

Bản án số: 237/2020/LĐ-PT
Ngày: 05/5/2020
V/v: “*Tranh chấp về 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 Trương Văn Hiền

Các Thẩm phán: Ông Bùi Liên Minh;

Bà Phan Thị Út.

- Thư ký phiên tòa: Bà Bùi Nguyễn Phương Ngân - 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: Ông Trần Hồng Long - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 19/3/2020, ngày 10/4/2020, ngày 05/5/2020 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 18/2020/TLPT-LĐ ngày 05 tháng 02 năm 2020.

Do bản án lao động sơ thẩm số 29/2019/LĐ-ST ngày 29/11/2019 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 654/2020/QĐPT-LĐ ngày 18/02/2020, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 2467/2020/QĐ-PT ngày 19/3/2020 và số 3433/2020/QĐ-PT ngày 10/4/2020, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà **Trần Thị Thanh T** – sinh năm 1977 (có mặt).

Địa chỉ: Số 287 B, Tổ 2, ấp A, xã B, huyện C, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Luật sư Vũ H (có mặt), Công ty TNHH Đ.

- Bị đơn: Công ty Cổ phần L

Địa chỉ: Số 302 S, Phường 1, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Trương Hoàng M (vắng mặt) – sinh năm 1978 (Theo Giấy ủy quyền ngày 27/11/2019), ông Nguyễn Hồ U (có mặt) – sinh năm 1994 (Theo Giấy ủy quyền ngày 28/11/2016).

- Người kháng cáo: bị đơn Công ty Cổ phần L

NỘI DUNG VỤ ÁN:

**** Tại đơn khởi kiện ngày 12/10/2016 và trong quá trình xét xử, nguyên đơn là bà Trần Thị Thanh T trình bày:***

Ngày 01/7/2011, bà T và Công ty Cổ phần L (sau đây gọi tắt là Công ty L) ký kết hợp đồng lao động số 05/HĐLĐ –LT, thời hạn 01 năm, sau đó tiếp tục ký các hợp đồng tiếp theo vào năm 2012, 2013 cùng các phụ lục hợp đồng. Đến ngày 01/7/2014, hai bên ký tiếp Hợp đồng lao động số 05-2014/HĐLĐ –LT, loại hợp đồng không xác định thời hạn, chức danh chuyên môn: nhân viên kinh doanh; chức vụ giám sát; mức lương: 15.746.640 đồng. Ngày 01/01/2015, điều chỉnh mức lương mới là 21.300.000 đồng. Ngày 01/01/2016 điều chỉnh mức lương là 16.691.500 đồng theo Quyết định số 170 -2015/QĐL-LT ngày 01/01/2016, đây là mức lương cho đến khi bà T bị Công ty L đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Trong quá trình làm việc, bà T luôn hoàn thành tốt công việc, không vi phạm gì, tuy nhiên ngày 29/7/2016 người quản lý trực tiếp điều hành công việc của bà T thông báo sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với bà, không cho biết lý do và nói sẽ bồi thường 02 tháng tiền lương, tuy nhiên phía Công ty L không ra quyết định mà có ý muốn bà viết đơn xin nghỉ việc. Ngày 04/8/2016 công ty giao cho bà Quyết định số /2016-QĐ-LT ký ngày 04/8/2016 nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với bà từ ngày 04/8/2016 với lý do công ty thua lỗ nhiều năm liên tục, công ty muốn thu hẹp quy mô và giảm lao động, tuy nhiên quyết định sai số chứng minh nhân dân nên bà có trả lại quyết định cho Công ty, phía công ty đã điều chỉnh lại và ngày 05/8/2016 đã giao lại quyết định cho bà. Ngày 24/8/2016 bà làm đơn khiếu nại gửi đến Công ty L yêu cầu giải quyết việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bà không đồng ý lý do và mức bồi thường mà công ty đưa ra khi chấm dứt hợp đồng lao động. Đến ngày 27/8/2016 ông Huỳnh Ngọc P là đại diện pháp luật của Công ty L thời điểm đó gửi email mời bà đến làm việc và đưa ra mức bồi thường là 3,5 tháng lương nhưng bà không đồng ý.

