

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH LÂM ĐỒNG**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 01/2020/LĐ-PT

Ngày: 20-02-2020

V/v “Tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH LÂM ĐỒNG**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Huỳnh Châu Thạch

Các Thẩm phán:

Ông Đỗ Mạnh Hùng

Ông Nguyễn Văn Thanh

- Thư ký phiên tòa: Bà Trần Thị Tâm – Thư ký Tòa án, Tòa án nhân dân tỉnh Lâm Đồng.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Lâm Đồng tham gia phiên tòa:
Bà Nguyễn Thị Minh Hương – Kiểm sát viên.

Ngày 20 tháng 02 năm 2020 tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Lâm Đồng; xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 06/2019/TLPT-LĐ ngày 06 tháng 12 năm 2019 về tranh chấp: “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”.

Do Bản án Lao động sơ thẩm số 02/2019/LĐ-ST ngày 08 tháng 10 năm 2019 của Tòa án nhân dân huyện L, tỉnh Lâm Đồng bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 334/2019/QĐ-PT ngày 11 tháng 12 năm 2019, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 180/2019/QĐ-PT ngày 30/12/2019, Thông báo về việc mở lại phiên tòa xét xử vụ án lao động số 25/TB-PT ngày 05/02/2020 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà Phan Thị V, sinh năm: 1969; cư trú tại thôn Đ, xã T, huyện L, tỉnh Lâm Đồng, có mặt.

Người đại diện hợp pháp: Chị Võ Thị Ngọc Ch, sinh năm: 1997; cư trú tại thôn Đ, xã T, huyện L, tỉnh Lâm Đồng, là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền số 82, quyền số: 01/2019-SCT/CK, ĐC do Ủy ban nhân dân xã T, huyện L, tỉnh Lâm Đồng chứng thực ngày 25/12/2019), có mặt.

Bị đơn: Trường Mẫu giáo T; địa chỉ: thôn 2, xã T, huyện L, tỉnh Lâm Đồng.

Người đại diện hợp pháp: Bà Nguyễn Thị H, sinh năm: 1972; cư trú tại khu phố L, thị trấn N, huyện L, tỉnh Lâm Đồng, là người đại diện theo pháp luật (Hiệu trưởng), có mặt.

Người kháng cáo: Bà Phan Thị V - Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- Theo nội dung đơn khởi kiện, lời trình bày tại các bản tự khai và trong quá trình tham gia tố tụng tại giai đoạn sơ thẩm của Bà Phan Thị V thì:

Từ ngày 09/02/2011 đến ngày 31/7/2018 bà và Trường Mẫu giáo T đã ký liên tục 11 hợp đồng lao động (viết tắt là HĐLĐ) xác định thời hạn, theo đó công việc của bà là nhân viên cấp dưỡng tại Trường Mẫu giáo T, bà cũng đã làm việc liên tục tại Trường từ năm 2010 đến ngày 31/7/2018. Các HĐLĐ được ký cụ thể như sau:

Lần 1: ngày 09/02/2011 ký HĐLĐ số: 09/ HĐLĐ-MG, có thời hạn từ ngày 09/02/2011 đến ngày 31/8/2011;

Lần 2: ngày 10/8/2011 ký HĐLĐ số: 05 HĐLĐ, có thời hạn từ ngày 10/8/2011 đến ngày 31/12/2011;

Lần 3: ngày 01/01/2012 ký HĐLĐ số: 26 HĐLĐ, có thời hạn từ ngày 01/01/2012 đến ngày 31/7/2012;

Lần 4: ngày 03/8/2012 ký HĐLĐ số: 40 HĐLĐ, có thời hạn từ ngày 03/8/2012 đến ngày 31/12/2012;

Lần 5: ngày 01/11/2013 ký HĐLĐ số: 08 HĐLĐ, có thời hạn từ ngày 01/11/2013 đến ngày 31/7/2014;

Lần 6: ngày 01/8/2014 ký HĐLĐ số: 110 HĐLĐ, có thời hạn từ ngày 01/8/2014 đến ngày 31/7/2015;

