| | |
|---|---|
| **TÒA ÁN NHÂN DÂN**<br>**QUẬN PHÚ NHUẬN**<br>**THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**<br>**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |

Bản án số: 646/2019/LĐ-ST
Ngày: 20/9/2019
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 QUẬN PHÚ NHUẬN**

***- Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có***:

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa*: Bà Nguyễn Mai Trâm

*Các Hội thẩm nhân dân*:

1. Bà Nguyễn Phạm Bích Ngân

2. Bà Lê Thị Thu Hương

***- Thư ký phiên tòa***: Bà Phạm Quỳnh Mai Trinh – *Thư ký Toà án nhân dân quận Phú Nhuận.*

***- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Phú Nhuận*** *tham gia phiên toà:* Bà Lê Thị Tuyết Mai - Kiểm sát viên.

Trong ngày 17 và 20 tháng 9 năm *2019*, tại Tòa án nhân dân quận Phú Nhuận xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số: 0179*/2018/TLST-LĐ* ngày 14 tháng 03 năm 2018 về "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 72/2019/QĐST-LĐ ngày 12 tháng 8 năm 2019 giữa các đương sự:

N đơn: Bà Nguyễn Thị Hoàng N, sinh năm: 1985 (có mặt)

Địa chỉ: 56/10K Đường Đ, Phường L, quận B,Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn: Công ty trách nhiệm hữu hạn T

Trụ sở: số 202 Đường H, Phường C, quận P, Tp. Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Trần Đăng H - Tổng Giám đốc.

Người kế thừa quyền, nghĩa vụ tố tụng: Công ty trách nhiệm hữu hạn B.

Người đại diện theo pháp luật: Bà Trần Thị Ngọc P - Tổng Giám đốc

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Cao Minh Thùy L (có mặt ngày 17/9/2019; vắng mặt ngày 20/6/2019).

(Theo giấy ủy quyền số 54/2019/UQ-BVN ngày 03/5/2019).

**NỘI DUNG VỤ ÁN:**

** Theo đơn khởi kiện, các đơn khởi kiện bổ sung, các bản tự khai và các lời khai tại Tòa án trong quá trình giải quyết vụ án, cũng như tại phiên toà, nguyên đơn bà Nguyễn Thị Hoàng N trình bày:*

Ngày 08/8/2016, bà Nguyễn Thị Hoàng N *(sau đây gọi tắt là bà N)* và Công ty trách nhiệm hữu hạn T, có người kế thừa quyền, nghĩa vụ tố tụng: Công ty trách nhiệm hữu hạn B *(sau đây gọi tắt là Công ty)* có thỏa thuận ký hợp đồng lao động thử việc số HR002TATCHEM-2016 và chính thức ký hợp đồng lao động thời hạn 01 năm kể từ ngày 15/10/2016 đến 15/10/2017.

Ngày 23/3/2017, ông Đặng Ngọc G – Giám đốc công ty trách nhiệm hữu hạn T gửi đến bà N Quyết định thôi việc không số, nhưng bà N không đồng ý với quyết định trái pháp luật này.

Bà N cho rằng, quá trình làm việc bà N đã mang lại doanh thu đáng kể cho công ty ở vai trò nhân viên kinh doanh, đồng thời chưa vi phạm kỷ luật. Trong thời gian làm việc ở công ty, bà N không được hưởng chế độ bảo hiểm Aon care theo chế độ của công ty. Bà N đã nhiều lần đề cập vấn đề này với nhân sự công ty nhưng suốt thời gian làm việc đến khi bị sa thải trái pháp luật bà N vẫn không được cấp thẻ bảo hiểm Aon care trong khi hiệu lực hợp đồng lao động của bà N là đến ngày 31/10/2017. Với chế độ bảo hiểm này bà N được thanh toán 100% tiền viện phí nhưng trong thực tế bà N chưa được thanh toán.

Sau khi bị sa thải, bà N có liên lạc công ty qua các phương tiện truyền thông nhưng không được phúc đáp. Ngày 23/3/2017, bà N có đến công ty và xảy ra xô xát với chị Nguyễn Thị Thanh A (nhân viên kinh doanh của công ty) và từ đó bà không đến công ty làm việc nữa.

Tính đến thời điểm này, bà N vẫn chưa nhận được các lợi ích liên quan khi bị công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Vì vậy, bà N yêu cầu Tòa án giải quyết tuyên buộc công ty pH thực hiện các vấn đề sau cho bà. Cụ thể:

- Tuyên huỷ Quyết định không số ngày 23/3/2017, Quyết định thôi việc do Công ty ban hành, vì quyết định này trái pháp luật.

