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: 324/2022/LĐ-PT Ngày: 23-6-2022 V/v: Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.	

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Ngọc Tài

Các Thẩm phán: 1. Bà Lê Thị Hoàng Hoa

2. Bà Doãn Thị Kim Thúy

- Thư ký phiên toà: Bà Tăng Thị Hồng Thanh – 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 Huỳnh Thanh Hải – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 31 tháng 5, 09, 16 và 23 tháng 6 năm 2022 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 07/2022/TLPT-LĐ ngày 14/3/2022 về việc: "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 291/2022/LĐST ngày 25/01/2022 của Tòa án nhân dân Thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo, kháng nghị.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1337/2022/QĐ-PT ngày 12 tháng 4 năm 2022, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 5148/2022/QĐ-PT ngày 10 tháng 5 năm 2022 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số 6485/2022/QĐ-PT ngày 31 tháng 5 năm 2022 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Trần Thị N, sinh năm 1967; Địa chỉ: 29/12 đường Q, Phường M, quận V, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Trần Thúc L, sinh năm 1966; Địa chỉ: 16 Đường 10C, Phường S, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền số 012081 quyển số 01.TP/CC-SCC/UQ lập ngày 15/9/2016 tại Văn phòng công chứng B) (có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Bà Nguyễn Kiều G- Luật sư thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt).

2. *Bị đơn*: Công ty Cổ phần Công nghệ sinh học N; Địa chỉ trụ sở: Lô I-5C khu C, phường A, Thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Bà Nguyễn Thị Hồng V.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà Lê Thị Thu H theo Giấy ủy quyền ngày 07/9/2020 (có mặt) và bà Lê Việt H2 theo Giấy ủy quyền ngày 04/01/2022 (có mặt);

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn: Ông Nguyễn Văn B- Luật sư thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

3. *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm xã hội Thành phố T;

Người đại diện hợp pháp của Bảo hiểm xã hội Thành phố T: Ông Nguyễn Nam T. Địa chỉ: 400 đường C, phường L, Thành phố T, thành phố Hồ Chí Minh.

Người kháng cáo: Nguyên đơn bà Trần Thị N;

Người kháng nghị: Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo Đơn khởi kiện đề ngày 28/10/2016 và trong quá trình Tòa án giải quyết vụ án, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn bà Trần Thị N là ông Trần Thúc L trình bày:

Ngày 30/5/2014, bà Trần Thị N ký Hợp đồng lao động số 23-14/HĐ LĐ-NNG với Công ty TNHH công nghệ sinh học N do bà Nguyễn Thị Hồng V - Chức vụ giám đốc làm đại diện với các nội dung: Thời hạn là 3 năm kể từ ngày 02/6/2014 đến 02/6/2017, Chức vụ: kế toán trưởng; Mức lương: 3.375.000 đồng/tháng. Thực tế bà N được hưởng 20.600.000 đồng/tháng thông qua tài khoản Ngân hàng Vietcombank, số tài khoản: ….

Đến ngày 31/8/2015, Công ty TNHH công nghệ sinh học N đã ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG với bà N mà không hề báo trước, nghĩa là bà N ký hợp đồng lao động 36 tháng nhưng làm được 15 tháng thì chấm dứt hợp đồng và yêu cầu bàn giao công việc.

Bà Trần Thị N đã hoàn thành việc bàn giao theo yêu cầu của Ban lãnh đạo Công ty TNHH công nghệ sinh học N và bắt đầu nghỉ việc tại công ty từ ngày 01/9/2015. Tuy nhiên, việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn mà không có lý do, không báo trước cho bà N 30 ngày là trái quy định của pháp luật. Từ ngày bà N nghỉ việc cho đến nay Công ty không nói gì đến quyền lợi của bà N khi cho nghỉ làm trước thời hạn của hợp đồng và Công ty không có một động thái nào để bồi thường cho bà N theo quy định của Luật Lao động về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn. Bà N nộp bổ sung Giấy xác nhận (về mức lương của bà N mà Công ty đã xác nhận cho bà N) ngày 26/3/2015, trong đó ghi rõ mức lương của bà N là 20.600.000 đồng/tháng.

Tại Đơn khởi kiện nguyên đơn yêu cầu Tòa án tuyên Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày 31/8/2015 là trái pháp luật và yêu cầu Công ty Cổ phần Công nghệ sinh học N) bồi thường thiệt hại gồm: Lương từ tháng 9 năm 2015 đến tháng 6 năm 2017: 21 tháng x 20.600.000 đồng là 432.600.000 đồng (đủ thời hạn 03 năm theo Hợp đồng lao động); 02 tháng

tiền lương phụ cấp khi nghĩ việc là 43.200.000 đồng; Trợ cấp thôi việc là 61.800.000 đồng; Khoản tiền bồi thường thêm 3 tháng để chấm dứt hợp đồng lao động là 61.800.000 đồng; Khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước là 30.900.000 đồng. Tổng cộng: 567.900.000 đồng. Trong quá trình hòa giải nguyên đơn sửa đổi một phần đối với yêu cầu về khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước 30 ngày xuống còn 20.600.000 đồng. Tổng cộng: 557.600.000 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn xác định nguyên đơn yêu cầu tuyên Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày 31/8/2015 là trái pháp luật và yêu cầu Công ty Cổ phần Công nghệ sinh học N bồi thường thiệt hại gồm: Lương từ tháng 9 năm 2015 đến tháng 6 năm 2017: 21 tháng là 432.600.000 đồng; 2 tháng tiền lương phụ cấp khi nghỉ việc là 41.200.000 đồng; Trợ cấp thôi việc là 30.900.000 đồng; Khoản tiền bồi thường thêm 2 tháng để chấm dứt hợp đồng lao động là 41.200.000 đồng; Tổng cộng: 504.700.000 đồng.

