

Bản án số: 58/2024/LĐ-PT
Ngày: 14 - 5 - 2024
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 Nguyễn Ngọc Tài.

Các Thẩm phán: Bà Nguyễn Thị Thoa.

Bà Doãn Thị Kim Thúy.

- Thư ký phiên tòa: Bà Đào Thị Lành, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Nguyễn Thị Lan – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 03, 23 tháng 4 và ngày 14 tháng 5 năm 2024 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 12/2024/TLPT-LĐ ngày 16 tháng 01 năm 2024 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 66/2023/LĐ-ST ngày 28 tháng 7 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1030/2024/QĐ-PT ngày 29 tháng 02 năm 2024, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 3308/2024/QĐ-PT ngày 20 tháng 3 năm 2024, Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số 3674/2024/QĐ-PT ngày 03 tháng 4 năm 2024 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số 3974/2024/QĐ-PT ngày 23 tháng 4 năm 2024 giữa:

Nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị Thục V, sinh năm 1982; Địa chỉ: A Cư xá P, Phường C, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Cao Ngọc S, sinh năm 1989; Địa chỉ: B Hồ V, Phường I, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh (là người đại diện theo ủy quyền – Văn bản ủy quyền ngày 21/10/2023) (có mặt).

Bị đơn: Trường Đại học V1; Trụ sở: D N, phường C, Quận A, Thành phố

Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà **Nguyễn Thị Minh H**, sinh năm 1976; Địa chỉ liên lạc: 20 **Đường D, Khu phố B, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh**. (là người đại diện theo ủy quyền - Giấy ủy quyền số 823/GUQ-ĐHVL ngày 20/7/2023) (Có mặt).

Người kháng cáo: Bà **Nguyễn Thị Thục V** – Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo Đơn khởi kiện ngày 22/12/2022, trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn bà Nguyễn Thị Thục V trình bày:

Bà **Nguyễn Thị Thục V** bắt đầu làm việc tại **Trường Đại học V1** từ ngày 29/3/2019 với mức lương đóng bảo hiểm xã hội là 10.400.000 đồng/tháng, sau đó thay đổi từ tháng 9/2019 là 12.800.000 đồng/tháng với chức danh là Thư ký Ban Giám hiệu theo Quyết định số 223/QĐ-ĐHVL. Sau thời gian thử việc 02 tháng, bà **V** và **Trường Đại học V1** giao kết Hợp đồng lao động số 422/HĐLĐ-VL ngày 31/5/2019 (Hợp đồng lao động số 422), thời hạn là 12 tháng, bắt đầu từ ngày 29/5/2019 đến ngày 28/5/2020. Ngày 28/8/2019, bà **V** được điều động từ nhân viên Phòng Hành chính và Quản trị Nguồn Nhân lực về làm nhân viên Văn phòng Ban Giám hiệu của **T** theo Quyết định số 643/QĐ-ĐHVL ngày 28/8/2019. Trong suốt quá trình làm việc tại Văn phòng Ban Giám hiệu của **T**, bà **V** luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ và bà đã nhiều lần đề nghị với **T** tái ký Hợp đồng lao động để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bà. Tuy nhiên **T** vẫn không ký Hợp đồng lao động. Ngày 28/9/2020 bà **V** được điều chuyển về làm nhân viên Phòng Hành chính và Quản trị nguồn nhân lực theo Quyết định số 1095/QĐ-ĐHVL. Ngày 20/12/2021, **Trường Đại học V1** có Thông báo số 1391/TB-ĐHVL về việc kết thúc Hợp đồng lao động với bà **V** căn cứ vào nhu cầu hiện tại của **T**. Ngày 15/02/2022, **T** ban hành Quyết định số 149/QĐ-ĐHVL về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với bà **V** trong khi đó lại đăng tuyển dụng nhân sự khác thay thế vị trí của bà. Ngày 19/02/2022 và ngày 26/4/2022, bà **V** đã gửi đơn khiếu nại lần 1 gửi Hiệu trưởng **Trường Đại học V1** về việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật. Song song đó, bà **V** có gửi đơn đề nghị bảo vệ người lao động đến Công đoàn cơ sở của trường. Tuy nhiên **T** không giải quyết khiếu nại nên bà **V** đã gửi đơn khiếu nại lần 2 đến Chánh Thanh tra **Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H** nhằm mục đích bảo vệ quyền lợi của bà với tư cách là người lao động. Ngày 26/7/2022, bà **V** nhận được Quyết định số 667/QĐ-TTS-CSLĐ của **Sở Lao động - Thương Binh và Xã Hội Thành phố H** yêu cầu **Trường Đại học V1** thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật với bà **V** theo đúng quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động. Tính đến ngày bà **V** bị **T** cho nghỉ việc, bà đã làm việc liên tục 03 năm mà **T** chỉ ký với bà 01 Hợp đồng lao động xác định 12 tháng. Do đó, để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của mình, căn cứ tại Điều 36, 39 và 41 Bộ luật Lao động năm 2019, bà **V** yêu cầu buộc **Trường Đại học V1**: (1) Hủy bỏ quyết định số

149/QĐ-ĐHVL ngày 15/02/2022 về việc chấm dứt hợp đồng lao động và nhận bà **V** trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn; (2) Trả tiền lương cho những ngày bà **V** không được làm việc kể từ ngày 20/02/2022 cho đến ngày xét xử (tính tròn là 17 tháng) là 217.600.000 đồng; (3) Phải truy đóng Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (gọi chung là bảo hiểm xã hội) cho bà từ tháng 3 năm 2022 đến khi nhận bà trở lại làm việc; (4) Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 25.600.000 đồng. Tổng cộng: 243.200.000 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, bà **V** xác nhận có ký thêm 01 Hợp đồng lao động không xác định thời hạn với **Trường Đại học V1** chứ không phải Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 29/5/2020 đến ngày 19/02/2022 theo trình bày của bị đơn. Tuy nhiên, bà không có chứng cứ chứng minh về Hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Bà cho rằng Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 19/5/2020 (Hợp đồng 1419) không có giá trị pháp lý vì các bên xác nhận ký hợp đồng này sau ngày 29/5/2020 (sau khi kết thúc Hợp đồng lao động 422). Do đó, bà **V** bổ sung yêu cầu khởi kiện, yêu cầu Hội đồng xét xử tuyên bố: Hủy Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 19/5/2020 và hủy Thông báo số 1391/TB-ĐHVL ngày 20/12/2021. Các yêu cầu khởi kiện khác giữ nguyên.

Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, bị đơn - Trường Đại học V1 có bà Nguyễn Thị Minh H là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Bà **Nguyễn Thị Thục V** được **Trường Đại học V1** quyết định tuyển dụng vào làm nhân viên Thư ký cho Ban Giám hiệu **Trường Đại học V1** kể từ ngày 29/5/2019 có nội dung: Chức danh: Nhân viên thư ký; Mức lương: 10.400.000 đồng/tháng. Ngày 06/5/2020, ông **Nguyễn Chí H1** - Chánh Văn phòng Ban Giám hiệu đề xuất tái ký Hợp đồng lao động và đề nghị điều chuyển bà **Nguyễn Thị Thục V** sang đơn vị khác, do bà **Nguyễn Thị Thục V** không phù hợp với vị trí Thư ký Ban Giám hiệu. Ngày 07/5/2020, Phòng Hành chính và Quản trị Nguồn nhân lực có đề xuất tái ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn với bà **V** và được Ban giám hiệu đồng ý. Ngày 29/5/2020, sau khi kết thúc hợp đồng lao động số 422 thì bà **V** vẫn tiếp tục làm việc và nhận lương nhưng hai bên chưa kịp ký hợp đồng lao động vì nhiều lý do khách quan như quá tải trong công việc nên đã để chậm trễ việc ký hợp đồng lao động đối với bà **V** và 57 người lao động khác của **T**. Sau đó **Trường Đại học V1** và bà **Nguyễn Thị Thục V** tiếp tục giao kết Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 1419/HĐLĐ-VL có thời hạn từ ngày 29/5/2020 đến ngày 19/02/2022, với vị trí là nhân viên tại Phòng Hành chính và Quản trị Nguồn nhân lực, mức lương: 12.800.000 đồng/tháng. Thời điểm thực tế ký Hợp đồng lao động là vào đầu năm 2021 nhưng các bên xác nhận ngày có hiệu lực của hợp đồng là ngày 29/5/2020. Ngày 10/02/2021, Phòng Hành chính và Quản trị Nguồn nhân lực có tổ chức họp nội bộ để xem xét và cho ý kiến về trường hợp của bà **Nguyễn Thị Thục V** sau thời gian làm việc tại Phòng Hành chính và Quản trị Nguồn nhân lực. Các thành viên tham gia buổi họp nội bộ là những người làm trực tiếp cùng với bà **Nguyễn Thị Thục V**