- Bồi thường hai tháng tiền lương trong qui định Bộ Luật lao động là 38.000.000 đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội từ tháng 04/2017 đến tháng 10/2017, mức đóng bảo hiểm xã hội là 19.000.000 đồng, tỉ lệ đóng bảo hiểm xã hội là 18% tổng số tiền phải đóng là 23.940.000 đồng;

- Đóng bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 04/2017 đến tháng 10/2017, mức đóng bảo hiểm thất nghiệp là 19.000.000 đồng, tỉ lệ đóng bảo hiểm thất nghiệp là 1% tổng số tiền bảo hiểm thất nghiệp 1.330.000 đồng,

- Đóng bảo hiểm y tế từ tháng 04/2017 đến tháng 10/2017, mức đóng bảo hiểm y tế là 19.000.000 đồng, tỉ lệ đóng bảo hiểm y tế là 3%, tổng số tiền phải đóng bảo hiểm y tế là 3.990.000 đồng,

- Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày là 19.000.000 đồng,

- Thanh toán viện phí theo chế độ bảo hiểm Aon Care trong thời gian hợp đồng lao động là 30.073.098 đồng

- Buộc công ty phải nhận bà N trở lại làm việc.

Đối với "Thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động" ngày 22/3/2017, bà không thừa nhận nhưng không yêu cầu giám định chữ ký, chữ viết của bà. Đối với số tiền 113.590.750 đồng mà phía công ty khai chuyển cho bà vào ngày 29/3/2017, bà thừa nhận có trong tài khoản của bà nhưng không biết rõ về số tiền này và bà thừa nhận đã nhận lại sổ bảo hiểm của bà.

** Theo các bản tự khai và các lời khai tại Toà án trong quá trình giải quyết vụ án, cũng như tại phiên toà, Bị đơn, Công ty TNHH T (Người kế thừa quyền, nghĩa vụ tố tụng: Công ty TNHH B) có đại diện theo ủy quyền là bà Cao Minh Thùy L trình bày*:

Ngày 08/8/2016, Công ty TNHH T và bà Nguyễn Thị Hoàng N ký kết hợp đồng lao động số HR002TATCHEM-2016 loại hợp đồng thử việc, thời gian thử việc từ ngày 08/08/2016 đến 07/10/2016, mức lương 19,000,000 VNĐ/tháng. Đến ngày 08/10/2016, Công ty TNHH T và bà Nguyễn Thị Hoàng N tiếp tục ký kết hợp đồng lao động số HR002TATCHEM- 2016, loại hợp đồng có thời hạn, thời hạn hợp đồng lao động từ ngày 08/10/2016 đến 31/10/2017 mức lương 19,000,000 VNĐ/tháng.

Trong quá trình làm việc, bà N phát sinh quan hệ mâu thuẫn với ông Đặng Ngọc G và bà Nguyễn Thị Thanh A. Ngày 22/3/2016, ông Phạm Hoàng Ph, đại diện phòng nhân sự Công ty TNHH T đã mời bà N đến làm việc và tại đây sau khi nghe ông Ph phân tích, bà N đồng ý nghỉ việc và nhờ công ty soạn đơn xin nghỉ việc nhưng do kế toán công ty lúc bấy giờ không am hiểu pháp luật nên lấy mẫu "Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động" và sửa lại các nội dung theo yêu cầu của bà N, sau đó bà N đã điền ngày, ký ghi rõ họ tên và nộp cho công ty để làm thủ tục nghỉ việc. Theo đơn xin nghỉ việc (tức bản Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động) thì công ty phải thanh toán cho bà N toàn bộ số tiền lương tháng 03/2017, tiền lương 07 tháng từ ngày 01/04/2017 đến 31/10/2017 và các khoản khác theo quy định hiện hành, trong kỳ trả lương tháng 03/2017 và kết thúc hợp đồng lao động lao động với bà N từ ngày 23/3/2017.

Sau khi xem xét đơn xin nghỉ việc (tức bản "Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động") của bà N và cân nhắc với tình hình thực tế của công ty thì công ty chấp nhận toàn bộ yêu cầu của bà N được nêu trong đơn xin nghỉ việc. Theo đó, ngày 23/3/2017, ông Đặng Ngọc G - Tổng giám đốc Công ty TNHH T đã ra quyết định thôi việc để chấm dứt hợp đồng lao động với bà N từ ngày 23/3/2017.