Tại phiên tòa ngày 19/01/2022, ông Trần Thúc L có nộp cho Hội đồng xét xử "Đơn khởi kiện đề ngày 28/10/2016 V/v Bồi thường thiệt hại của Công ty TNHH công nghệ sinh học N(nay là Công ty Cổ phần Công nghệ sinh học N) với người lao động vì cho nghỉ trước thời hạn hợp đồng lao động". Trên đơn có dấu "NHẬN ĐƠN" của Tòa án nhân dân Quận 9, ghi ngày nhận đơn là 28/10/2016, trên dấu nhận đơn có nét viết gạch chéo, xóa bỏ "dấu NHẬN ĐƠN". Theo ông Trần Thúc L trình bày tại "Đơn giải trình ngày 19/01/2022 thì: ông L nộp đơn ngày 28/10/2016 nhưng do phần yêu cầu của bà N ghi thiếu nên ông L có đổi lại Đơn khởi kiện có bổ sung phần yêu cầu tuyên bố Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật và nộp lại Đơn khởi kiện có chỉnh sửa vào ngày 04/11/2016. Đơn nộp lại là Đơn đang có trong hồ sơ vụ kiện.

** Tại Bản khai ngày 28 tháng 11 năm 2016, Bản tường trình ngày 08 tháng 5 năm 2017, đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty Cổ phần Công nghệ sinh học N là bà Lê Thị Thu H trình bày:*

Công ty TNHH công nghệ sinh học N(hiện nay là Công ty Cổ phần Công nghệ sinh học N) có ký hợp đồng số 23-14/HĐ LĐ-NNG ngày 30/5/2014; Loại hợp đồng có thời hạn 3 năm (02/6/2014 đến 02/6/2017; chức danh kế toán trưởng. Do phía Công ty có kế hoạch thay đổi kế toán trưởng nên hai bên đã có sự thỏa thuận về việc kết thúc sớm hợp đồng lao động số 23-14/HĐ LĐ-NNG trước thời hạn. Cụ thể ngày 12/8/2015, thừa lệnh Ban giám đốc, bà V Bích P – Giám đốc tài chính công ty trực tiếp làm việc với bà N và thông báo bà N sẽ bàn giao công việc để nhận công việc mới vào cuối tháng 8/2015. Ngày 21/8/2015, bà N trực tiếp gặp bà Nguyễn Thị Hồng V , giám đốc công ty để thỏa thuận việc bà N muốn kết thúc sớm HĐLĐ ngày 31/8/2015. Trên cơ sở thỏa thuận và sự đồng ý chấp thuận với việc ngưng hợp đồng của bà N, ngày 31/8/2015 Công ty N ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày 31/8/2015. Thời gian chấm dứt bắt đầu ngày 13/9/2015. Căn cứ vào Điều 36 Bộ Luật lao động quy định các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, tại Khoản

3 quy định "Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động", chúng tôi khẳng định việc bà N nghỉ việc xuất phát từ thỏa thuận hai bên chứ không phải là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Về quyền lợi: sau khi hai bên ngưng hợp đồng lao động, phía công ty đã giải quyết lương Tháng 8/2015, đồng thời chốt sổ bảo hiểm, trả số bảo hiểm cho bà N. Về mức lương: Công ty N trả lương cho bà N qua Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam (Vietcombank) – Chi nhánh S; số tài khoản bà N nhận lương là 0071002618153. Mức lương hàng tháng thực nhận của bà N theo ngày công đi làm thực tế hàng tháng của bà N (tức 20.600.000 đồng – trừ đi những ngày nghỉ trong tháng). Nay bà N khởi kiện Công ty N và yêu cầu bồi thường 557.600.000 đồng là không có căn cứ. Bị đơn không đồng ý toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

Về thời hiệu khởi kiện: Bị đơn yêu cầu Tòa án xem xét về thời hiệu khởi kiện. Vì nguyên đơn khởi kiện khi thời hiệu khởi kiện đã hết.

** Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn là ông Nguyễn Văn B trình bày:* Thứ nhất, về thời hiệu hòa giải tranh chấp lao động cá nhân và thời hiệu khởi kiện đã hết. Thứ hai, về điều kiện thụ lý vụ án chưa được đảm bảo thủ tục hòa giải của Hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết là vi phạm tố tụng. Thứ ba, yêu cầu Tòa án mời Phòng Lao động-Thương binh và Xã hội Thành phố T tham gia vụ án với tư cách là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan. Căn cứ vào các thư điện tử đã trao đổi thì giữa 02 bên đã có sự thống nhất từ trước về việc bà N đồng ý nghỉ việc từ ngày 31/8/2015 và thực tế bà N đã tự nguyện thực hiện việc bàn giao công việc từ ngày 26/8/2015, đồng thời bà N đã xin nghỉ phép năm 2015 cho hết ngày 31/8/2015 và từ ngày 01/9/2015 thì không vào làm việc mặc dù chưa chính thức nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày 31/8/2015. Do đó, trường hợp Công ty N cho bà N nghỉ việc là trên cơ sở "Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động" theo quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ Luật lao động năm 2012; Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày 31/8/2015 có ghi "Căn cứ Bộ luật Lao động của Nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam", "Căn cứ vào yêu cầu của cơ quan BHXH và yêu cầu của người lao động", "Căn cứ nội quy lao động của Công ty TNHH Công nghệ sinh học được N", "căn cứ vào nhu cầu và khả năng đáp ứng công việc của bà Trần Thị N" là đã đầy đủ căn cứ pháp lý cần thiết; Nguyên đơn nộp đơn khởi kiện cho Tòa án nhân dân Quận 9 nhưng không thông qua thủ tục hòa giải lao động là vi phạm thủ tục và thời hiệu khởi kiện đã hết, phía bị đơn đã yêu cầu Tòa án xét thời hiệu khởi kiện nhưng chưa được xét. Đề nghị không chấp thuận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn và đình chỉ giải quyết vụ kiện vì thời hiệu khởi kiện đã hết.

** Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn là bà Nguyễn Kiều G trình bày:* Bị đơn đã ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày 31/8/2015 với nguyên đơn mà không hề báo trước và không nêu rõ lý do cho nguyên đơn nghỉ việc. Nguyên đơn ký hợp đồng lao động 36 tháng nhưng làm được 15 tháng thì chấm dứt hợp đồng và yêu cầu bàn giao công việc là chấm dứt đồng lao động trước thời hạn và vi phạm thời hạn báo trước. Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày

31/8/2015 của bị đơn "căn cứ vào Bộ luật lao động" mà không nói rõ điều khoản; "căn cứ vào yêu cầu của cơ quan BHXH và của người lao động" mà không nói rõ căn cứ gì; "căn cứ vào nhu cầu và khả năng đáp ứng công việc của bà Trần Thị N" (trong khi nguyên đơn bà Trần Thị N không vi phạm nội quy công ty mà còn hoàn thành tốt các công việc được giao). Nguyên đơn và bị đơn không có thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn như bị đơn trình bày. Về thời hiệu khởi kiện: Nguyên đơn cho rằng vẫn còn thời hiệu khởi kiện vì quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn bị xâm phạm vào ngày 21/12/2015. Đây là ngày nguyên đơn nhận được email phản hồi của bị đơn về việc không giải quyết chế độ nghỉ việc của nguyên đơn theo đúng quy định của pháp luật. Theo Điều 201 Bộ luật Lao động thì thời hiệu khởi kiện vẫn còn. Về thủ tục: Theo Điều 201 Bộ luật Lao động thì tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết. Do đó, yêu cầu Tòa án căn cứ điểm b Khoản 2 Điều 38, Điều 41, Điều 42 Bộ luật lao động chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn và tuyên bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn tổng số tiền là 504.700.000 đồng.

Bản án lao động sơ thẩm số 291/2022/LĐST ngày 25/01/2022 của Tòa án nhân dân Thành phố T đã tuyên:

Căn cứ vào điểm b Khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, điểm e Khoản 1 Điều 217 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015; Khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của bà Trần Thị N về việc yêu cầu tuyên bố Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày 31/8/2015 của Công ty TNHH Công nghệ sinh học được N (nay là Công ty Cổ phần Công nghệ sinh học N) là quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và buộc Công ty TNHH Công nghệ sinh học được N phải bồi thường tổng cộng 504.700.000 đ (Năm trăm lẻ bốn triệu bảy trăm ngàn đồng) cho bà Trần Thị N.

2. Chấp thuận yêu cầu của Công ty Cổ phần Công nghệ sinh học N về việc xét thời hiệu khởi kiện của nguyên đơn đã hết. Đình chỉ giải quyết vụ án thụ lý số 118/2016/TLST-LĐ ngày 04 tháng 11 năm 2016 của Tòa án nhân dân Quận 9 về "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" giữa Nguyên đơn Trần Thị N và Bị đơn Công ty Cổ phần Công nghệ sinh học N.

3. Án phí dân sự sơ thẩm: Bà Trần Thị N được miễn án phí theo quy định của pháp luật.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quy định về thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 26/01/2022, nguyên đơn kháng cáo với yêu cầu sửa toàn bộ nội dung bản án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn với lý do Tòa án cấp sơ thẩm đã nhận định không đúng với bản chất vụ án làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi người lao động; Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh kháng nghị một phần bản án sơ thẩm theo Quyết định kháng nghị phúc thẩm số 691/QĐ-VKS-LĐ ngày 24/2/2022.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn (người kháng cáo) là Luật sư Nguyễn Kiều G trình bày: Bản án sơ thẩm xác định Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày 31/8/2015 là kết quả của quá trình trao đổi thỏa thuận và đi đến thống nhất hợp đồng lao động giữa hai bên là không thuyết phục và không có căn cứ pháp lý. Email ngày 12/9/2015 không phải là thỏa thuận nghỉ việc mà chỉ là sự trao đổi giữa nguyên đơn và bị đơn. Giữa hai bên không có văn bản nào thể hiện có sự thỏa thuận thống nhất chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn vào ngày 31/8/2015. Về thời hiệu khởi kiện, thời điểm nguyên đơn biết quyền lợi hợp pháp của nguyên đơn bị xâm phạm là ngày 21/12/2015 khi nhận được email phản hồi của bà H phòng nhân sự. Ngày 28/10/2016, nguyên đơn nộp đơn khởi kiện tại Tòa án có xác nhận của Tòa án nên thời hiệu khởi kiện vẫn còn. Đề nghị cấp phúc thẩm chấp nhận kháng cáo sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn, chấp nhận kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh sửa án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu áp dụng quy định về thời hiệu của bị đơn, xác định thời hiệu khởi kiện vẫn còn.

Người kháng cáo, nguyên đơn bà Trần Thị N có ông Trần Thúc L đại diện trình bày: thống nhất với quan điểm của Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn. Nguyên đơn xác định các email có trong hồ sơ vụ án là có thật, do hai bên trao đổi qua lại với nhau và xác nhận có sự việc nguyên đơn thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn với bị đơn và đã thực hiện thỏa thuận này. Đề nghị cấp phúc thẩm chấp nhận kháng cáo sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn, không chấp nhận yêu cầu áp dụng thời hiệu của bị đơn.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn là ông Nguyễn Văn B trình bày:

Đối với kháng cáo của nguyên đơn, căn cứ vào các tài liệu chứng cứ là các thư điện tử đã trao đổi giữa hai bên xác định đã có sự thống nhất từ trước về việc bà N đồng ý nghỉ việc từ ngày 31/8/2015 và thực tế bà N đã tự nguyện thực hiện việc bàn giao công việc từ ngày 26/8/2015, đồng thời bà N đã xin nghỉ phép năm 2015 cho hết ngày 31/8/2015 và từ ngày 01/9/2015 thì không vào làm việc mặc dù chưa chính thức nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày 31/8/2015. Công ty N cho bà N nghỉ việc là trên cơ sở "Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động" theo quy định tại khoản 3

Điều 36 Bộ luật lao động năm 2012, không có việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. theo quy định của Bộ luật lao động thì việc hòa giải giữa hai bên tại cơ quan hòa giải ở cơ sở là bắt buộc, nhưng tranh chấp giữa hai bên tại Tòa chưa qua thủ tục hòa giải. Do đó đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn.

