TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 143/2023/LĐ - PT
Ngày: 09/02/2023
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: Bà Nguyễn Thị Thoa

Các Thẩm phán: Bà Phan Thị Út

Ông Nguyễn Tiến Dũng

- ***Thư ký phiên tòa***: Bà Hồ Quỳnh Trâm.

- ***Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh***: Ông Nguyễn Bá Liệu – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 10 tháng 01 và ngày 09 tháng 02 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 63/TLPT-LĐ ngày 17 tháng 11 năm 2022, về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 26/2022/LĐST ngày 17 tháng 5 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo và kháng nghị.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 6016/2022/QĐPT-LĐ ngày 30 tháng 11 năm 2022, Quyết định hoãn phiên tòa số 19967/2022/QĐPT-LĐ ngày 22 tháng 12 năm 2022 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 450/2023/QĐST-LĐ ngày 10 tháng 01 năm 2023 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Lê Thị Phương T; sinh năm: 198X.

Địa chỉ: Số 235A đường Hoàng Hoa T, Phường X, quận Phú Nhuận, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của Nguyên đơn: Công ty Luật trách nhiệm hữu hạn X: Có ông Phùng Thanh S; sinh năm: 198X, là người đại diện theo pháp luật (Theo Giấy ủy quyền ngày 29/01/2021); Vắng mặt khi tuyên án.

- Ông Trần Văn H ; sinh năm: 199X (Theo Giấy ủy quyền lập ngày 28/12/2022); Có mặt.

- Ông Nguyễn Quốc P ; sinh năm: 198X (Theo Giấy ủy quyền lập ngày 28/12/2022); Có mặt.

Cùng địa chỉ: Phòng X, Tầng X Tòa M, số X Đường số X, Khu đô thị mới X, phường Tân P, Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bị đơn: Công ty trách nhiệm hữu hạn E.

Địa chỉ: Tầng X, Tòa nhà X, Số X đường Đinh Tiên H , phường Đ, Quận 1, Thành phố. Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật của Bị đơn:

- Bà Kadri L; sinh năm: 199X

Địa chỉ: 1106 Fideco R, số 14 T Điền, phường T Điền, thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh, vắng mặt;

- Ông Lu Eric Huy D; sinh năm: 198X

Địa chỉ: VP City, X Đường số X, phường Hiệp Bình P, thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh; Có mặt.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn:

- Bà Phí Thị H; sinh năm: 198X

Địa chỉ: X Chung cư FN, Khu phố X, phường Linh T, thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh (Giấy ủy quyền Số 081222/GUQ-EMVN ngày 04/01/2023); Có mặt.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn: Bà Nguyễn Thị Minh H ; sinh năm: 197X, là luật sư của Công ty Luật trách nhiệm hữu hạn BAVN, thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ: X đường Hai Bà T, phường Võ Thị S, Quận 3, Thành phố Hồ Chí Minh.

3. Người kháng cáo: Nguyên đơn - bà Lê Thị Phương T.

4. Người kháng nghị: Viện kiểm sát nhân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo Đơn khởi kiện ngày 29/12/2020; Đơn sửa đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện ngày 05/4/2021; Đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện ngày 29/6/2021 và trong quá trình chuẩn bị xét xử, nguyên đơn bà Lê Thị Phương T có ông Phùng Thanh S đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH X và ông Trần Văn H là những người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn - bà Lê Thị Phương T và trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn trình bày:

Ngày 16/9/2019, nguyên đơn và bị đơn ký hợp đồng lao động (viết tắt là HĐLĐ) với thời hạn 01 năm, thử việc 02 tháng, mức lương 22.000.000

đồng/tháng, từ tháng 01/2020 tăng lương lên 30.000.000 đồng/tháng. Việc tăng lương không ký phụ lục hợp đồng, mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội trước khi bị chấm dứt hợp đồng lao động là 29.800.000 đồng/tháng.

Theo Điều 2.2 HĐLĐ quy định "Hợp đồng được ký kết với thời hạn một năm. Trường hợp hợp đồng không bị chấm dứt ít nhất là 30 ngày trước khi kết thúc thời hạn hợp đồng thì hợp đồng sẽ được tự động gia hạn thêm một năm nữa.". Do nguyên đơn làm việc liên tục đến ngày 27/8/2020 nên hợp đồng lao động được tự động gia hạn hiệu lực đến hết ngày 16/9/2021.

Ngày 28/8/2020, bị đơn ban hành Thông báo số 02-28082020-HDLD-QD/Emerhub về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn kể từ ngày 16/9/2020.

Ngày 14/9/2020, bị đơn ban hành Quyết định số 02-2020-QD/HREMVN về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn kể từ sau ngày 15/9/2020 với lý do hết thời hạn hợp đồng là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật vì:

- Hợp đồng lao động của nguyên đơn vẫn còn thời hạn đến ngày 16/9/2021 chứ không phải hết hạn hợp đồng lao động;

- Bị đơn không đảm bảo thời gian báo trước là 30 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại các Điều 38, Điều 39 Bộ luật Lao động năm 2012. Thực tế, từ thời điểm ban hành thông báo đến thời điểm bị đơn ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động chỉ mới thông báo có 18 ngày.

Theo Đơn khởi kiện ngày 29/12/2020, Đơn sửa đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện ngày 05/4/2021 và ngày 29/6/2021 và tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn yêu cầu buộc bị đơn phải trả tổng cộng số tiền là 1.094.326.000 đồng, thanh toán một lần ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái luật gồm các khoản sau:

- Phải nhận nguyên đơn trở lại làm việc hoặc nếu bị đơn không nhận nguyên đơn trở lại làm việc thì trả 02 tháng tiền lương là 60.000.000 đồng;

- Trả tiền lương những ngày không được làm việc tính từ ngày 16/9/2020 đến ngày xét xử (17/5/2022) là 20 tháng 01 ngày x 30.000.000 đồng/tháng = 601.000.000 đồng;

- Truy đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc từ tháng 10/2020 đến ngày xét xử theo mức lương 29.800.000 đồng/tháng số tiền 115.326.000 đồng;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 60.000.000 đồng;

- Bồi thường một khoản tiền do vi phạm thời hạn báo trước 12 ngày x (30.000.000 đồng/30 ngày) = 12.000.000 đồng;

- Trả tiền lương tháng 13 năm 2020 là 30.000.000 đồng;

- Trả số tiền thù lao hàng tháng cho việc tuân thủ điều khoản ngăn cấm cạnh tranh (theo Điều 9.2 và 9.5 HĐLĐ) trong thời hạn 12 tháng: 60% x 30.000.000 đồng x 12 tháng = 216.000.000 đồng do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật.