và tất cả đều không đồng ý bà Nguyễn Thị Thục V tiếp tục làm việc tại Phòng. Ngày 20/12/2021, Trường Đại học V1 có Thông báo số 1391/TB-ĐHVL về việc kết thúc Hợp đồng lao động với bà Nguyễn Thị Thục V. Nhà Trường thông báo trước 60 ngày để bà Nguyễn Thị Thục V có thời gian đi tìm công việc khác phù hợp. Do Trường Đại học V1 không có nhu cầu tái ký Hợp đồng lao động với bà Nguyễn Thị Thục V nên ngày 15/02/2022, Trường Đại học V1 có Quyết định số 149/QĐ-ĐHVL về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Nguyễn Thị Thục V - Nhân viên Phòng Hành chính và Quản trị nguồn nhân lực, kể từ ngày 20/02/2022. Trước khi thôi việc tại Trường Đại học V1, bà Nguyễn Thị Thục V đã hoàn tất công tác bàn giao công việc theo yêu cầu và Trường Đại học V1 chi trả đầy đủ lương và tiền thưởng cuối năm là 14.350.000 đồng. Đồng thời T đã chốt và trả Sổ Bảo hiểm xã hội cho bà V theo đúng quy định.

Theo như đơn khiếu nại của bà Nguyễn Thị Thục V đã gửi về Trường Đại học V1 ngày 19/02/2022 và ngày 26/4/2022, với nội dung là đề nghị Trường Đại học V1 thu hồi các Thông báo và Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động của Trường Đại học V1 đối với bà Nguyễn Thị Thục V, đồng thời phục hồi lại vị trí làm việc cho bà Nguyễn Thị Thục V là hoàn toàn không hợp lý. Sau đó, bà V đã gửi đơn khiếu nại đến Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H. Ngày 26/7/2022, Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H ban hành Quyết định số 667/QĐ-TTS-CSLĐ về việc giải quyết khiếu nại của bà V, yêu cầu T phải hủy bỏ Quyết định số 149/QĐ-ĐHVL ngày 15/02/2022 về việc chấm dứt hợp đồng lao động và yêu cầu trường phải thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà V.

Trường Đại học V1 không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà V vì giữa các bên đã ký kết Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2020. Mặc dù Hợp đồng lao động này được ký kết sau ngày 29/5/2020 nhưng các bên thỏa thuận rõ về thời hạn của hợp đồng này (từ ngày 29/5/2020 đến ngày 19/02/2022). Việc thỏa thuận này là sự tự nguyện của các bên, không vi phạm pháp luật nên có giá trị pháp lý làm phát sinh quyền và nghĩa vụ giữa các bên. Căn cứ vào Điều 34 Bộ luật Lao động 2019 quy định các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, cụ thể khoản 1 Điều 34 Bộ luật Lao động quy định về trường hợp hợp đồng chấm dứt khi “Hết hạn hợp đồng lao động”. Do đó, tại Thông báo số 1391/TB-ĐHVL ngày 20/12/2021 của Trường Đại học V1 về việc kết thúc Hợp đồng lao động với bà V với lý do là hết thời hạn hợp đồng là phù hợp với quy định tại Khoản 1 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019. Ngoài ra, trước khi ban hành Quyết định số 149/QĐ-ĐHVL ngày 15/2/2022 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà V; Trường Đại học V1 đã gửi thông báo về việc kết thúc Hợp đồng lao động cho bà V trước 60 ngày để bà V có sự chuẩn bị cho công việc mới. Đồng thời, T cũng đã thực hiện thanh toán đầy đủ các khoản tiền lương, thưởng và chốt và trả sổ bảo hiểm cho bà V đầy đủ. Từ những căn cứ trên cho thấy Nhà T1 chấm dứt hợp đồng lao động với bà V là có căn cứ và

đúng pháp luật. Do đó đề nghị Hội đồng xét xử bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà **Nguyễn Thị Thục V.**

*Tại Cấp sơ thẩm, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn, Luật gia - Tư vấn viên pháp luật ông **Dương Văn T2** trình bày:*

Đề nghị Hội đồng xét xử xác định Hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn là loại Hợp đồng lao động không xác định thời hạn bởi lẽ: Sau khi hết hạn hợp đồng lao động số 422 thì nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc cho bị đơn cho đến khi bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ngày 20/02/2022. Căn cứ tài liệu, chứng cứ bị đơn cung cấp bổ sung cho Tòa án, trong đó có Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL đề ngày 29/5/2020, nguyên đơn khẳng định hợp đồng này trái quy định của pháp luật bởi tại khoản 2 Điều 17 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định “*Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội*”. Việc các bên thừa nhận Hợp đồng lao động số 1419 được ký lùi sau ngày Hợp đồng lao động số 422 hết hạn (sau ngày 29/5/2020) là trái quy định của pháp luật. Đối với Thông báo số 1391/TB-ĐHVL ngày 20/12/2021: Mặc dù bị đơn đã tuân thủ quy định về thời hạn báo trước cho người lao động theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 nhưng chưa đảm bảo lý do theo luật định trước khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động đối với người lao động. Do đó, Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2020, Thông báo số 1391/TB-ĐHVL ngày 20/12/2021, Quyết định số 149/QĐ-ĐHVL ngày 15/02/2022 là trái quy định của pháp luật nên đề nghị Hội đồng xét xử tuyên hủy các văn bản nêu trên và xác định Hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn là Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn và phải giải quyết các quyền lợi do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo yêu cầu của nguyên đơn.

Bản án lao động sơ thẩm số 66/2023/LĐ-ST ngày 28 tháng 7 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh, đã xử:

Căn cứ vào: Khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 77, Điều 78, Điều 244, Điều 264, Điều 271 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điều 13, Điều 14, Điều 15, Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 20, Điều 21, Điều 22, Điều 23, Điều 34 và Điều 220 Bộ luật Lao động năm 2019; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật về án phí, lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà **Nguyễn Thị Thục V** về việc buộc **Trường Đại học V1**:

Hủy Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 19/5/2020; Thông báo số 1391/TB-ĐHVL ngày 20/12/2021 và Quyết định số 149/QĐ-ĐHVL ngày 15/02/2022 về việc chấm dứt hợp đồng lao động và nhận bà **V** trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Trả tiền lương cho những ngày bà Nguyễn Thị Thục V không được làm việc kể từ ngày 20/02/2022 cho đến ngày xét xử (tính tròn là 17 tháng) là 217.600.000 đồng.

Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 25.600.000 đồng.

Tổng cộng: 243.200.000 đồng.

Phải truy đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp (gọi chung là Bảo hiểm xã hội) cho bà Nguyễn Thị Thục V từ tháng 3 năm 2022 đến khi nhận bà V trở lại làm việc.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Bà Nguyễn Thị Thục V được miễn án phí. Trường Đại học V1 không phải chịu án phí.

