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: 429/2023/LĐ-PT
Ngày: 07/4/2023
V/v Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, đòi tài sản.

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 Phạm Thị Thanh Trúc

Các Thẩm phán: Bà Doãn Thị Kim Thúy
Ông Nguyễn Tiến Dũng

- Thư ký phiên tòa: Ông Chu Minh Sang
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 Nguyễn Bá Liệu – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 24 và 30 tháng 3 năm 2023, ngày 07 tháng 4 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 19/2023/TLPT-LĐ ngày 24 tháng 02 năm 2023, về việc "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, đòi tài sản".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 80/2022/LĐ-ST ngày 30 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo, kháng nghị.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 989/2023/QĐ-PT ngày 07 tháng 3 năm 2023, các Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số 3900/2023/QĐ-PT ngày 24 tháng 3 năm 2023 và số 3909/2023/QĐ-PT ngày 30 tháng 3 năm 2023 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Bà Phạm Thị Kim T, sinh năm 1977 (có mặt).
Địa chỉ: 1 C, Phường D, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Luật sư Bùi Thị Bích N – Văn phòng L1, Đoàn Luật sư Thành phố H.
Địa chỉ: E Đ, phường P, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bị đơn: Công ty Cổ phần S.

Trụ sở: 10 Tòa nhà A, Công viên phần mềm Q, phường T, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Trương Thế Tất N1, sinh năm 1989 (có mặt) theo Giấy ủy quyền số 01/2023/UQ ngày 08/3/2023.

Địa chỉ liên lạc: 10 Tòa nhà A, Công viên phần mềm Q, phường T, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

3. Người kháng cáo: Bà Phạm Thị Kim T - Nguyên đơn.

4. Viện kiểm sát kháng nghị: Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong đơn khởi kiện ngày 04/8/2020 và quá trình giải quyết vụ án, ông Lương Văn T1 là đại diện ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

Bà Phạm Thị Kim T vào làm việc tại Công ty Cổ phần S (sau đây gọi tắt là Công ty) từ ngày 26/4/2015 theo Hợp đồng lao động (sau đây gọi là HĐLĐ) không xác định thời hạn số 020515/HĐ-LĐ, chức vụ: Trợ lý Chủ tịch Hội đồng quản trị kiêm Trưởng phòng Pháp chế với mức lương 16.000.000 đồng/tháng. Ngày 01/5/2018, Công ty ký Phụ lục hợp đồng lao động số 231018/PLHĐ điều chỉnh mức lương của bà T có nội dung mức lương cơ bản là 15.000.000 đồng/tháng, vị trí công việc: Trợ lý Chủ tịch Hội đồng quản trị. Đây cũng là mức lương dùng để đóng bảo hiểm xã hội. Các khoản phụ cấp gồm: Phụ cấp tiền nhà ở (nếu có): 5.000.000 đồng, phụ cấp tiền xăng xe (nếu có): 5.625.000 đồng. Tổng cộng: 25.625.000 đồng/tháng. Bà T đã làm việc liên tục tại Công ty cho đến nay, mức lương được tăng lên thực lãnh là 34.626.000 đồng (lương NET theo hợp đồng lao động) trong 06 tháng cuối trước khi bị nghỉ việc.

Ngày 11/3/2019, Công ty ban hành Quyết định số 05/2019/TB-BOD chuyển bà T từ Trợ lý Chủ tịch Hội đồng quản trị sang Trợ lý Tổng giám đốc kể từ ngày 08/3/2019. Công ty đơn phương bổ nhiệm bà T vào vị trí Trợ lý Tổng giám đốc (ban hành Quyết định qua email). Bà T rất bất ngờ về quyết định này.

Ngày 18/3/2019, Tổng giám đốc và Trưởng phòng Hành chính nhân sự mời bà T họp và thỏa thuận tất cả lương, phụ cấp không thay đổi. Đồng thời, phụ cấp thêm cho bà T 500.000 đồng tiền xăng do thay đổi địa chỉ làm việc. Trong quá trình làm việc, bà T luôn tuân thủ nội quy, hoàn thành công việc theo yêu cầu, chưa từng vi phạm kỷ luật lao động của Công ty và chưa từng bị xử lý kỷ luật hay khiển trách.

Ngày 27/8/2020, Công ty B Thông báo số 09/2020/TB-SBVN thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với bà T từ ngày 10/10/2020 với lý do: Công ty T4

cơ cấu tổ chức do không thuê Tổng giám đốc để điều hành Công ty nữa và do ảnh hưởng của đại dịch C. Bà T không đồng ý, có phản hồi qua email các lý do công ty đưa ra rõ ràng là hoàn toàn không đúng sự thật và vi phạm pháp luật bởi lẽ theo quy định của pháp luật và điều lệ của Công ty. Công ty không thể hoạt động mà không có Tổng giám đốc. Mặt khác trên thực tế, Công ty đã có bổ nhiệm bà Ngô Từ Đông K là Tổng Giám đốc. Điều này được Công ty thừa nhận tại văn bản trả lời số 10/2020/TB-SBVN ngày 31/8/2020. Đối với lý do vì đại dịch Covid-19, đây là lý do bịa đặt do Công ty tự dựng lên nhằm che đậy cho việc chấm dứt hợp đồng lao động trái luật. Công ty không bị ảnh hưởng lớn của đại dịch Covid-19 và chỉ cố tình đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động một mình bà T trái luật. Do bà T đã đưa ra được các chứng cứ chứng minh rằng việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà T là trái luật, Công ty đã thu hồi thông báo này nên bà T tiếp tục ở lại làm việc cho Công ty theo đúng hợp đồng lao động. Ngày 29/10/2020, Công ty đã ban hành Quyết định số 58/2020/QĐNV-HR chấm dứt hợp đồng lao động trái luật đối với bà T kể từ ngày 30/10/2020. Như vậy, Công ty đã vi phạm hợp đồng lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật, xâm hại nghiêm trọng quyền và lợi ích hợp pháp của bà T. Công ty cũng đã áp đặt cho bà T nghỉ việc bất ngờ và cũng không tổ chức họp Công đoàn để xem xét.