Ngày 29/3/2017, Công ty đã thanh toán bằng hình thức chuyển khoản cho bà N toàn bộ số tiền nghỉ việc như bà N đề nghị, cụ thể:

a) Tiền lương tháng 03/2017 là 19,000,000 đồng.

b) Lương thời hạn còn lại của hợp đồng lao động từ tháng 04/2017- 10/2017 là 19,000,000 đồng x 07 tháng = 133,000,000 đồng.

c) Thưởng hoàn thành kế hoạch năm 2016 là 4,750,000 đồng.

d) Trích đóng BHXH (8%), BHYT (1,5%), BHTN (1%) tháng 03/2017 từ tiền lương trả cho người lao động (Tổng cộng tỷ lệ là 10,5%) là 19,000,000 đồng x 10,5% = 1,995,000 đồng.

e) Khấu trừ thuế Thu nhập cá nhân tháng 03/2017 là 41,164,250 đồng.

Tổng cộng công ty đã chuyển cho bà N là 113,590,750 đồng.

Về lời khai của bà N cho rằng công ty không cho bà được hưởng chế độ bảo hiểm Aon care là không đúng vì: Tại thời điểm ký kết hợp đồng, Công ty T không có chính sách về chế độ thẻ bảo hiểm Aon care cho người lao động. Đến ngày 01/12/2016, sau khi Công ty B mua lại Công ty T, người lao động tại Công ty T được áp dụng quyền lợi từ tập đoàn B nên Công ty TNHH B đã bổ sung người được bảo hiểm là bà Nguyễn Thị Hoàng N vào hợp đồng bảo hiểm sức khỏe và tai nạn AM105/15I408069/1701 ký với Công ty S, theo đó Hợp đồng bảo hiểm của bà N có hiệu lực từ ngày 01/12/2016 đến 09/4/2017.

Bà N cũng đã được thanh toán chi phí khám chữa bệnh với số tiền là 1,430,000 đồng cho những ngày điều trị vào các ngày 04,06,08 tháng 12 năm 2016, thời điểm Công ty S thanh toán là ngày 02/3/2017 theo chế độ bảo hiểm Aon care.

Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà N từ ngày 23/3/2017, Công ty T đã báo giảm lao động tham gia BHXH, BHYT, BHTN từ tháng 04/2017; quyền lợi bảo hiểm Aon Care của bà N cũng chấm dứt từ ngày 09/4/2017 vì bà N không còn là người lao động của Công ty T. Việc công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà N là không trái pháp luật với lý do sau:

- Quyết định thôi việc lập ngày 23/3/2017, được ban hành căn cứ trên đơn xin nghỉ việc (tức bản "Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động") do bà N ký tên. Việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà N thuộc trường hợp "hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động" được quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/5/2015.

- Công ty đã thực hiện thanh toán đầy đủ các khoản tiền theo bản "Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động" cho bà N với tổng số tiền là 113,590,750 đồng. Việc Công ty chuyển khoản cho bà N được thể hiện tại Phiếu hoạch toán của Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam - Chi nhánh Sài Gòn, Phòng giao dịch Bến Thành lập ngày 29/3/2017.

Từ nội dung phân tích trên, Công ty khẳng định việc bà N đề cập trong Đơn khởi kiện và các đơn khởi kiện bổ sung "*tính đến thời điểm này, tôi vẫn chưa nhận được đầy đủ các lợi ích liên quan khi công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao đồng lao động trái pháp luật*" là hoàn toàn không đúng với sự thật. Việc công ty

chấm dứt hợp đồng lao động với bà N là đúng pháp luật nên công ty không chấp nhận các yêu cầu của bà N theo đơn khởi kiện, cụ thể như sau:

1. Về yêu cầu tuyên huỷ Quyết định không số ngày 23/3/2017, Quyết định thôi việc do Công ty ban hành, phía công ty không đồng ý vì quyết định này ban hành đúng các quy định của pháp luật và đảm bảo quyền lợi cho bà N.

2. Về yêu cầu buộc bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất ngP, bảo hiểm y tế từ tháng 04/2017 đến tháng 10/2017 cho bà N: công ty không đồng ý yêu cầu này vì Hợp đồng lao động của bà N với công ty đã chấm dứt từ ngày 23/3/2017 nên công ty báo giảm lao động từ tháng 4/2017 và đã chốt sổ bảo hiểm xã hội và đã giao lại sổ bảo hiểm xã hội cho bà N theo đúng quy định pháp luật tại điểm 1.2 Khoản 1 Điều 34 Quy định quản lý thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất ngP; quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế. Do đó, Công ty không có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất ngP cho bà N từ tháng 4/2017 đến tháng 10/2017.