Đối với kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, Tòa sơ thẩm nhận được Quyết định kháng nghị này vào ngày 01/3/2022, căn cứ quy định tại khoản 1, 2 Điều 280 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, kháng nghị này đã quá thời hạn luật định do Tòa sơ thẩm nhận được Quyết định kháng nghị này vào ngày 01/3/2022. Viện kiểm sát đã không thực hiện việc giao kháng nghị cho các bên đương sự có liên quan là vi phạm quy định về tố tụng. Quan điểm của Luật sư cho rằng Cấp sơ thẩm áp dụng quy định thời hiệu khởi kiện là có căn cứ pháp luật. Việc vi phạm tố tụng nghiêm trọng theo kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh khi cấp sơ thẩm vừa đình chỉ giải quyết vụ án, vừa xem xét giải quyết vụ án đối với yêu cầu của nguyên đơn là không có mâu thuẫn, cũng như không đúng quy định của pháp luật. Đề nghị cấp phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, không chấp nhận kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Bị đơn Công ty Cổ phần Công nghệ sinh học N có bà Lê Thị Thu H và bà Lê Việt H2 đại diện theo ủy quyền trình bày: Bị đơn xác định giữa hai bên có sự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động và chế độ trợ cấp thôi việc của nguyên đơn được hưởng theo quy định tại khoản 2 Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012. Bị đơn không đưa ra được chứng cứ chứng minh hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 13/9/2015 và cung cấp được quy định của công ty về chế độ người lao động được hưởng khi chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn. Bị đơn không trình bày được lý do tại sao Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày 31/8/2015 ghi ngày chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 13/9/2015. Tại phiên tòa, bị đơn cung cấp cho Tòa án Thông báo số 29/TB-KCNC ngày 05/5/2010 của Ban quản lý khu công nghệ cao về việc đăng ký nội quy lao động và Nội quy lao động được ban hành ngày 01/4/2010 của Công ty. Đề nghị cấp phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, không chấp nhận kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của bị đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán; Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Đối với kháng cáo của nguyên đơn, nhận thấy do hai bên chấm dứt hợp đồng lao động theo thỏa thuận nên Cấp sơ thẩm không chấp nhận

yêu cầu của nguyên đơn là có căn cứ, đề nghị không chấp nhận không cáo của nguyên đơn.

Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh giữ nguyên Quyết định kháng nghị phúc thẩm số 691/QĐ-VKS-LĐ ngày 24/2/2022 về việc kháng nghị một phần bản án sơ thẩm do Cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu áp dụng thời hiệu của bị đơn không đúng với các tình tiết, tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, cần xác định ngày nhận đơn khởi kiện là 28/10/2016. Việc Tòa án ghi sai thành 29/10/2016 là do lỗi của Tòa án đã thực hiện không đúng quy định tại khoản 2 Điều 190, khoản 1 Điều 191 Bộ luật tố tụng dân sự. Cấp sơ thẩm vừa đình chỉ giải quyết vụ án, vừa xem xét giải quyết vụ án đối với yêu cầu của nguyên đơn khi là vi phạm nghiêm trọng các quy định về tố tụng dân sự. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng nghị, ra bản án phúc thẩm, sửa bán án sơ thẩm theo hướng hủy quyết định đình chỉ việc giải quyết vụ án đã được tuyên tại bản án lao động sơ thẩm và không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

[1] Về tố tụng:

[1.1] Kháng cáo của nguyên đơn nằm trong thời hạn luật định, phù hợp quy định tại khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

Kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại Quyết định kháng nghị phúc thẩm số 691/QĐ-VKS-LĐ ban hành ngày 24/2/2022 được thực hiện trong thời hạn luật định phù hợp quy định tại khoản 1 Điều 280 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Cấp phúc thẩm không chấp nhận ý kiến của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn khi cho rằng kháng nghị này đã quá thời hạn luật định căn cứ vào việc Tòa sơ thẩm nhận được Quyết định kháng nghị này vào ngày 01/3/2022.

[1.2] Cấp sơ thẩm chấp thuận yêu cầu của Công ty N về việc xét thời hiệu khởi kiện của nguyên đơn đã hết và Đình chỉ giải quyết vụ án thụ lý số 118/2016/TLST-LĐ ngày 04 tháng 11 năm 2016 của Tòa án nhân dân Quận 9 về "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" giữa Nguyên đơn Trần Thị N và Bị đơn Công ty N là không đúng quy định. Bởi các lý do sau:

[1.2.1] Cấp sơ thẩm nhận định:

- Sau khi Tòa án vào Sổ Nhận đơn đối với "Đơn khởi kiện đề ngày 28/10/2016" của bà Trần Thị N, có dấu "NHẬN ĐƠN" của Tòa án nhân dân Quận 9 ghi số nhận đơn là "1509" và ngày nhận đơn là 28/10/2016 thì ông Trần Thúc L nhận thấy Đơn Khởi kiện của bà Trần Thị N ghi thiếu yêu cầu quan trọng mà nếu thiếu thì không thể giải quyết được vụ kiện nên đã yêu cầu nhận lại đơn để mang về sửa chữa, bổ sung yêu cầu cho đầy đủ. Nhưng khi nộp lại Đơn đã có bổ sung yêu cầu (Trong điều kiện Tòa án không ra Thông báo sửa chữa bổ sung Đơn khởi kiện; Đơn khởi kiện cũ ông Trần Thúc L đã lấy lại, mang về và không để lại ở Tòa án; Đơn khởi kiện mới không có dòng chữ "Đơn

khởi kiện sửa chữa, bổ sung") thì phải coi là phía nguyên đơn nộp đơn mới và ngày nộp đơn phải tính từ ngày nộp đơn mới;

- Đơn khởi kiện mới có bổ sung yêu cầu do ông Trần Thúc L nộp theo ngày ghi trên dấu "NHẬN ĐƠN" là ngày 29/10/2016 đã quá thời hạn 01 năm kể từ ngày phía bị đơn nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày 31/8/2015 là ngày 28/10/2015. Theo quy định tại Khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012 thì phía nguyên đơn đã nộp đơn khởi kiện khi thời hiệu khởi kiện đã hết.

Từ nhận định trên, Cấp sơ thẩm chấp thuận yêu cầu của bị đơn về việc xác định nguyên đơn nộp đơn khởi kiện khi thời hiệu khởi kiện đã hết để đình chỉ việc giải quyết vụ án.