Ngày 29/8/2016, người quản lý của Công ty L hỏi bà cho biết ý kiến trường hợp Công ty L đưa ra mức bồi thường là 4,5 tháng lương để ông xin ý kiến bên Thái Lan do công ty chủ sở hữu là của người Thái Lan xem họ có đồng ý không. Ngày 31/8/2016 ông P tiếp tục gọi điện hỏi bà về việc công ty đề nghị sẽ bồi thường 4,5 tháng lương nhưng bà không đồng ý.

Ngày 01/9/2016 bà gửi email cho ông P với nội dung, công ty lựa chọn một trong hai phương án sau: một là bồi thường cho bà số tiền 95.475.380 đồng, tạm tính nếu công ty nhận bà trở lại làm việc từ ngày 01/9/2016, hai là bồi thường số tiền 299.445.510 đồng tạm tính đến ngày 02 bên đạt thỏa thuận vào ngày 04/10/2016 và nếu công ty không nhận bà trở lại làm việc. Ngày 15/9/2016 bà nhận được email của ông P mời bà trở lại Công ty làm việc vào ngày 16/9/2016.

Ngày 16/9/2016, khoảng 11 giờ bà nhận được thư của Công ty chuyển theo đường bưu điện gồm có quyết định số: 010916-QĐ/LT ngày 01/9/2016 về việc thu hồi, hủy bỏ quyết định số /2016-QĐ/LT-TR ngày 04/8/2016 của Công ty L

về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Trần Thị Thanh T và thông báo số: 010916-TB/LT ngày 01/9/2016 về việc thông báo mời bà quay trở lại công ty làm việc theo hợp đồng đã ký kết.

Khoảng 13 giờ ngày 16/9/2016 dù bà không đồng ý với Quyết định số 010916-QĐ/LT ngày 01/9/2016 về việc thu hồi, hủy bỏ quyết định /2016-QĐ/LT-TR ngày 04/8/2016 nhưng bà vẫn đến Công ty, lý do bà tôn trọng lời mời của Công ty, bà có mặt ở công ty để sẵn sàng lắng nghe mọi ý kiến và thắc mắc từ công ty nếu có, mặt khác bà cũng muốn biết việc công ty khắc phục hậu quả từ việc ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động sai đối với bà. Trong thông báo mời bà quay lại làm việc công ty cũng đề nghị bà liên hệ với giám đốc nhân sự nên bà đến để gặp. Tại thời điểm bà đến công ty không gặp được giám đốc nhân sự, không giải quyết được những vấn đề thắc mắc nêu trên, ngay trong ngày 16/9/2016 bà gửi một email cho ông P với nội dung cho biết bà đã có mặt tại Công ty theo lời mời của thông báo ngày 01/9/2016 và bà không đồng ý hủy quyết định và đề nghị cho biết thông tin giám đốc nhân sự để liên hệ, sau đó cùng ngày 16/9/2016 bà nhận được email của ông P cho biết ông không còn là người đại diện theo pháp luật của Công ty, ông P cho biết sẽ tham vấn ý kiến luật sư, chuyển yêu cầu của bà qua Thái Lan để bên đó xin ý kiến luật sư.

Ngày 19/9/2016 bà gửi văn bản cho Công ty đồng thời gửi email cho ông P nội dung không đồng ý hủy quyết định số /2016-QĐ/LT ngày 04/8/2016 và đề nghị Công ty giải quyết bồi thường cũng như nêu rõ việc bà có đồng ý quay trở lại Công ty hay không tùy vào việc Công ty giải quyết quyền lợi cho bà, tại thời điểm đó bà yêu cầu công ty bồi thường số tiền tính đến ngày 16/9/2016 là 105.657.194 đồng. Tuy nhiên bà không nhận được phản hồi nào của Công ty L.