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

Ngày 08/8/2023 nguyên đơn nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Cụ thể: (1) Tuyên hủy Thông báo số 1391/TB-ĐHVL đề ngày 20/12/2021, Quyết định số 149/QĐ-ĐHVL đề ngày 15/02/2022 (2) Tuyên hủy Hợp đồng lao động số 1419/HĐLD-VL; (3) Buộc bị đơn phải nhận bà trở lại làm việc đúng theo Hợp đồng lao động đã giao kết; (4) Buộc bị đơn phải trả tiền lương trong những ngày bà V không được làm việc kể từ ngày 20/02/2022 cho đến ngày bản án Tòa án có hiệu lực thi hành (tạm tính 17 tháng) tương ứng 12.800.000 đồng/tháng x 17 tháng là 217.600.000 đồng; (5) Buộc bị đơn phải truy đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà V từ tháng 03/2022 cho đến khi bà được nhận trở lại làm việc; (6) Buộc bị đơn phải trả cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, tương ứng 12.800.000 đồng/tháng x 02 tháng là 25.600.000 đồng. Tổng cộng 243.200.000 đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo, nguyên đơn bà Nguyễn Thị Thục V trình bày:

Ngày 03/4/2024, nguyên đơn nộp Đơn tố cáo về chứng cứ bị đơn giao nộp cho Tòa án là giả mạo. Các tài liệu bị tố cáo là giả mạo gồm: (1) Đề xuất số 07/VPBGH ghi ngày 06/5/2020; (2) Tờ trình số 185/TTr-P.HC&QTNNL ghi ngày 07/5/2020 v/v ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn; (3) Hợp đồng lao động số 1419/HĐLD-VL ghi ngày 29/5/2020; (4) Cam kết V/v bảo đảm tuân thủ các quy tắc, văn hóa lao động ghi ngày 29/5/2020; (5) Biên bản họp của P.HC&QTNNL ghi ngày 10/02/2021; (6) Sổ giao nhận công văn năm 2020. Những tài liệu, chứng cứ nêu trên bị tố cáo là giả mạo vì những căn cứ như sau: Các tài liệu do Bị đơn nộp cho Tòa án là các văn bản được ký lại, hợp thức hóa về mặt thời gian cho phù hợp với các lý do chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà; Các tài liệu do bị đơn nộp cho Tòa án do những người không có thẩm quyền ký tên. Thời điểm ký tên vào tài liệu, những người này chưa có nhiệm vụ quản

lý nhân sự và chưa làm việc tại Phòng Hành chính và Quản trị Nguồn nhân lực Trường Đại học V1; Đối với Đề xuất số 07/VPBGH ghi ngày 06/5/2020, Đề xuất số 07/VPBGH được lập vào 16/7/2020 (bị đơn đã nộp văn bản này cho Thanh tra Sở L), không phải ngày 06/5/2020 như tài liệu Nhà T1 đã giao nộp cho Tòa án; Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ghi ngày 29/5/2020, bị đơn đã thay trang 1 và trang 2 của Hợp đồng, sửa đổi thời hạn của hợp đồng, hợp thức hóa về mặt thời gian cho phù hợp với các lý do chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà V. Nguyên đơn kết luận: Việc giả mạo tài liệu, chứng cứ của bị đơn nhằm thực hiện hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà, gây thiệt hại cho bà V.

Ngày 17/4/2024, nguyên đơn có Đơn đề nghị gửi đến Tòa án, đồng thời trình bày tại phiên tòa ngày 23/4/2024 với nội dung: Để bảo đảm giải quyết vụ án một cách khách quan, toàn diện, đúng pháp luật. Kính đề nghị Quý Tòa xem xét thực hiện các thủ tục tố tụng như sau: (1) Đưa người làm chứng vào tham gia tố tụng, lấy lời khai của những người làm chứng là nhân viên, quản lý tại Phòng Hành chính và Quản trị Nguồn nhân lực, những người đã trực tiếp soạn thảo Hợp đồng lao động số 1419 ghi ngày 20/5/2020, tham gia ký tên trên các văn bản đề xuất ký, tái ký hợp đồng lao động, Biên bản họp... Danh sách những người làm chứng đề nghị triệu tập gồm: Ông Nguyễn Thanh T3; Bà Nguyễn Nhật Thanh N; Bà Phạm Trần Diệu T4; Bà Đặng Thị Hồ T5; Ông Hoàng Sơn Đ (Cùng địa chỉ: P và Quản trị Nguồn nhân lực, Trường Đại học V1, số F Đ, Phường A, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh); (2) Quyết định đối chất giữa nguyên đơn, bị đơn và những người làm chứng để làm rõ những lời khai mâu thuẫn và tài liệu, chứng cứ có dấu hiệu giả mạo về thời gian, nội dung tạo lập; (3) Trưng cầu giám định đối với 06 (sáu) tài liệu, chứng cứ bị tố cáo là giả mạo theo đơn của bà Nguyễn Thị Thục V đã nộp cho Tòa án ngày 03/4/2024.

Dại diện nguyên đơn là ông Cao Ngọc S trình bày: Giữa nguyên đơn và bị đơn có giao kết Hợp đồng lao động số 422/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2019, hợp đồng này có thời hạn đến 28/5/2020. Từ ngày 28/5/2020 cho đến ngày 08/12/2021 nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc mà nguyên đơn và bị đơn không ký hợp đồng lao động mới. Do đó Hợp đồng lao động số 422/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2019 giữa nguyên đơn và bị đơn đã trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ 29/6/2020. Căn cứ Biên bản đối thoại 20/7/2022 và Quyết định giải quyết khiếu nại số 667/QĐ-TTS-CSLĐ ngày 26/7/2022 của Thanh tra Sở Lao động - Thương Binh và Xã hội Thành phố H đã xác định bị đơn chỉ giao kết 01 Hợp đồng lao động với nguyên đơn đó là Hợp đồng lao động số 422/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2019, nguyên đơn tiếp tục làm việc cho đến ngày bị chấm dứt Hợp đồng lao động là ngày 20/02/2022. Đây là các tình tiết, sự kiện mà nguyên đơn không cần phải chứng minh theo quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 92 Bộ luật Tố tụng dân sự. Căn cứ vào các chứng cứ đã thu thập được tại Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H, Sơ đồ tố chức P.HC&QTNNL, Quyết định tuyển dụng số 469/QĐ-ĐHVLC ngày 01/4/2021, các nội dung trái pháp luật được ghi nhận trong các tài liệu, chứng cứ do bị đơn

cung cấp, lời khai của nguyên đơn và tài liệu, chứng cứ khác có trong hồ sơ vụ án có thể khẳng định tất cả 07 chứng cứ bị đơn đã nộp Tòa án và Thanh tra **Sở L** đều là chứng cứ giả mạo, không có giá trị chứng minh. Việc giả mạo chứng cứ này thể hiện động cơ, mục đích của bị đơn nhằm đưa ra các tình tiết không đúng sự thật khách quan và cố ý làm sai lệch hồ sơ vụ án. Tòa án cấp sơ thẩm dựa vào các tài liệu, chứng cứ giả mạo do bị đơn cung cấp để nhận định rằng Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2020, các bên thỏa thuận về thời hạn từ ngày 29/5/2020 đến 19/02/2022 là đúng quy định pháp luật. Nhận định này của Tòa án cấp sơ thẩm là không có căn cứ, vi phạm nghiêm trọng quy định tại Điều 93 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng Bộ luật Lao động năm 2019 để giải quyết tranh chấp quan hệ pháp luật lao động giữa nguyên đơn và bị đơn. Tại Bản án số 66/2023/LĐ-ST ngày 28/7/2023, Tòa án cấp sơ thẩm đưa ra các nhận định: Về chứng cứ: Tòa án áp dụng quy định tại khoản 1, khoản 4 Điều 91 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, buộc nguyên đơn phải chứng minh cho các yêu cầu của Nguyên đơn là có căn cứ và hợp pháp; Về nội dung: Tòa án áp dụng điểm b khoản 1 Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019 để nhận định giữa nguyên đơn và bị đơn có thỏa thuận ký Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2020 sau 30 ngày kể từ ngày 29/5/2020, thỏa thuận xác định thời hạn của hợp đồng là phù hợp với ý chí tự nguyện của đương sự là đúng quy định pháp luật. Việc áp dụng pháp luật như trên của Tòa án cấp sơ thẩm là sai lầm nghiêm trọng, trái với pháp luật dẫn đến kết luận trong bản án không phù hợp với những tình tiết khách quan của vụ án. Về thỏa thuận giao kết hợp đồng lao động: Nguyên đơn và bị đơn không có thỏa thuận về thời hạn tại Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2020. **T1** có thỏa thuận thì thỏa thuận này cũng không hợp pháp do vi phạm quy định tại Điều 15 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về nguyên tắc tự do giao kết Hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật và vi phạm điểm b, khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019.