Bà T đã khiếu nại sự việc trên đến Phòng L2, Thành phố Hồ Chí Minh nhưng nhiều lần liên tiếp Công ty cố tình không tham dự hòa giải. Nhận thấy quyền, lợi ích hợp pháp bị xâm phạm, bà T yêu cầu Tòa án buộc Công ty:

1. Nhận bà T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết. Trường hợp Công ty không nhận bà T trở lại làm việc phải bồi thường 01 tháng tiền lương cho mỗi năm bà làm việc, cụ thể từ tháng 4/2015 đến nay tháng 4/2021 là 6 năm làm việc, mỗi năm là 1 tháng tiền lương với số tiền 34.626.000 x 6 tháng lương = 207.756.000 đồng (hai trăm lẻ bảy triệu bảy trăm năm mươi sáu nghìn đồng).

2. Thanh toán tiền lương của những ngày không được làm việc, tạm tính tiền lương tháng 11/2020 đến hết tháng 4/2021 là: 34.626.000 x 6 tháng lương = 207.756.000 đồng (hai trăm lẻ bảy triệu bảy trăm năm mươi sáu nghìn đồng).

3. Đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN tính từ tháng 11/2020 cho đến ngày quyết định của Toà án có hiệu lực pháp luật và chốt sổ trả theo quy định.

4. Bồi thường do thiệt hại do sa thải trái luật theo hợp đồng lao động đã giao kế với số tiền 34.626.000 x 4 tháng lương = 138.504.000 (một trăm ba mươi tám triệu năm trăm lẻ bốn nghìn đồng).

5. Bồi thường tiền lương những ngày không được báo trước do không thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật: 34.626.000 x 45 ngày = 51.939.000 đồng (năm mươi mốt triệu chín trăm ba mươi chín nghìn đồng).

6 Bồi thường tiền điện thoại cho hai tháng không đúng Quyết định ban hành: 700.000 x 2 = 1.400.000 đồng (một triệu bốn trăm nghìn đồng).

7. Tháng 10/2020 là tháng cuối được lãnh lương, nhưng Công ty vẫn chưa thanh toán 5 ngày lương từ ngày 26/10/2020 đến ngày 30/10/2020 có làm việc: 34.626.000 đồng / 26 ngày x 5 ngày làm việc = 6.658.846 đồng (sáu triệu sáu trăm năm mươi tám nghìn tám trăm bốn mươi sáu đồng).

8. Thưởng tết của năm 2018, 2019, 2020 không được lãnh, trong khi toàn Công ty , đều được thưởng mà bà T không được thưởng: 25.626.000 x 4 tháng/ năm là 102.504.000 x 3 năm = 307.512.000 đồng (ba trăm lẻ bảy triệu năm trăm mười hai nghìn đồng).

Bà T tạm tính tổng giá trị là 921.525.846 đồng (chín trăm hai mươi mốt triệu năm trăm hai mươi lăm nghìn tám trăm bốn mươi sáu đồng) và tiền cổ phần cổ tức.

Ngày 31/3/2022, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn có thay đổi yêu cầu khởi kiện và nộp đơn yêu cầu khởi kiện bổ sung, buộc Công ty:

1. Trả tiền lương của những ngày không được làm việc, tạm tính tiền lương từ ngày 01/11/2020 đến hết ngày 01/3/2022 là: 34.626.000 x 17 tháng lương = 588.642.000 đồng và lãi do chậm trả lương theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, 468 Bộ luật dân sự năm 2015 là 588.642.000 x 74.722.908 đồng. Tổng cộng: 663.364.908 đồng (sáu trăm sáu mươi ba triệu ba trăm sáu mươi bốn nghìn chín trăm lẻ tám đồng).

2. Trả tiền lương của những ngày đã làm việc nhưng chưa được thanh toán 05 ngày lương từ 26/10/2020 đến 30/10/2020 là: 6.658.846 đồng (sáu triệu sáu trăm năm mươi tám nghìn tám trăm bốn mươi sáu đồng).

3. Bồi thường thiệt hại 06 tháng lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật theo Điều 41 BLLD9 là 207.756.000 đồng (hai trăm lẻ bảy triệu bảy trăm năm mươi sáu nghìn đồng).

4. Trả tiền thưởng tháng 13 các năm 2018, 2019, 2020 với số tiền (25.626.000 đồng x 4 tháng/năm) x 3 = 307.512.000 đồng (ba trăm lẻ bảy triệu năm trăm mười hai nghìn đồng) theo Điều 104 Bộ luật Lao động, Thông báo số 104/2019/TB-BGĐ ngày 10/9/2019.

5. Tiền điện thoại của 02 tháng 8 và 9/2020 với số tiền 700.000 đồng x 2= 1.400.000 đồng (một triệu bốn trăm nghìn đồng).

6. Đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN cho nguyên đơn tạm tính từ tháng 11/2020 đến tháng 3/2022 là 34.626.000 đồng x 32%= 188.365.440 đồng và chốt sổ trả cho nguyên đơn theo quy định.

Tổng các yêu cầu bị đơn phải trả cho nguyên đơn từ mục 1 đến 5 là

999.711.354 đồng (chín trăm chín mươi chín triệu bảy trăm mười một nghìn ba trăm năm mươi bốn đồng). Đồng thời, nguyên đơn có nộp đơn xin rút lại yêu cầu chia sở hữu cổ tức của Công ty đã nêu tại đơn khởi kiện.

Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn yêu cầu bổ sung, cụ thể:

1. Huỷ quyết định số 58/2020/QĐNV-HR Ngày 29/10/2020 và các quyết định khác, Quyết định số 05/2019/TB-BOD thuyên chuyển bà T từ Trợ lý Chủ tịch Hội đồng quản trị sang Trợ lý Tổng giám đốc kể từ ngày 08/3/2019, khôi phục chức vụ Trợ lý Chủ tịch Hội đồng quản trị - Kiêm Trưởng Phòng pháp chế.