Thời gian bà có mặt tại Công ty L từ ngày 16/9/2016 đến ngày 07/10/2016, bà có chấm công tại Công ty, lý do bà đến công ty để chờ đợi công ty giải quyết bồi thường do việc chấm dứt hợp đồng trái pháp luật chứ không phải đến công ty tiếp tục làm việc, bà không làm bất cứ công việc cụ thể nào trong thời gian trên. Ngày 19/9/2016 phía quản lý bên Thái Lan có gửi mail cho bà đề nghị chấm công, phía công ty không cho bà biết thông tin về giám đốc nhân sự, ngày 29/9/2016 bà quản lý của Công ty L gọi bà vào phòng làm việc và giao việc, tại đây bà thể hiện rõ quan điểm, trước khi nhận việc bà muốn biết khi nào công ty sẽ bồi thường cho bà thì bà quản lý nói cần phải hỏi ý kiến của luật sư. Ngày 30/9/2016 bà quản lý hứa sẽ email trả lời về sự bồi thường cho bà vào ngày 03/10/2016 nhưng thực tế không gửi email.

Đến ngày 04/10/2016 Công ty L có chuyển khoản qua tài khoản ngân hàng cho bà số tiền 14.938.893 đồng, bà có email báo cho công ty biết và đề nghị kiểm tra số tiền thì Công ty cho biết đó là số tiền lương tháng 09/2016 công ty chuyển cho bà.

Do sự việc kéo dài nhưng công ty không có động thái bồi thường cho bà, do vậy ngày 07/10/2016 bà gửi email cho công ty với nội dung: vì sự bất tiện nên bà không thể ngồi chờ đợi tại công ty và thông báo kể từ ngày 10/10/2016 bà

không có mặt tại công ty. Cùng ngày 07/10/2016 bà quản lý người Thái Lan có gửi mail cho bà với nội dung cho biết đang đợi trả lời từ luật sư.

Kể từ ngày 04/8/2016 Công ty L ban hành quyết định cho bà nghỉ việc thì bà không còn là nhân viên của Công ty, từ đó đến nay bà cũng chưa có bất kỳ một sự đồng ý nào về việc quay trở lại làm việc tại Công ty nên việc Công ty cho rằng bà tự ý nghỉ việc, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với công ty từ ngày 10/10/2016 là không đúng.

Nay bà T khởi kiện Công ty L đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, yêu cầu Công ty L phải thanh toán cho bà các khoản tiền tạm tính đến ngày 04/9/2019 như sau:

1. Trả tiền lương trong những không được làm việc từ ngày 04/8/2016 chấm dứt hợp đồng lao động đến ngày 04/9/2019 là 36 tháng: 16.691.500 đồng x 36 tháng = 600.894.000 đồng.

2. Trả tiền lương 02 tháng theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động là 16.691.500 đồng x 2 tháng = 33.383.000 đồng.

3. Trả tiền trợ cấp thôi việc: 16.691.500 đồng x 2 tháng = 33.383.000 đồng.

4. Bồi thường theo khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động là 10 tháng tiền lương: 16.691.500 đồng x 10 tháng = 166.915.000 đồng.

5. Bồi thường vi phạm thời gian báo trước 1,5 tháng là: 16.691.500 đồng x 1,5 tháng = 25.037.250 đồng.

Tổng cộng số tiền bà T yêu cầu Công ty L trả là: 869.612.250 đồng.

Đồng thời yêu cầu công ty thanh toán các khoản tiền bảo hiểm xã hội, chốt sổ tiền bảo hiểm xã hội và trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà T.

Ngày 09/4/2018 bà T có yêu cầu khởi kiện bổ sung đối với khoản tiền lương chênh lệch, cụ thể:

1. Tiền lương chênh lệch do có hành vi điều chỉnh giảm lương trái pháp luật tính từ ngày 01/01/2016 đến ngày 04/8/2016 là: (21.300.000 đồng – 16.691.500 đồng) x 7 tháng = 32.259.500 đồng.

2. Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế đối với khoản lương chênh lệch là: 32.259.500 x 22% = 7.097.090 đồng.

Tổng cộng là: 39.356.590 đồng.

Tuy nhiên ngày 04/9/2019 bà T xin rút toàn bộ yêu cầu khởi kiện bổ sung về khoản tiền lương chênh lệch lương này.

Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn, bà T không đồng ý toàn bộ do Công ty L đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà chứ không phải bà tự ý nghỉ việc.