3. Về yêu cầu bị đơn bồi thường vi phạm thời hạn 30 ngày báo trước:

Việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà N thuộc trường hợp "hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động" theo quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13. Quyết định thôi việc lập ngày 23/3/2017 được ban hành căn cứ trên đơn xin nghỉ việc (tức bản "thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động" do bà N ký tên. Vì vậy, đây không phải là trường hợp Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, do đó Công ty không buộc áp dụng khoản 3 Điều 38 Bộ Luật lao động về thời hạn báo trước.

Theo nội dung bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty đã thanh toán cho bà N toàn bộ số tiền lương tháng 3/2017 và khoản tiền hỗ trợ tương đương tiền lương 07 tháng từ 01/4/2016 đến 31/10/2017 và các khoản khác theo quy định hiện hành trong kỳ trả lương tháng 3/2017 và theo quy định hiện hành mà Công ty đã thanh toán.

Do đó việc N đơn yêu cầu bị đơn bồi thường vi phạm thời hạn 30 ngày báo trước với số tiền 19.000.000 đồng là hoàn toàn không có căn cứ pháp lý nên công ty không chấp nhận.

4. Về yêu cầu bị đơn thanh toán tiền viện phí theo chế độ bảo hiểm AON care trong thời hạn hợp đồng lao động

Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà N là đúng pháp luật và việc chấm dứt hợp đồng tính từ 23/3/2017. Việc Công ty thanh toán cho bà N theo thỏa thuận số tiền lương 07 tháng từ 4/2017-10/2017 không đồng nghĩa với việc Hợp đồng lao động của bà N được duy trì hiệu lực đến ngày 31/10/2017. Quan hệ lao động giữa công ty và bà N đã chấm dứt từ ngày 23/3/2017 theo Quyết định thôi việc ngày 23/3/2017. Nói cách khác, bà N không còn là người lao động của Công ty từ ngày 23/3/2017, do đó bà N không được hưởng quyền lợi bảo hiểm AON care từ tháng 04/2017. Số tiền 30.073.098 VNĐ bà N yêu cầu thanh toán viện phí theo chế độ bảo

hiểm AON care xuất phát từ việc bà N điều trị tại PKĐK H – Công ty TNHH Phòng khám đa khoa H. Cụ thể:

+ Ngày 17/9/2017, số tiền 20.200.000 VNĐ.

+ Ngày 19/9/2017, số tiền 2.050.000 VNĐ.

+ Ngày 20/9/2017, số tiền 1.920.000 VNĐ.

+ Ngày 21/9/2017, số tiền 2.050.000 VNĐ.

+ Ngày 22/9/2017, số tiền 2.641.000 VNĐ.

+ Ngày 02/10/2017, số tiền 1.281.000 VNĐ.

Do đó, việc bà N điều trị tại phòng khám trong khoảng thời gian tháng 09, tháng 10 năm 2017, khi bà N không còn là người lao động của Công ty thì đương nhiên bà N không thể yêu cầu Công ty và Công ty S thanh toán số tiền này theo chế độ bảo hiểm AON care.

Trước đó, trong thời gian còn làm việc tại Công ty, bà N đã được thanh toán chi phí với số tiền 1,430,000 VNĐ cho những ngày điều trị 04, 06, 08 tháng 12 năm 2016, thời điểm Công ty S thanh toán là ngày 02/3/2017. Từ nội dung phân tích trên, Công ty khẳng định việc bà N đề cập trong đơn khởi kiện: *"Trong thời gian làm việc ở Công ty, tôi không được hưởng chế độ bảo hiểm AON care theo chế độ công ty"* là hoàn toàn không đúng sự thật.

Về yêu cầu tuyên buộc Công ty nhận bà N trở lại làm việc, như đã trình bày việc chấm dứt hợp đồng là sự thoả thuận của 2 bên, phía công ty cũng đã đảm bảo các quyền lợi cho bà N theo đúng thoả thuận. Mặt khác, Công ty TNHH T đã giải thể, Công ty TNHH B không có nhu cầu tuyển dụng bà N. Vì vậy, phía bị đơn không đồng ý với yêu cầu này của N đơn.

Về chi phí giám định chữ ký, chữ viết của bà N trên bản Thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động là 5.100.000 đồng, phía bị đơn tự nguyện chịu.

** Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Phú Nhuận tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến:*

Về thủ tục tố tụng: Việc tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán, Hội đồng xét xử vụ án, Thư ký phiên toà trong quá trình giải quyết vụ án, kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án đã thực hiện đúng, đầy đủ quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Về thời hiệu khởi kiện xác định đúng. Về thẩm quyền thụ lý vụ án: bị đơn có trụ sở tại Phường L, quận Phú Nhuận nên vụ án thuộc thẩm quyền của Toà án nhân dân quận Phú Nhuận. Quá trình giải quyết vụ án, Thẩm phán, Thư ký đã tiến hành đầy đủ, đảm bảo thủ tục tố tụng. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử, Thư ký đã tuân theo đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về xét xử sơ thẩm. Người tham gia tố tụng đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng của họ theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, kiến nghị Toà án nhân dân quận Phú Nhuận rút kinh nghiệm trong việc vi phạm thời hạn chuẩn bị xét xử.

Về nội dung vụ án: Ngày 08/10/2016, bà Nguyễn Thị Hoàng N và Công ty TNHH T ký Hợp đồng lao động số HR002TATCHEM- 2016, loại hợp đồng có thời hạn, thời hạn hợp đồng lao động từ ngày 08/10/2016 đến 31/10/2017 mức lương 19,000,000 VNĐ/tháng. Ngày 22/3/2017, bà N có ký thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với nội dung hợp đồng lao động giữa bà với công ty chấm dứt vào ngày 23/3/2017, công ty phải chuyển khoản cho bà trong kỳ lương tháng 3 gồm tiền lương tháng 3 và 07 tháng lương còn lại của hợp đồng. Ngày 23/3/2017, Công ty ban hành Quyết định thôi việc đối với bà N. Ngày 29/3/2019, công ty đã chuyển khoản số tiền 113.590.750 đồng. Mặc dù bà N không thừa nhận việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng nhưng theo Kết luận giám định số 1144/KLGĐ-TT ngày 11/9/2018 của Phòng kỹ thuật hình sự - Công an thành phố Hồ Chí Minh chữ viết, chữ ký trên bản thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động do bà N ký và viết ra. Như vậy, công ty T chấm dứt hợp đồng lao động với bà N theo đúng quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động. Do công ty đã chấm dứt Hợp đồng lao động với bà N đúng quy định của pháp luật nên các yêu cầu của bà N về việc bồi thường do công ty chấm dứt Hợp đồng lao động với bà trái pháp luật là không đúng, bà N đã nhận đầy đủ số tiền lương cho đến hết thời hạn theo Hợp đồng lao động mà bà ký nên việc đóng tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp là do bà tự đóng, công ty cũng không có trách nhiệm nhận bà vào làm việc trở lại vì hai bên đã chấm dứt hợp đồng lao động nên đề nghị Hội đồng xét xử tuyên xử bác toàn bộ yêu cầu của N đơn.

## NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án:

Bà N khởi kiện Công ty yêu cầu Toà án tuyên huỷ Quyết định thôi việc không số ngày 23/3/2017, do Công ty ban hành, yêu cầu công ty phải bồi thường 02 tháng tiền lương, bồi thường vi phạm thời hạn báo trước; buộc bị đơn phải đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế từ tháng 4/2017 đến 10/2017 cho bà, với tổng số tiền tạm tính đến ngày 16/5/2018 là 116.333.098 đồng và buộc công ty phải nhận bà trở lại làm việc. Như vậy, quan hệ tranh chấp giữa bà N và Công ty là Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự. Công ty có trụ sở tại Phường L quận Phú Nhuận nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận Phú Nhuận theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[2] Về thủ tục tố tụng:

Theo Phiếu cung cấp thông tin đăng ký kinh doanh của doanh nghiệp ngày 21/12/2018 thì ngày 29/10/2018, Công ty trách nhiệm hữu hạn T đã giải thể và theo Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên mã số doanh nghiệp 0310474190 đăng ký lần đầu ngày 10/11/2010, đăng ký thay đổi lần thứ 8 ngày 27/12/2018 thì Công ty trách nhiệm hữu hạn T, MSDN 0309875889

đã sáp nhập vào Công ty trách nhiệm hữu hạn B. Căn cứ khoản 1 Điều 195 Luật doanh nghiệp năm 2014 thì mặc dù Công ty trách nhiệm hữu hạn T đã giải thể nhưng Công ty trách nhiệm hữu hạn B là công ty nhận sáp nhập của Công ty trách nhiệm hữu hạn T nên quyền và nghĩa vụ, lợi ích hợp pháp của công ty trách nhiệm hữu hạn T được chuyển giao cho Công ty trách nhiệm hữu hạn B. Vì vậy, Công ty trách nhiệm hữu hạn B có nghĩa vụ tham gia và thực hiện các quyền, nghĩa vụ của Công ty trách nhiệm hữu hạn T trong vụ án này.