* Đối với các yêu cầu phản tố của bị đơn, nguyên đơn có ý kiến như sau:

Nguyên đơn không đồng ý với yêu cầu tuyên vô hiệu một phần quy định tại Điều 2.2 HĐLĐ ngày 16/9/2019: "Trường hợp hợp đồng không bị chấm dứt ít nhất là 30 ngày trước khi kết thúc thời hạn hợp đồng thì hợp đồng sẽ được tự động gia hạn thêm một năm nữa", vì thoả thuận này phù hợp quy định của pháp luật và có giá trị ràng buộc các bên. Các bên không có bất kỳ sửa đổi, bổ sung nào nên không thể căn cứ Điều 5 Nghị định 05/2015/NĐ-CP để yêu cầu tuyên phần thoả thuận vô hiệu. Việc các bên thỏa thuận điều kiện tự động gia hạn hợp đồng trong trường hợp người lao động không bị chấm dứt hợp đồng ít nhất 30 ngày trước khi hợp đồng hết hạn không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái đạo đức của xã hội, không ảnh hưởng đến trật tự công cộng và có lợi cho người lao động, phù hợp với chính sách của Đảng và Nhà nước về lao động. Vì vậy, bị đơn yêu cầu tuyên vô hiệu phần thoả thuận này là không có căn cứ.

Nguyên đơn không đồng ý với yêu cầu đòi bồi thường 4 tháng tiền lương là 120.000.000 đồng theo quy định tại Điều 9.6 HĐLĐ vì nguyên đơn không vi phạm điều khoản nghiêm cấm cạnh tranh. Nguyên đơn thừa nhận về việc có góp 50% vốn để thành lập Công ty TNHH B & P, tuy nhiên việc nguyên đơn có góp vốn thì công ty này cũng không phải là đối thủ cạnh tranh của bị đơn theo Luật Cạnh tranh; nguyên đơn chỉ sở hữu 50% vốn góp thành lập Công ty TNHH B & P chứ không phải là chủ sở hữu duy nhất; giữa nguyên đơn và Công ty TNHH B & P không ký bất kỳ hợp đồng lao động nào; Công ty TNHH B & P đăng ký kinh doanh nhiều ngành nghề chứ không chỉ có hoạt động tư vấn đầu tư; từ khi thành lập do dịch bệnh nên công ty không có hoạt động và không có doanh thu nào nên không thể là đối thủ cạnh tranh của bị đơn; hiện nay Công ty TNHH B & P do người nhà của nguyên đơn đứng tên nhưng đó là cá nhân độc lập với nguyên đơn, HĐLĐ không có quy định nào cấm người nhà của nguyên đơn được thành lập, góp vốn, điều hành pháp nhân kinh doanh giống với lĩnh vực kinh doanh của bị đơn. Ngoài ra, nội dung thỏa thuận tiền phạt bằng 4 tháng lương là không phù hợp vì theo khoản 2 Điều 23 Bộ luật Lao động 2012 chỉ cho phép thỏa thuận về việc bồi thường không cho phép thỏa thuận về mức phạt vi phạm, đồng thời bảo vệ bí mật kinh doanh là một trong các nội dung được quy định tại nội quy lao động theo quy định tại điểm d khoản 2 Điều 119 Bộ luật Lao động 2012 nên khi xảy ra vi phạm, người lao động phải thực hiện xử lý kỷ luật theo nội quy lao động, khoản 2 Điều 128 Bộ luật Lao động 2012 đã cấm người sử dụng lao động phạt tiền người lao động thay vì xử lý kỷ luật lao động.

Do đó, nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bác toàn bộ yêu cầu phản tố của bị đơn.

Trong Đơn phản tố ngày 04/5/2021, ngày 16/6/2021 và trong quá trình tham gia tố tụng và tại phiên tòa sơ thẩm, bị đơn Công ty TNHH E có ông Lu Eric Huy D là người đại diện theo pháp luật và bà Nguyễn Phương Tr là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Hợp đồng lao động ngày 16/9/2019 được ký kết giữa nguyên đơn và giám đốc - bà Kadri L là người đại diện theo pháp luật của công ty; thời hạn hợp đồng lao động (HĐLĐ) là 01 năm; mức lương của nguyên đơn trước khi nghỉ việc là 30.000.000 đồng/tháng, mức lương làm căn cứ tham gia bảo hiểm xã hội là 29.800.000 đồng/tháng.

Ngày 01/7/2020, bà Kadri L ký hai Giấy uỷ quyền cho bà Vũ Diệu Th thay mặt quản lý, điều hành giải quyết các hoạt động của công ty. Trong thời gian này, bà Th được xem như là người giữ quyền giám đốc công ty và làm thủ tục đăng ký bổ sung thêm bà Vũ Diệu Th là người đại diện theo pháp luật của công ty.