2. Trả tiền lương của những ngày không được làm việc, tạm tính tiền lương 01/11/2020 đến ngày 30/9/2022 (23 tháng) là: 34.626.000 x 23 tháng lương = 796.398.000 đồng và lãi do chậm trả lương theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, 468 Bộ luật Dân sự 2015 (1,66%/tháng), thời gian tạm tính từ ngày 01/11/2020 đến ngày 30/9/2022 là 127.028944 đồng. Tổng cộng: 923.426.944 đồng.

3. Trả tiền lương của những ngày đã làm việc nhưng chưa được thanh toán 05 ngày lương từ 26/10/2020 đến 30/10/2020 với số tiền 6.658.846 đồng.

4. Bồi thường thiệt hại 06 tháng lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật theo khoản 1, 3 Điều 42 Bộ luật Lao động 2012 với số tiền 207.756.000 đồng.

5. Trả tiền thưởng tháng 13 các năm 2018, 2019, 2020 là (25.626.000 đồng x 3 năm = 76.878.000 đồng theo Điều 103 Bộ luật Lao động 2012, Thông báo số 104/2019/TB-BGĐ ngày 10/9/2019.

6. Tiền điện thoại của 02 tháng 8 và 9/2020 là 1.200.000 đồng x 2 = 2.400.000 đồng.

7. Đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN cho nguyên đơn tạm tính từ tháng 11/2020 đến tháng 3/2022 là 34.626.000 đồng x 32% = 188.365.440 đồng và chốt sổ trả cho nguyên đơn theo quy định.

Ngày 21/02/2022, bị đơn có đơn phản tố, yêu cầu bà T trả lại cho Công ty 50.836.200 đồng là số tiền vay và tạm ứng lương. Sau khi thỏa thuận lại tại Tòa án, bị đơn yêu cầu nguyên đơn trả lại số tiền 50.000.000 đồng (năm mươi triệu đồng). Nhưng hôm nay tại tòa, đại diện nguyên đơn xác nhận lại, sau khi đã làm việc với bà T thì bà T nói rằng có nhận nhiều khoản tiền khác nhau từ Công ty nên không nhớ rõ và không thể khẳng định được hiện có còn nợ số tiền 50.836.200 đồng của Công ty. Vì vậy, nguyên đơn không đồng ý trả số tiền này.

Trong Đơn yêu cầu phản tố ngày 21/02/2022 và quá trình giải quyết vụ án, ông Trương Thế Tất N1 là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Ngày 26/4/2015, bà Phạm Thị Kim T (bà T) và Công ty đã ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 020515/HĐ-LĐ giữ chức vụ Trợ lý Chủ tịch Hội đồng quản trị với mức lương 16.000.000 đồng (mười sáu triệu đồng)/tháng.

Ngày 01/5/2018, hai bên ký Phụ lục hợp đồng lao động số 231018/PLHĐ có nội dung điều chỉnh mức lương của bà T như sau: L cơ bản là 15.000.000 đồng (mười lăm triệu đồng). Đây cũng là mức lương dùng để đóng BHXH; các khoản phụ cấp gồm: Phụ cấp tiền nhà ở (nếu có) là 5.000.000 đồng (năm triệu đồng); phụ cấp tiền xăng xe (nếu có) là 5.625.000 đồng. Tổng cộng: 25.625.000 đồng. Đây là văn bản thể hiện thỏa thuận mức lương duy nhất được thực hiện giữa Công ty và bà T.

Ngày 31/01/2019 giữa bà T và Công ty có thỏa thuận bà T chuyển sang giữ vị trí Trợ lý Tổng Giám đốc kể từ ngày 08/3/2019 bằng Quyết định số 05/2019/TB-BOD. Tổng Giám đốc của Công ty lúc này là ông Nguyễn Hữu T2. Để thống nhất thỏa thuận về việc chuyển sang làm việc tại vị trí mới, ngày 18/3/2019 Công ty đã tiến hành cuộc họp về việc bổ nhiệm trợ lý Tổng Giám đốc, bà T không phản đối mà chỉ mong muốn được phía Công ty tăng lương và các khoản phụ cấp.

Ngày 19/6/2019, Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông T2 do HĐLĐ với ông T2 hết hạn và Công ty không ký tiếp hợp đồng hợp tác với ông T2. Sau đó Công ty không tuyển Tổng Giám đốc nữa mà hoạt động theo hình thức khuyết Tổng Giám đốc. Như vậy, kể từ thời điểm này, cơ cấu tổ chức của Công ty đã có sự thay đổi, theo đó chức vụ Tổng Giám đốc bị bãi bỏ và Chủ tịch Hội đồng quản trị (HĐQT) là người có chức năng điều hành Công ty. Trước đây, Tổng Giám đốc điều hành Công ty, báo cáo kết quả cho Chủ tịch HĐQT sau đó báo cáo lại HĐQT và HĐCĐ Công ty. Sau khi chức vụ Tổng Giám đốc bị bãi bỏ, Chủ tịch HĐQT điều hành Công ty và báo cáo lại cho HĐQT và HĐCĐ. Sau khi Tổng Giám đốc nghỉ việc, Công ty có liên hệ với bà T để thỏa thuận chuyển bà sang phụ trách các công việc khác nhưng đều không thỏa thuận được, một phần do chuyên môn của bà T không phù hợp, một phần do vị trí các công việc khác đã có người làm, do đó Công ty vẫn giữ bà T làm việc ở vị trí Trợ lý Tổng Giám đốc mặc dù chức vụ Tổng Giám đốc không còn, Công ty cũng không thể phân công công việc cho bà T. Từ thời điểm tháng 6/2019 đến nay, bà T không nhận nhiệm vụ gì ở Công ty. Trong suốt thời gian đó, Công ty vẫn thanh toán đầy đủ lương và các chế độ khác cho bà T và tìm kiếm các vị trí công việc cho phù hợp với bà nhưng vẫn không sắp xếp được. Trong thời gian này, Phòng hành chính nhân sự và bà T đã nhiều lần làm việc để đề nghị Bà T tìm kiếm công việc ở các công ty khác, Công ty luôn tạo điều kiện để bà T ra đi tìm kiếm công việc nhưng bà T không thực hiện. Nhận thấy sự việc nếu tiếp tục kéo dài sẽ gây lãng phí nguồn lao động, gây thiệt hại cho Công ty V phải trả