[1.2.2] Về xác định thời điểm phát sinh thời hiệu khởi kiện, Cấp sơ thẩm xác định ngày bắt đầu thời hiệu được tính từ ngày 28/10/2015, là ngày chồng bà N nhận được Quyết định quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày 31/8/2015 của Công ty N, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại Quyết định kháng nghị phúc thẩm số 691/QĐ-VKS-LĐ ban hành ngày 24/2/2022 xác định ngày bắt đầu thời hiệu được tính từ ngày 28/10/2015.

[1.2.3] Căn cứ khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: *"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."* và Khoản 1 Điều 159 Bộ luật dân sự năm 2005 về bắt đầu thời hiệu khởi kiện vụ án dân sự, thời hiệu yêu cầu giải quyết việc dân sự quy định: *"Thời hiệu khởi kiện vụ án dân sự được tính từ ngày quyền, lợi ích hợp pháp bị xâm phạm, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác"*. Nhận thấy, việc xác định thời hiệu khởi kiện là 1 năm kể từ ngày 28/10/2015 của Cấp sơ thẩm là có căn cứ. Hội đồng xét xử phúc thẩm thống nhất với Cấp sơ thẩm và Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xác định thời điểm phát sinh thời hiệu khởi kiện là ngày 28/10/2015.

[1.2.4] Về thời điểm khởi kiện của nguyên đơn, căn cứ tài liệu Đơn khởi kiện đề ngày 28/10/2016 do nguyên đơn nộp tại phiên tòa ngày 19/01/2022 thì trên tài liệu này TAND Quận 9 có đóng dấu nhận đơn ghi số 1509 ngày 28/10/2016 và tài liệu Giấy báo nhận đơn khởi kiện của TAND Quận 9 ban hành ngày 29/10/2016 có nội dụng *"Tòa án nhân dân Quận 9 đã nhận được đơn khởi kiện đề ngày 28/10/2016 của bà nộp trực tiếp vào ngày 28/10/2016"*, đồng thời theo Bản án cũng xác định Sổ nhận đơn ghi số 1509 ngày 28/10/2016. Việc nguyên đơn nộp lại Đơn khởi kiện đề ngày 28/10/2016 bổ sung thêm yêu cầu tuyên bố quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày 31/8/2015 là trái pháp luật và TAND Quận 9 đóng dấu nhận đơn ghi số 1509 ngày 29/10/2016 không làm thay đổi việc xác định ngày khởi kiện của bị đơn. Đây là lỗi của Tòa án đã thực hiện thủ tục nhận đơn không đúng quy định tại

khoản 2 Điều 190, khoản 1 Điều 191 Bộ luật tố tụng dân sự 2015, không phải là lỗi của nguyên đơn nên cần xác định ngày khởi kiện của nguyên đơn là ngày 28/10/2016 và còn trong thời hiệu khởi kiện. Do đó cần xác định thời hiệu khởi kiện trong vụ án này là vẫn còn thời hiệu. Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp thuận yêu cầu áp dụng thời hiệu và đình chỉ giải quyết vụ án thụ lý số 118/2016/TLST-LĐ ngày 04 tháng 11 năm 2016 của Tòa án nhân dân Quận 9 của Công ty N do thời hiệu khởi kiện của nguyên đơn đã hết.

[1.2.4] Hội đồng xét xử thống nhất với nội dung Quyết định kháng nghị phúc thẩm 691/QĐ-VKS-LĐ ngày 24/02/2022 của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

[1.3] Khi giải quyết vụ án, tại Bản án lao động sơ thẩm số 291/2022/LĐST ngày 25/01/2022 của Tòa án nhân dân Thành phố T, Cấp sơ thẩm vừa xem xét và giải quyết các yêu cầu khởi kiện của đương sự, vừa đình chỉ giải quyết vụ án do đương sự mất quyền khởi kiện là vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 217, Khoản 1 Điều 218 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[1.4] Tuy nhiên, do Cấp sơ thẩm đã xem xét và giải quyết các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bằng một bản án của Tòa án, nguyên đơn đã thực hiện quyền kháng cáo theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự. Nhận thấy việc hủy án do vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng không làm thay đổi bản chất nội dung yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đã được Cấp sơ thẩm giải quyết, nên không cần thiết phải hủy án vì lý do này, mà tiếp tục xét kháng cáo của nguyên đơn.

[2] Xét kháng cáo của nguyên đơn:

[2.1] Quan hệ lao động giữa hai bên: Ngày 30/5/2014 bà Trần Thị N có ký Hợp đồng lao động số 23-14/HĐ LĐ-NNG với Công ty N với các nội dung: Thời hạn hợp đồng: 3 năm kể từ ngày 02/6/2014 đến 02/6/2017; Chức vụ: Kế toán trưởng; Mức lương: 3.375.000 đồng/tháng. Nhưng thực tế bà Trần Thị N được hưởng mức lương: 20.600.000 đồng/ tháng. Mức lương 20.600.000 đồng/tháng này đã được Công ty N xác nhận.

[2.2] Về diễn biến quá trình chấm dứt hợp đồng lao động giữa hai bên:

- Trong phiên họp ngày 25/5/2015, Hội đồng thành viên Công ty N có chủ trương "P.HCNS chuẩn bị rà soát, tuyển chọn nhân viên phù hợp yêu cầu cho các phòng ban: Kế toán, kinh doanh và nhân viên pháp lý".

- Ngày 20/7/2015, Ban Giám đốc Công ty N họp triển khai nội dung: "P. Tài chính kế toán có sự thay đổi về nhân sự: Chị Trần Thị N-Kế toán trưởng sẽ chuyển giao công việc đang phụ trách cho chị Từ Thu H2-Trợ lý Giám đốc kiêm kiểm soát nội bộ và chị N2 chuyển sang phụ trách công việc khác". Trong lời khai của mình bị đơn xác định: *"Do phía Công ty có kế hoạch thay đổi kế toán trưởng nên hai bên đã có sự thỏa thuận về việc kết thúc sớm hợp đồng lao động số 23-14/HĐ LĐ-NNG trước thời hạn"*.