Nguyên đơn yêu cầu Hội đồng xét xử phúc thẩm: (1) Hủy Bản án sơ thẩm số 66/2023/LĐ-ST ngày 28/7/2023 của Tòa án nhân dân Quận 1 và giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân Quận 1 xét xử lại vụ án do các vi phạm thủ tục tố tụng nghiêm trọng tại sơ thẩm. Cụ thể: Cấp sơ thẩm không làm rõ và triệu tập người làm chứng (ông **Nguyễn Thanh T3**, ông **Nguyễn Chí H1**, bà **Phạm Trần Diệu T4**, bà **Nguyễn Nhật Thanh N**, ông **Hoàng Sơn Đ**) tham gia phiên tòa sơ thẩm; Không thực hiện đối chất giữa các đương sự, quyết định trưng cầu giám định trái pháp luật, không thực hiện trưng cầu giám định đối với chứng cứ bị tố cáo là giả mạo, không thu thập đầy đủ tài liệu chứng cứ, vi phạm về thành phần Hội đồng xét xử không đúng quy định, không có quyết định phân công Hội thẩm tham gia phiên tòa, Hội thẩm không đủ điều kiện xét xử trong vụ án lao động, việc thay đổi Hội thẩm không có quyết định của Chánh án; (2) Trường hợp các vi phạm tố tụng (lời khai người làm chứng, giám định, đối chất, thu thập đầy đủ chứng cứ, Hội thẩm hợp lệ) có thể khắc phục được tại cấp phúc thẩm, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng: (a) Hủy Thông báo số 1391/TB-ĐHVL ngày 20/12/2021; (b) Hủy Quyết định số 149/QĐ-ĐHVL

ngày 15/02/2022; (c) Hủy Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2020 của Trường Đại học V1; (d) Buộc bị đơn phải nhận bà Nguyễn Thị Thục V trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã giao kết. Trường hợp bị đơn không nhận lại người lao động, buộc bị đơn phải thanh toán cho người lao động thêm 04 tháng lương với mức lương: 16.000.000 đồng x 4 = 64.000.000 đồng; (đ) Buộc bị đơn phải truy đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn từ tháng 03/2022 cho đến khi nhận trở lại làm việc; (e) Buộc bị đơn phải thanh toán cho bà Nguyễn Thị Thục V 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 16.000.000 đồng x 2 = 32.000.000 đồng; (f) Buộc Bị đơn phải thanh toán cho bà Nguyễn Thị Thục V số tiền lương trong những ngày không được làm việc với mức lương 16.000.000 đồng/tháng, tính cho đến ngày được nhận trở lại làm việc. Tạm tính từ ngày 20/02/2022 cho đến ngày 30/4/2024 là 26 tháng 16.000.000 đồng x 26 = 416.000.000 đồng.

Đại diện bị đơn Trường Đại học V1 là bà Nguyễn Thị Minh H trình bày: Trường Đại học V1 không đồng ý đối với toàn bộ nội dung kháng cáo của nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm xem xét không chấp nhận toàn bộ các yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm, cụ thể như sau:

Đối với yêu cầu tuyên hủy Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL đề ngày 29/5/2020 của nguyên đơn, nguyên đơn cho rằng Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động theo khoản 2, Điều 15 Bộ luật Lao động 2019, vi phạm về hình thức hợp đồng lao động theo khoản 1, Điều 14 Bộ luật Lao động 2019, vi phạm về loại hợp đồng lao động theo điểm b khoản 1 Điều 20 Bộ luật Lao động 2019 là hoàn toàn không có căn cứ. Theo bị đơn Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL đã tuân thủ đầy đủ các quy định này của Bộ luật Lao động 2019: Việc giao kết hợp đồng của hai bên đều tự nguyện, bình đẳng ... và không trái pháp luật; Về hình thức được lập thành văn bản và do người có đủ thẩm quyền của hai bên giao kết; Khi Hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng (có thời hạn từ ngày 29/5/2019 đến ngày 28/5/2020) hết hạn thì bà V vẫn tiếp tục làm việc thì hai bên vẫn có quyền ký loại Hợp đồng lao động mới là Hợp đồng lao động xác định thời hạn thêm 01 lần nữa; Nên Hợp đồng lao động số 1419 có thời hạn từ ngày 29/5/2020 đến ngày 19/02/2022 (dưới 24 tháng) giữa Nhà T1 và bà V với bà V là phù hợp quy định tại điểm c khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động 2019. Hợp đồng lao động số 1419 không thuộc các trường hợp vô hiệu quy định trên bởi: Hợp đồng đã tuân thủ thẩm quyền giao kết: Phía Trường Đại học V1 có đại diện pháp luật là Hiệu trưởng trực tiếp ký kết hợp đồng và phía người lao động có bà V trực tiếp ký hợp đồng. Đồng thời tại phiên tòa sơ thẩm bà V đã thừa nhận chữ ký trên Hợp đồng lao động 1419 là của mình. Do đó Hợp đồng lao động 1419 có hiệu lực pháp luật và buộc các bên phải thực hiện. Về thời điểm có hiệu lực, căn cứ Điều 23 Bộ luật Lao động 2019 (tương ứng với Điều 25 Bộ luật Lao động 2012) Hợp đồng lao động số 1419 đề ngày 29/5/2020 mặc dù được hai bên ký hợp đồng sau

ngày 29/5/2020 nhưng tại Điều 6 của Hợp đồng lao động số 1419 các bên có thỏa thuận “Hợp đồng có hiệu lực kể từ ngày 29/5/2020” và đồng thời quy định “Hợp đồng có thời hạn từ ngày 29/5/2020 đến ngày 19/02/2022”.

Đối với yêu cầu của nguyên đơn về tuyên hủy Thông báo số 1391/TB-DHVL ngày 20/12/2021 và Quyết định số 149/QĐ-DHVL ngày 15/02/2022 vì lý do ban hành trái pháp luật là không có cơ sở. Việc chấm dứt Hợp đồng lao động số 1419 với bà V là đúng quy định pháp luật. Căn cứ khoản 1 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019 quy định về trường hợp hợp đồng chấm dứt khi “*Hết hạn hợp đồng lao động*”, tại Thông báo số 1391/TB-DHVL của T1 về việc kết thúc Hợp đồng lao động với bà V với lý do là hết thời hạn hợp đồng và Quyết định số 149/QĐ-DHVL ngày 15/2/2022 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà V là đúng quy định. T1 cũng đã gửi thông báo số 1391/TB-DHVL về việc kết thúc Hợp đồng lao động cho Bà V trước 60 ngày để bà V có sự chuẩn bị cho công việc mới. T1 cũng đã thực hiện thanh toán đầy đủ các khoản tiền lương, thưởng và chốt sổ bảo hiểm cho bà V đầy đủ. Từ những căn cứ trên cho thấy T1 chấm dứt hợp đồng lao động với bà V là có căn cứ và đúng pháp luật. Việc bà V khởi kiện và cho rằng T1 đã chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật và yêu cầu T1 nhận bà V trở lại làm việc, thanh toán 243.200.000 đồng và truy nộp BHXH, BHYT, BHTN cho bà V là hoàn toàn không đúng và không có căn cứ pháp lý để chấp nhận. Tòa án cấp sơ thẩm đã xem xét đầy đủ, toàn diện vụ án và bản án sơ thẩm đã đúng quy định pháp luật.

Đối với các hồ sơ chứng cứ do nguyên đơn nộp bổ sung ngày 03/4/2024, bị đơn trình bày các ý kiến như sau: (1) Các hồ sơ tài liệu, chứng cứ mà nguyên đơn nộp chỉ là tài liệu photocopy, không đúng với quy định tại Điều 95 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 nên không được xem là chứng cứ của vụ án. đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm xem xét không chấp nhận toàn bộ các tài liệu này là chứng cứ của vụ án; (2) Việc nguyên đơn tùy tiện cho rằng chứng cứ của Trường Đại học VI là giả mạo là hoàn toàn vô căn cứ và sai sự thật. Bị đơn khẳng định đây là các tài liệu có thật, được xác lập, ký tên bởi những nhân sự tham gia, làm việc hợp pháp tại thời điểm này. Nguyên đơn tự suy diễn, quy chụp không đúng về chứng cứ giả mạo (giả chữ ký, giả con dấu), hơn nữa bị đơn là tổ chức xác lập các tài liệu trên xác nhận các tài liệu số 2, tài liệu số 3 là tài liệu có thật. Việc sơ suất lỗi đánh máy về ngày tháng năm trên tài liệu không làm thay đổi nội dung và tính có thật của tài liệu; (3) Đối với lời trình bày của người đại diện ủy quyền Nhà Trường tại Biên bản đối thoại ngày 26/7/2022, bị đơn đã có làm việc lại với người đại diện ủy quyền và kết quả cho thấy đại diện ủy quyền đã sơ suất, không nắm hết hồ sơ vụ việc nên trình bày chưa đúng với hồ sơ vụ việc. Vì vậy, bị đơn đã Đơn kiến nghị ngày 03/4/2024 gửi cho Chánh Thanh Tra Sở Lao động - Thương Binh và Xã hội Thành phố H để trình bày rõ sự thiếu sót của người đại diện ủy quyền (bà Bùi Thị Mỹ H2) khi không trình bày và nộp đầy đủ hồ sơ liên quan (trong đó có Hợp đồng lao động số 1419) cho Thanh Tra Sở Lao động - Thương Binh và Xã hội Thành phố H làm cho nội dung thể hiện tại Biên bản đối thoại ngày 26/7/2022 chưa chính xác, chưa đúng

với hồ sơ tài liệu của vụ việc; Từ đó yêu cầu Chánh Thanh Tra **Sở Lao động - Thương Binh và Xã hội Thành phố H** xem xét thu hồi lại quyết định đã ban hành. Do đó, **Trường Đại học V1** đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm xem xét tuyên không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà **Nguyễn Thị Thục V**.