lương nhưng không sử dụng lao động, do đó Công ty quyết định Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với bà T với lý do Công ty thay đổi cơ cấu tổ chức theo quy định tại khoản 10 Điều 36 BLLĐ 2012. Căn cứ điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động, ngày 20/8/2020, Công ty gửi Thông báo số 09/2020/TB-SBVN thông báo chấm dứt hợp đồng lao động tới bà T vào ngày 10/10/2020 do thay đổi cơ cấu tổ chức. Xét rằng việc Công ty không thuê Tổng Giám đốc làm việc điều hành, chuyển việc điều hành về phía Chủ tịch HĐQT là một thay đổi lớn trong cơ cấu tổ chức công ty, việc thay đổi cơ cấu này đã khiến Công ty không thể bố trí và sử dụng bà T vào vị trí công việc khác nên Công ty buộc phải chấm dứt hợp đồng lao động với bà T. Đến ngày 10/10/2020, bà T chính thức nghỉ việc tại Công ty. Trước yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, Công ty không đồng với tất cả các yêu cầu của bà T, lý do như sau:

1. Yêu cầu trả tiền lương của những ngày không được làm việc. Công ty căn cứ khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động 2012 quy định các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, Công ty không thể bố trí và sử dụng bà T vào vị trí công việc khác. Cơ sở để tính mức lương bồi thường thiệt hại mà phía nguyên đơn đưa ra không đúng với quy định pháp luật. Mức lương cơ bản chính thức cuối cùng của bà T tại Công ty theo hợp đồng lao động là 15.000.000 đồng, đây cũng là mức lương được hai bên thỏa thuận đóng Bảo hiểm xã hội kể từ tháng 11/2016 cho đến lúc kết thúc hợp đồng lao động tháng 10/2020, vấn đề này được thể hiện qua Sổ Bảo hiểm xã hội mà phía nguyên đơn cung cấp có thể hiện trong hồ sơ vụ án. Các khoản phụ cấp ngoài mức lương chính 15.000.000 đồng chỉ được tính khi người lao động hoàn thành công việc và được Công ty đồng ý chi trả. Ngoài ra, mức lương 15.000.000 đồng được hai bên thỏa thuận đóng bảo hiểm xã hội kể từ tháng 11/2016 cho đến lúc kết thúc hợp đồng lao động tháng 10/2020. Đồng thời, Công ty không đồng ý thanh toán chậm lương cho bà T nên không có trách nhiệm phải bồi thường khoản này.

2. Yêu cầu trả tiền lương của những ngày đã làm việc nhưng chưa được thanh toán 05 ngày lương từ 26/10/2020 đến 30/10/2020 là 6.658.846 đồng. Công ty tính lương hàng tháng từ ngày 01 cho đến ngày cuối cùng của tháng để trả lương, lương tháng 10/2020 của bà T đã được Công ty chi trả đầy đủ vào kỳ lương của tháng 10, điều này được thể hiện qua Bảng sao kê phiếu lương tháng 10 mà phía nguyên đơn đã nộp có trong hồ sơ vụ án.

3. Yêu cầu bồi thường thiệt hại 06 tháng lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật. Theo Điều 42 BLLĐ 2012 hay Điều 41 BLLĐ 2019 không có nội dung nào quy định rằng khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật thì phải có trách nhiệm bồi thường cho bị đơn số tiền tương đương 06 tháng tiền lương cả mà chỉ có trách nhiệm chi trả thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Con số 06 tháng tiền lương mà phía nguyên đơn đưa ra là hoàn toàn không có cơ sở pháp lý nên bị đơn không chấp nhận.

4. Yêu cầu trả tiền thưởng tháng 13 các năm 2018, 2019, 2020 là 307.512.000 đồng theo Thông báo số 104/2019/-TB-BGĐ ngày 10/9/2019. Phía nguyên đơn yêu cầu trả tiền thưởng tháng 13 có thể hiểu là khoản tiền thưởng cuối năm mà Công ty thường thưởng cho nhân viên, nhưng căn cứ để yêu cầu khoản tiền thưởng này lại là văn bản thông báo thưởng quý theo lợi nhuận của Công ty, căn cứ này không liên quan và cũng không có giá trị tham chiếu để xác định khoản thưởng như phía nguyên đơn đưa ra. Nguyên đơn tự ấn định cho mình con số được thưởng hàng năm là 04 tháng lương là hoàn toàn không có căn cứ. Theo hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động đã ký kết Công ty chỉ có nghĩa vụ trả lương cho bà T với số tiền 15.000.00 đồng hàng tháng (chưa bao gồm tất cả các khoản phụ cấp) không có bất kỳ thỏa thuận nào liên quan đến việc thưởng lương tháng 13 cho bà T số tiền cố định bằng 04 tháng lương. Chưa kể phía nguyên đơn dùng một văn bản ban hành năm 2019 để yêu cầu cho khoản tiền thưởng vào năm 2018 là vô lý. Trong khoảng thời gian Tổng giám đốc nghỉ việc (tháng 06/2019) cho đến khi Công ty chấm dứt HĐLĐ với bà T, bà T không làm bất cứ công việc gì tại Công ty, chỉ có công việc duy nhất là hàng ngày đến chấm công và ra về, đây là khoảng thời gian Công ty tạo điều kiện cho bà T đi tìm kiếm công việc mới nhưng bà T không thiện chí, hợp tác kiếm việc mới mà bây giờ lại quay lại yêu cầu Công ty thanh toán lương tháng 13 với số tiền 307.512.000 đồng thì quá vô lý.

5. Yêu cầu trả tiền điện thoại của tháng 8 và 9 năm 2020. Tiền điện thoại là khoản phụ cấp tiền điện thoại căn cứ vào quyết định của Công ty, không phải là mức chi trả cố định hàng tháng của nhân viên được hưởng. Việc bà T bị giảm tiền điện thoại hàng tháng là quyền chủ động quyết định từ Công ty, nằm ngoài hợp đồng lao động.