Sau khi rà soát lại, Công ty nhận thấy Điều 2.2 HĐLĐ ký với nguyên đơn là không thể thực hiện được, bởi lý do:

Chức vụ của nguyên đơn là chuyên gia pháp lý, vị trí này đòi hỏi người lao động phải xử lý công việc mang tính chất thường xuyên nên buộc phải ký hợp đồng lao động xác định thời hạn là một năm theo quy định tại khoản 3 Điều 22 Bộ luật Lao động 2012. Tuy nhiên, việc quy định điều kiện gia hạn hợp đồng "Trong trường hợp hợp đồng không bị chấm dứt ít nhất 30 ngày dương lịch trước khi kết thúc thời hạn thì hợp đồng sẽ tự động được gia hạn thêm một năm dương lịch nữa" là không phù hợp với pháp luật lao động. Bộ luật Lao động 2012 không quy định về việc gia hạn hợp đồng lao động. Tuy nhiên tại Điều 5 Nghị định 05/2015/NĐ-CP chỉ quy định việc gia hạn hợp đồng như việc thỏa thuận sửa đổi và phải bằng phụ lục: "thời hạn hợp đồng lao động chỉ được sửa đổi một lần bằng phụ lục hợp đồng lao động và không được làm thay đổi loại hợp đồng đã giao kết". Do đó, Công ty không thể thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động trước khi kết thúc thời hạn ít nhất 30 ngày như thoả thuận, trừ những trường hợp đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại khoản 3, khoản 8 , khoản 9, khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012. Như vậy, việc các bên thoả thuận "hợp đồng không bị chấm dứt ít nhất 30 ngày trước khi kết thúc thời hạn thì hợp đồng sẽ tự động được gia hạn thêm một năm nữa" là không đúng quy định của pháp luật lao động, vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động quy định tại khoản 2 Điều 17 Bộ luật Lao động 2012, vì nếu thực hiện theo thoả thuận này thì bị đơn sẽ vi phạm điểm b khoản 1 Điều 22, khoản 2 Điều 17, điểm đ khoản 2 Điều 6, khoản 2 Điều 50 Bộ luật Lao động 2012. Nguyên đơn yêu cầu tuyên phần thoả thuận tại Điều 2.2 HĐLĐ : "Trong trường hợp Hợp

đồng không bị chấm dứt ít nhất 30 ngày dương lịch trước khi kết thúc thời hạn, Hợp đồng sẽ tự động được gia hạn thêm một năm dương lịch nữa" là vô hiệu.

Bị đơn đã tuân thủ theo khoản 1 Điều 36, khoản 1 Điều 47 Bộ luật Lao động 2012 để thông báo và chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là đúng quy định pháp luật, không phải đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Bị đơn đã ban hành Thông báo số 02-28082020-HDLD-QD/Emerhub ngày 28/8/2020 về việc thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn (tức 18 ngày trước khi hết hạn hợp đồng), trong thông báo có ghi rõ lý do chấm dứt là vì hết hạn hợp đồng lao động. Thông báo này được chính nguyên đơn soạn T (thời điểm đó nguyên đơn vẫn là chuyên gia pháp lý của công ty), tiếp sau đó bị đơn gửi cho nguyên đơn Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 14/9/2020. Bị đơn đã thanh toán đầy đủ tiền lương, giao sổ chốt bảo hiểm xã hội đến thời điểm chấm dứt hợp động lao động với nguyên đơn.

Với những lý do trên, bị đơn ban hành thông báo và quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn kể từ ngày 16/9/2020 là đúng quy định của pháp luật. Việc chấm dứt này đã được nguyên đơn nhận thức từ trước và không ảnh hưởng tới bất kỳ quyền lợi nào của nguyên đơn. Do đó, bị đơn không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đối với yêu cầu của nguyên đơn đòi bị đơn thanh toán số tiền thù lao hàng tháng cho việc tuân thủ điều khoản ngăn cấm cạnh tranh (theo Điều 9.2 và 9.5 HĐLĐ) trong thời hạn 12 tháng là 216.000.000 đồng. Bị đơn không đồng ý vì nguyên đơn đã vi phạm điều khoản cấm cạnh tranh theo Điều 9 HĐLĐ, cụ thể: Ngày 20/7/2020, nguyên đơn đã đứng tên đăng ký kinh doanh Công ty TNHH B & P có các mã ngành: 6619 (Chính), 7020, 7320 hoàn toàn trùng với mã ngành nghề kinh doanh của bị đơn (hoạt động hỗ trợ dịch vụ tài chính chưa được phân vào đâu, tư vấn quản lý, nghiên cứu thị trường và thăm dò dư luận); nguyên đơn là chủ sở hữu chiếm giữ 50% vốn góp và là người đại diện theo pháp luật từ ngày 20/7/2020 đến ngày 12/10/2020. Nguyên đơn thành lập Công ty TNHH B & P trong thời hạn thực hiện hợp đồng lao động mà không thông báo hay được sự cho phép của bị đơn là vi phạm quy định đã cam kết tại Điều 9 HĐLĐ về nghiêm cấm cạnh tranh. Bị đơn phản tố yêu cầu nguyên đơn bồi thường 03 tháng tiền lương tương đương với 90.000.000 đồng do vi phạm quy định về nghiêm cấm cạnh tranh tại Điều 9.2 và 9.6 HĐLĐ.

Đối với yêu cầu của nguyên đơn đòi tiền lương tháng 13 năm 2020 là 30.000.000 đồng. Bị đơn không đồng ý vì hợp đồng lao động không thỏa thuận bị đơn phải có nghĩa vụ trả tiền lương tháng 13. Theo quy định tại khoản 1 Điều 103 Bộ luật Lao động 2012 thì tiền lương tháng 13 được xem như là một khoản tiền thưởng và không có quy định bắt buộc người sử dụng lao động phải chi trả tiền lương tháng 13 cho người lao động. Đối với khoản thưởng lương tháng 13 nhân dịp Tết Canh Tý 2020 theo Quyết định số 12/2019 ngày 31/12/2019 là

quyết định trả thưởng riêng của công ty và chỉ có tác dụng tại thời điểm ra quyết định trên, công ty cũng đã hoàn thành việc trả thưởng theo quyết định này. Ngoài ra, theo quy định tại Điều 5.6 HĐLĐ thì việc thưởng theo Quyết định số 12/2019 là khoản lợi ích phát sinh và là hành vi tự nguyện của công ty nhằm động viên người lao động đã đóng góp trong năm 2019 nên không thể cho rằng bị đơn phải có nghĩa vụ thanh toán tiền lương tháng 13 cho nguyên đơn các năm sau đó. Từ đầu năm 2020 tới thời điểm hợp đồng lao động của nguyên đơn hết hiệu lực, bị đơn chưa ban hành bất cứ quyết định nào khác chi trả tiền lương tháng 13 cho năm 2020 nên bị đơn không có nghĩa vụ phải chi trả khoản tiền này cho nguyên đơn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 26/2022/LĐST *ngày 17 tháng 5 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh quyết định*:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Phương T yêu cầu buộc Công ty TNHH E phải thực hiện các nghĩa vụ: Trả 02 tháng tiền lương 60.000.000 đồng (do nguyên đơn không muốn quay lại làm việc); trả tiền lương những ngày không được làm việc từ 16/9/2020 đến ngày xét xử số tiền 601.000.000 đồng; truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 10/2020 đến ngày xét xử số tiền 115.326.000 đồng; trả 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật 60.000.000 đồng; trả tiền vi phạm thời hạn báo trước 12.000.000 đồng; trả tiền lương tháng 13/2020 là 30.000.000 đồng; trả số tiền thù lao là 216.000.000 đồng.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của Công ty TNHH E:

Tuyên bố phần thỏa thuận "Trường hợp hợp đồng lao động không bị chấm dứt ít nhất là 30 ngày dương lịch trước khi kết thúc thời hạn thì hợp đồng sẽ tự động được gia hạn thêm một năm dương lịch nữa" quy định tại Điều 2.2 Hợp đồng lao động ngày 16/9/2019 giữa Công ty TNHH E với bà Lê Thị Phương T là vô hiệu.

3. Không chấp nhận phần yêu cầu phản tố của Công ty TNHH E yêu cầu buộc bà Lê Thị Phương T bồi thường số tiền 90.000.000 đồng.

Ngoài ra bản án lao động sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo và quyền yêu cầu thi hành án của các đương sự.

Ngày 19 tháng 5 năm 2022, nguyên đơn là bà Lê Thị Phương T kháng cáo toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 26/2022/LĐST ngày 17 tháng 5 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh, đề nghị tòa phúc thẩm sửa toàn bộ bản án lao động sơ thẩm của Tòa án nhân dân Quận 1 Thành phố Hồ Chí Minh theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn.

Ngày 30 tháng 5 năm 2022, Viện kiểm sát nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh ban hành Quyết định kháng nghị Số 03/QĐKNPT-VKS-DS kháng

nghị Bản án lao động sơ thẩm số 26/2022/LĐST ngày 17 tháng 5 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh, đề nghị tòa phúc thẩm sửa toàn bộ bản án lao động sơ thẩm theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn bồi thường cho nguyên đơn do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của bị đơn; Không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn là bà Lê Thị Phương T rút một phần kháng cáo đối với yêu cầu phản tố của bị đơn về yêu cầu nguyên đơn bồi thường 3 tháng tiền lương tương đương với 90.000.000 đồng do vi phạm quy định về nghiêm cấm cạnh tranh tại Điều 9.2 và 9.6 HĐLĐ. Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện. Bị đơn không rút yêu cầu phản tố. Viện kiểm sát nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh rút toàn bộ kháng nghị . Nguyên đơn cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ File và bản dịch ghi âm trao đổi giữa nguyên đơn và người đại diện theo pháp luật của bị đơn về việc nguyên đơn nghỉ việc do hết thời hạn hợp đồng lao động, Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh mới nhất của bị đơn. Tại phiên tòa phúc thẩm, các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết toàn bộ vụ án.

**Nguyên đơn là bà Lê Thị Phương T có người đại diện theo ủy quyền là ông Phùng Thanh S, ông Trần Văn H, ông Nguyễn Quốc P trình bày:*

Hợp đồng lao động ngày 16/9/2019 giữa nguyên đơn và bị đơn là hợp đồng lao động có thời hạn là 2 năm kèm điều kiện "Trường hợp hợp đồng không bị chấm dứt ít nhất là 30 ngày trước khi kết thúc thời hạn hợp đồng thì hợp đồng sẽ được tự động gia hạn thêm một năm nữa". Bộ luật lao động không quy định hợp đồng lao động có điều kiện nhưng Bộ luật dân sự có quy định về loại hợp đồng này. Bộ luật lao động không quy định về thủ tục gia hạn thời hạn hợp đồng lao động nhưng cũng không cấm các bên thỏa thuận về việc tự động gia hạn thời hạn của hợp đồng, thỏa thuận gia hạn thời hạn của hợp đồng lao động là có lợi cho người lao động phù hợp với Khoản 1 Điều 4 của Bộ luật lao động. Việc tự động gia hạn thời hạn hợp đồng không phải là sửa đổi nội dung hợp đồng lao động nên không cần phải ký phụ lục hợp đồng. Hợp đồng lao động các bên ký kết có thời hạn 2 năm kèm điều kiệu tự động gia hạn là đúng quy định pháp luật.Tòa sơ thẩm cho rằng điều khoản tự động gia hạn thời hạn của hợp đồng làm cho thời hạn hợp đồng lao động không đủ 12 tháng, không bảo đảm việc quyền thông báo khi hợp đồng lao động hết hạn, hợp đồng lao động không thể thực hiện trên thực tế và tuyên bố điều khoản này vô hiệu là không đúng pháp luật. Bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn nên phải bồi thường cho nguyên đơn theo quy định tại Điều 421 Bộ luật lao động năm 2012. Đối với yêu cầu tính tiền lương tháng thứ 13 nếu nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc thì sẽ đương nhiên được hưởng. Đối với yêu

cầu bị đơn trả số tiền thù lao hàng tháng cho việc tuân thủ điều khoản ngăn cấm cạnh tranh (theo Điều 9.2 và 9.5 HĐLĐ) là đúng vì theo Điều 9.6 của Hợp đồng lao động chỉ bị phạt theo từng lần vi phạm. Từ tháng 10/2021 nguyên đơn đã không còn là thành viên góp vốn của Công ty TNHH B & P, nguyên đơn không vi phạm điều khoản cạnh tranh nên bị đơn phải có nghĩa vụ trả khoản tiền này cho nguyên đơn. Đối với file và bản dịch ghi âm trao đổi giữa nguyên đơn và người đại diện theo pháp luật của bị đơn về việc nguyên đơn nghỉ việc do hết thời hạn hợp đồng lao động bị đơn giao nộp không đúng trình tự thủ tục luật định nên không được xem là chứng cứ để giải quyết vụ án.

Từ những lý do nêu trên, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn.

