

Bản án số: 463/2022/LĐ-PT

Ngày: 11-8-2022

V/v Tranh chấp đơn phương  
chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH  
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

*Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa:* Ông Đỗ Giang

*Các Thẩm phán:* Ông Bùi Liên Minh

Ông Nguyễn Ngọc Tài

- **Thư ký phiên tòa:** Bà Phan Tâm Thảo - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- **Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa:** Bà Lê Thị Kim Thủy - Kiểm sát viên.

Vào các ngày 05 và 11 tháng 8 năm 2022 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 18/2022/TLPT-LĐ ngày 30 tháng 5 năm 2022 về việc: “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 15/2022/LĐ-ST ngày 31 tháng 3 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 3989/2022/QĐPT-LĐ ngày 21 tháng 7 năm 2022 giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** Bà **Phan Thị P**, sinh năm 1983. Trú tại: Phường B, thành phố Z, Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt)

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông **Trần Trọng H**, sinh năm 1988. Địa chỉ liên lạc: Phường A, thành phố Z, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền ngày 11/3/2022) (Có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:

- Luật sư **Võ Thanh K** – Công ty Luật TNHH L thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt)

Địa chỉ liên lạc: Phường D, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Luật sư **Trương Văn T** – Công ty Luật TNHH G thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt)

Địa chỉ liên lạc: Phường F, Quận N, Thành phố Hồ Chí Minh.

- **Bị đơn:** **Ngân Hàng X**. Trụ sở: Phường D, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông **Trần Tấn L** -Tổng Giám đốc.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông **Nguyễn Văn T1** và bà **Nguyễn Thị Tố U**. (Có mặt).

(Theo Giấy ủy quyền số 72/2022/EIB/UQ-TGD ngày 14/7/2022)

- *Người làm chứng:*

1/ Bà **Tôn Nữ Châu B1**, sinh năm 1985 (Có mặt).

2/ Bà **Nguyễn Thu Q**, sinh năm 1981(Có mặt).

Cùng địa chỉ liên lạc: Phường D, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người kháng cáo:* bà **Phan Thị P**, là nguyên đơn.

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*Theo đơn khởi kiện đề ngày 12 tháng 10 năm 2020, đơn khởi kiện bổ sung đề ngày 14 tháng 4 năm 2021, các bản khai, biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng và hòa giải, biên bản hòa giải - nguyên đơn bà Phan Thị P, người đại diện hợp pháp của bà P trình bày trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa:*

Ngày 17 tháng 3 năm 2017, bà P ký Hợp đồng lao động số 30/2017/EIB-HĐLĐ với Ngân hàng X (gọi tắt là Ngân hàng), thời hạn là 12 tháng, tính từ ngày 16 tháng 3 năm 2017 đến hết ngày 15 tháng 03 năm 2018. Sau khi hết thời hạn Hợp đồng nêu trên, ngày 16 tháng 3 năm 2018 bà P và Ngân hàng tiếp tục ký Hợp đồng lao động số 45/2018/EIB-HĐLĐ (gọi tắt là hợp đồng lao động số 45/2018), thời hạn là 24 tháng, tính từ ngày 16 tháng 3 năm 2018 đến hết ngày 15 tháng 03 năm 2020.

Quá trình thực hiện Hợp đồng lao động số 45/2018, bà P được nghỉ chế độ thai sản kể từ ngày 15 tháng 11 năm 2019 đến hết ngày 14 tháng 5 năm 2020. Trong thời gian nghỉ chế độ thai sản, bà P không nhận được bất cứ thông báo hoặc quyết định nào của Ngân hàng về việc chấm dứt Hợp đồng lao động số 45/2018. Cho nên, sau khi hết thời hạn nghỉ chế độ thai sản, ngày 14 tháng 5 năm 2020 bà trở lại làm việc bình thường theo đúng quy định tại khoản 2 Điều 22 Bộ luật lao động năm 2012 là giữa bà và Ngân hàng mặc nhiên đã xác lập Hợp đồng lao động không xác định thời hạn kể từ ngày 16 tháng 3 năm 2020. Ngay sau khi bà P trở lại làm việc thì người sử dụng lao động là Ngân hàng liên tục yêu cầu bà P phải ký Phụ lục hợp đồng lao động kèm theo Hợp đồng lao động số 45/2018 với thời hạn là 12 tháng thay vì phải ký Hợp đồng lao động (lần thứ 3) không xác định thời hạn theo đúng quy định của Bộ luật lao động năm 2012. Vì yêu cầu ký Phụ lục hợp đồng lao động của Ngân hàng không đúng qui định của pháp luật nên bà P đã không đồng ý ký Phụ lục này và vẫn tiếp tục làm việc bình thường tại Ngân hàng.

