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

Số: **28/**2025/LĐ-PT
Ngày 09/5/2025
V/v: Tranh chấp hợp đồng lao động.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên toà: Ông Trần Anh Tuấn

Các Thẩm phán: Ông Bùi Đức Bằng

Bà Nguyễn Thị Hạnh

- Thư ký phiên toà: Bà Nguyễn Thị Thanh Hoa - Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội tham gia phiên toà: Ông Trần Chí Thành - Kiểm sát viên.

Ngày 09 tháng 5 năm 2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 20/2025/TLPT-LĐ ngày 16 tháng 4 năm 2025 về việc "Tranh chấp hợp đồng lao động" theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 351/2025/QĐ-PT ngày 21 tháng 4 năm 2025, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà Đào Thị T, sinh năm 1976

Địa chỉ: Thôn P, xã P, huyện G, thành phố Hà Nội

Người đại diện theo uỷ quyền:

+ Bà Đào Thị H, sinh năm 1982; địa chỉ: Thôn P, xã P, huyện G, thành phố Hà Nội (Có mặt).

+ Bà Nguyễn Thị H, sinh năm 1974; địa chỉ: TT H, TDP C, xã C, huyện G, thành phố Hà Nội (Vắng mặt).

+ Bà Nguyễn Thị T, sinh năm 1978; địa chỉ: Thôn L, xã Đ, huyện G, thành phố Hà Nội (Vắng mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Trần Quốc Hùng, bà Hoàng Yến, bà Nguyễn Ngọc Mai – Văn phòng luật sư Trần Quốc Hùng – Đoàn Luật sư thành phố Hà Nội (Bà Mai có mặt).

- Bị đơn: Công ty cổ phần tập đoàn H

Địa chỉ: Số 22 phố H, phường H, quận H, thành phố Hà Nội.

Người đại diện theo pháp luật: Bà Nguyễn Thị H – Chủ tịch Hội đồng quản trị.

Người đại diện theo ủy quyền:

Bà Nguyễn Thị Ngọc T, sinh năm 1975; Ông Phan Lê H, sinh năm 1971; Bà Đỗ Thị Đỗ Q, sinh năm 1971; Bà Nguyễn Bích H, sinh năm 1976; bà Phan Thị Ngọc T, sinh năm 1976 (Bà T, bà H có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Nguyễn Duy Nguyên, bà Nguyễn Thị Bích Hạnh – Văn phòng luật sư Hạnh Nguyễn – Đoàn Luật sư thành phố Hà Nội (Ông Nguyên có mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

**** Theo đơn khởi kiện và lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà Đào Thị T trình bày:***

Năm 2008 bà Đào Thị T ký hợp đồng lao động với Công ty TNHH một thành viên H với thời hạn 01 năm. Năm 2009 hai bên ký tiếp hợp đồng lao động với thời hạn 01 năm. Ngày 01/3/2010 bà T được ký Hợp đồng không xác định thời hạn.

Trong thời gian làm việc bà T không bị kỷ luật gì. Ngày 01/9/2016 Uỷ ban nhân dân thành phố Hà Nội ban hành quyết định số 4798/QĐ- UBND về việc phê duyệt phương án tái cơ cấu chuyển đổi Công ty TNHH một thành viên H thành Công ty cổ phần tập đoàn H. Nội dung quyết định như sau: *Công ty TNHH một thành viên H có trách nhiệm thanh toán các khoản nợ lương, bảo hiểm xã hội và các khoản đóng góp khác cho người lao động cho đến thời điểm chuyển sang Công ty cổ phần. Nếu Công ty TNHH một thành viên H chưa thanh toán, bàn giao thì Công ty cổ phần tập đoàn H có trách nhiệm kế thừa để thực hiện chi trả lương, đóng bảo hiểm xã hội và các khoản đóng góp khác cho người lao động. Về phương án sử dụng người lao động: số lao động có nhu cầu dự kiến chuyển sang làm việc tại Công ty cổ phần là 109 người, số lao động chấm dứt không bố trí được việc làm là 30 người. Bà T thuộc nhóm người lao động tiếp tục làm việc tại Công ty cổ phần tập đoàn H.*

Tháng 10 năm 2016, Công ty phát hành thông báo số 28/TB-NM về việc tạm nghỉ do chưa có hợp đồng may có nội dung: *Kể từ ngày 11/10/2016 toàn bộ phân xưởng may tạm nghỉ chờ việc cho đến ngày 30/10/2016; tiền lương và các chế độ đi kèm được hưởng theo quy định hiện hành của pháp luật; khi có việc trở lại Nhà máy sẽ báo trước cho cán bộ, công nhân của phân xưởng May trước 03 ngày.*

Ngày 01/11/2016, tại buổi đối thoại ông Nguyễn Cự T - Giám đốc trả lời cho người lao động trong đó có bà T: Do chưa có đơn hàng nên người lao động sẽ vẫn nghỉ chờ việc và cam kết tìm kiếm đơn hàng và thông báo lại cho người lao động trở lại làm việc sớm nhất. Ngoài ra cam kết thanh toán lương cho người lao động khi có tiền. Từ tháng 12/2017 đến tháng 01/2018 Công ty tiếp tục mời lần lượt người lao động trong đó có bà T đến để rà soát lên phương án sử dụng và giải quyết chế độ cho người lao động. Hai bên có lập biên bản nhưng công ty đã giữ lại biên bản của bà T. Đến 09/3/2023 Công ty tiếp tục tổ chức đối thoại với người lao động trong đó có bà T, tại đây Công ty tiếp tục cam kết sẽ giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội trong quý 3/2023 và trả lương cho cán bộ công nhân viên trong năm 2023 nhưng sau đó không thực hiện được.

Theo biên bản làm việc ngày 24/12/2017, bà T làm việc tại nhà máy đến khi chờ nghỉ việc theo Thông báo (tháng 10/2016). Công ty còn nợ lương từ tháng 11/2016, Công ty chưa đóng đủ bảo hiểm xã hội theo quy định.