Lần 7: ngày 01/8/2015 ký HĐLĐ số: 31 HĐLĐ/MG, có thời hạn từ ngày 01/8/2015 đến khi có quyết định giao số lượng người làm việc năm học 2015-2016;

Lần 8: ngày 01/12/2015 ký HĐLĐ số: 61/HĐLĐ, có thời hạn từ ngày 01/12/2015 đến ngày 31/7/2016;

Lần 9: ngày 05/8/2016 ký HĐLĐ số: 07/HĐLĐ, có thời hạn từ ngày 05/8/2016 đến thời điểm Phòng Giáo dục và đào tạo huyện L giao biên chế làm việc năm học 2016-2017;

Lần 10: ngày 01/10/2016 ký HĐLĐ số: 71/HĐLĐ, có thời hạn từ ngày 01/10/2016 đến ngày 31/7/2017;

Lần 11: ngày 15/8/2017 ký HĐLĐ số: 07/HĐLĐ, có thời hạn từ ngày 15/8/2017 đến thời điểm có quyết định giao số lượng người làm việc năm 2017-2018.

Trong suốt thời gian làm việc, bà luôn thực hiện tốt công việc được giao, tuân thủ và chấp hành đầy đủ nội quy, quy chế của trường và nghĩa vụ của người lao động theo hợp đồng lao động hai bên ký kết. Ngoài ra, bà cũng có bằng Trung cấp nấu ăn, đáp ứng đủ yêu cầu của công việc.

Ngày 13/7/2018 bà nhận được Thông báo số 60/TB-MGTT của Hiệu trưởng Trường Mẫu giáo T về việc chấm dứt hợp đồng lao động có thời hạn với bà với lý do hợp đồng lao động giữa bà và Trường Mẫu giáo T hết hiệu lực. Ngày 01/8/2018 Hiệu trưởng Trường Mẫu giáo T ra Quyết định số 01/QĐ-MGTT chấm dứt hợp đồng lao động với bà từ ngày 01/8/2018.

Bà không đồng ý với quyết định nói trên của Hiệu trưởng Trường Mẫu giáo T bởi lẽ trong thời gian làm việc bà luôn làm tốt công việc được giao và không có biên bản xử lý nào về việc bà không hoàn thành nhiệm vụ.

Mặc dù theo như hợp đồng lao động lần thứ 11 ngày 15/8/2017 giữa bà và Trường Mẫu giáo T có thể hiện là hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 15/8/2017 đến khi có quyết định giao số người làm việc năm học 2017-2018 nhưng theo quy định của pháp luật lao động thì Trường Mẫu giáo T đã vi phạm các quy định của pháp luật lao động; cụ thể là Trường Mẫu giáo T chỉ được phép ký tối đa hai hợp đồng lao động xác định thời hạn với bà, sau đó nếu bà vẫn tiếp tục làm việc thì trường phải ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Như vậy theo quy định của pháp luật lao động thì giữa bà và Trường Mẫu giáo T đã tự động xác lập hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Ngoài ra, theo chỉ tiêu của Ủy ban nhân dân huyện L giao biên chế cho Trường Mẫu giáo T là có 03 biên chế nấu ăn, trong khi đó bà đáp ứng đủ tất cả các yêu cầu để được nằm trong danh sách biên chế.

Như vậy Trường Mẫu giáo T đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà. Hợp đồng lao động giữa bà và Trường Mẫu giáo T là hợp đồng lao động không xác định thời hạn, do đó Trường Mẫu giáo T chỉ được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà khi có một trong các căn cứ quy định tại Khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động và khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì trường phải thông báo cho bà biết trước ít nhất 45 ngày theo đúng quy định tại Khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động. Sau đó bà đã nhiều lần yêu cầu trường phải xem xét nhận bà vào làm việc lại nhưng đều không được.

Nay bà yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Trường Mẫu giáo T phải nhận bà trở lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn và phải bồi thường cho bà những khoản tiền sau:

+ Tiền lương trong thời gian bà không được làm việc do bị chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tính từ ngày 01/8/2018 đến khi vụ án được Tòa án giải quyết xong tạm tính là 09 tháng, mức lương của bà tại thời điểm bị nghỉ việc là 3.200.000đ, cụ thể: 09 tháng x 3.200.000đ = 28.800.000đ.