[3] Về nội dung:

Xét yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Hoàng N, Hội đồng xét xử nhận thấy: Bà Nguyễn Thị Hoàng N là người lao động làm việc tại Công ty trách nhiệm hữu hạn T. Bà N cho rằng ngày 23/3/2017, Công ty ban hành Quyết định thôi việc với bà là trái pháp luật nên bà khởi kiện yêu cầu tuyên huỷ Quyết định thôi việc không số do Công ty ban hành ngày 23/3/2017. Đại diện bị đơn thừa nhận công ty có ban hành Quyết định ngày 23/3/2017, tuy nhiên công ty ban hành quyết định này trên cơ sở bản thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động (tức đơn xin nghỉ việc) của bà N vào ngày 22/3/2017 chứ không phải đơn phương chấm dứt hợp đồng như bà N trình bày.

Qua kết quả xác minh thu thập chứng cứ cho thấy: Ngày 08/8/2016, Công ty trách nhiệm hữu hạn T và bà Nguyễn Thị Hoàng N ký kết hợp đồng lao động số HR002TATCHEM-2016 loại hợp đồng thử việc, thời gian thử việc từ ngày 08/08/2016 đến 07/10/2016, mức lương 19,000,000 VNĐ/tháng. Đến ngày 08/10/2016, Công ty TNHH T và bà Nguyễn Thị Hoàng N tiếp tục ký kết Hợp đồng lao động số HR002TATCHEM- 2016, loại hợp đồng có thời hạn, thời hạn hợp đồng lao động từ ngày 08/10/2016 đến 31/10/2017 mức lương 19,000,000 VNĐ/tháng. Ngày 23/3/2017, Công ty ban hành Quyết định thôi việc đối với bà N.

Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên toà bà N không thừa nhận bản thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động ngày 22/3/2017 nhưng căn cứ vào Kết luận giám định số 1144/KLGĐ-TT ngày 11/9/2018 của Phòng kỹ thuật hình sự - Công an Thành phố Hồ Chí Minh "Chữ ký, chữ viết họ tên Nguyễn Thị Hoàng N trên tài liệu cần giám định ký hiệu A (đã nêu ở mục II.1) so với chữ ký, chữ viết họ tên Nguyễn Thị Hoàng N trên các tài liệu mẫu so sánh ký hiệu M1, M3, M5; chữ ký mang tên Nguyễn Thị Hoàng N trên các tài liệu mẫu so sánh ký hiệu M2, M4 (đã nêu ở mục II.2) do cùng một người ký và viết ra. Mặc dù, tại phiên toà bà N cho rằng bà không hề biết về Kết luận giám định số 1144/KLGĐ-TT ngày 11/9/2018 của Phòng kỹ thuật hình sự - Công an Thành phố Hồ Chí Minh, lời khai này của bà N là không đúng vì tại Biên bản về việc kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hoà giải ngày 12/6/2019 thể hiện Thẩm phán đã công bố kết luận này cho các đương sự trong vụ án và cũng tại Biên bản này thể hiện bà N không có ý kiến gì đối với kết luận này *"Đối với Kết luận giám định số 1144/KLGĐ-TT ngày 11/9/2018 của Phòng kỹ thuật hình sự - Công an thành phố Hồ Chí Minh, tôi không có ý kiến gì".* Biên bản này bà N ký tắt từng tờ và ký ghi rõ họ tên ở cuối biên bản.