Đối với việc đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động: Công ty TNHH một thành viên H là người đóng bảo hiểm xã hội cho bà T từ lúc ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn năm 2008 cho đến tháng 7/2017 thì dừng lại. Đến ngày 09/3/2023, sau khi có cuộc họp với Công ty bà T mới biết Công ty đã tự ý chốt sổ bảo hiểm xã hội của bà đến tháng 7/2017 và không tiến hành đóng tiếp cho bà từ 7/2017 đến nay. Đến thời điểm hiện tại, bà T chưa nhận được Thông báo hay Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Do Công ty H chưa chấm dứt Hợp đồng lao động, chưa làm biên bản thanh lý hợp đồng nên bà T không đi xin việc được ở đâu và từ tháng 8/2017 cho đến nay bà T xác nhận chưa được đóng bảo hiểm xã hội.

Nguyên đơn đề nghị Toà án giải quyết:

1. Yêu cầu Công ty cổ phần tập đoàn H thanh toán tiền lương trong thời gian không được làm việc từ tháng 10/2016; tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 8/2017 cho bà T đến khi hoàn tất việc thanh toán. Tổng số tiền tạm tính đến tháng 9/2023 là: 439.933.523 đồng.

2. Yêu cầu tiền nợ lương trước thời điểm chuyển đổi cổ phần là 29.676.744 đồng; Tiền nợ lương sau khi chuyển đổi cổ phần là: 337.659.900 đồng; Tiền đóng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là: 72.596.879 đồng.

3. Yêu cầu Công ty cổ phần tập đoàn H tiếp tục bố trí việc làm theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã ký. Trường hợp Công ty cổ phần tập đoàn H không thể tiếp tục bố trí việc làm cho bà T theo hợp đồng lao động, thì buộc Công ty cổ phần tập đoàn H phải bồi thường cho bà T ít nhất 04 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

** Tại bản tự khai và những ý kiến, lời khai tại Tòa án, đại diện theo uỷ quyền của bị đơn trình bày:*

Tiền thân của bị đơn trước đây là Công ty TNHH một thành viên H là doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước. Hiện nay, Công ty đã cổ phần hóa. Cơ quan điều tra đã thu giữ toàn bộ tài liệu của Nhà máy H đặt tại Gia Lâm nên khi chuyển sang Công ty cổ phần như hiện nay không lưu giữ hồ sơ và hợp đồng lao động của những người lao động. Công ty được cổ phần hóa theo giấy chứng nhận doanh nghiệp và có con dấu ngày 01/8/2017 nhưng đến tháng 10/2018 thì mới có việc bàn giao từ doanh nghiệp Nhà nước sang Công ty cổ phần vì trước đó còn phải hoàn thiện các thủ tục. Công ty cổ phần cũng chính thức hoạt động từ tháng 11/2018 còn thời gian từ ngày 01/8/2017 đến tháng 10/2018 thì tập trung rà soát, thực hiện quy trình cổ phần hóa, do đó các biên bản làm việc thời gian này đều sử dụng con dấu của Công ty H vì dấu cũ đã bị thu hồi.

Khi chuyển sang Công ty cổ phần, không có tên bà Đào Thị T trong danh sách lao động được chuyển sang Công ty cổ phần mà chỉ có danh sách 16 người khác.

Tháng 3/2018 bị đơn vẫn đang trong giai đoạn rà soát thủ tục, chưa hoạt động chính thức nên không biết giai đoạn này có trả lương cho bà T hay không.

Trước đó doanh nghiệp cổ phần hoá Công ty TNHH một thành viên H chỉ xác nhận đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động đến hết thời điểm 31/7/2017 nhưng vẫn nợ bảo hiểm xã hội. Công ty đóng các loại tiền bảo hiểm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà T vì công ty TNHH một thành viên H đã được xác nhận công nợ với bảo hiểm xã hội huyện Gia Lâm đến 31/7/2017. Khi tiếp nhận cổ phần hóa, Công ty cổ phần cũng dừng việc đóng bảo hiểm tại đó, không tiếp tục đóng bảo hiểm nữa mà chỉ trả những khoản đã đối chiếu công nợ trước ngày 31/7/2017

Với Biên bản làm việc ngày 06/01/2018, tại thời điểm này chỉ tồn tại con dấu của Công ty cổ phần dù mọi thủ tục bàn giao chưa xong nên trong biên bản đóng dấu của Công ty cổ phần.

Đối với biên bản đối thoại của bà T với ông Nguyễn Cự T – Giám đốc Công ty TNHH một thành viên H (Doanh nghiệp cổ phần hoá) ngày 01/11/2016 là trước khi chuyển sang Công ty cổ phần nên bị đơn không biết và cũng không được bàn giao lại.

Đối với biên bản năm 2017, nội dung biên bản thể hiện xác nhận người lao động làm việc tại công ty như thế nào trước khi bàn giao cho công ty cổ phần, nợ lương của người lao động, quá trình làm việc thực tế và một số nội dung khác như đã nêu trong biên bản.

Đề nghị áp dụng thời hiệu: Căn cứ vụ án hết thời hiệu là người khởi kiện làm đơn ngày 20/3/2024, nguyên đơn biết được quyền lợi của mình bị vi phạm từ ngày 10/10/2016, tức là thời điểm công ty thông báo tạm ngừng việc (Thông báo số 28 ngày 10/10/2016). Từ ngày 10/10/2016 đến ngày 20/3/2024 là đã quá 01 năm, hết thời hiệu.

Đối với khoản đòi nợ lương trước khi cổ phần hóa thì không xác định thời hiệu. Đề nghị áp dụng thời hiệu đối với yêu cầu thứ 2,3 của nguyên đơn. Thời hiệu sẽ được tính vào thời điểm 10/2016, thời điểm người lao động biết được bị Công ty vi phạm nghĩa vụ.

Đề nghị bổ sung thêm người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan sau:

- Công ty TNHH mua bán nợ Việt Nam (DATC), địa chỉ 51 Quang Trung. Vì doanh nghiệp này được cổ phần hóa khi đang âm vốn chủ sở hữu là Công ty TNHH một thành viên Haprosimex (Công ty sở hữu 100% vốn Nhà nước). DATC có vai trò đánh giá tái cơ cấu, trách nhiệm của DATC được quy định rõ trong Quyết định số 4798/QĐ – UBND ngày 01/9/2016 của Uỷ ban nhân dân thành phố Hà Nội.