*** Tại bản tự khai và trong quá trình xét xử ông Nguyễn Hồ U là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty Cổ phần L trình bày:**

Bị đơn xác nhận bà T và Công ty L ký các hợp đồng ngày 01/7/2011, năm 2012, 2013 và đến ngày 01/7/2014 ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, mức lương, công việc đúng như bà T trình bày ở trên.

Thời điểm khoảng từ tháng 07/2016 đến tháng 09/2016 công ty làm thủ tục đổi người đại diện theo pháp luật từ ông Huỳnh Ngọc P sang ông Natapon Dejvitak, việc chuyển đổi này dẫn đến việc thay đổi thẩm quyền ký kết các văn bản của Công ty nên bộ phận hành chính nhân sự có sự sai sót và nhầm lẫn chủ trương của Công ty và ban giám đốc nói riêng trong việc chuyển giao người đại diện theo pháp luật dẫn đến việc trình ông P ký hủy các văn bản ông đã ký đề trình ông Natapon ký lại. Do vậy, ngày 04/8/2016 ông P ký quyết định số /2016-QĐ/LT ngày 04/8/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà T do có sự hiểu lầm nêu trên.

Do nhận ra Công ty có sự sai sót về chấm dứt hợp đồng lao động với bà T nên ngày 16/9/2016 Công ty gửi đường bưu điện cho bà T gồm có quyết định số 010916-QĐ/LT ngày 01/9/2016 về việc thu hồi, hủy bỏ quyết định số /2016-QĐ/LT-TR ngày 04/8/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà T và thông báo số 010916-TB/LT ngày 01/9/2016 về việc thông báo mời bà quay trở lại công ty làm việc theo hợp đồng đã ký kết.

Vào lúc 13 giờ ngày 16/9/2016 bà T có trở lại Công ty L làm việc theo thông báo, cụ thể từ ngày 16/9/2016 đến ngày 07/10/2016 bà T có chấm công tại Công ty, công ty tiến hành thanh toán lương tháng 9 và tham gia bảo hiểm xã hội cho bà T tại công ty đến tháng 10/2017. Ban lãnh đạo công ty tiếp tục phân công công việc cho bà T nhưng bà T nhiều lần từ chối nhận việc. Đến ngày 10/10/2016 bà T tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng. Do bà T tự ý nghỉ việc và sau đó khởi kiện Công ty L về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng là không có cơ sở. Ngược lại bà T đã có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Công ty L.

Nay với yêu cầu khởi kiện của bà T, ông đại diện theo ủy quyền của bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đối với yêu cầu khởi kiện bổ sung của bà T, bà T rút lại yêu cầu khởi kiện bổ sung, ông đại diện cho công ty không có ý kiến gì.

Ngày 07/8/2017 và ngày 02/4/2018 Công ty L có yêu cầu phản tố đối với bà T yêu cầu bồi thường và hoàn trả cho Công ty Cổ phần L các khoản tiền sau:

- ½ tháng tiền lương theo hợp đồng lao động, số tiền cụ thể là: ½ tháng x 16.691.500 đồng = 8.345.750 đồng.

- 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do vi phạm quy định về thời hạn báo trước (phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày), số tiền cụ thể là: 1,5 tháng x 16.691.500 đồng /tháng = 25.037.250 đồng.

Hoàn trả toàn bộ các khoản tiền bảo hiểm xã hội (bao gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp) mà Công ty L đã nộp cho bà T từ tháng 11/2016 đến hết tháng 9/2017 với số tiền là 59.338.283 đồng.

Tổng cộng Công ty L yêu cầu bà T phải trả là: 92.721.283 đồng.

*** Tại bản án số 29/2019/LĐ-ST ngày 29/11/2019 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:**

- Căn cứ Điều 21, điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;
- Căn cứ Điều 36, 38, 40, 41, 42, 47, 48, 202 Bộ luật Lao động 2012;
- Căn cứ Điều 2, 5, 18, 19, 21 Luật Bảo hiểm xã hội 2014;
- Căn cứ Điều 357 Bộ luật Dân sự 2015;
- Căn cứ Điều 26 Luật Thi hành án dân sự sửa đổi, bổ sung 2014;
- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 2, 5 Điều 26 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.

1. Chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn:

1.1. Tuyên bố Công ty Cổ phần L ban hành quyết định số /2016-QĐ/LT ngày 04/8/2016 là trái pháp luật.

Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 05-2014/HĐLĐ –LT ngày 01/7/2014 giữa bà Trần Thị Thanh T và Công ty Cổ phần L chấm dứt từ ngày 29/11/2019.

Ghi nhận sự tự nguyện của bà Trần Thị Thanh T không yêu cầu Công ty Cổ phần L nhận trở lại làm việc.

1.2. Buộc Công ty Cổ phần L phải thanh toán cho bà Trần Thị Thanh T tổng cộng số tiền là: 775.125.342 đồng bao gồm:

Trả tiền lương trong những không được làm việc từ ngày 04/8/2016 chấm dứt hợp đồng lao động đến ngày Tòa án xét xử: 649.939.092 đồng.

Bồi thường 02 tháng tiền lương là: 16.691.500 đồng x 02 tháng = 33.383.000 đồng.

Trả tiền trợ cấp thôi việc 02 tháng tiền lương: 16.691.500 đồng x 02 tháng = 33.383.000 đồng.

Bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động: 16.691.500 đồng x 02 tháng = 33.383.000 đồng.

Tiền bồi thường vi phạm thời gian báo trước 1,5 tháng là: 16.691.500 đồng x 1,5 tháng = 25.037.250 đồng.

1.3. Buộc bà T và Công ty Cổ phần L phải thực hiện việc đóng bảo hiểm xã hội từ tháng 11/2017 đến tháng 11/2019 theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014. Buộc Công ty Cổ phần L chốt sổ bảo hiểm xã hội và trả sổ bảo hiểm số: 0203324176 cho bà Trần Thị Thanh T.

Kể từ ngày bà T có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong, Công ty Cổ phần L còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015.

Thời gian thực hiện thanh toán và trả sổ bảo hiểm xã hội: ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

2. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu phản tố của Công ty Cổ phần L yêu cầu bà T phải trả số tiền 70.465.950 đồng.

3. Đình chỉ yêu cầu bổ sung của bà T yêu cầu Công ty Cổ phần L trả tiền lương chênh lệch là 39.356.590 đồng.

4. Về án phí lao động sơ thẩm: Bà T được miễn nộp toàn bộ tiền án phí. Công ty Cổ phần L phải nộp án phí là 21.616.484 đồng được căn trừ vào tiền tạm ứng án phí Công ty Cổ phần L đã nộp 500.745 đồng theo biên lai số AA/2017/0006821 ngày 12/9/2017 và số tiền tạm ứng án phí 890.074 đồng theo biên lai số AA/2017/0008684 ngày 17/7/2018 của Chi cục Thi hành án dân sự quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh. Công ty L còn phải nộp số tiền: 20.225.665 đồng.

- Ngoài ra bản án còn tuyên về quyền kháng cáo và thi hành án của các đương sự theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

- Bị đơn Công ty Cổ phần L nộp đơn kháng cáo đề ngày 12/12/2019, kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

*** Tại phiên tòa phúc thẩm:**

- Bị đơn là người kháng cáo Công ty Cổ phần L do người đại diện theo ủy quyền ông Nguyễn Hồ U trình bày: kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa toàn bộ bản án, theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà T, chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn.

- Nguyên đơn bà Trần Thị Thanh T trình bày: không đồng ý yêu cầu kháng cáo của bị đơn, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo, y án sơ thẩm.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu: Về tố tụng: những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm đã tuân thủ theo các quy định của pháp luật. Về hình thức đơn kháng cáo của bị đơn trong hạn luật định, được chấp nhận; Về nội dung kháng cáo đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của bị đơn, căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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 hình thức: Đơn kháng cáo của bị đơn trong thời hạn luật định, đã tạm ứng án phí theo quy định, nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Về nội dung kháng cáo:

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày của đương sự tại phiên tòa xét thấy: Bà T và Công ty L ký Hợp đồng lao động số:

05-2014/HĐLĐ –LT ngày 01/7/2014, loại hợp đồng: không xác định thời hạn, chức danh chuyên môn: nhân viên kinh doanh, chức vụ giám sát, mức lương: 15.746.640 đồng, đến ngày 01/01/2015 điều chỉnh mức lương mới là 21.300.000 đồng, đến ngày 01/01/2016 điều chỉnh mức lương là 16.691.500 đồng theo quyết định số: 170 -2015/QĐL-LT ngày 01/01/2016. Ngày 04/8/2016 Công ty L ban hành quyết định số /2016-QĐ-LT nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với bà T từ ngày 04/8/2016 với lý do công ty thua lỗ nhiều năm liên tục, công ty muốn thu hẹp quy mô và giảm lao động, bà T nhận quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 05/8/2016.

Tại phiên tòa sơ thẩm phía bị đơn xác nhận việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà T là do có sự hiểu lầm về chủ trương khi thay đổi người đại diện theo pháp luật. Công ty L ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 04/8/2016 đối với bà T, bà T nhận quyết định ngày 05/8/2016, phía công ty báo giảm lao động trường hợp bà T đối với cơ quan bảo hiểm xã hội vào tháng 8/2016, sau đó phát hiện sai sót nên công ty tiếp tục báo tăng vào tháng 10/2016, chuyển khoản lương tháng 9/2016 cho bà T qua tài khoản số tiền là 14.938.983 đồng. Hợp đồng lao động giữa bà T và Công ty L là loại hợp đồng không xác định thời hạn. Do vậy, Công ty L chấm dứt hợp đồng lao động với bà T đã vi phạm thời hạn báo trước theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012.

Sau khi nhận quyết định chấm dứt bà T liên tục khiếu nại về việc Công ty L chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà nên ngày 01/9/2016 Công ty L ban hành quyết định số: 010916-QĐ/LT ngày 01/9/2016 về việc thu hồi, hủy bỏ quyết định số.. /2016-QĐ/LT -TR ngày 04/8/2016 của Công ty L về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà T và thông báo số: 010916-TB/LT ngày 01/9/2016 về việc thông báo mời bà quay trở lại công ty làm việc theo hợp đồng đã ký kết gửi cho bà T qua đường bưu điện. Tại biên bản đối chất ngày 10/01/2017 ông Tuấn là đại diện theo ủy quyền của Công ty L xác nhận Công ty L chưa có văn bản nào về việc thu hồi quyết định số /2016-QĐ-LT ký ngày 04/8/2016 nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với bà T từ ngày 04/8/2016 và tại biên bản đối chất bà T cũng xác nhận bà không nhận ra sai sót về việc ký hiệu của quyết định nên trong các khiếu nại bà luôn yêu cầu công ty giải quyết đối với quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số /2016-QĐ-LT ngày 04/8/2016 của Công ty L. Như vậy, thực tế Công ty L chưa có quyết định hủy bỏ, thu hồi quyết định số /2016-QĐ-LT ngày 04/8/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà T nên việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty L đối với bà T vẫn có hiệu lực như ý kiến trình bày của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bà T.

Xét thấy căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ và phân tích ở trên cho thấy Công ty L chưa thu hồi, hủy bỏ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà T đúng quy định. Trường hợp phía Công ty L cho rằng thực chất quyết định số./2016-QĐ/LT ngày 04/8/2016 và quyết định số./2016-QĐ/LT-TR ngày 04/8/2016 là một, việc thu hồi, hủy bỏ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động có hiệu lực thì từ ngày 16/9/2016 đến ngày 07/10/2016 bà T đến công ty nhưng

ý chí của bà T cũng không phải trở lại công ty để làm việc, cụ thể công ty không chứng minh được những công việc bà T đã làm trong những ngày bà có mặt ở công ty. Tại phiên tòa đại diện bị đơn xác nhận lãnh đạo công ty giao việc nhưng bà T không đồng ý nhận việc và phía bà T cũng khai nhận do công ty chưa giải quyết thỏa đáng việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên bà không đồng ý nhận việc.

