000.000 (Năm mươi lăm triệu) đồng. Nếu nguyên đơn không chấp thuận thì đề nghị giải quyết tranh chấp theo quy định của Pháp luật.

Bà Huỳnh Thị Thanh N vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và nội dung kháng cáo, vì thế việc hòa giải tại phiên tòa không thành.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc giải quyết vụ án tại giai đoạn phúc thẩm như sau:

Về việc chấp hành pháp luật tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa, những người tham gia tố tụng đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Tòa án xác định quan hệ tranh chấp, thẩm quyền giải quyết đúng quy định. Đơn kháng cáo của nguyên đơn được thực hiện trong thời hạn luật định là hợp lệ, nguyên đơn được miễn nộp tạm ứng án phí kháng cáo, đủ điều kiện để xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Về nội dung tranh chấp: Đối với yêu cầu thu hồi Thông báo về việc thanh lý hợp đồng số 109/TB-SGH ngày 24/6/2019 của Công ty Cổ phần K và hủy Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 00124/QĐTV-SGH ngày 24/6/2019 của Công ty Cổ phần K nhận thấy:

Ngày 01/8/2016, giữa nguyên đơn và bị đơn có giao kết Hợp đồng lao động số 102/HĐLD-2016, trong đó có nội dung: “*Điều 1: Thời hạn và công việc hợp đồng Loại hợp đồng lao động: Có thời hạn theo quyết định bổ nhiệm của HĐQT; Từ ngày 01 tháng 8 năm 2016; Chức danh chuyên môn: Kế toán trưởng*”.

Ngày 28/7/2016, Bị đơn ban hành Quyết định số 45/HĐQT-QĐ về việc bổ nhiệm kế toán trưởng Công ty Cổ phần K. Theo đó bà N giữ chức vụ kế toán trưởng Công ty từ ngày 01/8/2016.

Như vậy, hợp đồng lao động được hai bên ký kết trên cơ sở tự nguyện, phù hợp với quy định của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động nên hợp đồng có giá trị pháp lý ràng buộc quyền và nghĩa vụ hai bên, đồng thời hợp đồng lao động này phù hợp với Điều 4 Thỏa ước lao động tập thể của Công ty Cổ phần K.

Ngày 24/6/2019, Hội đồng quản trị Công ty ban hành Quyết định số 09/2019/NQ-HĐQT về việc miễn nhiệm Kế toán trưởng, theo đó: “*Điều 1. Miễn nhiệm chức danh Kế toán trưởng của Công ty: Miễn nhiệm chức danh Kế toán trưởng Công ty Cổ phần K đối với bà Huỳnh Thị Thanh N, kể từ ngày 01/8/2019.*

... Bà Huỳnh Thị Thanh N được thôi xử lý công việc Kế toán trưởng từ ngày có quyết định này để tập trung thực hiện bàn giao lại toàn bộ công việc đến hết ngày 31/7/2019”.

Cùng ngày, bị đơn ban hành Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 00124/QĐTV-SGH đối với bà N, theo đó:

“Điều 1: Nay chấm dứt Hợp đồng lao động số 102/HĐLĐ-2016 ngày 01/8/2016 với bà Huỳnh Thị Thanh N... Thời gian chấm dứt: kể từ ngày 01/8/2019, lý do: theo quyết định Hội đồng quản trị số 09/2019/QĐ-HĐQT ngày 24/6/2019 về việc miễn nhiệm Kế toán trưởng.

Điều 2: Thời gian công tác của bà Huỳnh Thị Thanh N tại Công ty Cổ phần K 36 tháng (từ tháng 8/2016-7/2019). Lương và các chế độ theo quy định Công ty được giải quyết đến hết ngày 31/7/2019”.

Đồng thời, cùng ngày bị đơn ban hành Thông báo số 109/TB-SGH về việc thanh lý hợp đồng lao động với nội dung: *“Theo Điều 1 tại Quyết định Hội đồng quản trị số 09/2019/QĐ-HĐQT ngày 24/6/2019, nay Công ty Cổ phần K thông báo đến bà về việc Hợp đồng lao động số 102/HĐLĐ-2016 ngày 01/8/2016 sẽ được thanh lý kể từ ngày 01/8/2019... ”.*

Xét Điều 1 của Hợp đồng lao động số 102/HĐLĐ-2016 ngày 01/8/2016 giữa nguyên đơn và bị đơn có thỏa thuận về loại hợp đồng lao động: *“có thời hạn theo quyết định bổ nhiệm của Hội đồng quản trị; từ ngày 01/8/2016”.* Quyết định về việc bổ nhiệm kế toán trưởng Công ty Cổ phần K số 45/HĐQT-QĐ ngày 28/7/2016 có nội dung bổ nhiệm bà N giữ chức vụ Kế toán trưởng Công ty Cổ phần K từ ngày 01/8/2016.