- Ngày 17/8/2015, bà V Bích Phương có thông báo cho bà N thu xếp công việc và bàn giao cho cô Từ Thị Thu H2, để chuyển bà N sang công tác khác;

- Ngày 21/8/2015, bà Trần Thị N đã chủ động gặp bà V - giám đốc Công ty N, để trao đổi lại thông tin về việc bàn giao lại công việc và chuyển bà N sang công tác khác. Sau khi trao đổi thì bà N và bà V đã "*thống nhất đến ngày 31/8/2015 sẽ chấm dứt công việc của bà N tại công ty*".

- Ngày 26/8/2015, bà N đã có "thông báo" trực tiếp cho ông Hồ N2 về việc đến cuối tháng 8 bà N sẽ ngưng làm việc ở Công ty N. Cũng trong ngày 26/8/2015 tại phòng làm việc của bà V, bà N đã thực hiện việc bàn giao các hồ sơ của công ty, văn bản của thuế, báo cáo tài chính năm của công ty, số liệu sổ sách kế toán cho người nhận là Trần Thị Diệu Lý. Đồng thời bà V chấp thuận cho bà được nghỉ phép những những ngày còn lại của tháng 8/2015. Từ sau ngày 26/8/2015, bà N đã không đến Công ty N làm việc. (tài liệu Bảng theo dõi chấm công đối với bà N tháng 8/2015 do Công ty cung cấp xác nhận sau ngày 26/8/2015 bà N được nghỉ phép 3 ngày còn lại của tháng 8/2015)

- Ngày 11/9/2015, Phòng hành chính nhân sự (HCNS) đã gửi mail (từ địa chỉ mail luphuongtoan@np.com) đến nhiều địa chỉ mail khác trong nội bộ Công ty N (mail có đuôi @np.com) và gửi đến mail của bà N với nội dung: "*P.HCNS xin thông báo về việc thay đổi nhân sự P.Kế toán như sau: Chị Trần Thị N sẽ chính thức thôi việc vào ngày 15/9/2015. Mọi công việc liên quan đến kế toán mà chị N2 phụ trách trước đây sẽ do chị Từ Thị Thu H2 quản lý thay. Nay P.HCNS thông báo để các anh chị biết và liên hệ khi cần. Từ ngày 31/8/2015 đến hiện tại, chị Trần Thị N không đi làm, không rõ lý do. Vì vậy nếu anh, chị, phòng ban nào còn vướng mắc công việc với chị N2 thì liên hệ chị Từ Thị Thu H2 và P.kế toán để được giải quyết, tránh tình trạng công việc bị ứ động vì phải chờ chị N2. Chị Trần Thị N có trách nhiệm có mặt tại văn phòng công ty để bàn giao công việc trước ngày 15/9/2015…*" Email này được đại diện Công ty N xác nhận là của nhân viên phòng hành chính nhân sự Công ty gửi.

- Ngày 12/9/2015, bà N gửi email cho ông Hồ N2, bà Nguyễn Thị Hồng V , Ban Giám Đốc, … có ý kiến phản hồi đối với thông báo của P.HCNS phát hành qua nội dung email ngày ngày 11/9/2015 thể hiện nội dung:

"- Trưa ngày 17/8/2015, Chị P - GĐTC có mời tôi ra làm việc và thông báo với tôi: Chị P thay mặt Ban Giám đốc truyền đạt lại thông báo của Ban Giám đốc yêu cầu tôi đến cuối tháng 8/2015 thu xếp công việc và bàn giao công việc của tôi cho cô Từ Thị Thu H2.

- Để xác minh lại thông tin này, vào ngày 21/8/2015, tôi chủ động trực tiếp gặp Ban Giám đốc cụ thể là chị V trao đổi lại thông tin này, sau khi trao đổi chị V và tôi thống nhất đến ngày 31/8/2015 sẽ chấm dứt công việc của tôi tại Cty mặc dù tôi vẫn muốn hợp tác lâu dài với Cty.

- Trưa ngày 26/8/2015 tôi đã thông báo trực tiếp với anh Nhân v/v đến cuối tháng 8 tôi sẽ ngưng làm việc ở Cty. Đến chiều cùng ngày chị V có mời Cô Diệu L2 (kế toán tổng hợp) Cô Thu H2 và tôi xuống làm việc tại phòng làm việc của chị Vân, trong buổi làm việc chị V đã chỉ đạo tôi bàn giao lại công việc của tôi cho Cô Diệu L2, đồng thời chấp thuận cho tôi được nghỉ phép những ngày còn lại của tháng 8/2015 (vì phép năm tôi chưa sử dụng hết và còn hiệu lực). Trong buổi làm việc chúng tôi không có xảy ra sự gay gắt mâu thuẫn nào và cùng thống nhất trên tinh thần như đã trao đổi.

Nay tôi nhận được thông báo từ P.HCNS v/v thay đổi nhân sự với nội dung không đúng tinh thần đã làm việc giữa Ban Giám đốc và tôi trước đây cụ thể:

1/ Tôi không tự ý nghỉ việc mà không rõ lý do, tôi nghỉ việc khi có thông báo và yêu cầu từ Ban Giám đốc.

2/ Trong thời gian làm việc của tôi, tôi đã bàn giao cho Cô Diệu L2 theo như chỉ đạo của Ban Giám đốc.

Thiết nghĩ tôi nghỉ việc từ 01/9/2015 là có cơ sở và hoàn toàn hợp lý"... và *"đề nghị P.HCNS đính chính nội dung "nghỉ việc không có lý do" của thông báo ngày 11/9/2015"*

- Ngày 28/10/2015, nhân viên của Công ty N đã giao Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày 31/8/2015 cho ông Đinh Huỳnh S (là chồng của bà N). Nội dung Quyết định thể hiện "Chấm dứt hợp đồng lao động với bà Trần Thị N … kể từ ngày 13/9/2015" và "Bà Trần Thị N được hưởng chế độ theo đúng quy định của công ty".

- Ngày 09/12/2015, bà N có email gửi đến ha_ns@Npharma.com yêu cầu Phòng HCNS giải quyết chế độ trợ cấp thôi việc cho bà N.