6. Yêu cầu đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN cho nguyên đơn tạm tính từ tháng 10/2020 đến tháng 3/2022 là 188.365.440 đồng. Trường hợp của bà T là Công ty áp dụng điều khoản chấm dứt hợp đồng lao động và cho thôi việc theo khoản 10 Điều 36 BLLĐ 2012 chứ không phải đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng quy định của pháp luật nên không có trách nhiệm phải đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN theo yêu cầu của nguyên đơn do mối quan hệ lao động đã chấm dứt.

7. Đối với yêu cầu phản tố đòi số tiền 50.000.000 đồng mà bà T đã tạm ứng chưa hoàn lại. Trong quá trình làm việc, từ ngày 26/4/2015 đến ngày 10/10/2020, bà T nhiều lần tạm ứng tiền của Công ty để sử dụng mục đích cá nhân. Cụ thể: Ngày 02/4/2015, bà T lập Phiếu tạm ứng Công ty số tiền 50.000.000 đồng; ngày 12/7/2018, bà T lập Phiếu tạm ứng Công ty số tiền 65.000.000 đồng; ngày 17/7/2018, bà T lập Phiếu tạm ứng Công ty số tiền 68.000.000 đồng. Tất cả các phiếu tạm ứng, lệnh chuyển tiền đều đã được Công ty cung cấp bản sao y gửi cho Tòa án. Sau khi nghỉ việc, bà T chưa thanh toán

các khoản tạm ứng này, Công ty đã lập các chứng từ Ủy nhiệm chi và chuyển cho bà T số tiền tổng cộng là 183.000.000 đồng, bà T đã tiến hành hoàn chi theo hình thức khấu trừ lương mỗi tháng từ tháng 4/2019 đến tháng 10/2020 là 132.163.800 đồng, bà T còn nợ Công ty 50.863.200 đồng (năm mươi triệu tám trăm sáu mươi ba nghìn hai trăm đồng). Ngày 21/ 02/2022, bị đơn có đơn phản tố tại yêu cầu bà T trả lại cho Công ty 50.836.200 đồng số tiền vay và tạm ứng. Sau khi hai bên thỏa thuận lại, bị đơn thống nhất chỉ yêu cầu nguyên đơn trả lại 50.000.000 đồng (năm mươi triệu đồng). Việc chuyển tiền, khấu trừ tiền lương hàng tháng của bà T để trả cho khoản tiền tạm ứng là một quá trình lâu dài, cho đến lúc bà T nghỉ việc số tiền này vẫn chưa được thanh toán hết. Nay bà T nghỉ việc thì phải có trách nhiệm hoàn trả lại số tiền này cho Công ty là đúng theo quy định pháp luật.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 80/2022/LĐ-ST ngày 30/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

[1] Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bà Phạm Thị Kim T:

[1.1] Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Phạm Thị Kim T về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật" đối với Công ty cổ phần S. Hủy Quyết định số 58/2020/QĐNV-HR ngày 29/10/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà T của công ty cổ phần S.

[1.2] Buộc Công ty cổ phần S phải nhận bà Phạm Thị Kim T trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn ký ngày 26/4/2015, phụ lục hợp đồng lao động ngày 01/5/2018 và quyết định bổ nhiệm số 05/2019/TB-BOD ngày 13/01/2019.

[1.3] Công ty cổ phần S có nghĩa vụ trả cho bà Phạm Thị Kim T số tiền 375.000.000 đồng (Ba trăm bảy mươi lăm triệu đồng). Trong đó bao gồm: Tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 01/11/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm, ngày 30/9/2022 (23 tháng) là: 15.000.000 đồng/ tháng x 23 tháng = 345.000.000 đồng (Ba trăm bốn mươi lăm triệu đồng); và bồi thường 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật là: 15.000.000 đồng/tháng x 2 tháng = 30.000.000 đồng (Ba mươi triệu đồng). Trả một lần ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật. Việc giao nhận tiền do các bên tự nguyện thực hiện hoặc thực hiện tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền. Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án nếu người phải thi hành án chưa giao trả hết số tiền nêu trên thì người phải thi hành án còn phải trả lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả. Lãi suất phát sinh do chậm trả tiền được xác định theo thỏa thuận của các bên nhưng không vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1 Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015; nếu không có

thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015.

[1.4] Buộc Công ty cổ phần S phải tiếp tục trả lương cho bà Phạm Thị Kim T kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật cho đến ngày nhận bà Phạm Thị Kim T trở lại làm việc theo mức lương cơ bản là 15.000.000 đồng (Mười lăm triệu đồng) theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn ký ngày 26/4/2015, phụ lục hợp đồng lao động ngày 01/5/2018 và quyết định bổ nhiệm số 05/2019/TB-BOD ngày 13/01/2019, trừ trường hợp các bên tự nguyện có thỏa thuận khác sau thời điểm bà T trở lại làm việc mà không trái với quy định của pháp luật lao động hiện hành.

[1.5] Buộc Công ty cổ phần S có nghĩa vụ đóng nộp bảo hiểm xã hội (gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp) cho bà Phạm Thị Kim T vào Quỹ Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền, thời gian bắt đầu từ tháng 11/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm, ngày 30/9/2022, theo mức lương 15.000.000 đồng/tháng. Bà T có nghĩa vụ phối hợp với Công ty cổ phần S để đóng các khoản bảo hiểm của người lao động theo quy định của pháp luật (doanh nghiệp đóng 21,5%, người lao động đóng 10,5%, tổng cộng 32%). Công ty cổ phần S còn phải đóng tiền lãi phát sinh cho đến khi đóng xong tiền nợ bảo hiểm xã hội cho bà Phạm Thị Kim T theo quy định của pháp luật về Bảo hiểm xã hội. Kể từ ngày nhận bà Phạm Thị Kim T trở lại làm việc, nếu hai bên có thỏa thuận thay đổi mức lương theo quy định pháp luật lao động thì mức đóng và số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp mà Công ty cổ phần S phải đóng vào Quỹ bảo hiểm được áp dụng và tính từ thời điểm thay đổi mức lương theo quy định của pháp luật về Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