** Bị đơn là Công ty TNHH E có người đại diện ủy quyền là bà Phí Thị H và người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn-Nguyễn Thị Minh H trình bày:*

Bà T và Công ty ký hợp đồng lao động xác định thời hạn là một năm dương lịch, thời hạn kết thúc hợp đồng lao động là ngày 16/9/2020. Nếu như điều khoản gia hạn hợp đồng lao động có hiệu lực thì các bên muốn chấm dứt hợp đồng lao động bắt buộc phải thực hiện trước ngày 16/8/2020 tức là khi đó hợp đồng lao động sẽ bị rút ngắn thời hạn chỉ còn tối đa 11 tháng trong khi đó Bộ luật lao động năm 2012 quy định hợp đồng lao động xác định thời hạn là thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng. Mặt khác, trong trường hợp công ty thực hiện đúng nội dung thỏa thuận 2.2, tiến hành chấm dứt hợp đồng lao động với bà T trước ngày 16/8/2020 hoặc sớm hơn miễn là phải đảm bảo ít nhất 30 ngày trước khi kết thúc thời hạn hợp đồng thì cũng sẽ xảy ra tranh chấp với bà T khi công ty muốn chấm dứt hợp đồng lao động vì trong trường hợp này quyền và lợi ích của bà T không được bảo đảm khi thời hạn hợp đồng lao động chưa đủ một năm dương lịch như các bên đã thỏa thuận và nếu công ty chấm dứt hợp đồng lao động theo đúng thỏa thuận của các bên thì sẽ được xem là chấm dứt hợp đồng trước hạn trái quy định của pháp luật. Do đó căn cứ Khoản 2 Điều 50, một phần Điều 2.2 vô hiệu do vi phạm Điều 22 Bộ luật lao động và không thể thực hiện được.

Trong thời gian làm việc tại Công ty, bà T đã thành lập doanh nghiệp khác có ngành nghề cạnh tranh với Công ty cho thấy bà T không chỉ vi phạm quy định của hợp đồng lao động mà còn thể hiện ý chí không gắn bó lâu dài của bà T với Công ty. Do đó việc bà T cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và yêu cầu bồi thường là không có căn cứ.

Khoản tiền lương tháng thứ 13 không phải là khoản tiền bắt buộc doanh nghiệp phải trả cho người lao động. Đây là khoản tiền thưởng do doanh nghiệp quyết định và công bố công khai thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả

sản xuất kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Bà T yêu cầu Công ty trả lương tháng thứ 13 nhưng không cung cấp tài liệu, chúng cứ chứng minh việc Công ty quyết định hoặc công bố việc thưởng lương tháng thứ 13 cho bà T nên yêu cầu này của bà T không có cơ sở.

Đối với yêu cầu Công ty trả số tiền thù lao hàng tháng cho việc tuân thủ điều khoản ngăn cấm cạnh tranh (theo Điều 9.2 và 9.5 HĐLĐ) trong thời hạn 12 tháng: 60% x 30.000.000 đồng x 12 tháng = 216.000.000 đồng là không có căn cứ vì nguyên đơn thành lập doanh nghiệp khác có ngành nghề cạnh tranh với Công ty cho thấy nguyên đơn vi phạm quy định Điều 9.2 và 9.5 HĐLĐ của hợp đồng lao động.

Đối với tài liệu File và bản dịch ghi âm trao đổi giữa nguyên đơn và người đại diện theo pháp luật của bị đơn về việc nguyên đơn nghỉ việc do hết thời hạn hợp đồng lao động do chưa làm đúng trình tự thủ tục nên đề nghị Hội đồng xét xử không xem xét.

Từ những phân tích trên, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở phúc thẩm như sau:

Đơn kháng cáo của nguyên đơn và Quyết định kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh trong hạn luật định nên được chấp nhận.

Về tố tụng:

Những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong giai đoạn phúc thẩm đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Viện kiểm sát nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh rút toàn bộ quyết định kháng nghị phúc thẩm Số 03/QĐKNPT-VKS-DS ngày 30/5/2022 và Nguyên đơn rút một phần kháng cáo đối với yêu cầu phản tố của bị đơn về yêu cầu nguyên đơn bồi thường 3 tháng tiền lương tương đương với 90.000.000 đồng do vi phạm quy định về nghiêm cấm cạnh tranh tại Điều 9.2 và 9.6 HĐLĐ. Do đó căn cứ điểm b Khoản 1 Điều 289 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh và yêu cầu phản tố của bị đơn về yêu cầu nguyên đơn bồi thường 3 tháng tiền lương tương đương với 90.000.000 đồng do vi phạm quy định về nghiêm cấm cạnh tranh tại Điều 9.2 và 9.6 HĐLĐ.

Về nội dung vụ án: Thỏa thuận tại Điều 2.2 hợp đồng lao động : "Trường hợp hợp đồng không bị chấm dứt ít nhất là 30 ngày trước khi kết thúc thời hạn

hợp đồng thì hợp đồng sẽ được tự động gia hạn thêm một năm nữa" trên thực tế không thể thực hiện được do trái với quy định tại điểm b Khoản 1 Điều 22 của Bộ luật lao động năm 2012, vi phạm quy định về thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động và gây ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động nên vô hiệu theo khoản 3 Điều 50 của Bộ luật lao động năm 2012. Bị đơn đã thông báo cho nguyên đơn về việc chấm dứt hợp đồng lao động trước 18 ngày đúng quy định tại Khoản 1 Điều 47 Bộ luật lao động năm 2012. Do Bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của bị đơn về việc tuyên một phần điều khoản 2.2 vô hiệu là đúng quy định pháp luật. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm Số 26/2022/LĐST ngày 17 tháng 5 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

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 kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn và Quyết định kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân Quận 1 Thành phố Hồ Chí Minh trong hạn luật định nên được chấp nhận.

[2] Về tố tụng:

Ngày 07/02/2023, Viện kiểm sát nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh ban hành văn bản Số 01/QĐ-VKS-DS về việc rút Quyết định kháng nghị Số 03/QĐKNPT-VKS-DS ngày 30/5/2022. Do đó căn cứ điểm b Khoản 1 Điều 289 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân Quận 1 Thành phố Hồ Chí Minh.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn rút kháng cáo đối với yêu cầu phản tố của bị đơn về yêu cầu nguyên đơn bồi thường 3 tháng tiền lương tương đương với 90.000.000 đồng do vi phạm quy định về nghiêm cấm cạnh tranh tại Điều 9.2 và 9.6 HĐLĐ. Do đó căn cứ điểm b Khoản 1 Điều 289 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với yêu cầu kháng cáo nguyên đơn đã rút nêu trên.