Ngày 21 tháng 5 năm 2020, bà bất ngờ nhận được Thông báo số 3382/2020/EIB/TB-TGD ngày 21 tháng 5 năm 2020 (gọi tắt là thông báo 3382/2020) của Ngân hàng. Theo đó, Ngân hàng yêu cầu bà P phải bàn giao công việc do hết thời hạn Hợp đồng lao động số 45/2018. Đến ngày 19 tháng 6 năm 2020 bà P nhận được tin nhắn của Bảo hiểm xã hội Việt Nam thông báo Ngân

hàng đã ngưng đóng bảo hiểm xã hội đối với bà từ tháng 06 năm 2020. Do Ngân hàng không giao công việc, không sắp xếp chỗ làm việc nên từ ngày 28 tháng 7 năm 2020 bà P không đi làm nữa.

Xét thấy việc Ngân hàng ban hành Thông báo số 3382/2020 về việc yêu cầu bà P phải bàn giao công việc do chấm dứt Hợp đồng lao động là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Bởi lẽ, kể từ ngày 16 tháng 3 năm 2020 giữa bà P và Ngân hàng mặc nhiên đã xác lập Hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Việc Ngân hàng yêu cầu bà P phải bàn giao công việc khi hai bên đang thực hiện hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà P.

Theo các đơn khởi kiện và khởi kiện bổ sung, bản tự khai và các phiên hòa giải trước khi mở phiên tòa - bà Phan Thị P yêu cầu:

1. Ngân hàng phải nhận bà trở lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã được xác lập kể từ ngày 16 tháng 3 năm 2020.

2. Ngân hàng phải trả tiền lương trong những ngày bà P không được làm việc, tính từ ngày 14 tháng 05 năm 2020 tạm tính đến hết ngày 14 tháng 11 năm 2021 là 17 (mười bảy) tháng với số tiền là: 17 tháng x 27.500.000 đồng/tháng = 467.500.000 đồng.

3. Ngân hàng phải trả thêm cho bà P 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 55.000.000 đồng.

4. Ngân hàng tiếp tục truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho bà P kể từ tháng 06 năm 2020 theo đúng quy định pháp luật.

Tại phiên tòa sơ thẩm, đại diện hợp pháp của nguyên đơn yêu cầu khởi kiện bổ sung:

Buộc bị đơn: trả tiền trợ cấp thôi việc là 41.500.000 đồng; trả tiền do vi phạm thời gian báo trước 45 ngày đối với hợp đồng không xác định thời hạn là 41.250.000 đồng và thanh toán thêm tiền lương trong thời gian bà P không được làm việc (thêm 10 ngày) là 9.166.666 đồng.

Sau đó, cũng tại phiên tòa, đại diện hợp pháp của nguyên đơn, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện, chỉ yêu cầu: Do Ngân hàng không muốn nhận bà P trở lại làm việc nên bà P đồng ý không trở lại làm việc tại Ngân hàng và yêu cầu Ngân hàng phải trả cho bà 26 tháng tiền lương (bao gồm tiền lương trong những ngày bà P không được làm việc 22 tháng, bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương trái pháp luật và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương do các bên chấm dứt hợp đồng lao động) tính tròn là 27.500.000 đồng x 26 tháng = 715.000.000 đồng.

*Bị đơn Ngân Hàng X có ông Nguyễn Văn T1 và bà Nguyễn Thị Thu T2 là đại diện theo ủy quyền trình bày trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa sơ thẩm:*

Ngân hàng xác nhận giữa Ngân hàng và bà P đã ký 02 hợp đồng lao động như bà P Trình bày, cụ thể: Hợp đồng số 30/2017/EIB-HĐLĐ ngày 17 tháng 3 năm

2017 với thời hạn 12 tháng (Từ ngày 16 tháng 3 năm 2017 đến hết ngày 15 tháng 3 năm 2018) và Hợp đồng lao động số 45/2018/EIB-HĐLĐ ngày 12 tháng 3 năm 2018 với thời hạn 24 tháng (Từ ngày 16 tháng 3 năm 2018 đến hết ngày 15 tháng 3 năm 2020).

Trong quá trình thực hiện hợp đồng số 45/2018 thì bà Phan Thị P nộp giấy nghỉ phép theo chế độ thai sản đề ngày 28 tháng 10 năm 2019, trong đó đề nghị rõ nội dung: Nghỉ phép năm 07 ngày từ ngày 18 tháng 11 năm 2019 đến ngày 25 tháng 11 năm 2019 và nghỉ thai sản 06 tháng từ ngày 27 tháng 11 năm 2019 đến 27 tháng 5 năm 2020. Căn cứ vào quy định của pháp luật, Ngân hàng đã đồng ý cho bà P nghỉ phép và nghỉ chế độ thai sản theo yêu cầu.