[2] Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Phạm Thị Kim T đòi Công ty cổ phần S trả các khoản sau:

- Yêu cầu trả lãi do chậm trả lương 127.028.944 đồng theo mức lương 34.626.000 đồng/ tháng x 23 tháng x lãi suất 1,66%/tháng, thời gian tạm tính từ ngày 01/11/2020 đến ngày 30/9/2022;

- Yêu cầu thanh toán tiền lương của những ngày đã làm việc nhưng chưa được thanh toán 05 ngày lương từ 26/10/2020 đến 30/10/2020 là: 6.658.846 đồng (Sáu triệu sáu trăm năm mươi tám nghìn tám trăm bốn mươi sáu đồng);

- Yêu cầu trả tiền thưởng tháng 13 năm 2018,2019,2020 là (25.626.000 đồng x4 tháng/ năm) x 3 = 307.512.000 đồng (Ba trăm lẻ bảy triệu năm trăm mười hai nghìn đồng);

- Yêu cầu trả tiền điện thoại của tháng 8 và 9 năm 2020 là 1.200.000 đồng x 2= 2.400.000 đồng (Một triệu bốn trăm nghìn đồng).

[3] Đình chỉ giải quyết yêu cầu của bà Phạm Thị Kim T đối với công ty cổ phần S về việc yêu cầu chia sở hữu cổ tức của Công ty cổ phần S.

[4] Chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn, Công ty cổ phần S: Buộc bà Phạm Thị Kim T chịu trách nhiệm trả cho Công ty cổ phần S số tiền 50.000.000 đồng (Năm mươi triệu đồng), trả một lần ngay khi bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật. Việc giao nhận tiền do các bên tự nguyện thực hiện hoặc thực hiện tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án nếu người phải thi hành án chưa giao trả hết số tiền nêu trên thì người phải thi hành án còn phải trả lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả. Lãi suất phát sinh do chậm trả tiền được xác định theo thỏa thuận của các bên nhưng không vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1 Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015; nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo, quyền và nghĩa vụ của đương sự trong giai đoạn thi hành án, thời hạn thi hành án.

Ngày 11/10/2022, Tòa án nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh ban hành Quyết định số 81/2022/QĐ-SCBCBAST sửa chữa, bổ sung trang 16 dòng thứ 8 từ trên xuống của bản án sơ thẩm và Quyết định số 82/2022/QĐ-SCBCBAST sửa chữa, bổ sung trang 01 dòng thứ 20, trang 12 dòng thứ 25, trang 19 dòng thứ 8 và dòng thứ 18 từ trên xuống của bản án sơ thẩm.

Ngày 12/9/2022, nguyên đơn bà Phạm Thị Kim T nộp Đơn kháng cáo một phần bản án lao động sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn.

Ngày 28/10/2022, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh kháng nghị toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 80/2022/LĐ-ST ngày 30/9/2022; các Quyết định số 81/2022/QĐ-SCBCBAST và Quyết định số 82/2022/QĐ-SCBCBAST cùng ngày 11/10/2022 sửa chữa, bổ sung bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy toàn bộ bản án sơ thẩm và các quyết định sửa chữa, bổ sung bản án sơ thẩm nêu trên, chuyển hồ sơ cho Tòa án nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh giải quyết lại theo thủ tục sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, Hội đồng xét xử đã động viên các đương sự hòa giải. Các bên đương sự đã có thời gian tự thương lượng, thỏa thuận giải quyết các nội dung tranh chấp nhưng không thành.

Nguyên đơn bà Phạm Thị Kim T rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc hủy Quyết định số 05/2019/TB-BOD thuyên chuyển bà T từ Trợ lý Chủ tịch Hội

đồng quản trị sang Trợ lý Tổng giám đốc kể từ ngày 08/3/2019, khôi phục chức vụ Trợ lý Chủ tịch Hội đồng quản trị - Kiêm Trưởng Phòng pháp chế; trả tiền thưởng năm 2020 với số tiền 25.626.000 đồng và rút yêu cầu trả sổ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn theo quy định; rút một phần kháng cáo về viêc Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn. Nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án lao động sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Hủy Quyết định số 58/2020/QĐNV-HR ngày 29/10/2020, nhận nguyên đơn trở lại làm việc; buộc bị đơn trả tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 01/11/2020 đến ngày nhận trở lại làm việc và bồi thường hai tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo mức lương thực lãnh 34.626.000 đồng/tháng, trả tiền lãi do chậm trả lương theo quy định tại Điều 357, 468 Bộ luật Dân sự năm 2015 với mức lãi suất 10%/năm; trả 05 ngày lương còn thiếu (từ ngày 26/10 đến 30/10/2020) với số tiền 6.658.846 đồng; trả tiền thưởng tháng 13 các năm 2018, 2019 với số tiền 51.252.000 đồng; trả tiền điện thoại của tháng 8 và tháng 9/2020 với số tiền 1.400.000 đồng.