[3] Về nội dung: *Xét kháng cáo nguyên đơn bà Lê Thị Phương T:*

Ngày 16/9/2019, nguyên đơn và bị đơn ký Hợp đồng lao động, loại hợp đồng lao động xác định thời hạn. Nguyên đơn bắt đầu làm việc vào ngày 16/9/2019, chức vụ nhân viên pháp lý, Công việc theo bản mô tả công việc theo phụ lục hợp đồng, mức lương trước khi nghỉ việc là 30.000.000 đồng/tháng và do quy định mức lương tham gia bảo hiểm xã hội tối đa không vượt quá 20 lần

mức lương cơ sở nên mức lương đóng bảo hiểm xã hội của nguyên đơn là 29.800.000 đồng/tháng.

[3.1] Xét yêu cầu phản tố của bị đơn về yêu cầu tuyên một phần Điều khoản 2.2 Hợp đồng lao động vô hiệu:

Điều 23 Bộ luật lao động năm 2012 quy định nội dung hợp đồng lao động phải thỏa thuận về thời hạn của hợp đồng lao động .

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 quy định về thời hạn của hợp đồng lao động như sau: Thời hạn của hợp đồng lao động là thời hạn thực hiện hợp đồng lao động (số tháng hay số ngày), thời điểm bắt đầu và thời điểm kết thúc thực hiện hợp đồng lao động (Đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định);

Theo Điều khoản 2.1 và 2.2 của hợp đồng lao động ngày 16/9/2019 thì loại hợp đồng lao động các bên thỏa thuận là hợp đồng lao động xác định thời hạn một năm dương lịch (tức 12 tháng), Người lao động bắt đầu làm việc vào ngày 16/9/2019 là đúng quy định tại Điều 23 và Khoản 4 Điều 4 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ nêu trên. Tuy nhiên, tại Điều 2.2 về thời hạn của hợp đồng lao động, nguyên đơn và bị đơn còn thỏa thuận "*Trường hợp hợp đồng không bị chấm dứt ít nhất là 30 ngày theo lịch dương trước khi kết thúc thời hạn thì hợp đồng sẽ tự động được gia hạn thêm một năm dương lịch nữa*". Thỏa thuận này không xác định được chính xác số ngày hay số tháng thực hiện hợp đồng lao động, cũng như không xác định được chính xác thời điểm bắt đầu và thời điểm kết thúc thực hiện hợp đồng lao động. Do đó, Thỏa thuận này trái với quy định tại Khoản Điều 4 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/5/2015 đã viện dẫn nêu trên. Nguyên đơn cho rằng Hợp đồng lao động ngày 16/9/2019 giữa nguyên đơn và bị đơn là hợp đồng lao động xác định thời hạn là 2 năm kèm theo điều kiện tự động gia hạn hợp đồng là không có căn cứ.

Ngoài ra, phần thỏa thuận hợp đồng lao động được tự động gia hạn thời hạn hợp đồng giữa các bên nếu có hiệu lực pháp luật sẽ làm thay đổi thời hạn của hợp đồng lao động từ ngày thỏa thuận có hiệu lực là ngày 16/8/2020, dẫn đến thay đổi thời điểm kết thúc hợp đồng lao động từ ngày 16/9/2020 thành 16/9/2021.Theo quy định tại Điều 5 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 việc thay đổi thời hạn hợp đồng lao động phải bằng phụ lục hợp đồng. Do đó việc các bên thỏa thuận thời hạn của hợp đồng được tự động gia hạn mà không bằng phụ lục hợp đồng được ký giữa các bên là trái với quy định của pháp luật lao động đã viện dẫn nêu trên..

Mặt khác, Tại Điểm b khoản 1 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012 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 khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng". Hợp đồng lao động ngày 16/9/2019 được hai bên ký kết là loại hợp đồng có thời hạn xác định là một (01) năm, ngày bắt đầu làm việc vào ngày 16/9/2019 thì hợp đồng có hiệu lực kể từ ngày 16/9/2019 đến hết ngày 15/9/2020 mới đủ 12 tháng dương lịch. Do đó, ý kiến của nguyên đơn cho rằng đã làm việc liên tục đến ngày 27/8/2019 nên hợp đồng lao động đã tự động được gia hạn thêm một năm đến ngày 16/9/2021 là không phù hợp, bởi vì đến ngày 27/8/2019 thì thời hạn hợp đồng lao động chưa đủ 12 tháng đối với loại hợp đồng xác định thời hạn một năm. Thỏa thuận tự động gia hạn thời hạn hợp đồng lao động không đảm bảo cho hiệu lực của thời hạn hợp đồng lao động giao kết có đủ 12 tháng theo quy định. thoả thuận này thực tế không thể thực hiện được vì trái với quy định tại điểm b khoản 1 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012, đồng thời vi phạm về thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động đúng quy định pháp luật lao động.

Điều 17 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định các bên được tự do giao kết hợp đồng lao động trên cơ sở tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực nhưng không được trái pháp luật. Các bên thỏa thuận đối với phần "Trường hợp hợp đồng không bị chấm dứt ít nhất là 30 ngày theo lịch dương trước khi kết thúc thời hạn thì hợp đồng sẽ tự động được gia hạn thêm một năm dương lịch nữa " tại Điều 2.2 HĐLĐ ngày 16/9/2019 là trái quy định tại Điểm b khoản 1 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012, Khoản 4 Điều 4, Điều 5 của 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 nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại khác của hợp đồng lao động nên chỉ có phần thoả thuận này bị vô hiệu theo khoản 2 Điều 50 Bộ luật Lao động 2012.