- Bảo hiểm xã hội huyện Gia Lâm, bảo hiểm xã hội quận Hoàn Kiếm tham gia tố tụng, vì liên quan đến chi trả tiền trợ cấp mất việc làm cho người lao động. Hai cơ quan này phải chi trả từ thời điểm người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo điều 14 nghị định 05/2015, Điều 49 Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 16 Nghị định 59/2011 CP ngày 18/7/2011 của Chính phủ thì doanh nghiệp cổ phần hóa phải có trách nhiệm xác nhận các khoản nợ trước khi cổ phần hóa. Nhưng nguyên đơn không có xác nhận đó nên không có căn cứ yêu cầu đòi tiền lương.

- Biên bản cuộc họp ngày 09/3/2023 bị đơn có nắm được nội dung: Ông Trần Trọng Phúc có văn bản giải trình chỉ là uỷ viên hội đồng quản trị Công ty cổ phần tập đoàn H, chỉ nắm giữ 0,025% cổ phần. Ngày 09/3/2023, ông Phúc tự phát tổ chức cuộc gặp với một số công nhân trước đây đã làm việc với Công ty TNHH một thành viên H nhưng không báo cáo và không được uỷ quyền, không được điều hành bất kì hoạt động nào hay ký kết bất cứ tài liệu nào thay mặt Công ty cổ phần tập đoàn H.

Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bị đơn có ý kiến như sau:

1. Đối với số tiền nợ trước cổ phần hóa: Bị đơn không đồng ý, vì:

Theo Thông tư 127/2014/TTBTC ngày 05/9/2014. Điểm e khoản 4 Điều 9, Khoản 8 điều 4 Thông tư 33/2012/TT- BLLĐTBXH ngày 20/12/2012. Nghị định 59/2011/CP ngày 18/7/2011: Khoản nợ này thuộc khoản nợ từ công ty TNHH một thành viên H, thuộc trách nhiệm của Công ty này, không được chuyển giao sang cho Công ty cổ phần theo quy định pháp luật. Theo Văn bản số 7027/STC- BCĐ ngày 10/10/2018 của Ban chỉ đạo cổ phần hóa của Sở tài chính Hà Nội; Theo Quyết định số 4798/QĐ – UBND ngày 01/9/2016 của Uỷ ban nhân dân thành phố Hà Nội về phê duyệt phương án tái cơ cấu chuyển đổi Công ty TNHH một thành viên H thành Công ty cổ phần: Khoản nợ lương của người lao động trước 01/8/2017 thuộc trách nhiệm của Công ty TNHH Mua bán nợ Việt Nam.

2. Đối với khoản tiền lương sau cổ phần hóa và tiền bảo hiểm: Bị đơn không đồng ý vì:

Trên thực tế, nguyên đơn đã bị Doanh nghiệp cổ phần hóa đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 31/7/2017. Căn cứ chứng minh là:

+ Việc dừng đóng các loại tiền bảo hiểm cho người lao động từ ngày 31/7/2017 mặc dù Công ty không ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Thực tế, bà Đào Thị T cũng không có trong danh sách 16 người chuyển từ công ty TNHH một thành viên H sang Công ty cổ phần tập đoàn H.

+ Do thay đổi cơ cấu: Sau khi cổ phần hoá thì Công ty đã trả lại đất cho Nhà nước vì là đất thuê trả tiền hàng năm, đã thanh lý hợp đồng thuê đất, nhà xưởng, máy móc đã thanh lý để trả nợ. Nhà máy không hoạt động nên không có bất cứ hoạt động nào gia công, may mặc, không có doanh thu, không sử dụng lao động về may mặc.

+ Do đại dịch Covid.

Căn cứ khoản 5 điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014. Căn cứ điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 thì Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng là đúng quy định pháp luật, không vi phạm điều 41 Bộ luật Lao động năm 2012.

Cụ thể áp dụng: Theo Điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 thì bị đơn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; điểm b khoản 2 Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ- CP ngày 12/01/2015 hướng dẫn thi hành Bộ luật lao động năm 2012.

Yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn với lý do quan hệ lao động đang ngừng việc là không đúng, không chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Vì trong Bộ luật Lao động chỉ quy định tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động (Theo Điều 32 Bộ luật Lao động). Trong việc đơn phương chấm dứt hợp đồng này, Doanh nghiệp Nhà nước có một số lỗi về thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Vi phạm về thời hạn báo trước quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012. Vi phạm điều 44, 46, 49 Bộ luật Lao động năm 2012. Đề nghị Tòa án không chấp nhận yêu cầu khởi kiện về tiền lương.

3. Đối với việc bố trí việc làm, bị đơn cũng không đồng ý vì đã chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật thì không nhận lại làm việc.

Biên bản làm việc ngày 24/12/2017 chỉ ghi nhận, xác định quá trình lao động, làm việc của bà T và thời điểm 2016 là tạm nghỉ việc, chờ việc, chế độ bảo hiểm, tiền lương tại Công ty TNHH một thành viên H và mong muốn, nguyện vọng của bà T.

Theo khoản 3 Điều 98 Bộ luật Lao động về tiền lương: Hai bên không có thoả thuận về việc ngừng việc nên không thể xác định Công ty phải trả khoản tiền lương ngừng việc này, đây là lỗi khách quan: Do kinh tế, Cổ phần hoá, thay đổi cơ cấu, do covid dẫn đến ngừng việc, Công ty và người lao động không có sự thoả thuận.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 04/2024/LĐ-ST ngày 16/9/2024 của Toà án nhân dân quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội đã quyết định:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Đào Thị T. Buộc Công ty Cổ phần tập đoàn H phải thanh toán cho bà Đào Thị T các khoản tiền sau: Tiền nợ lương trước thời điểm chuyển đổi cổ phần từ tháng 11/2016 đến hết tháng 7/2017 là 33.250.000 đồng; Trợ cấp mất việc là 7.500.000 đồng; Tiền vi phạm thời hạn báo trước là 7.670.455 đồng. Tổng số tiền là: 48.420.455 đồng. Đối trừ với số tiền 2.000.000 đồng tiền bà T được thanh toán vào tháng 11/2016. Buộc Công ty Cổ phần tập đoàn H còn phải thanh toán cho bà T là: 46.420.455 đồng.