Bị đơn Công ty cổ phần S do ông Trương Thế Tất Niên đại d theo ủy quyền đồng ý việc nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện và rút một phần kháng cáo tại phiên tòa phúc thẩm; không đồng ý toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn - Luật sư Bùi Thị Bích N trình bày: Căn cứ Hợp đồng lao động số 020515/2015/HĐ-LĐ ngày 26/4/2015, Phụ lục hợp đồng lao động số 230118/PLHĐ ngày 01/5/2018, Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2012, khoản 26 Điều 1 Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH ngày 07/7/2021, T3 xác nhận thu nhập các năm 2018, 2019, 2020 của bà T do Công ty B đã có cơ sở xác định mức lương thỏa thuận giữa bà T và Công ty gồm lương đóng bảo hiểm xã hội và các khoản phụ cấp lương không phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, là các khoản phụ cấp lương được trả cho người lao động theo năng lực làm việc của người lao động đã được hai bên thỏa thuận nên bà T yêu cầu Công ty phải trả mức lương 34.626.000 đồng/tháng x 23 tháng = 796.398.000 đồng là phù hợp. Việc Công ty chậm trả lương cho bà T là vi phạm Điều 96 Bộ luật Lao động năm 2012 nên phải chịu lãi suất chậm trả theo quy định tại Điều 357, 468 Bộ luật Dân sự năm 2015 với số tiền 796.398.000 đồng x 10%/năm = 79.639.800 đồng. Ngoài ra, Công ty chưa thanh toán 05 ngày lương từ ngày 16 đến ngày 30/10/2020 với số tiền 6.658.846 đồng. Nhận thấy các năm 2018, 2019 bà T đã hoàn thành tốt nhiệm vụ nên Công ty phải có nghĩa vụ trả tiền thưởng cho bà T với số tiền 25.626.000 đồng x 2 tháng = 51.252.000 đồng theo quy định tại Điều 103 Bộ luật Lao động năm 2012. Căn cứ Quyết định số 09/2015/TB-BOD, Quyết định 20/2016/QĐ-BGĐ ngày 01/6/2016, Quyết định 01/2018/TB_BGĐ ngày 05/02/2018, có cơ sở buộc Công

ty phải trả phụ cấp tiền điện thoại tháng 8 và tháng 9/2020 cho bà T với số tiền 1.400.000 đồng. Từ những phân tích trên, người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử buộc Công ty phải trả cho bà T một lần tổng số tiền 1.004.600.646 đồng ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật và tuyên thời gian buộc Công ty phải nhận bà T trở lại làm việc.

Kiểm sát viên - Viện kiểm sát nhân dân Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý vụ án đúng thẩm quyền. Thẩm phán đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án: Có thông báo bằng văn bản cho các đương sự và Viện kiểm sát cùng cấp về việc thụ lý vụ án, quyết định xét xử cùng hồ sơ vụ án chuyển Viện kiểm sát nghiên cứu đúng thời hạn quy định tại Điều 292 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử, Thư ký Tòa án đã thực hiện đúng trình tự, thủ tục theo quy định của pháp luật; người tham gia tố tụng đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Căn cứ những tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày của các đương sự, kết quả tranh luận tại phiên tòa, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh giữ nguyên Quyết định kháng nghị phúc thẩm số 5353/QĐKNPT-VKS-LĐ ngày 28/10/2022. Xét thấy, Tòa án cấp sơ thẩm đã vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng khi ban hành các Quyết định sửa chữa, bổ sung số 81/2022/QĐ-SCBCBAST và Quyết định số 82/2022/QĐ-SCBCBAST cùng ngày 11/10/2022 sau khi ban hành Bản án lao động sơ thẩm số 80/2022/LĐ-ST ngày 30/9/2022, làm thay đổi nội dung của bản án. Ngoài ra, bản án sơ thẩm và các quyết định sửa chữa, bổ sung của Tòa án cấp sơ thẩm còn có nhiều vi phạm về tố tụng và nội dung lẫn hình thức. Căn cứ khoản 3 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, hủy toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 80/2022/LĐ-ST ngày 30/9/2022 và các Quyết định sửa chữa, bổ sung số 81/2022/QĐ-SCBCBAST và số 82/2022/QĐ-SCBCBAST cùng ngày 11/10/2022 của Tòa án nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh, chuyển hồ sơ cho Tòa án nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh giải quyết lại theo thủ tục 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, kết quả tranh tụng tại phiên tòa và kết luận của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc chấp hành pháp luật tố tụng và nội dung của vụ án, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng:

[1.1] Đơn kháng cáo của nguyên đơn nộp ngày 12/9/2022 và Quyết định kháng nghị phúc thẩm số 5353/QĐKNPT-VKS-LĐ ngày 28/10/2022 của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thực hiện trong thời hạn luật định nên được Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận.

[1.2] Việc xác định thẩm quyền, quan hệ pháp luật tranh chấp vụ án của Tòa án cấp sơ thẩm phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 nên được Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận.

[2] Xét kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh:

[2.1] Ngày 30/9/2022, Hội đồng xét xử sơ thẩm đã thảo luận, thống nhất ban hành Bản án lao động sơ thẩm số 80/2022/LĐ-ST. Đến ngày 11/10/2022, Thẩm phán được phân công giải quyết vụ án ban hành các Quyết định sửa chữa, bổ sung bản án số 81/2022/QĐ-SCBCBAST và 82/2022/QĐ-SCBCBAST sửa chữa, bổ sung phần nhận định và quyết định của bản án sơ thẩm. Xét thấy, các quyết định sửa chữa, bổ sung bản án nêu trên không thuộc "trường hợp phát hiện lỗi rõ ràng về chính tả, về số liệu do nhầm lẫn hoặc tính toán sai" và Thẩm phán được phân công giải quyết vụ án không được nhân danh cá nhân thực hiện sửa chữa, bổ sung bản án mà phải phối hợp với các Hội thẩm nhân dân là thành viên Hội đồng xét xử đã tuyên bản án ra quyết định sửa chữa bổ sung, bản án. Mặt khác, Biên bản nghị án ngày 30/9/2022 không thể hiện nội dung: "Đình chỉ giải quyết yêu cầu của bà Phạm Thị Kim T đối với Công ty cổ phần S đối với yêu cầu bồi thường tiền lương cho những ngày không được báo trước do không thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đúng luật: 34.626.000 x 45 ngày = 51.939.000 đồng" và đã được các thành viên Hội đồng xét xử sơ thẩm biểu quyết thông qua là vi phạm Điều 268 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

[2.2] Trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn có yêu cầu khởi kiện buộc bị đơn chốt sổ bảo hiểm và trả sổ cho nguyên đơn; hủy các quyết định khác của bị đơn. Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm chưa nhận định, xem xét yêu cầu chốt sổ bảo hiểm và trả sổ cho nguyên đơn, chưa làm rõ các yêu cầu hủy các quyết định khác của bị đơn là những quyết định nào, làm cơ sở đánh giá chứng cứ và tuyên xử chấp nhận hoặc không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn là có thiếu sót, vi phạm Điều 5 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