- Ngày 21/12/2015 bà Bùi Thị H3 có email trả lời bà N *"Theo luật thì từ 01/2009 khi doanh nghiệp tham gia BHTN cho người lao động sẽ không phải chi trả chế độ thôi việc, mất việc cho những lao động làm việc từ thời điểm đó về sau này nữa, mà khoản này do BHTN chi trả…"*

Căn cứ diễn biến quá trình chấm dứt hợp đồng lao động giữa hai bên, xác định giữa hai bên có thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động số 23-14/HĐ LĐ-NNG trước thời hạn 21 tháng vào ngày 31/8/2015. Nguyên đơn đã bàn giao công việc vào ngày 26/8/2015 và nghỉ phép những ngày còn lại của tháng 8/2015 với sự đồng ý của bị đơn. Bị đơn đã ngoài việc trả lương cho nguyên đơn đến hết ngày 31/8/2015 thì không thanh toán thêm một khoản chế độ nào khác. Sự thỏa thuận về ngày chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 31/8/2015 thể hiện qua các tài liệu chứng cứ gồm: Nội dung email trao đổi giữa hai bên; Biên bản bàn giao công việc ngày 26/8/2015; Bảng theo dõi chấm công đối với bà N tháng 8/2015. Sự thỏa thuận này phù hợp với Công ty N đã thanh toán cho bà N kỳ lương cuối cùng khi chấm dứt hợp đồng là tiền lương tháng 8/2015.

[2.3] Xét yêu cầu của nguyên đơn về việc tuyên bố Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày 31/8/2015 của Công ty TNHH Công nghệ sinh học được N là quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Nhận thấy:

[2.3.1] Xét diễn biến của quá trình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời điểm Công ty N ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, qua nội dung email trao đổi giữa hai bên, Biên bản bàn giao công việc ngày 26/8/2015, Bảng theo dõi chấm công đối với bà N tháng 8/2015. Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy quá trình chấm dứt hợp đồng lao động giữa hai bên, xác định giữa hai bên có thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động số 23-14/HĐ LĐ-NNG trước thời hạn 21 tháng vào ngày 31/8/2015. Thực hiện thỏa thuận, nguyên đơn đã bàn giao công việc vào ngày 26/8/2015 và nghỉ phép những ngày còn lại của tháng 8/2015 với sự đồng ý của bị đơn. Ngày 11/9/2015, Bị đơn đã thanh toán kỳ lương cuối cùng khi chấm dứt hợp đồng là tiền lương tháng 8/2015 cho nguyên đơn cho những ngày người lao động đã làm việc đến hết ngày 31/8/2015. Hai bên đều thừa nhận đã thỏa thuận ngày chấm dứt hợp đồng là ngày 31/8/2015.

[2.3.2] Tuy nhiên thỏa thuận này không được bị đơn tôn trọng thông qua các sự việc: Ngày 11/9/2015, Phòng HCNS gửi mail đến nhiều địa chỉ mail khác trong nội bộ Công ty N và gửi đến mail của bà N với nội dung: "*P.HCNS xin thông báo về việc thay đổi nhân sự P.Kế toán như sau: Chị Trần Thị N sẽ chính thức thôi việc vào ngày 15/9/25015. Mọi công việc liên quan đến kế toán mà chị N2 phụ trách trước đây sẽ do chị Từ Thị Thu H2 quản lý thay. Nay P.HCNS thông báo để các anh chị biết và liên hệ khi cần. Từ ngày 31/8/2015 đến hiện tại, chị Trần Thị N không đi làm, không rõ lý do"*; và Ngày 28/10/2015, nhân viên của Công ty N đã giao Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày 31/8/2015 cho ông Đinh Huỳnh S (là chồng của bà N). Nội dung Quyết định thể hiện "Chấm dứt hợp đồng lao động với bà Trần Thị N … kể từ ngày 13/9/2015" và "Bà Trần Thị N được hưởng chế độ theo đúng quy định của công ty".

[2.3.3] Căn cứ pháp luật để Công ty N ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động này mang tính chất chung chung, không rõ ràng nên không đủ cơ sở để Cấp sơ thẩm suy luận như đã nêu ở phần nhận định của Bản án sơ thẩm; tuy nhiên Điều 1 của Quyết định thể hiện hợp đồng lao động với bà N chấm dứt kể từ ngày 13/9/2015. Bị đơn cho rằng Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động được ban hành trên cơ sở thỏa thuận của hai bên nhưng không cung cấp được tài liệu chứng cứ chứng minh hai bên có thỏa thuận chấm dứt hợp đồng vào ngày 13/9/2015, bị đơn không giải thích và chứng minh được lý do tại sao không trả lương cho nguyên đơn từ ngày 01/9/2015 đến 13/9/2015. Nguyên đơn không thừa nhận ngày thỏa thuận chấm dứt hợp đồng là 13/9/2015 nên không đủ căn cứ xác định quyết định này được ban hành dựa trên thỏa thuận giữa các bên; Thời điểm chấm dứt hợp đồng 13/9/2015 không đúng theo thỏa thuận của các

bên. Do đó đủ căn cứ xác định thỏa thuận giữa hai bên đã không được thực hiện do bị đơn không đồng ý với nội dung đã được hai bên thống nhất, nên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng này không thành, bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Nghĩ nên chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với yêu cầu "Tuyên bố Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày 31/8/2015 của Công ty N là quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật."

[2.4] Xét yêu cầu của nguyên đơn về việc: Yêu cầu Công ty N bồi thường thiệt hại: Tiền lương 21 tháng từ tháng 9/2015 đến tháng 6/2017 là 432.600.000 đồng (đủ thời hạn 03 năm theo Hợp đồng lao động số 23-14/HĐ LĐ-NNG ngày 30/5/2014); 02 tháng tiền lương phụ cấp khi nghĩ việc là 43.200.000 đồng; Trợ cấp thôi việc 3 tháng là 61.800.000 đồng; Khoản tiền bồi thường thêm để chấm dứt hợp đồng lao động 3 tháng là 61.800.000 đồng; Khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước 30 ngày là 20.600.000 đồng. Tổng cộng: 557.600.000 đồng.

Do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên phải bồi thường theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012.