Không chấp nhận các yêu cầu khác của bà Đào Thị T đối với Công ty cổ phần tập đoàn H.

2. Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật nếu người phải thi hành án không trả hoặc trả không đầy đủ số tiền theo quyết định của bản án này thì người phải thi hành án còn phải chịu tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự trên số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chưa thi hành tại thời điểm thi hành án.

Ngoài ra bản án còn tuyên về án phí, quyền thi hành án và quyền kháng cáo của các đương sự.

Không đồng ý với bản án sơ thẩm, ngày 27/9/2024 bà Đào Thị T kháng cáo một phần bản án sơ thẩm, đề nghị Toà án cấp phúc thẩm giải quyết:

- Buộc Công ty cổ phần tập đoàn H thanh toán nợ lương sau cổ phần, từ tháng 8/2017 đến tạm tính đến hết tháng 9/2024 là 394.960.500 đồng;

- Buộc Công ty cổ phần tập đoàn H tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 8/2017 đến tạm tính đến hết tháng 9/2024 là 84.916.508 đồng;

- Yêu cầu Công ty cổ phần tập đoàn H tiếp tục bố trí việc làm theo hợp đồng lao động đã ký. Trường hợp Công ty không bố trí việc làm và muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty phải hỗ trợ ít nhất 04 tháng tiền lương theo quy định.

Ngày 26/9/2024 Công ty cổ phần tập đoàn H kháng cáo, đề nghị Toà án cấp phúc thẩm bác toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

*** Tại phiên tòa phúc thẩm:** Hai bên không thỏa thuận được việc giải quyết vụ án, không xuất trình thêm tài liệu, chứng cứ mới, đề nghị Tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật.

- Nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo và ý kiến đã trình bày tại Tòa án cấp sơ thẩm. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

- Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

+ Căn cứ các tài liệu chứng cứ trong hồ sơ khẳng định bà T vẫn đang là người lao động của Công ty cổ phần tập đoàn H theo hợp đồng lao động đã ký. Việc bà T không đến công ty làm việc là do thực hiện nghỉ chờ việc theo Thông báo số 28 và trong suốt thời gian từ khi nghỉ việc đến nay không nhận được thông báo hay quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty. Quan điểm chấm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty là không có cơ sở để chấp nhận, vì Công ty H chốt sổ và dừng đóng bảo hiểm xã hội tại Bảo hiểm xã hội huyện Gia Lâm đối với bà T và các lao động khác là quá trình cổ phần hóa, giải thể Công ty để chuyển về Công ty cổ phần tập đoàn H tại quận Hoàn Kiếm, không liên quan đến việc đơn phương chấm dứt hợp đồng. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận quan điểm của bị đơn là đã chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà T.

+ Về trách nhiệm trả nợ lương và các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: Căn cứ quy định tại khoản 1, 3 Điều 98 Bộ luật Lao động năm 2012, điểm b, c khoản 1 Điều 142 Bộ luật Dân sự, biên bản làm việc giữa bà T và Công ty, các quyết định của Uỷ ban nhân dân thành phố Hà Nội về trách nhiệm trả các khoản nợ lương, chế độ bảo hiểm xã hội và các khoản đóng góp khác cho người lao động, ý kiến của DATC, lời khai của bà T và đại diện của Công ty cổ phần tập đoàn H, đề nghị Hội đồng xét xử buộc Công ty cổ phần tập đoàn H phải trả bà T tiền lương trước và sau khi cổ phần hóa còn nợ; Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tính theo mức lương tối thiểu vùng theo từng thời kỳ từ tháng 8/2017 tạm tính đến hết tháng 9/2024.

+ Yêu cầu Công ty cổ phần Tập đoàn H tiếp tục bố trí việc làm cho bà T theo hợp đồng lao động đã ký. Trường hợp Công ty không bố trí việc làm, nếu muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng với người lao động thì phải hỗ trợ ít nhất 04 tháng tiền lương.

Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

- Bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn về đòi tiền nợ lương trước cổ phần hóa. Đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện đòi tiền nợ lương sau cổ phần hóa và yêu cầu nhận nguyên đơn làm việc trở lại hoặc bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật vì đã hết thời hiệu khởi kiện. Bị đơn bảo lưu quan điểm đã trình bày tại Tòa án cấp sơ thẩm.

- Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn trình bày:

+ Đối với yêu cầu bị đơn thanh toán tiền nợ lương trước cổ phần hóa: Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu do nguyên đơn không xuất trình được tài liệu chứng cứ để chứng minh việc nợ lương, tài liệu mức lương của lao động nộp chỉ là bản in exel không có xác nhận của bị đơn (không có bảng chấm công hàng tháng, đơn giá tiền lương tại từng thời điểm, bảng đối chiếu công nợ, giấy xác nhận nợ của Công ty) và khoản nợ lương trước cổ phần không thuộc trách nhiệm

của bị đơn căn cứ quy định tại điểm e, khoản 4 Điều 9 Thông tư số 127/2014/TT-BTC ngày 5/9/2014 của Bộ Tài chính, văn bản số 7027/STC-BCĐ ngày 10/10/2018 của Ban chỉ đạo cổ phần hóa thuộc Sở Tài chính thành phố Hà Nội về việc bàn giao Công ty TNHH một thành viên H sang Công ty cổ phần tập đoàn H và Công ty cổ phần tập đoàn H được cấp Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh ngày 1/8/2017.

+ Đối với yêu cầu buộc bị đơn thanh toán tiền nợ lương sau khi cổ phần hóa và tiền đóng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: Nguyên đơn không xuất trình được chứng cứ chứng minh về việc đã làm việc tại Công ty kể từ sau khi có Thông báo số 28 đến nay; không có bảng chấm công, đơn giá tiền lương, xác nhận của người sử dụng lao động. Do vậy, đây không phải là khoản nợ lương như yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Tài liệu hồ sơ cũng như qua tranh tụng tại phiên tòa đủ căn cứ khẳng định giữa người lao động và Công ty đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng thể hiện tại Biên bản làm ngày 25/11/2022, hai bên đã cùng nhau ký xác nhận, nhất trí với các nội dung biên bản và cam kết không có bất kỳ khiếu kiện, khiếu nại nào, người lao động đã nhận tiền và sổ bảo hiểm xã hội nên xác định hợp đồng lao động đã chấm dứt tại thời điểm ngày 31/7/2017, quyền lợi của người lao động đã được giải quyết đầy đủ, đã được Bảo hiểm xã hội huyện Gia Lâm xác nhận nên yêu cầu khởi kiện này không có căn cứ, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận.