Căn cứ quy định tại Điều 22 Bộ Luật Lao động năm 2012 và khoản 4 Điều 4 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động thì hợp đồng lao động giữa các bên thể hiện nội dung là loại hợp đồng lao động có thời hạn và có xác định thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng lao động theo quyết định của Hội đồng quản trị.

Căn cứ Luật Doanh nghiệp năm 2014, Điều lệ Công ty năm 2015 và năm 2017, Thỏa ước lao động tập thể năm 2014 và năm 2017 của Công ty cũng đã quy định Hội đồng quản trị có thẩm quyền bổ nhiệm, miễn nhiệm Kế toán trưởng nhưng không quy định thời hạn bổ nhiệm của Kế toán trưởng và cũng không quy định trong những trường hợp nào Hội đồng quản trị mới được miễn nhiệm kế toán trưởng.

Ngày 24/6/2019, Hội đồng quản trị của Công ty đã ban hành Nghị quyết Hội đồng quản trị số 08/2019/NQ-HĐQT về việc thay đổi nhân sự Kế toán trưởng và Quyết định về việc miễn nhiệm Kế toán trưởng số 09/2019/QĐ-HĐQT ngày 24/6/2019 đối với bà N kể từ ngày 01/8/2019 là phù hợp với quy định về quyền hạn của Hội đồng quản trị theo Luật Doanh nghiệp năm 2014 và Điều lệ Công ty.

Theo khoản 1 Điều 404 Bộ luật Dân sự năm 2015 đã quy định về giải thích hợp đồng: *“Khi hợp đồng có điều khoản không rõ ràng thì việc giải thích điều khoản đó không chỉ dựa vào ngôn từ của hợp đồng mà còn phải căn cứ vào ý chí của các bên được thể hiện trong toàn bộ quá trình trước, tại thời điểm xác lập, thực hiện hợp đồng”.* Như vậy, ý chí của các bên khi giao kết hợp đồng lao động là loại hợp đồng lao động có thời hạn.

Bên cạnh đó, căn cứ Công văn số 499/LĐTBXH ngày 28/5/2021 của phòng Lao động Thương binh và xã hội Quận Mđính kèm báo cáo tình hình thay đổi về

lao động 6 tháng cuối năm 2016 của bị đơn thể hiện: Số lao động tăng trong kỳ là bà Huỳnh Thị Thanh N, loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 03 năm, vị trí làm việc Kế toán trưởng, từ ngày 01/8/2016 đã thể hiện ý chí của người sử dụng lao động từ năm 2016 là giao kết hợp đồng lao động có thời hạn 03 năm với người lao động là bà Huỳnh Thị Thanh N.

Nguyên đơn cho rằng hợp đồng lao động giữa các bên là loại hợp đồng không xác định thời hạn nhưng tại thời điểm các bên giao kết hợp đồng lao động có nội dung “*có thời hạn*” nhưng nguyên đơn không có ý kiến phản đối gì và đã ký vào hợp đồng lao động tức thể hiện nguyên đơn đã biết và đồng ý với nội dung trên.

Do đó, có cơ sở xác định ý chí của 2 bên khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động nêu trên là loại hợp đồng lao động có thời hạn và căn cứ điểm b, khoản 1 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2022 thì hợp đồng lao động có thời hạn được xác định thời hạn 36 tháng (*mức cao nhất của loại hợp đồng lao động có thời hạn*) là có lợi cho người lao động, phù hợp với quyền và lợi ích chính đáng của người lao động theo quy định tại Điều 4 của Bộ luật Lao động năm 2012. Hết thời hạn hợp đồng lao động nêu trên bị đơn không có nhu cầu tiếp tục giao kết hợp đồng lao động đối với nguyên đơn căn cứ Quyết định của Hội đồng quản trị. Vì vậy, Công ty ban hành Thông báo thanh lý hợp đồng lao động số 109/TB-SGH ngày 24/6/2019 và Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 00124/QĐTV-SGH ngày 24/6/2019 là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012.