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tính từ ngày 01/8/2018 đến khi vụ án được Tòa án giải quyết xong tạm tính là 09 tháng x 3.200.000đ/tháng x 21,5% = 6.192.000đ.

+ Bồi thường cho bà 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 6.400.000đ.

+ Khoản tiền lương tương ứng với 26 ngày làm việc do vi phạm về thời gian báo trước là 3.400.000đ.

Tổng số tiền bà yêu cầu bồi thường tạm tính là 44.792.000đ.

Đồng thời bà yêu cầu Tòa án hủy Quyết định số 01/QĐ-MGTT ngày 01/8/2018 của Hiệu trưởng Trường Mẫu giáo T.

- Theo bản tự khai, lời trình bày trong quá trình giải quyết vụ án tại giai đoạn sơ thẩm của Bà Nguyễn Thị H, người đại diện theo pháp luật của Trường Mẫu giáo T do thì:

Việc bà đại diện cho Trường Mẫu giáo T ký hợp đồng lao động với bà V làm nhân viên nấu ăn cho trẻ từ tháng 02 năm 2011 với 11 bản hợp đồng lao động như bà V trình bày là đúng.

Trường Mẫu giáo T chịu sự quản lý của Phòng Giáo dục và đào tạo huyện L và Ủy ban nhân dân huyện L nên khi ký hợp đồng lao động phải theo văn bản hướng dẫn của cấp trên; căn cứ để trường ký hợp đồng lao động có xác định thời hạn với bà V là văn bản hướng dẫn của hai cơ quan vừa nêu. Nhà trường có triển khai văn bản trước Hội đồng sư khảo và bà V có đơn xin hợp đồng lao động, đơn gia hạn hợp đồng lao động hàng năm. Sau đó thỏa thuận ký hợp đồng lao động theo thỏa thuận từng năm một.

Bà Phan Thị V có đơn xin làm cấp dưỡng tại Trường Mẫu giáo T ngày 30/8/2012, khi ký kết hợp đồng lao động bà V không có ý kiến thắc mắc gì.

Việc xác định loại hợp đồng lao động giữa Trường Mẫu giáo T với Bà Phan Thị V căn cứ vào quyết định giao biên chế, giao ngân sách của Ủy ban nhân dân huyện L cũng như hướng dẫn của Phòng Giáo dục và đào tạo huyện L, đơn xin hợp đồng lao động, đơn gia hạn hợp đồng lao động của bà V.

Quyền lợi của bà V đã được hưởng như sau: tiền lương, nâng lương theo quy định; tiền ưu đãi khu vực; bảo hiểm xã hội; bảo hiểm y tế; bảo hiểm thất nghiệp; phép; khen thưởng, tiền lương trong 06 tháng cuối khi hợp đồng hết hiệu lực nhà trường chi trả số tiền thực lĩnh sau khi đóng các tiền bảo hiểm, y tế là 3.229.109đ.

Việc Trường Mẫu giáo T không ký hợp đồng lao động với bà V năm học 2018-2019 có lý do như sau:

+ Do bà V không có đơn xin gia hạn hợp đồng lao động.

+ Tháng 12/2017 bà V gửi đơn kiến nghị vượt cấp lên cấp trên mà không qua Công đoàn cũng như Trường Mẫu giáo T làm ảnh hưởng đến trường và vi phạm đạo đức nghề nghiệp, vi phạm nội quy quy chế đơn vị quy tắc ứng xử trong văn hóa trường học.

+ Bà V vi phạm hợp đồng lao động như đã thỏa thuận như: không có mặt tại vị trí làm (theo Biên bản tự ý bỏ nhiệm sở của bà V do Ban thanh tra nhân dân lập ngày 19/12/2017); bà V chống đối khóa hết cửa trường học, mang chìa khóa về nhà cất không cho trường kiểm kê tài sản để báo cáo cấp trên vào cuối năm học (có Biên bản lập ngày 30/5/2018).