Thực tế, bà T đến Công ty L từ ngày 16/9/2016 đến ngày 07/10/2016 có chấm công mục đích là để công ty giải quyết việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà và thể hiện thiện chí của người lao động chứ không phải đồng ý quay trở lại làm việc căn cứ vào các email bà T gửi cho lãnh đạo công ty luôn yêu cầu Công ty L giải quyết về việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thỏa đáng thì bà mới đồng ý quay trở lại làm việc.

Do vậy, phía Công ty L cho rằng bà T đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và có yêu cầu phản tố buộc bà T thanh toán số tiền sau khi cản trở nghĩa vụ giữa các bên là 70.465.950 đồng là không có cơ sở chấp nhận. Xét thấy có đủ cơ sở xác định việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty L đối với bà T là trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động năm 2012.

Tại phiên tòa bà T không yêu cầu Công ty L nhận trở lại làm việc nên Hội đồng xét xử ghi nhận ý kiến của bà T.

Do vậy, yêu cầu khởi kiện của bà T được chấp nhận, cụ thể:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012, trả tiền lương trong những không được làm việc từ ngày 04/8/2016 chấm dứt hợp đồng lao động đến ngày Tòa án xét xử (ngày 28/11/2019) là 39 tháng 25 ngày: $16.691.500 \text{ đồng} \times 39 \text{ tháng} 25 \text{ ngày} = 664.878.075 \text{ đồng} - 14.938.983 \text{ đồng}$ (tiền lương tháng 9/2016) = 649.939.092 đồng.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2012 bồi thường 02 tháng tiền lương là: $16.691.500 \text{ đồng} \times 2 \text{ tháng} = 33.383.000 \text{ đồng}$.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 48, khoản 9 Điều 36, Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bà T đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp nửa tháng tiền lương, bà T làm việc công ty từ tháng 7/2011 đến tháng 8/2016 nên công ty phải trả tiền trợ cấp thôi việc 02 tháng lương: $16.691.500 \text{ đồng} \times 2 \text{ tháng} = 33.383.000 \text{ đồng}$.

Theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 bà T không đồng ý quay trở lại làm việc, công ty cũng chỉ đồng ý bồi thường 02 tháng tiền lương là $16.691.500 \text{ đồng} \times 2 \text{ tháng} = 33.383.000 \text{ đồng}$.

Theo quy định tại khoản 5 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012, công ty vi phạm thời gian báo trước nên phải bồi thường vi phạm thời gian báo trước 1,5 tháng là: $16.691.500 \text{ đồng} \times 1,5 \text{ tháng} = 25.037.250 \text{ đồng}$.

Tổng cộng công ty phải thanh toán cho bà T số tiền là: 775.125.342 đồng

Theo xác nhận của cơ quan bảo hiểm xã hội quận Tân Bình, công ty đã tham gia bảo hiểm xã hội cho bà T đến tháng 10/2017. Do vậy, bà T và công ty tiếp tục thanh toán các khoản tiền bảo hiểm xã hội cho bà T theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội tháng 11/2017 đến tháng 11/2019.

Đồng thời Công ty L phải chốt sổ tiền bảo hiểm xã hội và trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà T.

Tại phiên tòa sơ thẩm bà T rút yêu cầu khởi kiện bổ sung phần tiền lương chênh lệch là 39.356.590 đồng nên Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ yêu cầu này là đúng theo quy định.

Về án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn phải chịu án phí trong trường hợp toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận, Công ty L phải chịu án phí lao động sơ thẩm 18.855.435 đồng. Bị đơn có yêu cầu phản tố phải chịu án phí đối với yêu cầu phản tố không được chấp nhận, Công ty L phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 2.113.978 đồng. Tổng cộng Công ty L phải nộp án phí lao động sơ thẩm là 21.616.484 đồng.

Về án phí lao động phúc thẩm: do giữ nguyên bản án sơ thẩm nên bị đơn là người kháng cáo phải chịu án phí phúc thẩm, theo quy định pháp luật.

Vì những lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

- Căn cứ Điều 32, Điều 91, Điều 147, Điều 148, Điều 296, khoản 1 Điều 308, Điều 313, Điều 315 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

- Căn cứ Điều 36, 38, 40, 41, 42, 47, 48, 202 Bộ luật Lao động 2012;

- Căn cứ Điều 2, 5, 18, 19, 21 Luật Bảo hiểm xã hội 2014;

- Căn cứ Điều 357 Bộ luật Dân sự 2015;

- Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016;

- Căn cứ Luật Thi hành án Dân sự.