Nguyên đơn cho rằng bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái pháp luật nên khởi kiện yêu cầu thu hồi Thông báo thanh lý hợp đồng lao động số 109/TB-SGH ngày 24/6/2019 và hủy Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 00124/QĐTV-SGH ngày 24/6/2019 của Công ty Cổ phần K là không có cơ sở chấp nhận.

Đối với yêu cầu bị đơn phải nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết và thanh toán cho nguyên đơn tiền lương những ngày nguyên đơn không được làm việc tính từ ngày 01/8/2019 đến ngày 16/11/2021 là 27,5 tháng x 27.500.000 đồng = 756.250.000 đồng và 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 02 tháng x 27.500.000 đồng = 55.000.000 đồng, xét thấy:

Như nhận định trên, Bị đơn không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái pháp luật, nên không phát sinh nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012 và tại phiên tòa sơ thẩm bị đơn cũng xác nhận không có nhu cầu tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với nguyên đơn. Vì vậy, không có cơ sở buộc Công ty Cổ phần K nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc là 756.250.000 đồng cộng với 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 55.000.000 đồng được quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012.

Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương của nguyên đơn trong khoảng thời gian nguyên đơn

không được Công ty báo trước là 45 ngày là 1,5 tháng x 27.500.000 đồng = 42.250.000 đồng, xét thấy:

Theo khoản 1 Điều 47 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động”.

Ngày 24/6/2019, Công ty ban hành Nghị quyết số 08/2019/NQ-HĐQT về việc thay đổi nhân sự Kế toán trưởng, Quyết định số 09/2019/QĐ-HĐQT về việc miễn nhiệm Kế toán trưởng, Thông báo về việc thanh lý hợp đồng lao động số 109/TB-SGH, Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 00124/QĐTV-SGH.

Theo biên bản họp giao ban số 60/BB-SGH ngày 24/6/2019 của Công ty Cổ phần K thì Công ty đã công bố Quyết định số 09/2019/QĐ-HĐQT về việc miễn nhiệm Kế toán trưởng bổ nhiệm ngày 24/6/2016 cho nguyên đơn tại buổi họp (có nguyên đơn tham dự).

Mặt khác, theo lời trình bày của nguyên đơn cũng thể hiện ngày 24/6/2019, nguyên đơn đã biết Nghị quyết số 08/2019/NQ-HĐQT ngày 24/6/2019, Quyết định số 09/2019/QĐ-HĐQT của Hội đồng quản trị Công ty được công bố trên trang web của Công ty và Giám đốc Công ty công bố Nghị quyết số 08/2019/NQ-HĐQT ngày 24/6/2019 và Thông báo về việc thanh lý hợp đồng lao động số 109/TB-SGH ngày 24/6/2019 (nguyên đơn không có mặt lúc nghe công bố Quyết định) tại Phòng Kế toán, sau đó Trưởng phòng Hành chính nhân sự giao văn bản cho nguyên đơn (nguyên đơn từ chối nhận). Ngày 26/6/2019, nguyên đơn nhận được bản chính Thông báo số 109/TB-SGH về việc thanh lý hợp đồng (do Tổ trưởng tổ dân phố giao) và nguyên đơn nộp đơn yêu cầu hủy ba văn bản nêu trên tại Phòng Lao động Thương binh và xã hội Quận M, TP. Hồ Chí Minh.

Ngày 25/7/2019, Trưởng phòng Hành chính nhân sự của công ty đã tới Phòng Kế toán giao Thông báo số 109/TB-SGH, Quyết định số 00124/QĐTV-SGH cho nguyên đơn, tuy nhiên nguyên đơn từ chối ký nhận và sự việc đã được Văn phòng thừa phát lại quận Thủ đức ghi nhận tại Vi bằng số 1081/2019/VB-TPLQ.TĐ ngày 15/7/2019.

Do đó, có cơ sở xác định Công ty Cổ phần K đã thông báo trước bằng văn bản cho nguyên đơn đủ 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn theo quy định tại khoản 1 Điều 47 Bộ luật lao động năm 2012 nên không có căn cứ để chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương của nguyên đơn trong khoảng thời gian nguyên đơn không được Công ty báo trước là 45 ngày là 41.250.000 đồng.

Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu bị đơn đóng các khoản bảo hiểm bắt buộc theo nghĩa vụ của Công ty cho người lao động (bao gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/8/2019 đến nay), xét thấy:

Do bị đơn không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái theo quy định của pháp luật nên không phát sinh nghĩa vụ của người sử dụng

lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của bộ luật Lao động năm 2012. Vì vậy không có cơ sở buộc Công ty Cổ phần K đóng các khoản bảo hiểm bắt buộc theo nghĩa vụ của Công ty cho người lao động, bao gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/8/2019 đến nay.

Đối với yêu cầu về trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn xét thấy:

Kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, Công ty đã thanh toán cho nguyên đơn số tiền 19.483.130 đồng (bao gồm 06 ngày công thực tế từ ngày 24/7/2019 đến 31/7/2019, 10 ngày phép/lễ: 03 ngày năm 2018 và 07 ngày năm 2019, tổng cộng 16 ngày cộng là 19.130.435 đồng và tiền ăn giữa ca, phụ cấp xăng xe, thu nhập khác ngoài lương). Và nguyên đơn xác nhận cũng đã nhận được số tiền trên, đồng ý với cách tính số tiền trên của bị đơn, không có thắc mắc hay khiếu nại gì và không có tranh chấp đối với bị đơn về các nghĩa vụ bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn trước ngày 07/2019. Do đó, có cơ sở xác định sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, bị đơn đã thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của nguyên đơn theo quy định tại khoản 2 Điều 47 Bộ luật Lao động năm 2012.

Về thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác của nguyên đơn xét thấy:

Căn cứ Công văn số 1534/BHXXH ngày 30/7/2021 của Bảo hiểm xã hội Quận M và tờ rời bảo hiểm xã hội tháng 7/2019 do bị đơn cung cấp thể hiện bị đơn đã hoàn thành thủ tục xác nhận và trả sổ bảo hiểm xã hội, trả tờ rời bảo hiểm xã hội đến tháng 7/2019 cho nguyên đơn theo quy định tại khoản 3 Điều 47 Bộ luật lao động năm 2012. Quá trình giải quyết vụ án nguyên đơn xác nhận cũng đã nhận lại bản chính Sổ bảo hiểm xã hội của nguyên đơn.

Ngày 15/4/2021, nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện và tại phiên tòa nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu rút một phần yêu cầu về việc yêu cầu bị đơn đóng, chốt sổ và trả Tờ rời bảo hiểm xã hội tháng 7/2019. Xét yêu cầu này của nguyên đơn là tự nguyện nên đình chỉ xét xử đối với phần yêu cầu này.

Như phân tích ở trên thì bản án sơ thẩm đã tuyên là có căn cứ, đúng quy định của pháp luật, mặt khác, trong giai đoạn phúc thẩm nguyên đơn không cung cấp tài liệu, chứng cứ mới nên kháng cáo của nguyên đơn không có cơ sở để chấp nhận.

Các nội dung khác của bản án không bị kháng cáo, kháng nghị nên không xem xét giải quyết theo Điều 293 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Từ những phân tích trên, căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bà Huỳnh Thị Thanh N, Giữ nguyên bản án sơ thẩm số 50/2021/LĐ-ST ngày 16/11/2021 của Tòa án nhân dân Quận M.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Sau khi nghiên cứu hồ sơ vụ án, được thẩm tra công khai tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận. Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

I/ Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn làm trong thời hạn luật định, phù hợp với các quy định tại Điều 272, Điều 273 Bộ luật Tố tụng Dân sự; kháng cáo của nguyên đơn trong trường hợp không phải nộp tạm ứng án phí sơ thẩm và phúc thẩm đủ điều kiện để được xem xét tại cấp phúc thẩm

II/ Xem xét toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy:

[1] Vào ngày 28/7/2016 Hội đồng quản trị Công ty Cổ phần K (viết tắt là Công ty) có quyết định số 45/HĐQT-QĐ về việc bổ nhiệm bà Huỳnh Thị Thanh N giữ chức vụ Kế toán trưởng của Công ty. Quyết định này có hiệu lực từ ngày 01/8/2016. Đúng vào ngày 01/8/2016 lãnh đạo của Công ty ký hợp đồng lao động số 102/HĐLĐ-2016 đối với bà N. Tại phần 2 trong Hợp đồng lao động có ghi: Loại hợp đồng có thời hạn theo Quyết định bổ nhiệm của Hội đồng quản trị; mức lương chính là 27.500.000 (Hai mươi bảy triệu năm trăm nghìn) đồng/tháng.