+ Năm 2019-2020 Phòng Giáo dục và đào tạo huyện L phê duyệt số lượng giáo viên, công nhân viên nhưng không cho biên chế nhân viên nấu ăn.

Do vậy việc bà ra Thông báo số 60/TB-MGTT ngày 13/7/2018 thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với hợp đồng số 07/HĐLD ngày 15/8/2017 hết hiệu lực vào ngày 30/7/2018 và ra Quyết định số 01/QĐ-MGTT ngày 01/8/2018 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với Bà Phan Thị V vào ngày 31/7/2018 là hoàn toàn đúng theo thỏa thuận hợp đồng lao động giữa Trường Mẫu giáo T và Bà Phan Thị V đã ký kết.

Qua yêu cầu khởi kiện của bà V thì bà không đồng ý vì hợp đồng giữa Trường Mẫu giáo T và bà V là hợp đồng xác định thời hạn, trường đã ra thông báo trước 18 ngày là đúng. Khi thanh lý hợp đồng, trường đã thanh toán hết các khoản tiền theo quy định và không còn nợ lại bà V bất cứ khoản tiền gì, đồng thời trường đã chốt sổ bảo hiểm và bàn giao cho bà V theo quy định.

Việc bà V đề nghị Tòa án giải quyết buộc Trường Mẫu giáo T nhận bà V trở lại làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn thì bà không đồng ý vì bà V đã có đơn khiếu nại vượt cấp làm ảnh hưởng đến uy tín của Trường, Phòng Giáo dục và đào tạo tại huyện L xét duyệt không cho nhân viên nấu ăn. Do đó không có cơ sở để ký lại hợp đồng lao động theo đề nghị của bà V.

Tòa án đã tiến hành hòa giải nhưng không thành.

Tại Bản án số 02/2019/LĐ-ST ngày 08/10/2019, Tòa án nhân dân huyện huyện L, tỉnh Lâm Đồng đã xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của Bà Phan Thị V về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật” đối với Trường Mẫu giáo T.

Hủy Quyết định số 01/QĐ-MGTT ngày 01/8/2018 của Trường Mẫu giáo T về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với Bà Phan Thị V.

Buộc Trường Mẫu giáo T phải bồi thường cho Bà Phan Thị V số tiền 63.605.000đ.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Bà Phan Thị V về việc yêu cầu Trường Mẫu giáo T nhận bà V trở lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Hợp đồng lao động giữa Bà Phan Thị V và Trường Mẫu giáo T chấm dứt kể từ ngày 08/10/2019.

Ngoài ra Bản án còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo và trách nhiệm thi hành án của các bên đương sự.

Ngày 16/10/2019 Bà Phan Thị V có đơn kháng cáo yêu cầu cấp phúc thẩm xét xử theo hướng sửa Bản án sơ thẩm, buộc Trường Mẫu giáo T nhận bà trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Tại phiên tòa,

Bà V vẫn giữ nguyên kháng cáo.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn đề nghị giữ nguyên Bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Lâm Đồng phát biểu về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án. Về nội dung: đề nghị chấp nhận kháng cáo của bà V, sửa Bản án sơ thẩm theo hướng buộc Trường Mẫu giáo T nhận bà V trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Xuất phát từ việc Bà Phan Thị V cho rằng quá trình ký hợp đồng lao động, Trường Mẫu giáo T đã thực hiện không đúng quy định của Bộ luật Lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên có đơn khởi kiện yêu cầu Hủy Quyết định số 01/QĐ-MGTT ngày 01/8/2018 của Hiệu trưởng Trường Mẫu giáo T về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với bà, giải quyết hậu quả của việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật. Trường Mẫu giáo T không đồng ý nên các bên phát sinh tranh chấp. Cấp sơ thẩm xác định quan hệ tranh chấp giữa các bên là “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*” là phù hợp với quy định của pháp luật.