+ Đối với yêu cầu khởi kiện thứ 3 của nguyên đơn: Do Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 31/7/2017 nên người lao động không thể yêu cầu Công ty phải bố trí việc làm cho mình được, nhà máy cũng đã giải thể, đất trả lại cho khu công nghiệp, máy móc, thiết bị đã bán để trả nợ thuế, nợ lương, nợ bảo hiểm xã hội cho người lao động từ năm 2022 nên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn.

+ Bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu Tòa án áp dụng thời hiệu để giải quyết tranh chấp.

Đề nghị Hội đồng xét xử: Chấp nhận toàn bộ kháng cáo của bị đơn; Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn về đòi tiền nợ lương trước cổ phần hóa; Đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện đòi tiền nợ lương sau cổ phần hóa và yêu cầu nhận bị đơn làm việc trở lại hoặc bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật vì đã hết thời hiệu khởi kiện.

**** Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội có quan điểm:***

- Về việc chấp hành pháp luật: Quá trình tiến hành tố tụng và tham gia tố tụng, những người tiến hành tố tụng và các đương sự đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự, các đương sự đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình.

- Về hình thức: Đơn kháng cáo của người kháng cáo nằm trong thời hạn đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm nên được chấp nhận xét xử theo trình tự phúc thẩm.

- Về yêu cầu áp dụng thời hiệu: Thời hiệu khởi kiện là 1 năm. Căn cứ vào điều 190 Bộ luật lao động 2019, khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012 thời hiệu khởi kiện vẫn còn. Bị đơn yêu cầu áp dụng thời hiệu khởi kiện là không có căn cứ để chấp nhận.

- Về nội dung kháng cáo: Do nguyên đơn, bị đơn kháng cáo toàn bộ bản án nên phạm vi xét xử là toàn bộ vụ án. Xét thấy, có căn cứ xác định Công ty cổ phần tập đoàn Haprosimex và bà Đào Thị T xác lập quan hệ lao động. Ngày 31/07/2017, Công ty TNHH một thành viên H đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Thuần. Theo các tài liệu có trong hồ sơ và lời khai của các đương sự tại phiên tòa thì Hợp đồng lao động giữa bà T và Công ty TNHH một thành viên H đã chấm dứt vào ngày 31/07/2017 và không được bàn giao lại cho bị đơn. Vì vậy, không chấp nhận yêu cầu trở lại làm việc của bà T. Theo quy định tại Điều 45, Điều 49 Bộ luật Lao động năm 2012 thì người sử dụng lao động phải thanh toán khoản trợ cấp mất việc làm, lương theo thoả thuận (tiền lương trong thời gian ngừng việc) cho người lao động. Do vậy, buộc Công ty cổ phần tập đoàn H phải trả cho bà T những khoản tiền trên. Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động này đã vi phạm thời hạn báo trước theo khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2015.

Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm số 04/2024/LĐ-ST ngày 16/09/2024 của Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

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

[1] Về tố tụng:

1.1. Về thủ tục kháng cáo: Đơn kháng cáo của người kháng cáo phù hợp với Điều 272 Bộ luật tố tụng dân sự. Nguyên đơn có đơn xin miễn tiền nộp tạm ứng án phí phúc thẩm, bị đơn đã nộp tạm ứng án phí nên đơn kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn được chấp nhận đưa ra giải quyết theo trình tự phúc thẩm.

1.2. Về quan hệ pháp luật và thẩm quyền giải quyết vụ án: Bà Đào Thị T khởi kiện Công ty cổ phần tập đoàn H đòi tiền nợ lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp. Công ty cổ phần tập đoàn H có trụ sở tại số 22 phố H, phường H, quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội. Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm giải quyết là đúng thẩm quyền. Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ tranh chấp lao động cá nhân về đòi tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp là xác định đúng quan hệ pháp luật.

1.3. Về thời hiệu khởi kiện:

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012 "*Thời hiệu yêu cầu Toà án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát*

hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm". Xét thấy, đối tượng tranh chấp trong vụ án này là tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp là tranh chấp lao động. Ngày 09/03/2023, nguyên đơn và bị đơn có lập biên bản làm việc và thỏa thuận đến quý 3/2023 thì trả tiền lương, như vậy có tính lại thời hiệu, ngày 20/3/2024 nguyên đơn nộp đơn khởi kiện là trong thời hiệu. Mặt khác các yêu cầu về tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội liên quan đến quyền sơ hữu nên Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng Khoản 1 Điều 105, Điều 155 Bộ luật Dân sự 2015 xác định thuộc trường hợp không áp dụng thời hiệu khởi kiện là có căn cứ pháp luật. Bị đơn yêu cầu áp dụng thời hiệu khởi kiện là không có căn cứ để chấp nhận.

1.4. Về điều kiện khởi kiện:

Đơn khởi kiện và các tài liệu chứng cứ kèm theo thấy tranh chấp lao động giữa nguyên đơn và bị đơn đã được Phòng Lao động và thương binh xã hội quận Hoàn Kiếm, Hà Nội tiến hành hoà giải và lập biên bản hòa giải nên đơn khởi kiện của nguyên đơn đủ điều kiện theo quy định tại Điều 201 Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

1.5.Về việc bị đơn yêu cầu Tòa án bổ sung thêm người tham gia tố tụng:

Xét thấy, tại khoản 1 Điều 10, Nghị định 59/2011/NĐ-CP ngày 18/7/2011 của Chính phủ quy định về nguyên tắc kế thừa quyền và nghĩa vụ của Công ty cổ phần được chuyển đổi từ doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước, Công ty cổ phần tập đoàn H đã kế thừa mọi quyền lợi trách nhiệm đối với người lao động từ doanh nghiệp trước khi cổ phần hóa chuyển sang. Do vậy, việc đưa Ban chỉ đạo cổ phần hóa, Công ty TNHH một thành viên H, Công ty TNHH Mua bán nợ Việt Nam (DATC), cơ quan có thẩm quyền quyết định cổ phần hóa và cơ quan bảo hiểm xã hội huyện Gia Lâm, bảo hiểm xã hội quận Hoàn Kiếm vào tham gia tố tụng là không cần thiết. Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty cổ phần tập đoàn H đã kế thừa toàn bộ tư cách pháp lý, kế thừa quyền và nghĩa vụ của Công ty TNHH một thành viên H là có căn cứ và đúng quy định của pháp luật.