* Về hình thức: Đơn kháng cáo của bị đơn trong thời hạn luật định, đã tạm ứng án phí theo quy định, nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

* Về nội dung: Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của bị đơn. Giữ nguyên bản án sơ thẩm số 29/2019/LĐ-ST ngày 29/11/2019 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn:

1.1. Tuyên bố Công ty Cổ phần L ban hành quyết định số /2016-QĐ/LT ngày 04/8/2016 là trái pháp luật.

Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 05-2014/HĐLĐ-LT ngày 01/7/2014 giữa bà Trần Thị Thanh T và Công ty Cổ phần L chấm dứt từ ngày 29/11/2019.

Ghi nhận sự tự nguyện của bà Trần Thị Thanh T không yêu cầu Công ty Cổ phần L nhận trở lại làm việc.

1.2. Buộc Công ty Cổ phần L phải thanh toán cho bà Trần Thị Thanh T tổng cộng số tiền là: 775.125.342 đồng bao gồm:

Trả tiền lương trong những không được làm việc từ ngày 04/8/2016 chấm dứt hợp đồng lao động đến ngày Tòa án xét xử: 649.939.092 đồng.

Bồi thường 02 tháng tiền lương là: 16.691.500 đồng x 02 tháng = 33.383.000 đồng.

Trả tiền trợ cấp thôi việc 02 tháng tiền lương: 16.691.500 đồng x 02 tháng = 33.383.000 đồng.

Bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động: 16.691.500 đồng x 02 tháng = 33.383.000 đồng.

Tiền bồi thường vi phạm thời gian báo trước 1,5 tháng là: 16.691.500 đồng x 1,5 tháng = 25.037.250 đồng.

1.3. Bà Trần Thị Thanh T và Công ty Cổ phần L phải thực hiện việc đóng bảo hiểm xã hội từ tháng 11/2017 đến tháng 11/2019 theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014. Buộc Công ty Cổ phần L chốt sổ bảo hiểm xã hội và trả sổ bảo hiểm số: 0203324176 cho bà Trần Thị Thanh T.

Kể từ ngày bà T có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong, Công ty Cổ phần L còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015.

Thời gian thực hiện thanh toán và trả sổ bảo hiểm xã hội: ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

2. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu phản tố của Công ty Cổ phần L yêu cầu bà T phải trả số tiền 70.465.950 đồng.

3. Đình chỉ yêu cầu bổ sung của bà T yêu cầu Công ty Cổ phần L trả tiền lương chênh lệch là 39.356.590 đồng.

4. Về án phí lao động sơ thẩm: Bà T được miễn nộp toàn bộ tiền án phí. Công ty Cổ phần L phải nộp án phí là 21.616.484 đồng được trừ vào tiền tạm ứng án phí Công ty Cổ phần L đã nộp 500.745 đồng theo biên lai số 0006821 ngày 12/9/2017 và số tiền tạm ứng án phí 890.074 đồng theo biên lai số 0008684 ngày 17/7/2018 của Chi cục Thi hành án dân sự quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh. Công ty L còn phải nộp số tiền: 20.225.665 đồng.

7. Về án phí phúc thẩm: Bị đơn Công ty Cổ phần L phải chịu là 300.000 đồng nhưng được trừ vào tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã tạm nộp theo Biên lai thu tiền số 0039610 ngày 18/12/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự quận Tân Bình. Công ty Cổ phần L đã nộp đủ án phí dân sự phúc thẩm.

Các bên thi hành tại Chi cục Thi hành án Dân sự có thẩm quyền.

8. Trường hợp quyết định 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, 7a và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- TAND Tối cao tại TP.HCM;
- TAND cấp cao tại TP.HCM;
- TAND quận Tân Bình;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- VKSND TP.HCM;
- Chi cục THADS quận Tân Bình;
- Các đương sự;
- Lưu: VP, HS.

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

Trương Văn Hiền