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: Sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật Lao động, xét thấy: Hợp đồng lao động số 422 ban đầu hai bên giao kết có thời hạn là 12 tháng, bắt đầu từ ngày 29/5/2019 đến ngày 28/5/2020. Sau khi kết thúc thời gian tại Hợp đồng số 422, bà **V** tiếp tục làm việc. Bà **V** căn cứ vào điểm b khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019 để cho rằng bà đã làm việc trên 30 ngày kể từ ngày Hợp đồng số 422 kết thúc nên xác định quan hệ lao động sau đó là không xác định thời hạn là không có căn cứ. Căn cứ vào điểm c khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định sau khi kết thúc hợp đồng lao động có thời hạn thì hai bên chỉ được ký thêm 01 lần hợp đồng lao động có thời hạn, quy định này không quy định thời gian trong vòng bao nhiêu ngày các bên phải ký hợp đồng có thời hạn mới. Do đó việc bà **V** và **Trường Đại học V1** ký thêm Hợp đồng 1419 có thời hạn là phù hợp với quy định pháp luật. Căn cứ vào Hợp đồng số 1419 thì thời hạn hợp đồng là từ ngày 29/5/2020 đến ngày 19/02/2022, thời gian lao động trên là do hai bên thỏa thuận và không trái quy định tại điểm b khoản 1 Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019. Do đó, có cơ sở để xác định rằng thời điểm kết thúc quan hệ lao động giữa bà **V** và **Trường Đại học V1** là vào ngày 20/02/2022. Căn cứ vào khoản 1 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về chấm dứt hợp đồng lao động khi thời hạn hợp đồng hết hạn. Ngày 20/12/2021, **Trường Đại học V1** có Thông báo số 1391/TB-DHVL thông báo sau 60 ngày sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với bà **V**. Đến ngày 15/02/2022, **Trường Đại học V1** ban hành Quyết định số 149/QĐ-DHVL chấm dứt hợp đồng lao động với bà **V** từ ngày 20/02/2022 là phù hợp với quy định đã viện dẫn trên. Từ những nhận định trên, thấy rằng **Trường Đại học V1** chấm dứt hợp đồng lao động với bà **V** là đúng quy định pháp luật, do đó không có cơ sở chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà **V**. Tòa án sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của bà **V** là có căn cứ nên đề nghị không chấp nhận kháng cáo của bà. Tại phiên tòa bà **V** cho rằng bản án sơ thẩm vi phạm thủ tục tố tụng vì các Hội thẩm nhân dân không đủ điều kiện tham gia xét xử vụ án lao động theo quy định tại Điều 63 Bộ luật Tố tụng dân sự năm

2015 thì thấy rằng: Ngày 26/4/2024, Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có Văn bản số 1780/TATP-TLĐ về việc xác minh các điều kiện về Hội thẩm nhân dân tham gia phiên tòa xét xử vụ án lao động theo Bản án lao động sơ thẩm số 66/2023/LĐ-ST ngày 28/7/2023 về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh thì tại Văn bản số 139/TAQ1 ngày 06/5/2024 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh phúc đáp có nội dung xác định 02 Hội thẩm nhân dân đủ điều kiện tham gia xét xử lao động. Do đó, ý kiến của bà V về việc Tòa án cấp sơ thẩm vi phạm tố tụng là không có căn cứ. Đối với nội dung bà V cho rằng Hợp đồng số 1419 bị tráo đổi 02 trang đầu nhưng bà V không cung cấp được tài liệu để chứng minh nên không có căn cứ chấp nhận. Bởi các lẽ trên, căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà viên, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 66/2023/LĐ-ST ngày 28/7/2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về tố tụng:

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

[1.2] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Cấp sơ thẩm trên cơ sở nguyên đơn khởi kiện tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn là Trường Đại học V1, có địa chỉ trụ sở tại D N, phường C, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh xác định vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh là đúng với quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

[1.3] Về pháp luật áp dụng: Cấp sơ thẩm áp dụng Bộ luật Lao động năm 2019 để giải quyết tranh chấp giữa các bên là đúng quy định tuy nhiên lý do, lập luận để áp dụng là chưa chính xác. Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 156 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015 thì “*Văn bản quy phạm pháp luật được áp dụng từ thời điểm bắt đầu có hiệu lực. Văn bản quy phạm pháp luật được áp dụng đối với hành vi xảy ra tại thời điểm mà văn bản đó đang có hiệu lực. Trong trường hợp quy định của văn bản quy phạm pháp luật có hiệu lực trở về trước thì áp dụng theo quy định đó*”. Thời điểm phát sinh quan hệ pháp luật tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 20/02/2022, do đó áp dụng Bộ luật Lao động năm 2019 để giải quyết tranh chấp giữa các bên. Cấp sơ thẩm cần lưu ý để nhận định, áp dụng cho chính xác.

[1.4] Cấp sơ thẩm xác định tư cách đương sự tham gia tố tụng đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[1.5] Cấp sơ thẩm chấp nhận giải quyết yêu cầu khởi kiện bổ sung của nguyên đơn về việc hủy Hợp đồng lao động số 1419/HĐLD-VL ngày 19/5/2020 và Thông báo số 1391/TB-ĐHVLC ngày 20/12/2021 tại phiên tòa sơ thẩm trên cơ sở nhận định yêu cầu khởi kiện bổ sung này của nguyên đơn liên quan đến Hợp đồng lao động và không vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện là đúng với quy định tại khoản 1 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[1.6] Theo nội dung trình bày của nguyên đơn và tài liệu được nguyên đơn nộp kèm theo đơn khởi kiện, thể hiện trước khi nguyên đơn khởi kiện vụ án tại Tòa án nhân dân Quận 1, ngày 19/02/2022 và ngày 26/4/2022, bà **V** đã gửi đơn khiếu nại lần 1 gửi Hiệu trưởng **Trường Đại học V1** về việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật. Tuy nhiên trường không giải quyết khiếu nại nên bà **V** đã gửi đơn khiếu nại lần 2 đến Chánh Thanh tra **Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H** nhằm mục đích bảo vệ quyền lợi của bà với tư cách là người lao động. Ngày 26/7/2022, bà **V** nhận được Quyết định số 667/QĐ-TTS-CSLĐ của **Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H** yêu cầu **Trường Đại học V1** thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật với bà **V** theo đúng quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động. Theo Văn bản số của **Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H**, Quyết định số 667/QĐ-TTS-CSLĐ ngày 26/7/2022 đã có hiệu lực pháp luật. Tuy nhiên người lao động vẫn khởi kiện tranh chấp lao động ra cơ quan giải quyết tranh chấp là Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Hội đồng xét xử nhận thấy:

Quyết định số 667/QĐ-TTS-CSLĐ ngày 26/7/2022 của **Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H** căn cứ Luật Khiếu nại 2011, Bộ luật Lao động 2019 và hướng dẫn tại Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27 tháng 02 năm 2018 của Chính phủ quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động để giải quyết khiếu nại trong lĩnh vực lao động.

Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 2 Luật Khiếu nại 2011 về “**Khiếu nại**”, khoản 8 Điều 2 Luật Khiếu nại 2011 về “**Quyết định hành chính**” và khoản 8 Điều 2 Luật Khiếu nại 2011 về “**Hành vi hành chính**” thì **Trường Đại học V1** (không phải là cơ quan hành chính nhà nước) đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà **Nguyễn Thị Thục V** không phải là quyết định hành chính, hành vi hành chính là đối tượng giải quyết theo quy định của Luật Khiếu nại 2011.