Bà Huỳnh Thị Thanh N nhận nhiệm vụ và làm việc từ ngày ký Hợp đồng lao động (01/8/2016). Căn cứ theo nội dung của bản hợp đồng và quy định của pháp luật về lao động mà các bên xác lập thì tại điểm b khoản 1 Điều 20 Bộ luật lao động năm 2019 có quy định: “Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng”.

Theo như thỏa thuận và quy định trên, thời gian giữ chức vụ và thời hạn của hợp đồng chỉ giới hạn trong 03 năm làm việc tương ứng với loại hợp đồng lao động có xác định thời hạn như quy định tại điểm b khoản 1 Điều 20 Bộ luật lao động năm 2019 như đã diễn giải phần trên. Sau khi kết thúc thời hạn hợp đồng 03 năm tương ứng với thời gian bổ nhiệm chức vụ Công ty Cổ phần K ban hành quyết định số 00124/QĐTV-SGH về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với bà Huỳnh Thị Thanh N khi không còn nhu cầu sử dụng và đã giải quyết đầy đủ các chế độ được hưởng trong thời gian thực hiện nhiệm vụ cho người lao động (bà N) là không trái với thỏa thuận về việc làm và phù hợp với quy định của pháp luật về lao động.

Trình bày trong đơn khởi kiện cũng như lời khai tại phiên tòa phúc thẩm, bà Huỳnh Thị Thanh N cho rằng: Giữa nguyên đơn và bị đơn xác lập quan hệ lao động bằng loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn vì: Quyết định về việc bổ nhiệm chức vụ Kế toán trưởng (Quyết định số 45/HĐQT-QĐ ngày 28/7/2016) chỉ ghi giữ chức vụ Kế toán trưởng của Công ty chứ không ghi thời hạn kết thúc công việc này. Như vậy, nếu Công ty có kết thúc chức vụ sau 03 năm đảm nhiệm thì việc làm của nguyên đơn tại Công ty vẫn còn. Vì lẽ trên, Công ty Cổ phần K phải tiếp tục nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo loại hợp đồng không xác định thời hạn đã ký và phải trả tiền lương trong những ngày không được làm việc từ 01/8/2016 đến 20/6/2022 cộng với các khoản tiền phạt do đơn phương trái pháp luật, tổng cộng là 1.051.875.000 (Một tỷ không trăm năm mươi một triệu tám trăm bảy mươi lăm nghìn) đồng.

[2] Như đã diễn giải và phân tích tại phần đầu bản án. Bà Huỳnh Thị Thanh N chấm dứt công việc tại Công ty Cổ phần K khi thỏa thuận về bổ nhiệm chức vụ và thời hạn 03 năm của Hợp đồng lao động xác định thời hạn đã kết thúc; việc công ty ban hành quyết định số 00124/QĐTV-SGH ngày 24/6/2019 đối với bà N khi không còn nhu cầu sử dụng lao động là hợp lý, không trái quy định của pháp luật.

Trình bày trong đơn khởi kiện, trong đơn kháng cáo và tại phiên tòa phúc thẩm bà N cho rằng: Trong thời gian tham gia công việc 03 năm tại công ty, bà luôn hoàn thành công việc được giao, không bị kỷ luật gì. Nếu hết 03 năm đảm nhiệm chức vụ kế toán trưởng, công ty phải chuyển bà sang công việc khác vì hợp đồng lao động giữa bà và công ty không ghi thời hạn kết thúc của hợp đồng. Việc công ty cho bà nghỉ việc sau đúng 03 năm làm kế toán trưởng là không đúng, không có căn cứ pháp luật, vì vậy công ty phải nhận bà trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký đồng nghĩa với việc phải thu hồi thông báo về việc thanh lý hợp đồng lao động số 109/TB-SGH ngày 24/6/2019.