1.6. Về phạm vi giải quyết phúc thẩm:

Theo quy định tại Điều 293 Bộ luật Tố tụng dân sự, đương sự kháng cáo toàn bộ bản án nên Hội đồng xét xử phúc thẩm xem xét lại toàn bộ bản án sơ thẩm có kháng cáo.

2.Về yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty cổ phần tập đoàn H và bà Đào Thị T:

Trong hồ sơ vụ án không có hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn. Theo trình bày của nguyên đơn và các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án thể hiện: Bà Đào Thị T là người lao động làm việc tại Nhà máy dệt may thuộc Công ty cổ phần tập đoàn H (Trước đây là Công ty TNHH một thành viên H) từ năm 2008 với vị trí công nhân vận hành máy may công nghiệp. Trong quá trình làm việc, bà T đã lần lượt ký 02 hợp đồng lao động xác đinh thời hạn 01 năm và hợp đồng lao

động không xác định thời hạn. Theo đó mức lương cố định được hưởng thực tế của bà T từ tháng 1/2016 là 3.500.000 đồng/tháng và được đại diện của bị đơn xác nhận. Căn cứ vào Điều 92 Bộ luật tố tụng dân sự (Bị đơn thừa nhận) nên có căn cứ để xác định Công ty cổ phần tập đoàn H và bà Đào Thị T xác lập quan hệ lao động.

Từ năm 2011, do kinh doanh thua lỗ, tài chính khó khăn, Công ty TNHH một thành viên H đã nợ lương, nợ bảo hiểm, nợ nhà cung cấp, nợ Ngân hàng. Ngày 10/10/2016, ông Nguyễn Cự T – Nguyên giám đốc Nhà máy Dệt kim H có Thông báo số 28/TB – NM v/v "Tạm nghỉ việc do chưa có Hợp đồng về may" gửi phân xưởng may nhà máy có nội dung: "*Kể từ ngày 11/10/2016: Toàn bộ Phân xưởng May tạm nghỉ chờ việc cho đến khi có Hợp đồng mới. - Tiền lương và các chế độ đi kèm: Được hưởng theo quy định hiện hành của nhà nước. - Khi có việc trở lại Nhà máy sẽ báo trước cho cán bộ, công nhân của phân xưởng May trước 03 ngày".*

Ngày 01/9/2016, Uỷ ban nhân dân thành phố Hà Nội ban hành quyết định số 4798/QĐ – UBND về việc phê duyệt phương án tái cơ cấu chuyển đổi Công ty TNHH một thành viên H thành Công ty cổ phần. Trong đó .. "*Số lao động dự kiến chuyển sang làm việc tại công ty cổ phần là 109 người*".

Ngày 01/08/2017, Công ty TNHH một thành viên H chính thức hoạt động theo mô hình Công ty cổ phần, đổi tên thành Công ty cổ phần tập đoàn H, do Công ty TNHH mua bán nợ Việt Nam (DATC) đại diện phần vốn góp 99.79%. Sau đó Công ty đóng bảo hiểm xã hội cho 15 người, không có bà T.

Theo tài liệu do Toà án nhân dân quận Hoàn kiếm thu thập, có nội dung từ ngày 01/8/2017, Công ty TNHH một thành viên H đã ngừng đóng bảo hiểm xã hội và trả thẻ cho 77 người lao động trong số lao động này có bà Đào Thị T. Lý do trả thẻ "Giải thể nhà máy dệt kim H".

Viêc làm của Công ty TNHH một thành viên H phù hợp với Thông tư 33/2012/TT-BLĐTBXH ngày 20/12/2012 của Bộ LĐTBXH hướng dẫn thực hiện chính sách đối với NLĐ theo Nghị định số 59/2011/NĐ-CP ngày 18/7/2011 của Chính phủ quy định:

"8. ...

Doanh nghiệp cổ phần hóa có <u>trách nhiệm lập danh sách và làm thủ tục để cơ quan Bảo hiểm xã hội tiếp tục thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định;</u> thanh toán đầy đủ các khoản nợ về bảo hiểm xã hội đối với cơ quan Bảo hiểm xã hội và các khoản nợ với người lao động (nếu có) trước khi chuyển sang công ty cổ phần; bàn giao danh sách và hồ sơ của người lao động cho Hội đồng quản trị hoặc Giám đốc công ty cổ phần để tiếp tục tham gia và giải quyết quyền lợi về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các chế độ khác theo quy định."

Từ ngày 01/08/2017, bị đơn kế thừa quyền và nghĩa vụ của Công ty TNHH một thành viên H, đã đóng báo hiểm xã hội 15 lao động, trong đó không có bà T. Như vậy, việc Công ty TNHH một thành viên H ngừng đóng báo hiểm xã hội và trả thẻ cho bà T là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà T vào thời điểm ngày 31/07/2017.

Xét việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH một thành viên H với bà Đào Thị Thuần thấy:

Do Công ty TNHH một thành viên H làm ăn thua lỗ kéo dài, ngày 01/9/2016 Uỷ ban nhân dân thành phố Hà Nội ban hành quyết định số 4798/QĐ–UBND về việc phê duyệt phương án tái cơ cầu chuyển đổi Công ty TNHH một thành viên H thành công ty cổ phần. Do đó việc Công ty TNHH một thành viên H đơn phương chấm dứt hợp đồng với bà T là phù hợp với khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012.