Căn cứ quy định tại khoản 5 Điều 3 Luật Khiếu nại 2011 về áp dụng pháp luật về khiếu nại và giải quyết khiếu nại thì “*Trường hợp luật khác có quy định khác về khiếu nại và giải quyết khiếu nại thì áp dụng theo quy định của luật đó*”. Căn cứ khoản 4 Điều 214 Bộ luật Lao động 2019 về các nội dung thanh tra lao động, trong đó có quy định nội dung “Giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật”. Tuy khoản 1 Điều 1 Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27 tháng 02 năm 2018 có quy định phạm vi điều chỉnh là “Nghị định này quy định về khiếu nại và giải quyết khiếu nại đối với quyết định, hành vi về lao

động; Giáo dục nghề nghiệp; Hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; việc làm; an toàn, vệ sinh lao động...”, nhưng Nghị định này đã không quy định về việc khiếu nại và giải quyết khiếu nại đối với tranh chấp lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 179 Bộ luật Lao động 2019 thì “*Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động*” và tranh chấp lao động giữa cá nhân người lao động với người sử dụng lao động là một trong các loại tranh chấp lao động.

Căn cứ nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động được quy định tại khoản 5 Điều 180 Bộ luật Lao động 2019 thì “*Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi có yêu cầu của bên tranh chấp ...*”.

Căn cứ quy định tại Điều 187 Bộ luật Lao động 2019 về “Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân” thì “*Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm: (1) Hòa giải viên lao động; (2) Hội đồng trọng tài lao động; (3) Tòa án nhân dân.*”

Căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 188 Bộ luật Lao động 2019 thì “Trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” là một trong các loại tranh chấp lao động được pháp luật quy định không phải qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi giải quyết tranh chấp.

Ngoài ra, trong quá trình giải quyết tại Thanh tra **Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H**, người khiếu nại bà **Nguyễn Thị Thục V** và đại diện theo ủy quyền của người bị khiếu nại **Trường Đại học V1** đều trình bày rằng các bên chỉ ký 01 hợp đồng lao động duy nhất là Hợp đồng lao động số 422/HĐLĐ-VL ngày 31/5/2019, sau đó không tiếp tục ký hợp đồng lao động nào khác. Tuy nhiên tại Tòa án, **Trường Đại học V1** đã cung cấp tài liệu chứng cứ mới là Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2020, bà **Nguyễn Thị Thục V** thừa nhận chữ ký tại trang cuối tài liệu này là của mình. Đủ cơ sở xác định người khiếu nại bà **Nguyễn Thị Thục V** và đại diện theo ủy quyền của người bị khiếu nại **Trường Đại học V1** đã vi phạm quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin trung thực của người khiếu nại tại điểm b khoản 3 Điều 10 và nghĩa vụ cung cấp thông tin theo yêu cầu của người bị khiếu nại theo quy định tại điểm d khoản 2 Điều 11 Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27 tháng 02 năm 2018.

Hội đồng xét xử nhận thấy Chánh Thanh tra **Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H** ban hành Quyết định số 667/QĐ-TTS-CSLĐ ngày 26/7/2022 theo thủ tục giải quyết khiếu nại đối với tranh chấp lao động không thuộc thẩm quyền của mình theo quy định của Bộ luật Lao động 2019 là vượt quá thẩm quyền. Tuy Quyết định số 667/QĐ-TTS-CSLĐ ngày 26/7/2022 đã có hiệu lực pháp luật nhưng người lao động vẫn khởi kiện giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án theo thủ tục tố tụng dân sự. Quyết định số 667/QĐ-TTS-CSLĐ ngày 26/7/202 của Chánh Thanh tra **Sở Lao động - Thương binh và Xã hội**

Thành phố H chưa giải quyết cụ thể các yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người khiếu nại, Tòa án nhân dân Quận 1 giải quyết tranh chấp lao động theo yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động là đúng quy định.

Các bên đương sự là người lao động và người sử dụng lao động không có yêu cầu thu hồi, hủy bỏ Quyết định số 667/QĐ-TTS-CSLĐ ngày 26/7/2022 do quyết định này không có giá trị thi hành. Quyết định số 667/QĐ-TTS-CSLĐ ngày 26/7/2022 không được Cấp sơ thẩm xem xét giải quyết nên không thuộc phạm vi xem xét của Hội đồng xét xử phúc thẩm.

Hội đồng xét xử phúc thẩm kiến nghị Chánh Thanh tra **Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H** xem xét lại việc ban hành Quyết định số 667/QĐ-TTS-CSLĐ ngày 26/7/2022 có đúng thẩm quyền hay không khi giải quyết khiếu nại trong lĩnh vực lao động và có quyết định thu hồi hủy bỏ đối với quyết định trên.

[1.7] Cấp sơ thẩm giải quyết vụ án dựa trên các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án do các đương sự cung cấp và Tòa án thu thập được trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa đúng quy định tại Điều 6, Điều 93, Điều 95, Điều 96 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

[1.8] Chứng cứ quan trọng nhất trong toàn bộ hồ sơ vụ án là Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2020 được ký kết giữa người lao động bà **Nguyễn Thị Thục V** và người sử dụng lao động là **Trường Đại học V1** có thời hạn từ ngày 29/5/2020 đến ngày 19/02/2022.

Trong quá trình khởi kiện, giải quyết vụ án, nguyên đơn đều trình bày rằng các bên chỉ ký 01 hợp đồng lao động duy nhất là Hợp đồng lao động số 422/HĐLĐ-VL ngày 31/5/2019, sau đó bị đơn không tiếp tục ký hợp đồng lao động mặc dù nguyên đơn nhắc nhiều lần, nguyên đơn tiếp tục làm việc sau khi hợp đồng lao động kết thúc, do đó nguyên đơn xác định quan hệ lao động giữa nguyên đơn và bị đơn mặc nhiên chuyển sang hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Đối với tài liệu chứng cứ là Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2020 có thời hạn từ ngày 29/5/2020 đến ngày 19/02/2022 do bị đơn cung cấp tại Cấp sơ thẩm, nguyên đơn cho rằng thực chất hợp đồng lao động này là hợp đồng lao động không xác định thời hạn, khi các bên ký hợp đồng này xong thì bị đơn không giao cho nguyên đơn, bị đơn cung cấp không đúng sự thật và đã bị bị đơn tráo đổi trang giấy liên quan đến thời hạn lao động. Lời trình bày này của nguyên đơn xác nhận ngoài Hợp đồng lao động số 422/HĐLĐ-VL ngày 31/5/2019, giữa các bên đương sự còn có ký một Hợp đồng lao động khác - Điều này mâu thuẫn với lời khai ban đầu của nguyên đơn là các bên không có ký bất kỳ hợp đồng lao động nào khác nên quan hệ lao động giữa hai bên được xác định bằng hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Theo nội dung thỏa thuận ở trang cuối có chữ ký của cả hai bên tại Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL thì hợp đồng này được lập thành hai bản, mỗi

bên giữ một bản có giá trị như nhau. Bị đơn cung cấp Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL do bị đơn lưu giữ tuy nhiên nguyên đơn không cung cấp được bản Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL do nguyên đơn lưu giữ để chứng minh cho lời trình bày của mình.

[1.9] Đối với Đơn tố cáo chứng cứ là giả mạo ngày 03/4/2024, Hội đồng xét xử nhận thấy:

Đối với tố cáo của nguyên đơn về tài liệu chứng cứ do bị đơn cung cấp là Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2020, Hội đồng xét xử nhận thấy việc các bên có giao kết một hợp đồng lao động khác sau khi Hợp đồng lao động số 422/HĐLĐ-VL ngày 31/5/2019 kết thúc là có thật do cả hai bên đều thừa nhận nên không cần phải chứng minh. Do đó, tài liệu chứng cứ là Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2020 được nguyên đơn thừa nhận chữ ký tại trang cuối của hợp đồng không được coi là giả mạo. Việc tố cáo chứng cứ này là giả mạo của nguyên đơn là không có căn cứ.

Đối với tố cáo các tài liệu chứng cứ khác là giả mạo của nguyên đơn, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy việc giải quyết tố cáo không thuộc thẩm quyền giải quyết của Hội đồng xét xử và mục đích của việc tố cáo chứng cứ giả mạo không làm thay đổi sự thật khách quan của vụ án là sau khi Hợp đồng lao động số 422/HĐLĐ-VL ngày 31/5/2019 kết thúc, các bên có giao kết một hợp đồng lao động khác, không chứng minh được việc các bên có thỏa thuận khác về thời hạn hợp đồng đã được các bên ký kết sau Hợp đồng lao động số 422/HĐLĐ-VL ngày 31/5/2019.