Hội đồng xét xử phúc thẩm sau khi xem xét thấy rằng: Trình bày của bà N như nêu trên là phản ánh không khách quan tình tiết của sự việc, bởi lẽ hợp đồng lao động được xác lập giữa bà Huỳnh Thị Thanh N với Công ty Cổ phần K căn cứ theo quyết định bổ nhiệm chức vụ đã được công ty ban hành trước đó. Trong hợp đồng lao động có ghi rõ loại hợp đồng lao động là xác định thời hạn như đã viện dẫn, thời gian tham gia lao động của loại hợp đồng này cao nhất 03 năm làm việc. Vì vậy, khi thời hạn lao động kết thúc đương nhiên quyết định bổ nhiệm chức vụ không còn. Việc bà Huỳnh Thị Thanh N nói rằng hợp đồng lao động giao kết giữa bà với công ty là hợp đồng không xác định thời hạn là không có căn cứ pháp lý để chấp nhận, Tòa án cấp sơ thẩm đã giải quyết đúng quan hệ pháp luật có tranh chấp, đã giải quyết thỏa đáng quyền lợi của các bên đương sự sau khi kết thúc công việc.

Do đó, cần bác kháng cáo của nguyên đơn về các nội dung đã trình bày như đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa và giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các đương sự.

Về án phí: Nguyên đơn được miễn nộp án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ khoản 1 Điều 308; Điều 271; Điều 272 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Áp dụng Điều 36; Điều 37; Điều 41; Điều 42; Điều 47; Điều 90 Bộ luật lao động 2012;

Căn cứ Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 20/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Bộ luật lao động;

Căn cứ Căn cứ 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 và lệ phí Tòa án;

Áp dụng Luật Thi hành án dân sự.

I/ Chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ của nguyên đơn vì được thực hiện trong thời hạn luật định.

II/ Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Huỳnh Thị Thanh N. Giữ nguyên quyết định của bản án lao động sơ thẩm số 50/2021/LĐST ngày 16/11/2021 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Huỳnh Thị Thanh N buộc Công ty Cổ phần K có trách nhiệm:

- Thu hồi thông báo về việc thanh lý Hợp đồng lao động số 109/TB-SGH ngày 24/6/2019 của Công ty Cổ phần K;

- Hủy quyết định về việc chấm dứt Hợp đồng lao động số 00124/QĐTV-SGH ngày 24/6/2019 của Công ty Cổ phần K;

- Nhận bà Huỳnh Thị Thanh N trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký số 102/HĐLĐ-2016 ngày 01/8/2016 giữa bà Huỳnh Thị Thanh N và Công ty Cổ phần K;

- Trả tiền lương những ngày bà Huỳnh Thị Thanh N không được làm việc (từ ngày 01/8/2019 đến ngày 16/11/2021) là 756.250.000 (Bảy trăm năm mươi sáu triệu hai trăm năm mươi nghìn) đồng và 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 55.000.000 (Năm mươi lăm triệu) đồng, bồi thường khoản tiền tương ứng của nguyên đơn trong khoảng thời gian nguyên đơn trong thời gian không được Công ty báo trước là 41.250.000 (Bốn mươi một triệu hai trăm năm mươi nghìn) đồng; tổng cộng bằng 852.500.000 (Tám trăm năm mươi hai triệu năm trăm nghìn) đồng;

- Đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn trong thời gian không được làm việc, chốt sổ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn thời gian tháng 7/2019 cho bà N.

2. Đình chỉ xét xử đối với phần yêu cầu khởi kiện của bà Huỳnh Thị Thanh N về việc yêu cầu Công ty Cổ phần K đóng, chốt sổ và trả tờ rời bảo hiểm xã hội tháng 7 năm 2019 cho bà Huỳnh Thị Thanh N.

3. Về án phí dân sự sơ thẩm đối với tranh chấp về lao động:

Bị đơn không phải chịu án phí dân sự sơ thẩm đối với tranh chấp về lao động.

Nguyên đơn tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thuộc trường hợp được miễn nộp án phí theo quy định tại 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 và lệ phí Tòa án. Do đó, miễn nộp án phí sơ thẩm cho nguyên đơn.

4. Về án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn được miễn nộp theo quy định.

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

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật Thi hành án dân sự; Thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.HCM;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận M;
- Cục Thi hành dân sự Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận M;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Đỗ Giang