[2] Xét về tính hợp pháp và loại hợp đồng lao động mà các bên đã ký kết:

[2.1] Theo hồ sơ thể hiện thì giữa Bà Phan Thị V và Trường Mẫu giáo T do Bà Nguyễn Thị H, là người đại diện theo pháp luật, đã ký kết với nhau 11 hợp đồng lao động có thời hạn khác nhau trong khoảng thời gian từ ngày 09/02/2011 đến ngày 31/7/2018, các giao kết này được thực hiện theo quy định tại Nghị định 68/2010/NĐ-CP ngày 17/11/2010 của Chính phủ và Thông tư 15/2001/TT-BTCCBCP ngày 11/4/2001 của Ban tổ chức cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ). Xét việc giao kết giữa bà V (người lao động) và Trường Mẫu giáo T (người sử dụng lao động) dựa trên sự tự nguyện của các bên, các chủ thể tham gia giao kết có đầy đủ năng lực pháp luật và năng lực hành vi nên các Hợp đồng nói trên có hiệu lực trong thực tế. Đến ngày 13/7/2018 Hiệu trưởng nhà trường ra Thông

báo số 60/TB-MGTT về việc chấm dứt HĐLĐ có thời hạn với lý do HĐLĐ đã hết hiệu lực. Đến ngày 01/8/2018 Hiệu trưởng Trường Mẫu giáo T ra Quyết định số 01/QĐ-MGTT chấm dứt hợp đồng lao động với bà V.

[2.2] Qua xem xét thì thấy rằng dù giữa Trường Mẫu giáo T (người sử dụng lao động) và bà V (người lao động) nhiều lần ký HĐLĐ có thời hạn, nhưng điều này không phù hợp với quy định tại Khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động, cụ thể *“Khi hợp đồng lao động tại Điểm b Khoản 1 Điều này (HĐLĐ xác định thời hạn) hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc ... thì hai bên phải ký kết hợp đồng mới, nếu không ký kết hợp đồng mới thì hợp đồng đã giao kết trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn...”*

Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn”.

Trong thực tế thì từ ngày 09/02/2011 đến ngày 31/7/2018 bà V liên tục thực hiện công việc nấu ăn tại Trường Mẫu giáo T, sau khi hợp đồng đang thực hiện vừa chấm dứt thì các bên tiếp tục ký hợp đồng mới, dù trong thời gian này khi thì Trường Mẫu giáo T ký hợp đồng với thời hạn 07 tháng, khi thì 01 năm nhưng kể từ Hợp đồng số 26 ngày 01/01/2012 trở đi, dù giữa bà V và Trường Mẫu giáo T ký hợp đồng có thời hạn nhưng cần xác định giao kết giữa các bên là Hợp đồng lao động không xác định thời hạn mới đúng với bản chất và phù hợp với quy định của pháp luật.

[3] Về tính hợp pháp của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

[3.1] Việc chấm dứt hợp đồng lao động của Trường Mẫu giáo T đối với Bà Phan Thị V không thuộc trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động mà thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không xác định thời hạn do vậy phải tuân theo quy định tại Điều 38 Bộ luật Lao động và đảm bảo thời gian báo trước đối với HĐLĐ không xác định thời hạn.

[3.2] Tại phiên tòa phúc thẩm, Bà Nguyễn Thị H, người đại diện theo pháp luật của bị đơn, cũng thừa nhận việc Trường Mẫu giáo T ký Hợp đồng có xác định thời hạn với bà V từ năm 2011 đến năm 2018 là chưa phù hợp với quy định của pháp luật lao động tuy nhiên do đặc thù của ngành giáo dục là thực hiện hợp đồng lao động theo năm học, Ủy ban nhân dân huyện L không giao biên chế cũng như ngân sách chi trả cho nhân viên nấu ăn nên phải huy động sự đóng góp của phụ huynh.