[2.3] Đối với phần kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về nội dung vụ án:

[2.3.1] Tại trang số 2 của Quyết định sửa chữa, bổ sung bản án số 82/2022/QĐ-SCBSBAST ngày 11/10/2022, Thẩm phán đã sửa trang 19 dòng 18 từ trên xuống đối với nội dung "Đình chỉ giải quyết yêu cầu của bà Phạm Thị Kim T đối với Công ty cổ phần S…" là có sự nhầm lẫn, làm thay đổi nội dung

phần quyết định của bản án nên có cơ sở chấp nhận phần kháng nghị này của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

[2.3.2] Tại mục [3.3.6] trang số 12 của bản án sơ thẩm, Hội đồng xét xử sơ thẩm đã nhận định "Do nguyên đơn yêu cầu bị đơn nhận trở lại làm việc và có căn cứ chấp nhận nên Hội đồng xét xử không xét đến điều kiện về thời hạn báo trước khi bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn theo quy định". Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn đã rút yêu cầu khởi kiện buộc bị đơn bồi thường số tiền 51.939.000 đồng do vi phạm thời gian báo trước, do đó Hội đồng xét xử sơ thẩm cần nhận định việc tự nguyện rút yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn, làm cơ sở xem xét, quyết định đình chỉ giải quyết đối với phần yêu cầu khởi kiện đã rút. Tại Quyết định sửa chữa, bổ sung bản án số 82/2022/QĐ-SCBSBAST ngày 11/10/2022, Thẩm phán đã bổ sung phần đình chỉ đối với yêu cầu này nhưng vẫn giữ nguyên phần nhận định này là không phù hợp quy định khoản 5 Điều 45 Bộ luật Lao động năm 2012 nên có cơ sở chấp nhận phần kháng nghị này của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

[2.3.3] Tại mục [3.4.1] trang số 13 dòng thứ 2 từ trên xuống của bản án sơ thẩm, Hội đồng xét xử sơ thẩm đã nhận định "Đây là văn bản duy nhất, cuối cùng thể hiện thỏa thuận mức lương của bà T, trường hợp nếu khi người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật thì người lao động chỉ có trách nhiệm bồi thường theo mức lương theo hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động". Xét thấy Hội đồng xét xử sơ thẩm nhận định người lao động có trách nhiệm bồi thường khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không phù hợp quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 nên có cơ sở chấp nhận phần kháng nghị này của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

[2.3.4] Đối với kháng nghị về án phí sơ thẩm nguyên đơn phải chịu. Xét thấy trong thời gian làm việc, nguyên đơn là người lao động của bị đơn, có thực hiện tạm ứng tiền lương nhiều lần để sử dụng mục đích cá nhân. Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn, buộc nguyên đơn phải trả cho bị đơn số tiền đã tạm ứng 50.000.000 đồng còn thiếu và phải chịu án phí lao động sơ thẩm 1.500.000 đồng là phù hợp với quy định khoản 1 Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự nên không có cơ sở chấp nhận phần kháng nghị này của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

[2.3.5] Tại dòng thứ 17 và 18 trang số 18 từ trên xuống của bản án sơ thẩm có sự sai sót do đánh máy số tiền ghi bằng chữ 2.400.000 đồng nên Tòa án cấp sơ thẩm rút kinh nghiệm.

[2.4] Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử xét thấy Tòa án cấp sơ thẩm đã vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng mà Tòa án cấp phúc thẩm không thể khắc phục được nên có cơ sở chấp nhận một phần kháng nghị của Viện kiểm

sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, hủy toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 80/2022/LĐ-ST ngày 30/9/2022 và các Quyết định sửa chữa, bổ sung số 81/2022/QĐ-SCBCBAST và Quyết định sửa chữa, bổ sung số 82/2022/QĐ-SCBCBAST cùng ngày 11/10/2022 của Tòa án nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh, chuyển toàn bộ hồ sơ cho Tòa án nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh giải quyết lại theo thủ tục sơ thẩm.

[3] Đối với kháng cáo của nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Như nhận định tại phần trên của bản án, Hội đồng xét xử hủy toàn bộ bản án sơ thẩm và các quyết định sửa chữa, bổ sung bản án sơ thẩm nên không xem xét các yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn và đề nghị của người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn về nội dung vụ án. Khi thụ lý lại vụ án, Tòa án cấp sơ thẩm cần xác định lại các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, làm cơ sở giải quyết vụ án đúng quy định của pháp luật.

[4] Án phí lao động sơ thẩm sẽ được xác định lại khi giải quyết vụ án theo thủ tục sơ thẩm.

[5] Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại khoản 2 Điều 29 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, lệ phí Tòa án, hoàn trả cho nguyên đơn toàn bộ số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp. Bị đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, khoản 1 Điều 148, Điều 293, khoản 2 Điều 296, Điều 5, Điều 268, khoản 3 Điều 308 và Điều 310 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng 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,

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. Hủy toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 80/2022/LĐ-ST ngày 30/9/2022 và các Quyết định sửa chữa, bổ sung số 81/2022/QĐ-SCBCBAST và Quyết định sửa chữa, bổ sung số 82/2022/QĐ-SCBCBAST cùng ngày 11/10/2022 của Tòa án nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh, chuyển hồ sơ cho Tòa án nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh giải quyết lại theo thủ tục sơ thẩm.

2. Án phí lao động sơ thẩm: Sẽ được Tòa án cấp sơ thẩm xác định lại khi giải quyết lại vụ án theo thủ tục sơ thẩm.

3. Án phí lao động phúc thẩm:

3.1. Nguyên đơn bà Phạm Thị Kim T không phải chịu án phí lao động phúc thẩm, được nhận lại toàn bộ số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm 300.000 đồng đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2022/0004594 ngày 11/10/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh.

3.2. Bị đơn Công ty Cổ phần S không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

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

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

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân Quận 12;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 12;
- Đương sự;
- Lưu (T18).

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

Phạm Thị Thanh Trúc