Từ những phân tích nêu trên, Tòa cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn về tuyên bố phần thoả thuận "Trường hợp hợp đồng không bị chấm dứt ít nhất là 30 ngày theo lịch dương trước khi kết thúc thời hạn thì hợp đồng sẽ tự động được gia hạn thêm một năm dương lịch nữa" quy định tại Điều 2.2 HĐLĐ ký kết giữa nguyên đơn và bị đơn ngày 16/9/2019 là vô hiệu là có căn cứ.

[3.2] Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc Công ty TNHH E phải thực hiện các nghĩa vụ: Trả 02 tháng tiền lương 60.000.000 đồng (do nguyên đơn không muốn quay lại làm việc); trả tiền lương những ngày không được làm việc từ 16/9/2020 đến ngày xét xử số tiền 601.000.000 đồng; truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 10/2020 đến ngày xét xử số tiền 115.326.000 đồng; trả 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật 60.000.000 đồng; trả tiền vi phạm thời hạn báo trước 12.000.000 đồng.

Như đã phân tích ở trên, phần thỏa thuận hợp đồng lao động được tự động gia hạn thời hạn bị vô hiệu nên không làm phát sinh giá trị pháp luật ràng buộc cho các bên. Hợp đồng lao động ngày 16/9/2020 không được gia hạn đến ngày 16/9/2021.

Hợp đồng lao động ký kết giữa các bên là loại hợp đồng lao động xác định thời hạn một năm (tức đủ 12 tháng). Bị đơn ban hành Thông báo số 02-28082020-HDLD-QD/Emerhub ngày 28/8/2020 thông báo cho nguyên đơn biết về việc chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 16/9/2020 với lý do hết hạn hợp đồng lao động, tức 18 ngày trước ngày hợp đồng hết hạn và căn cứ thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động ngày 28/8/2020 để ban hành Quyết định số 02-2020-QD/HR/EMVN ngày 14/9/2020 chấm dứt quan hệ lao động với nguyên đơn kể từ sau ngày 15/9/2020 là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 47, khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2012.

Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, bị đơn đã thanh toán cho nguyên đơn đủ các nghĩa vụ tài chính, đóng chốt sổ bảo hiểm xã hội đến tháng 9/2020 và đã trả sổ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn.

Do đó, Tòa cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn phải thực hiện các nghĩa vụ do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động nêu trên là có căn cứ

[3.3] Xét yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn thanh toán tiền lương tháng 13 của năm 2020 là 30.000.000 đồng. Căn cứ Điều 90, Điều 103 Bộ luật Lao động, Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP không có quy định về việc trả tiền lương tháng 13. Lương tháng 13 không phải là khoản tiền bắt buộc mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động, đó chỉ là khoản tiền thưởng mà người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở. Nguyên đơn cho rằng vì mình bị công ty chấm dứt hợp đồng mới không được nhận khoản lương tháng 13/2020 là không có căn cứ, bởi lẽ từ trước thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, bị đơn chưa ban hành bất kỳ văn bản nào về việc thưởng lương tháng 13/2020 cho người lao động; nguyên đơn cũng không giao nộp được chứng cứ cho thấy bị đơn đã có công bố về việc thưởng lương tháng 13/2020 cho nguyên đơn. Do đó, Tòa sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn trả tiền lương tháng 13 năm 2020 là có căn cứ.

[3.4] Xét yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn thanh toán số tiền thù lao hàng tháng cho việc tuân thủ điều khoản ngăn cấm cạnh tranh theo Điều 9.2 và 9.5 Hợp đồng lao động trong thời hạn 12 tháng là 216.000.000 đồng do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và từ sau khi bị cho nghỉ việc nguyên đơn ở nhà, không làm công việc gì cạnh tranh với bị đơn. Hội đồng xét xử xét thấy:

Điều 9.2 HĐLĐ quy định: "Trong thời hạn hợp đồng và trong thời hạn 12 tháng sau khi chấm dứt hợp đồng, người lao động không được trực tiếp hay gián tiếp cạnh tranh với chủ tuyển dụng mà không có văn bản đồng tình từ trước của chủ tuyển dụng". Tuy nhiên, căn cứ Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp của Công ty TNHH B & P– mã số 0316394713 đăng ký lần đầu ngày 20/7/2020 thể hiện nguyên đơn là một trong những người đại diện theo pháp luật và là thành viên góp vốn (tỷ lệ 50%) thành lập công ty, trong đó kinh doanh các ngành nghề giống với ngành nghề bị đơn đang kinh doanh như: mã ngành: 6619 (Chính) - Hoạt động hỗ trợ dịch vụ tài chính chưa được phân vào đâu, Chi tiết: Hoạt động tư vấn đầu tư (trừ tư vấn pháp lý, tài chính); Mã ngành: 7020 - Hoạt động tư vấn quản lý (trừ tư vấn tài chính, kế toán, pháp lý); Mã ngành: 7320 - Nghiên cứu thị trường và thăm dò dư luận. Thời điểm này, nguyên đơn đang trong thời gian thực hiện hợp đồng lao động với bị đơn. Khi thành lập Công ty TNHH Brian & Partners, nguyên đơn không thông báo cho bị đơn biết, cũng không được sự cho phép của bị đơn là hành vi vi phạm quy định tại khoản 9.3 Điều 9 HĐLĐ "Điều khoản về cấm cạnh tranh với chủ tuyển dụng bao gồm tình trạng làm việc, tham gia vào các giao dịch, cung cấp dịch vụ hay cung cấp một công việc … cho một bên thứ ba, … hay bất kỳ tổ chức nào khác đang trực tiếp hay gián tiếp cạnh tranh với chủ tuyển dụng, …(kể cả việc thành lập một công ty cạnh tranh) hay bất kỳ tình trạng cạnh tranh theo bất cứ phương thức nào khác … cũng được xem là cạnh tranh". Như vậy, có đủ cơ sở để xác định trong thời gian Hợp đồng lao động ngày 16/9/2019 vẫn đang còn hiệu lực, nguyên đơn đã vi phạm các điều khoản về ngăn cấm cạnh tranh quy định tại Điều 9 HĐLĐ. Do đó, Tòa sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn trả khoản tiền thù lao tương ứng 60% mức lương hàng tháng trong 12 tháng sau khi chấm dứt hợp đồng lao động cho việc tuân thủ điều khoản ngăn cấm cạnh tranh là có căn cứ.