Tuy nhiên, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng của Công ty TNHH một thành viên H vi phạm về mặt hình thức là không ban hành quyết định và giao các văn bản này cho các đương sự. Xét các tài liệu có trong hồ sơ và lời khai của các đương sự thể hiện ông Nguyễn Cự T, Chủ tịch kiêm Tổng giám đốc (đại diện người sử dụng lao đồng) bị bắt tạm giam theo Thông báo số 20 ngày 07/07/2017 của Cơ quan An ninh Điều tra - Công an Thành phố Hà Nội nên việc không ban hành quyết định là có lý do chính đáng. Đồng thời việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động này vi phạm thời hạn báo trước theo khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động.

Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH một thành viên H không vi phạm Quyết định số 4798/QĐ-UBND ngày 01/9/2016 của UBND thành phố Hà Nội đã ban hành, do trong quyết định "*Về phương án sử dụng người lao động: Số lao động có nhu cầu dự kiến chuyển sang làm việc tại Công ty cổ phần là 109 người".*Trong quyết định không thể hiện việc chuyển sang 109 người.

Mặt khác theo Điều 5 của Hợp đồng chuyển nhượng lô cổ phần kèm nợ phải thu số 38/2021/HĐCN ngày 28/12/2021 được kí kết giữa Bên A: Công ty TNHH Mua bán nợ Việt Nam (DATC) và Bên B: Bà Nguyễn Thị Hoà, quy định về quyền và nghĩa vụ của Bên B: "*5.1 Bên B kế thừa toàn bộ quyền chủ nợ từ DATC, toàn bộ quyền lợi và nghĩa vụ của DATC tại Công ty cổ phần Tập đoàn H trong đó có nghĩa vụ thực hiện cam kết xử lý tài chính, tái cơ cấu doanh nghiệp, các cam kết của DATC với UBND thành phố Hà Nội theo các Quyết định số 4798/QĐ- UBND ngày 01/09/2016, Quyết định số 2290/QĐ-UBND ngày 17/4/2017 về việc phê duyệt và điều chỉnh, bổ sung phương án tái cơ cấu chuyển đổi Công ty TNHH MTV H thành Công ty cổ phần tập đoàn H".*

Quyết định số 4798/QĐ-UBND quy định về trách nhiệm trả các khoản nợ lương, chế độ bảo hiểm xã hội và các khoản đóng góp khác cho người lao động như sau:"*Công ty TNHH một thành viên H có trách nhiệm bố trí nguồn thanh toán*

đối với khoản nợ lương, bảo hiểm xã hội và các khoản đóng góp khác cho người lao động theo chế độ quy định đến thời điểm chuyển sang Công ty cổ phần. Nếu Công ty TNHH một thành viên H chưa thanh toán, bàn giao thì Công ty cổ phần tập đoàn Hcó trách nhiệm kế thừa để thực hiện chi trả lương, đóng bảo hiểm xã hội và các khoản đóng góp khác cho người lao động theo quy định."

Tại mục 1.1 Quyết định số 2290/QĐ-UBND ngày 17/4/2017 về việc phê duyệt và điều chỉnh, bổ sung phương án tái cơ cấu chuyển đổi Công ty TNHH một thành viên H thành Công ty cổ phần tập đoàn H có quyết định: *"Chuyển nợ của 15 lao động thuộc Công ty TNHH một thành viên H (theo danh sách tại tờ trình số 2016/TTr-STC ngày 05/4/2017 của Sở tài chính) thành vốn góp cổ phần với tổng số cổ phần là 25.500 cổ phần".*

Việc này phù hợp với văn bản 466/MBN-MBN1 ngày 06/8/2024 Công ty TNHH Mua bán nợ Việt Nam (DATC) xác nhận "*Sau khi chính thức chuyển thành Công ty cổ phần, Công ty cổ phần tập đoàn H rà soát và Quyết định chi trả lương và nộp bảo hiểm xã hội với số lao động thực có tại doanh nghiệp (gồm cán bộ công nhân viên văn phòng và một số cán bộ công nhân viên tại nhà máy Dệt Kim đang làm việc thực tế)".*

Như vậy, không có văn bản nào xác định việc Công ty TNHH một thành viên H bàn giao 109 người lao động cho Công ty cổ phần Tập đoàn H.

Từ các phân tích trên có căn cứ khẳng định Hợp đồng lao động giữa bà Đào Thị T và Công ty TNHH một thành viên H đã chấm dứt vào ngày 31/07/2017 và không được bàn giao lại cho bị đơn. Vì vậy, Toà án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu trở lại làm việc của bà Đào Thị T là có căn cứ.*"Công ty H có trách nhiệm kế thừa để thực hiện chi trả lương, đóng bảo hiểm xã hội và các khoản đóng góp khác cho người lao động theo quy định".*

3. Xét quyền lợi của người lao động:

3.1. Về tiền lương ngừng việc:

Theo khoản 1 Điều 98 Bộ luật Lao động năm 2012, trong trường hợp phải ngừng việc, nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người lao động được trả đủ tiền lương. Lý do ngừng việc theo Thông báo số 28 không phải do lỗi của nguyên đơn. Vì vậy, Công ty cổ phần tập đoàn H có nghĩa vụ trả số tiền lương còn lại cho nguyên đơn trong khoảng thời gian ngừng việc đến trước thời điểm cổ phần hóa.

Theo Sổ Bảo hiểm xã hội của bà T, mức lương căn cứ đóng bảo hiểm của bà T từ tháng 4/2016 đến tháng 12/2016 là 3.500.000 đồng/tháng, từ 01/2017 đến hết tháng 7/2017 là: 3.750.000 đồng/tháng. Tài liệu hồ sơ thể hiện thời điểm Công ty sau cổ phần hoá là trước ngày 01/8/2017. Do đó, Công ty phải trả cho Nguyên đơn tiền lương trước cổ phần hoá còn nợ là 02 tháng của năm 2016 và 07 tháng của năm 2017 cụ thể:

(3.500.000 đồng/tháng x 2) + (3.750.000 đồng/tháng x 7) = 33.250.000 đồng.

Nguyên đơn xác nhận đã nhận được số tiền tiền lương ứng trước vào tháng 11/2016 là 2.000.000 đồng nên cần khấu trừ vào các khoản tiền này. Như vậy, Công ty cổ phần tập đoàn H còn phải thanh toán cho nguyên đơn số tiền là 31.250.000 đồng.