Mặt khác, căn cứ vào Công văn số 2264/QSG-DVKH tháng 7/2018 của Ngân hàng TMCP ngoại thương Việt Nam – Chi nhánh Đông Sài Gòn xác nhận ngày 29/3/2017, phía Công ty trách nhiệm hữu hạn T có chuyển khoản cho bà N 113.590.750 đồng, số tiền này phù hợp với số tiền đã nêu trong bản thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động (có chữ ký của bà N), phù hợp với bảng chiết tính mà phía công ty cung cấp, phía bà N cũng thừa nhận có số tiền này trong tài khoản nhưng không biết chi tiết về số tiền này. Lời khai này của bà là có mâu thuẫn vì tại chứng từ khấu trừ thuế thu nhập cá nhân ngày 29/3/2017 do bà N cung cấp cho Toà án có kèm bản chiết tính chi tiết của công ty về việc tính thuế cá nhân cho bà N trong đó thể hiện rõ lương từ tháng 4/2017 đến tháng 7/2017 là 133.000.000 đồng. Vì vậy, việc bà N khai rằng bà không biết số tiền 113.590.750 đồng công ty chuyển vào tài khoản của bà là số tiền gì là không đúng và mâu thuẫn với tài liệu chứng cứ do bà N cung cấp cho Toà án.

Đồng thời, tại phiên toà bà N thừa nhận đã bàn giao máy tính cho công ty vào ngày 23/3/2017 và theo lời khai của đại diện bị đơn tại phiên toà thì đối với công việc của bà N, việc bàn giao máy tính coi như đã bàn giao xong công việc. Mặt khác, chính bà N thừa nhận từ ngày 23/3/2017, bà không đến công ty làm việc và bà là người trực tiếp liên hệ với cơ quan bảo hiểm để nhận sổ bảo hiểm vào ngày 03/5/2017 nên việc bà N cho rằng bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng không đưa được chứng cứ, tài liệu nào chứng minh cho sự việc này. Mặc dù, bản thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động ngày 22/3/2017 chỉ có chữ ký của phía bà N, không có chữ ký, đóng dấu của phía công ty nhưng phía công ty đã thực hiện đúng các điều khoản thoả thuận này trên thực tế như việc Công ty ban hành quyết định thôi việc vào ngày 23/3/2017 (ngày chấm dứt hợp đồng lao động được ghi trong bản thoả thuận chấm dứt hợp đồng), giải quyết các chế độ, chính sách cho bà N theo đúng nội dung bản thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động nên có cơ sở chấp nhận lời khai của bị đơn cho rằng Thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động ngày 22/3/2017 thực chất là Đơn xin nghỉ việc của bà N nhưng do sơ sót của người soạn thảo nên đã sử dụng không đúng từ ngữ nhưng việc sử dụng không đúng từ ngữ này không làm thay đổi bản chất nội dung vụ việc cũng như không ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của bà N nên sau khi xem xét nội dung Thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động, Hội đồng xét xử có cơ sở chấp nhận lời trình bày của bị đơn về căn cứ để ra quyết định thôi việc đối với bà N.

Từ những phân tích trên, việc bà N cho rằng phía công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà là không có cơ sở nên không chấp nhận yêu cầu tuyên huỷ Quyết định thôi việc không số ngày 23/3/2017 do Công ty ban hành.

Xét yêu cầu buộc bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế từ tháng 04/2017 đến tháng 10/2017 cho bà N: Hội đồng xét xử xét thấy, Hợp đồng lao động giữa bà N và công ty đã chấm dứt từ ngày 23/3/2017 và công ty đã thực hiện các quy định về chốt sổ bảo hiểm và bà N cũng đã nhận lại sổ bảo hiểm vào ngày 03/5/2017, căn cứ Điều 21, Điều 85, Điều 86 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 và Quyết định số 959/QĐ-BHXH ngày 09/9/2015 của Bảo hiểm xã hội Việt

Nam quy định về quản lý thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất ngP; quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế thì công ty đã thực hiện đúng các quy định của pháp luật khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà N nên Hội đồng xét xử xét thấy không có cơ sở chấp nhận các yêu cầu này của bà N.

Xét, yêu cầu tuyên buộc Công ty phải bồi thường 02 tháng tiền lương trong hợp đồng lao động là 38.000.000 đồng, Hội đồng xét xử xét thấy, việc công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà N là trên cơ sở đơn xin nghỉ việc (tức bản Thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động) của bà N và phía công ty cũng đã hỗ trợ cho bà N số tiền tương đương 7 tháng tiền lương nên Hội đồng xét xử không có cơ sở chấp nhận yêu cầu này của bà N.

Xét, yêu cầu bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là 19.000.000 đồng. Hội đồng xét xử xét thấy, việc chấm dứt hợp đồng lao động của bà N là trên cơ sở đơn xin nghỉ việc của bà và được công ty chấp thuận nên đây là trường hợp nghỉ việc theo sự thoả thuận của hai bên nên không thuộc trường hợp phải báo trước theo quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012.