[1.10] Đối với Đơn đề nghị ngày 17/4/2024 được nguyên đơn nộp tại phiên tòa phúc thẩm với các nội dung:

- Đưa người làm chứng vào tham gia tố tụng, lấy lời khai của những người làm chứng là nhân viên, quản lý tại Phòng Hành chính và Quản trị Nguồn nhân lực, những người đã trực tiếp soạn thảo Hợp đồng lao động số 1419 ghi ngày 20/5/2020, tham gia ký tên trên các văn bản đề xuất ký, tái ký hợp đồng lao động, Biên bản họp... Danh sách những người làm chứng đề nghị triệu tập gồm: Ông Nguyễn Thanh T3; Bà Nguyễn Nhật Thanh N; Bà Phạm Trần Diệu T4; Bà Đặng Thị Hồ T5; Ông Hoàng Sơn Đ (Cùng địa chỉ: P và Quản trị Nguồn nhân lực, Trường Đại học V1, số F Đ, Phường A, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh);

- Quyết định đối chất giữa nguyên đơn, bị đơn và những người làm chứng để làm rõ những lời khai mâu thuẫn và tài liệu, chứng cứ có dấu hiệu giả mạo về thời gian, nội dung tạo lập;

- Trưng cầu giám định đối với 06 (sáu) tài liệu, chứng cứ bị tố cáo là giả mạo theo Đơn của bà Nguyễn Thị Thục V đã nộp cho Tòa án ngày 03/4/2024.

Hội đồng xét xử nhận thấy: Theo yêu cầu của nguyên đơn, Cấp sơ thẩm đã tạm ngừng phiên tòa 28/6/2023 để tiến hành Trưng cầu giám định tuổi mực theo yêu cầu của nguyên đơn theo Quyết định số 5296/2023/QĐ-TCGD ngày 30/6/2023 có nội dung: “Thực hiện giám định tuổi mực trên trang 01, 02, 03 của

Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2020 có phải cùng một thời điểm xác lập hay không? Thực hiện giám định dấu giáp lai đóng trên trang 01, 02, 03 của Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2020 có phải do cùng một con dấu đóng ra không và thực hiện giám định tuổi mực của Tờ trình số 185/TTr-P.HC&QTNNL ngày 07/5/2020 vào thời điểm nào được xác lập?”. Tuy nhiên, ngày 17/7/2023, Cấp sơ thẩm nhận được Đơn xin không trung cầu giám định và mở phiên tòa xét xử vụ án vì nguyên đơn cho rằng tại phiên tòa, bị đơn đã thừa nhận ký hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2020 vào tháng 12/2021 và dựa vào các viện dẫn tại Hợp đồng lao động nêu trên thì quan hệ lao động giữa nguyên đơn và bị đơn đương nhiên trở thành Hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Cấp sơ thẩm đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự để làm rõ các tình tiết, các tài liệu chứng cứ.

Căn cứ Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 quy định tại khoản 1 Điều 100 về “đối chất”, khoản 1 Điều 102 về “Trung cầu giám định, yêu cầu giám định”, khoản 1 Điều 103 về “Trung cầu giám định chứng cứ bị tố cáo là giả mạo”, đối với đề nghị giám định các tài liệu chứng cứ khác bị tố cáo là giả mạo của nguyên đơn, đưa người làm chứng tham gia tố tụng, đối chất giữa những người làm chứng với nguyên đơn bị đơn, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy mục đích của các đề nghị này của nguyên đơn không làm thay đổi sự thật khách quan của vụ án là sau khi Hợp đồng lao động số 422/HĐLĐ-VL ngày 31/5/2019 kết thúc, các bên có giao kết một hợp đồng lao động khác, không chứng minh được việc các bên có thỏa thuận khác về thời hạn hợp đồng đã được các bên ký kết sau Hợp đồng lao động số 422/HĐLĐ-VL ngày 31/5/2019. Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận đề nghị trung cầu giám định đối với 06 (sáu) tài liệu, chứng cứ bị tố cáo là giả mạo theo Đơn của bà **Nguyễn Thị Thục V** đã nộp cho Tòa án ngày 03/4/2024.

[1.11] Đối với ý kiến của nguyên đơn về thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm, hai Hội thẩm nhân dân là bà **Trần Hoàng H3** và ông **Trần Phước N1** không đủ điều kiện “là người đã hoặc đang công tác trong tổ chức đại diện tập thể lao động hoặc người có kiến thức về pháp luật về lao động” theo quy định tại Điều 63 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 tại phiên tòa, kết quả xác minh của Tòa án như sau:

Tòa án nhân dân Quận 1 đã có Công văn số 139/TAQ1 ngày 06/5/2024 trả lời xác minh các điều kiện về Hội thẩm nhân dân tham gia phiên tòa xét xử vụ án lao động theo Bản án lao động sơ thẩm số 66/2023/LĐ-ST ngày 28/7/2023 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh với nội dung như sau: “Căn cứ tại Điều 63 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Tòa án nhân dân Quận 1 cử 02 Hội thẩm nhân dân tên **Trần Hoàng H3** và **Trần Phước N1** tham gia xét xử vụ án lao động nêu trên vì 02 hội này này đủ điều kiện tham gia xét xử vụ án lao động, cụ thể: (1) Hội thẩm nhân dân **Trần Hoàng H3**, sinh năm 1977 hiện là Giảng viên công tác tại **Học viện Cán bộ Thành phố H**, chức vụ: Phó trưởng khoa, giảng viên, bằng cấp: Tiến sĩ luật học theo Bằng tiến sĩ số QT 002342 do **Đại học Q** cấp ngày

15/7/2021, đồng thời bà **Trần Hoàng H3** hiện là Trưởng ban Thanh tra nhân dân của **Công đoàn cơ sở Học viện Cán bộ Thành phố H** theo Quyết định số 80/QĐ-CĐCS ngày 26/12/2023 của **Ban chấp hành Công đoàn Học viện Cán bộ Thành phố H**; (2) Hội thẩm nhân dân **Trần Phước N1**, sinh năm 1973 hiện là Phó Trưởng **ban Q1**, bằng cấp: Cử nhân luật, theo Bằng cử nhân luật số 870149 do **Trường Đại học Đ1** cấp ngày 28/8/2014. Hơn nữa, trong nhiệm kỳ tham gia công tác xét xử tại Tòa án nhân dân Quận 1, 02 Hội thẩm nhân dân nêu trên đã tham gia đầy đủ các buổi tập huấn do Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tổ chức. Như vậy, Hội thẩm nhân dân **Trần Phước N1** và **Trần Hoàng H3** có đủ kiến thức về pháp luật lao động để tham gia thành phần xét xử vụ án lao động theo quy định tại Điều 63 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Hội đồng xét xử xác định: Ý kiến của nguyên đơn về việc hai Hội thẩm nhân dân là bà **Trần Hoàng H3** và ông **Trần Phước N1** không đủ điều kiện “là người đã hoặc đang công tác trong tổ chức đại diện tập thể lao động hoặc người có kiến thức về pháp luật về lao động” theo quy định tại Điều 63 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 là không có căn cứ.

Đối với ý kiến của nguyên đơn về việc không có quyết định phân công Hội thẩm tham gia phiên tòa và việc thay đổi Hội thẩm không có quyết định của Chánh án, nhận thấy: Các hội thẩm nhân dân tham gia phiên tòa đều có tên trong thành phần xét xử sơ thẩm theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử, việc thay đổi Hội thẩm nhân dân trong phần thủ tục bắt đầu phiên tòa đã được thông báo cho các bên đương sự biết và các đương sự đều đồng ý với thành phần Hội đồng xét xử được thông báo, không có yêu cầu thay đổi thành viên Hội đồng xét xử. Việc thay đổi Hội thẩm nhân dân trong quá trình xét xử không bắt buộc có quyết định của Chánh án. Hội đồng xét xử xác định không có vi phạm tố tụng nên không chấp nhận ý kiến của nguyên đơn.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, nhận thấy:

[2.1] Về quan hệ Hợp đồng lao động, các bên đương sự xác nhận: Hai bên đã giao kết và thực hiện xong Hợp đồng lao động số 422/HĐLĐ-VL ngày 31/5/2019 có thời hạn từ ngày 29/5/2019 đến ngày 28/5/2020 và không có tranh chấp về Hợp đồng lao động này. Tranh chấp giữa hai bên phát sinh trên cơ sở quan hệ lao động kể từ sau ngày 28/5/2020 đến ngày 19/02/2022.