[2.4.1] Đối với yêu cầu về tiền lương 21 tháng từ tháng 9/2015 đến tháng 6/2017 là 432.600.000 đồng: Quá trình chấm dứt hợp đồng lao động giữa hai bên, xác định giữa hai bên có thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động số 23-14/HĐ LĐ-NNG trước thời hạn 21 tháng vào ngày 31/8/2015. Thực hiện thỏa thuận, nguyên đơn đã bàn giao công việc vào ngày 26/8/2015 và nghỉ phép những ngày còn lại của tháng 8/2015 với sự đồng ý của bị đơn. Như vậy, nguyên đơn không đến Công ty làm việc là do nguyên đơn xác định hai bên đã thỏa thuận chấm dứt quan hệ lao động vào ngày 31/8/2015, là sự tự nguyện của nguyên đơn, bị đơn ban hành quyết định trái với thỏa thuận của hai bên nên xác định đây là lỗi của cả hai bên. Vì vậy, Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu về tiền lương từ tháng 9/2015 đến tháng 6/2017 là 432.600.000 đồng, chỉ chấp nhận một phần yêu cầu này là 2 tháng tiền lương là 41.200.000 đồng theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012.

[2.4.2] Đối với yêu cầu về 02 tháng tiền lương phụ cấp khi nghỉ việc là 41.200.000 đồng, nhận thấy Điều 41 Bộ luật lao động năm 2012 không quy định về khoảng tiền này nên không chấp nhận;

[2.4.3] Đối với yêu cầu về trợ cấp thôi việc 3 tháng là 61.800.000 đồng, nhận thấy trợ cấp thôi việc được thực hiện theo quy định của Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012, trường hợp này, trợ cấp thôi việc của bà N do Cơ quan BHXH chi trả theo quy định của luật về bảo hiểm thất nghiệp. Do đó không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn;

[2.4.4] Đối với yêu cầu về khoản tiền bồi thường thêm để chấm dứt hợp đồng lao động 3 tháng là 61.800.000 đồng: Căn cứ quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012, trường hợp này hai bên đã có thỏa thuận chấm dứt

hợp đồng lao động trước thời hạn 21 tháng, người lao động đã thực hiện thỏa thuận, người sử dụng lao động không thực hiện đúng thỏa thuận mà đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Tuy nhiên hợp đồng lao động đã chấm dứt do hết thời hạn theo thỏa thuận, không thể khắc phục được việc "người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý" nên để đảm bảo quyền lợi cho người lao động, cần buộc người sử dụng lao động phải bồi thường thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó chỉ chấp nhận một phần yêu cầu này của nguyên đơn.

[2.4.5] Đối với yêu cầu về khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước 30 ngày là 20.600.000 đồng. Căn cứ quy định tại khoản 5 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012, yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ nên được chấp nhận.

[2.4.5] Hội đồng xét xử không đồng ý với quan điểm của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh khi xác định hợp đồng lao động giữa hai bên chấm dứt theo thỏa thuận và đề nghị không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[3] Án phí lao động sơ thẩm: Do vụ án được thụ lý trước ngày 01/01/2017, căn cứ khoản 1 Điều 48 và khoản 2 Điều 29 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016, Cấp phúc thẩm xác định lại nghĩa vụ phải chịu án phí sơ thẩm theo quy định tại Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự. Căn cứ khoản 2 Điều 11, khoản 4 Điều 27 Pháp lệnh số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009, nguyên đơn được miễn án phí sơ thẩm, bị đơn Công ty N phải chịu án phí đối với phần yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận.

[4] Về án phí lao động phúc thẩm: căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 và khoản 5 Điều 29 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016, nguyên đơn được miễn án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308, khoản 1 Điều 309 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Về hình thức: Chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ của bà Trần Thị N và chấp nhận kháng nghị tại Quyết định kháng nghị phúc thẩm 691/QĐ-VKS-LĐ ngày 24/02/2022 của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Về nội dung: Sửa bản án sơ thẩm số 291/2022/LĐ-ST ngày 25/01/2022 của Tòa án nhân dân Thành phố T.

Căn cứ: điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 273, Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điều 36, Điều 42, Điều 48 Bộ luật Lao động; điểm a khoản 1 Điều 12 và khoản 5 Điều 29 Nghị định 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016.

1. Không chấp thuận yêu cầu của Công ty Cổ phần Công nghệ sinh học N về việc xét thời hiệu khởi kiện của nguyên đơn đã hết và đình chỉ giải quyết vụ án thụ lý số 118/2016/TLST-LĐ ngày 04 tháng 11 năm 2016 của Tòa án nhân dân Quận 9 về "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" giữa Nguyên đơn Trần Thị N và Bị đơn Công ty Cổ phần Công nghệ sinh học N.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bà Trần Thị N về việc:

- Tuyên bố Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14/15/QĐNV-NNG ngày 31/8/2015 của Công ty TNHH công nghệ sinh học N(nay là Công ty Cổ phần Công nghệ sinh học N) là quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Buộc Công ty Cổ phần Công nghệ sinh học N phải trả cho bà Trần Thị N các khoản tiền sau: hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 41.200.000 đồng; bồi thường thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là 41.200.000 đồng và khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước 30 ngày là 20.600.000 đồng. Tổng cộng là 103.000.000 đồng *(một trăm lẻ ba triệu đồng)*.

3. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bà Trần Thị N về việc:

- Yêu cầu về tiền lương 21 tháng cho những ngày không được làm việc từ tháng 9/2015 đến tháng 6/2017 là 432.600.000 đồng.

- Yêu cầu về 02 tháng tiền lương phụ cấp khi nghỉ việc là 41.200.000 đồng;

- Yêu cầu về trợ cấp thôi việc 3 tháng là 61.800.000 đồng.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015.

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

4. Án phí lao động sơ thẩm: nguyên đơn bà Trần Thị N được miễn án phí, Bị đơn Công ty Cổ phần Công nghệ sinh học N phải chịu là 3.090.000 đồng.

5. Về án phí lao động phúc thẩm: bà Trần Thị N được miễn chịu án phí phúc thẩm.

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

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TPHCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TPHCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TPHCM;
- Tòa án nhân dân Thành phố T, TPHCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Thành phố T, TPHCM;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu: VP, HS.

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

Nguyễn Ngọc Tài

HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM

THẨM PHÁN **THẨM PHÁN** **THẨM PHÁN**
CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Lê Thị Hoàng Hoa **Doãn Thị Kim Thúy** **Nguyễn Ngọc Tài**