[3.2] Về trợ cấp mất việc:

Theo Điều 45, Điều 49 Bộ luật Lao động năm 2012quy định về trợ cấp mất việc:"*1. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại Điều 44 và Điều 45 của Bộ luật này, mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương. 2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.3. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động mất việc làm.".*

Theo Điều 2 Thông tư số 17/2009/TT-BLĐTBXH có quy định:"*Trường hợp, tổng thời gian làm việc tại doanh nghiệp tính trợ cấp thôi việc có tháng lẻ (kể cả trường hợp người lao động có thời gian làm việc tại doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên nhưng tổng thời gian làm việc tại doanh nghiệp tính trợ cấp thôi việc dưới 12 tháng) thì được làm tròn như sau:Từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng làm tròn thành 1/2 năm;Từ đủ 06 tháng đến dưới 12 tháng làm tròn thành 01 năm; - Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc là tiền lương, tiền công theo hợp đồng lao động, được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, gồm tiền công hoặc tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ (nếu có)".*

Căn cứ vào Sổ Bảo hiểm xã hội thì bà T đã tham gia đóng bảo hiểm xã hội liên tục đến hết tháng 7/2017 với tổng thời gian là 09 năm 02 tháng và tham gia bảo hiểm thất nghiệp chưa được hưởng là 08 năm. Mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm của bà là 3.750.000 đồng.

Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm của bà T là*:* 09 năm 02 tháng - 08 năm = 01 năm 02 tháng.

Theo quy định của khoản 1 Điều 49 Bộ luật Lao đông năm 2012 và Điều 2 Thông tư số 17/2009/TT-BLĐTBXH thì bà T được hưởng trợ cấp mất việc là:

3.750.000 đồng x 02 tháng = 7.500.000 đồng.

3.3. Về vi phạm thời hạn báo trước:

Theo quy định tại khoản 5 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 thì *"Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước"*. Do Công ty vi phạm nên phải bồi thường cho bà T.

- Về số ngày làm việc trong tháng: Khoản 1 Điều 104 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: Thời gian làm việc bình thường không quá 08 giờ/ngày và 48 giờ/tuần. Do đó xác định thời gian làm việc của người lao động không quá 06 ngày/tuần và 26 ngày/tháng. Toà án cấp sơ thẩm xác định người lao động làm việc 22 ngày/tháng là chưa phù hợp, do đó cần sửa án sơ thẩm về công thức tính và số tiền phải bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước, cụ thể như sau:

Căn cứ vào mức lương đóng bảo hiểm xã hội thì người sử dụng lao động còn phải bồi thường một khoản tiền là:

(3.750.000 đồng : 26) x 45 ngày = 6.490.384 đồng.

3.4. Xét các yêu cầu khác của nguyên đơn liên quan đến giai đoạn từ sau khi cổ phần hoá đến nay:

Chứng cứ hồ sơ thể hiện Hợp đồng lao động giữa bà T và Công ty TNHH một thành viên H đã chấm dứt vào ngày 31/7/2017 và không được bàn giao lại cho Công ty cổ phần tập đoàn H. Vì vậy, Toà án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu buộc Công ty cổ phần tập đoàn H thanh toán tiền lương sau cổ phần, tiền bảo xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 8/2017 và bố trí lại làm việc của bà T là phù hợp với thực tế và có căn cứ pháp luật.

Từ các phân tích trên, chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm số 04/2024/LĐ-ST ngày 16/09/2024 của Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn.

Về án phí sơ thẩm: Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm trên số tiền phải thanh toán.

Về án phí phúc thẩm: Bị đơn không phải chịu án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ:

- Điều 308; Điều 309; điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 92; khoản 1 Điều 147; Điều 74 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Khoản 10 Điều 36; Điều 38; Điều 42, Điều 45; Điều 49; Điều 98; Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012;

- Điều 2, Điều 21, Điều 88, Điều 89 của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;

- Điều 44, Điều 57 của Luật việc làm năm 2013;

- Khoản 4 Điều 196 Luật Doanh nghiệp 2014;

- Điểm a Khoản 1 Điều 12 của Nghị Quyết số 326/2016/UBTVQH14 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.

Xử:

Không chấp nhận kháng cáo của bà Đào Thị T.

Chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty cổ phần tập đoàn H, sửa bản án sơ thẩm số 04/2024/LĐ-ST ngày 16/09/2024 của Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm như sau:

1. Xác định Công ty TNHH một thành viên H đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với bà Đào Thị T vào ngày 31/07/2017.

2. Buộc Công ty cổ phần tập đoàn H phải thanh toán cho bà Đào Thị T 45.240.384 đồng gồm những khoản tiền sau:

- Tiền lương: 33.250.000 đồng. Đối trừ với số tiền lương được ứng trước tháng 11/2016 là 2.000.000 đồng. Công ty cổ phần tập đoàn H còn phải thanh toán cho bà Thuần: 31.250.000 đồng.

- Tiền trợ cấp mất việc là 7.500.000 đồng.

- Tiền bồi thường do vi phạm quy định về thời hạn báo trước là: 6.490.384 đồng

3. Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật nếu người phải thi hành án không trả hoặc trả không đầy đủ số tiền theo quyết định của bản án này thì người phải thi hành án còn phải chịu tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự trên số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chưa thi hành tại thời điểm thi hành án.

4. Sau khi bản án có hiệu lực pháp luật, trong thời hạn 03 tháng bà Đào Thị T có quyền đến Cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền làm thủ tục hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, 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 của Luật thi hành án dân sự.

5. Án phí:

- Về án phí sơ thẩm:

Công ty cổ phần Tập đoàn H phải chịu 1.357.211 đồng án phí sơ thẩm.

- Về án phí phúc thẩm: Hoàn trả Công ty cổ phần tập đoàn H 300.000 đồng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0060357 ngày 18/3/2025 tại Chi cục thi hành án dân sự quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội.

Án xử công khai phúc thẩm, có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:
- VKSND TPHà Nội;
- TAND quận Hoàn Kiếm;
- Chi cục THADS quận Hoàn Kiếm;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ, VP.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa

Trần Anh Tuấn