Nguyên đơn cho rằng quan hệ lao động giữa nguyên đơn và bị đơn được xác lập bởi Hợp đồng lao động số 422/HĐLĐ-VL ngày 31/5/2019 và 01 Hợp đồng lao động không xác định thời hạn nhưng không cung cấp được Hợp đồng lao động không xác định thời hạn với lý do là bị đơn không giao cho nguyên đơn 01 bản hợp đồng theo quy định của pháp luật. Trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn đều trình bày rằng các bên chỉ ký 01 Hợp đồng lao động duy nhất là Hợp đồng lao động số 422/HĐLĐ-VL ngày 31/5/2019, sau đó bị đơn không tiếp tục ký Hợp đồng lao động mặc dù nguyên đơn nhắc nhiều lần, nguyên đơn tiếp tục làm việc sau khi Hợp đồng lao động kết thúc, do đó quan hệ

lao động giữa nguyên đơn và bị đơn mặc nhiên chuyển sang Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Bị đơn cho rằng quan hệ lao động giữa nguyên đơn và bị đơn được xác lập bởi Hợp đồng lao động số 422/HĐLĐ-VL ngày 31/5/2019 có thời hạn từ ngày 29/5/2019 đến ngày 28/5/2020 và Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2020 có thời hạn từ ngày 29/5/2020 đến ngày 19/02/2022.

Tại Cấp sơ thẩm, đối với tài liệu chứng cứ là Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2020 do bị đơn cung cấp có thời hạn từ ngày 29/5/2020 đến ngày 19/02/2022 và Phụ lục Hợp đồng lao động, nguyên đơn cho rằng thực chất Hợp đồng lao động này là Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, khi các bên ký hợp đồng này xong thì bị đơn không giao cho nguyên đơn. Đối với bản Hợp đồng lao động xác định thời hạn mà bị đơn cung cấp là không đúng sự thật và đã bị bị đơn tráo đổi trang giấy liên quan đến thời hạn lao động. Việc nguyên đơn thừa nhận chữ ký tại trang 3 của Hợp đồng lao động số 1419/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2020 là chữ ký của nguyên đơn nhưng cho rằng Hợp đồng được ký vào tháng 12/2021 tức là sau 01 năm 07 tháng sau khi kết thúc hợp đồng lao động số 422. Bị đơn cho rằng hợp đồng này được ký sau ngày 29/5/2020, còn ngày tháng cụ thể thì bị đơn không nhớ. Tài liệu chứng cứ là Hợp đồng lao động số 1419 thể hiện các bên căn cứ vào Bộ luật Lao động năm 2019; Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ và Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của **Bộ L** để ký hợp đồng lao động. Cấp sơ thẩm khẳng định Hợp đồng lao động 1419 được ký kết sau ngày 01/01/2021 (ngày Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực pháp luật) là có cơ sở.

Cấp sơ thẩm nhận định về hình thức và nội dung của Hợp đồng lao động 1419 ngày 29/5/2020 phù hợp với Điều 13, 14, 15, 18 và 21 Bộ luật Lao động 2019 là có căn cứ. Nguyên đơn khẳng định chữ ký tại hợp đồng là chữ ký của nguyên đơn, việc ký hợp đồng này của các bên là tự nguyện, không bị ép buộc hay đe dọa nên phù hợp với quy định tại Điều 23 của Bộ luật Lao động “*Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày hai bên giao kết, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác*”. Mặc dù hợp đồng được ký sau thời điểm ngày 29/5/2020 nhưng trong hợp đồng các bên đã xác định rõ thời điểm phát sinh hiệu lực là từ ngày 29/5/2020 đến ngày 19/02/2022. Hợp đồng này không thuộc các trường hợp bị vô hiệu theo quy định tại Điều 49 Bộ luật Lao động năm 2019. Cấp sơ thẩm xác định Hợp đồng lao động 1419/HĐLĐ-VL ngày 29/5/2020 là hợp đồng xác định thời hạn có giá trị pháp lý làm phát sinh quyền và nghĩa vụ giữa các bên là có căn cứ pháp luật.

Cấp sơ thẩm căn cứ điểm b khoản 1 Điều 20 Bộ luật Lao động 2019 quy định “*Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng*” xác định các bên có thể thỏa thuận về thời hạn của hợp đồng, là sự tự nguyện của đương sự miễn không quá 36 tháng đối với Hợp đồng lao động xác định thời hạn. Do đó, việc

các bên ký hợp đồng lao động thỏa thuận về thời hạn từ ngày 29/5/2020 đến 19/02/2022 là đúng quy định của pháp luật là phù hợp.

Cấp sơ thẩm không chấp nhận ý kiến của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cho rằng Hợp đồng lao động số 1419 ngày 29/5/2020 là vô hiệu và việc các bên thỏa thuận về thời hạn lao động gần 21 tháng là trái quy định của pháp luật là đúng quy định.

[2.2] Cấp sơ thẩm nhận định: Hợp đồng lao động số 1419 ngày 29/5/2020 giữa nguyên đơn và bị đơn là hợp đồng lao động xác định thời hạn. Trước khi hết hạn hợp đồng, bị đơn đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Lao động về việc Thông báo kết thúc hợp đồng lao động, cụ thể: Ban hành thông báo số 1391/TB-ĐHVL ngày 20/12/2021 về việc kết thúc Hợp đồng lao động với nguyên đơn (tức là thông báo trước 60 ngày) là tạo điều kiện về mặt thời gian để nguyên đơn tìm công việc mới. Ngày 15/02/2022 bị đơn ban hành Quyết định số 149/QĐ-ĐHVL về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với nguyên đơn là đúng quy định tại khoản 1 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019. Bị đơn cũng đã thanh toán đầy đủ các quyền lợi cho người lao động. Do đó, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm: Cấp sơ thẩm xác định nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm và bị đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm là đúng quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 26, Điều 27 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

[4] Hội đồng xét xử thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo không phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, bà **Nguyễn Thị Thục V.** Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 66/2023/LĐ-ST ngày 28 tháng 7 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Căn cứ vào: Khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 77, Điều 78, Điều 244, Điều 264, Điều 271 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điều 13, Điều 14, Điều 15, Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 20, Điều 21, Điều 22, Điều 23, Điều 34 và Điều 220 Bộ luật Lao động năm 2019; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật về án phí, lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà **Nguyễn Thị Thục V** về việc buộc **Trường Đại học V1**:

- Hủy: Hợp đồng lao động số 1419/HĐLD-VL ngày 19/5/2020, Thông báo số 1391/TB-ĐHVL ngày 20/12/2021 và Quyết định số 149/QĐ-ĐHVL ngày 15/02/2022 về việc chấm dứt hợp đồng lao động; Nhận bà **Nguyễn Thị Thục V** trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

- Trả tiền lương cho những ngày bà **Nguyễn Thị Thục V** không được làm việc kể từ ngày 20/02/2022 cho đến ngày xét xử (tính tròn 17 tháng) là 217.600.000 (hai trăm mười bảy triệu, sáu trăm nghìn) đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 25.600.000 (hai mươi lăm triệu, sáu trăm nghìn) đồng.

Tổng cộng: 243.200.000 (hai trăm bốn mươi ba triệu, hai trăm nghìn) đồng.

- Phải truy đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp (gọi chung là Bảo hiểm xã hội) cho bà **Nguyễn Thị Thục V** từ tháng 3 năm 2022 đến khi nhận bà **Nguyễn Thị Thục V** trở lại làm việc.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Bà **Nguyễn Thị Thục V** được miễn án phí. **Trường Đại học V1** không phải chịu án phí.

3. Án phí lao động phúc thẩm: Bà **Nguyễn Thị Thục V** không phải chịu án phí lao động phúc thẩm do được miễn.

Thi hành tại Chi cục Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

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 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. Kiến nghị Chánh Thanh tra **Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H** xem xét lại việc ban hành Quyết định số 667/QĐ-TTS-CSLĐ ngày 26/7/2022 có đúng thẩm quyền hay không khi giải quyết khiếu nại trong lĩnh vực lao động đối với tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án và có quyết định thu hồi hủy bỏ đối với quyết định trên.

5. 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 TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận 1;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1;
- Các đương sự (để thi hành);

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

- Lưu hồ sơ vụ án.

Nguyễn Ngọc Tài