Xét lời trình bày nói trên là không có cơ sở chấp nhận bởi lẽ trong trường hợp không được giao biên chế nấu ăn thì bị đơn (người sử dụng lao động) phải thực hiện theo đúng quy định của các Điều 36, 44 Bộ luật Lao động, tuy nhiên

trong thực tế thì Trường Mẫu giáo T vẫn tiếp tục ký HĐLĐ với bà V, việc thực hiện công việc nấu ăn của bà V liên tục, kéo dài, các đơn của bà V cũng chỉ mang nội dung được xin tiếp tục hợp đồng lao động, bị đơn không thể căn cứ vào đây để giao kết HĐLĐ có thời hạn với bà V được bởi lẽ cho đến ngày 31/7/2018 bị đơn vẫn trả lương đầy đủ cho người lao động, điều này phù hợp với thực tế là trong khoản thời gian từ năm 2011 đến khi bị chấm dứt HĐLĐ, bà V thực hiện công việc nấu ăn tại Trường Mẫu giáo T. Quá trình giải quyết vụ án bị đơn cũng xác định việc chấm dứt HĐLĐ đối với bà V là do bà V không có đơn xin gia hạn hợp đồng lao động; có đơn kiến nghị vượt cấp lên cấp trên mà không qua Công đoàn cũng như Trường Mẫu giáo T làm ảnh hưởng đến trường và vi phạm đạo đức nghề nghiệp, vi phạm nội quy quy chế đơn vị quy tắc ứng xử trong văn hóa trường học,... những lý do vừa nêu của bị đơn không phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động.

Do xác định hợp đồng lao động được xác lập giữa các bên là Hợp đồng không xác định thời hạn, thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động là 45 ngày, đối với hợp đồng số 07/HĐLĐ ngày 15/8/2017 nói trên, ngày 13/7/2018 Trường Mẫu giáo T ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, đến ngày 01/8/2018 bị đơn đã ban hành Quyết định số 01/QĐ-MGTT về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với Bà Phan Thị V là chưa đảm bảo thời hạn thông báo theo quy định của pháp luật nên bị đơn phải chịu trách nhiệm đối với hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của mình.

[4] Cấp sơ thẩm đã đánh giá đúng tính chất của vụ án, buộc bị đơn phải bồi thường cho Bà Phan Thị V số tiền 63.605.000đ là phù hợp, tuy nhiên lại không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc Trường Mẫu giáo T phải nhận bà V trở lại làm việc là chưa phù hợp với quy định của pháp luật; cụ thể:

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 thì “*Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:*

1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động...”

Tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của bị đơn cho biết hiện nay nhà trường vẫn thuê người nấu ăn cho trẻ, tức là vẫn có nhu cầu sử dụng người lao động làm công việc nấu ăn. Do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên cần buộc Trường Mẫu giáo T phải có trách nhiệm nhận bà V trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn và phải tiếp tục trả lương cho bà V tính từ ngày 09/10/2019 theo mức lương bà V thực nhận trước khi

bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật cũng như thực hiện việc đóng các khoản bảo hiểm cho bà V theo quy định của pháp luật là phù hợp.

[5] Với những nhận định trên cần chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sử Bản án sơ thẩm.

[6] Các phần khác của Bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị đã có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

[7] Về án phí: bà V không phải chịu án phí Lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ Khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;
- Căn cứ Khoản 2 Điều 22, Khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động;
- Căn cứ Điểm a Khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Chấp nhận kháng cáo của Bà Phan Thị V, sửa Bản án sơ thẩm.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Phan Thị V về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật” đối với Trường Mẫu giáo T.

2. Buộc Trường Mẫu giáo T phải nhận Bà Phan Thị V trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn và phải tiếp tục trả lương cho bà V tính từ ngày 09/10/2019 theo mức lương bà V thực nhận trước khi bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật cũng như thực hiện việc đóng các khoản bảo hiểm cho bà V theo quy định của pháp luật.

3. Các phần khác của Bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị đã có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

4. Về án phí: bà V không phải chịu án phí Lao động phúc thẩm.

5. Về nghĩa vụ thi hành án:

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 qui định tại các Điều 6,7, 7a, 7b và Điều 9 Luật Thi hành án Dân sự. Thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án Dân sự.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Lâm Đồng;
- Phòng KT-NV & THA TAND tỉnh Lâm Đồng;
- TAND huyện L, tỉnh Lâm Đồng;
- Chi cục THADS huyện L, tỉnh Lâm Đồng;
- Đường sự;
- Lưu: bộ phận lưu trữ, hồ sơ vụ án.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(đã ký)**

Huỳnh Châu Thạch