[4] Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật tố tụng và đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm Số 26/2022/LĐST ngày 17 tháng 5 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 1 là có căn cứ nên chấp nhận.

[5] Về án phí:

[5.1] Về án phí lao động sơ thẩm

- Nguyên đơn được miễn án phí sơ thẩm đối với yêu cầu bồi thường do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật không được chấp nhận. Nguyên đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch là 7.380.000 đồng đối với yêu cầu khởi kiện đòi tiền lương tháng 13 và thù lao tuân thủ điều khoản ngăn cấm cạnh tranh tổng số tiền 246.000.000 đồng không được chấp nhận; phải chịu án phí lao động sơ thẩm không có giá ngạch là 300.000 đồng đối với một phần yêu cầu phản tố của bị đơn được chấp nhận theo Nghị quyết số

326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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.

- Bị đơn được hoàn lại số tiền tạm ứng án phí không có giá ngạch là 300.000 đồng đối với phần yêu cầu phản tố được chấp nhận. Tuy nhiên, bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch là 2.700.000 đồng đối với phần yêu cầu đòi bồi thường không được chấp nhận nên số tiền tạm ứng án phí được hoàn lại sẽ được cấn trừ vào số tiền án phí bị đơn phải nộp.

[6.2] Về án phí lao động phúc thẩm: Do kháng cáo của nguyên đơn về yêu cầu bị đơn trả tiền lương tháng 13, thù lao tuân thủ điều khoản ngăn cấm cạnh tranh , một phần yêu cầu phản tố của bị đơn yêu cầu tuyên một phần Điều khoản 2.2 Hợp đồng lao động vô hiệu không được hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận nên nguyên đơn phải chịu án phí lao động phúc thẩm là 300.000 đồng, được cấn trừ vào số tiền tạm ứng án phí nguyên đơn đã nộp

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào Điều 284, điểm b Khoản 1 Điều 289, Khoản 3 Điều 296, Khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ vào Điều 15, Điều 16, Điều 17, điểm b khoản 1 Điều 22, Điều 23, Điều 36, Điều 38, khoản 1 Điều 47, khoản 2 Điều 50, Điều 52, Điều 90, Điều 103, Điều 201, Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ vào Điều 12 Luật Doanh nghiệp năm 2020;

Căn cứ vào Điều 137, Điều 138, Điều 584, Điều 585 Bộ luật Dân sự năm 2015;

Căn cứ vào 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;

Căn cứ vào Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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;

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

Tuyên xử:

Không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn – Bà Lê Thị Phương T. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 26/2022/LĐST ngày 17 tháng 5 năm 2022 của Tòa án Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Phương T yêu cầu buộc Công ty TNHH E phải thực hiện các nghĩa vụ: Trả 02 tháng tiền lương 60.000.000 đồng (do nguyên đơn không muốn quay lại làm việc); trả tiền

lương những ngày không được làm việc từ 16/9/2020 đến ngày xét xử số tiền 601.000.000 đồng; truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 10/2020 đến ngày xét xử số tiền 115.326.000 đồng; trả 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật 60.000.000 đồng; trả tiền vi phạm thời hạn báo trước 12.000.000 đồng; trả tiền lương tháng 13/2020 là 30.000.000 đồng; trả số tiền thù lao là 216.000.000 đồng.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của Công ty TNHH E:

Tuyên bố phần thỏa thuận "Trường hợp hợp đồng lao động không bị chấm dứt ít nhất là 30 ngày dương lịch trước khi kết thúc thời hạn thì hợp đồng sẽ tự động được gia hạn thêm một năm dương lịch nữa" quy định tại Điều 2.2 Hợp đồng lao động ngày 16/9/2019 giữa Công ty TNHH E với bà Lê Thị Phương T là vô hiệu.

3. Không chấp nhận phần yêu cầu phản tố của Công ty TNHH E yêu cầu buộc bà Lê Thị Phương T bồi thường số tiền 90.000.000 đồng.

4. Về án phí

4.1. Về án phí lao động sơ thẩm:

- Bà Lê Thị Phương T được miễn án phí sơ thẩm đối với yêu cầu đòi Công ty TNHH E phải trả các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật;

- Bà Lê Thị Phương T phải chịu án phí lao động sơ thẩm không có giá ngạch và án phí có giá ngạch tổng số tiền là 7.680.000 đồng (Bảy triệu sáu trăm tám mươi nghìn đồng), được trừ vào số tiền tạm ứng án phí sơ thẩm đã nộp là 3.240.000 đồng (Ba triệu hai trăm bốn mươi nghìn đồng) theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2019/0030869 ngày 24/5/2021 và 450.000 đồng (Bốn trăm năm mươi nghìn đồng) theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2021/0005051 ngày 27/10/2021 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Bà Lê Thị Phương T còn phải nộp số tiền án phí là 3.990.000 đồng (Ba triệu chín trăm chín mươi nghìn đồng).

- Công ty TNHH E phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 2.700.000 đồng (Hai triệu bảy trăm nghìn đồng), được cấn trừ vào số tiền tạm ứng án phí sơ thẩm đã nộp là 300.000 đồng (Ba trăm nghìn đồng) theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2019/0030744 ngày 04/5/2021 và 1.800.000 đồng (Một triệu tám trăm nghìn đồng) theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2019/0030910 ngày 18/6/2021 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Công ty TNHH E còn phải nộp số tiền án phí là 600.000 đồng (Sáu trăm nghìn đồng).

4.1. Về án phí lao động phúc thẩm:

Bà Lê Thị Phương T phải chịu lán phí lao động phúc thẩm là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng, được trừ vào số tiền tạm ứng án phí, lệ phí tòa án bà T đã nộp là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí tòa án Số AA/2021/0005927 ngày 03/6/2022 của Chi cục Thi hành án Quận 1 Thành phố Hồ Chí Minh. Bà T đã nộp đủ án phí lao động phúc thẩm.

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

6. 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, Điều 7 và Điều 9 Luật Thi hành án Dân sự; thời hiệu thi hành án được 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;
- Viện kiểm sát nhân dân Cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Q1, TP.HCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Q1;
- Cục Thi hành án TP.HCM;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Nguyễn Thị Thoa