Xét, yêu cầu đề nghị Toà án tuyên buộc công ty phải thanh toán tiền viện phí theo chế độ bảo hiểm Aon Care cho bà N là 30.073.098 đồng. Theo các hoá đơn, phiếu thu do bà N cung cấp thì số tiền này xuất phát từ việc bà khám chữa bệnh tại Phòng khám đa khoa H vào tháng 9,10/2017, sau khi bà nghỉ việc tại Công ty. Vì vậy, Hội đồng xét thấy không có căn cứ chấp nhận yêu cầu này.

Xét, yêu cầu buộc công ty phải nhận bà N trở lại làm việc, như đã phân tích ở trên việc công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà N là đúng quy định của pháp luật nên công ty không có trách nhiệm nhận bà N trở lại làm việc. Đồng thời, xét hiện tại Công ty trách nhiệm hữu hạn T đã giải thể, công ty B là người kế thừa quyền, nghĩa vụ tố tụng: Công ty trách nhiệm hữu hạn B  không có nhu cầu tuyển dụng bà N nên không có cơ sở buộc công ty pH nhận bà N trở lại làm việc.

Ghi nhận sự tự nguyện của bị đơn về việc không yêu cầu N đơn hoàn trả chi phí giám định chữ ký, chữ viết.

Về án phí: Bà Nguyễn Thị Hoàng N được miễn án phí lao động sơ thẩm theo quy định.

Công ty trách nhiệm hữu hạn T (Người kế thừa quyền, nghĩa vụ tố tụng: Công ty trách nhiệm hữu hạn B) không phải chịu án phí lao động sơ thẩm

*Vì các lẽ trên,*

## QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Điều 32, 35, 40, 147 và Điều 228 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 36, 186 Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ Điều 21, Điều 85, Điều 86 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;

Căn cứ Quyết định số 959/QĐ-BHXH ngày 09/9/2015 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam quy định về quản lý thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế;

Căn cứ khoản 1 Điều 195 Luật doanh ngP năm 2014;

Căn cứ khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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 Toà án.

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2014).

Tuyên xử:

[1] Bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Hoàng N đối với Công ty TNHH T (Người kế thừa quyền, nghĩa vụ tố tụng: Công ty TNHH B). Cụ thể:

- Bác yêu cầu tuyên huỷ Quyết định thôi việc không số do Công ty T ban hành ngày 23/3/2017;

- Bác yêu cầu đòi bồi thường 02 tháng tiền lương là 38.000.000 đồng của bà Nguyễn Thị Hoàng N;

- Bác yêu cầu buộc Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội từ tháng 04/2017 đến tháng 10/2017 cho bà N, với số tiền là 23.940.000 đồng;

- Bác yêu cầu buộc Công ty phải đóng bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 04/2017 đến tháng 10/2017 cho bà N, với số tiền là 1.330.000 đồng;

- Bác yêu cầu buộc Công ty phải đóng bảo hiểm y tế từ tháng 04/2017 đến tháng 10/2017 cho bà N, với số tiền là 3.990.000 đồng,

- Bác yêu cầu đòi bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày là 19.000.000 đồng,

- Bác yêu cầu buộc công ty phải thanh toán viện phí theo chế độ bảo hiểm Aon Care cho bà N là 30.073.098 đồng

- Bác yêu cầu buộc công ty phải nhận bà N trở lại làm việc.

[2] Ghi nhận sự tự nguyện của bị đơn về việc không yêu cầu N đơn hoàn trả chi phí giám định chữ ký, chữ viết là 5.100.000 đồng.

[3]. Về án phí lao động sơ thẩm:

Bà Nguyễn Thị Hoàng N được miễn án phí lao động sơ thẩm theo quy định.

Công ty trách nhiệm hữu hạn T (Người kế thừa quyền, nghĩa vụ tố tụng: Công ty trách nhiệm hữu hạn B) không phải chịu án phí.

[4]. Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người pH thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận 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.

[5]. Về quyền kháng cáo: Các đương sự có quyền làm đơn kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án, đương sự vắng mặt tại phiên tòa hoặc không có mặt khi tuyên án mà có lý do chính đáng thì thời hạn kháng cáo tính từ ngày nhận được bản án hoặc được tống đạt hợp lệ.

***Nơi nhận:***
- Các đương sự;
- TAND TP.HCM;
- VKSND QPN;
- Thi hành án dân sự Q.PN;
- Lưu VP, hồ sơ.

**T.M HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM**
**THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

**Nguyễn Mai Trâm**