Ngày 03 tháng 3 năm 2020, trên cơ sở đánh giá kết quả công việc, tình hình thực tế của hoạt động nghiệp vụ tại đơn vị bà P công tác, Ban lãnh đạo Ngân hàng Ngân hàng nhận thấy chưa đủ cơ sở để Ngân hàng giao kết tiếp hợp đồng lao động không xác định thời hạn với bà P Tuy nhiên, xét yếu tố nhân văn và để tạo điều kiện hỗ trợ người lao động là bà P đang thời gian nghỉ thai sản/nuôi con nhỏ tìm được công việc mới nên Ngân hàng có gửi cho bà P bản Phụ lục hợp đồng lao động lập ngày 12 tháng 3 năm 2020 để đề nghị giao kết hợp đồng lao động giữa hai bên với thời hạn 12 tháng, tuy nhiên bà P không đồng ý ký phụ lục hợp đồng này nên mặc nhiên hợp đồng lao động số 45/2018 ngày 16 tháng 3 năm 2018 giữa bà P và Ngân hàng chấm dứt do hết hạn theo quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012. Do vào thời điểm ngày 16 tháng 3 năm 2020, bà P đang trong giai đoạn nghỉ thai sản (nghỉ thai sản từ ngày 27 tháng 11 năm 2019 đến 27 tháng 5 năm 2020) và hưởng trợ cấp thai sản của Bảo hiểm xã hội nên Ngân hàng đã thực hiện thủ tục chi trả tiền bảo hiểm thai sản cho bà P và báo giảm bảo hiểm xã hội từ tháng 06 năm 2020.

Ngày 21 tháng 5 năm 2020 Ngân hàng ban hành Thông báo số 3382/2020 gửi bà P về việc thực hiện bàn giao các công việc để làm cơ sở cho Ngân hàng giải quyết các thủ tục có liên quan cho bà P theo quy định pháp luật. Đây là thông báo về việc bà P đến Ngân hàng để bàn giao công việc, trang thiết bị sau khi chấm dứt hợp đồng lao động và sau khi nghỉ hết chế độ thai sản chứ không phải là thông báo chấm dứt hợp đồng lao động vì thực tế hợp đồng lao động giữa 2 bên đã mặc nhiên chấm dứt từ ngày 16 tháng 3 năm 2020.

Ngày 21 tháng 5 năm 2020, bà P đến Ngân hàng Ngân hàng bàn giao công việc, (bà P xác nhận công việc đã bàn giao khi nghỉ thai sản) và bàn giao công cụ lao động còn lại tại văn phòng làm việc.

Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, bà P trình bày có đến Ngân hàng Ngân hàng làm việc từ ngày 14 tháng 05 năm 2020 là không có cơ sở và không đúng quy định của pháp luật (khoản 4, Điều 139 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: *“Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng nhưng người lao động phải báo trước, được người sử dụng lao động đồng ý và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động. Trong trường hợp này, ngoài tiền*

*lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.* Tuy nhiên, Ngân hàng Ngân hàng khẳng định hợp đồng lao động số 45/2018 giữa Ngân hàng và bà P đã chấm dứt từ ngày 16 tháng 3 năm 2020; Ngân hàng không nhận được bất kỳ văn bản đề nghị đi làm trước thời gian nghỉ thai sản nào từ bà P cũng như không có bất cứ xác nhận nào từ phía Ngân hàng về việc đồng ý cho bà P tiếp tục làm việc tại Ngân hàng.

Sau khi chấm dứt quan hệ lao động với Ngân hàng, bà P đã gửi Đơn tranh chấp lao động ra Phòng Lao động Thương Binh và Xã Hội - Ủy ban Nhân dân Quận M yêu cầu Ngân hàng hủy thông báo số 3382/2020 ngày 21 tháng 5 năm 2021; Tiếp tục thực hiện tham gia Bảo hiểm xã hội bắt buộc và thanh toán tiền lương tính từ thời điểm Ngân hàng ban hành thông báo số 3382/2020; tiếp tục làm việc tại Ngân hàng Ngân hàng. Tuy nhiên buổi hòa giải ngày 25 tháng 08 năm 2020 tại Phòng Lao động Thương binh và Xã hội, Ngân hàng không đồng ý với toàn bộ yêu cầu của bà P.

Do đó, Ngân hàng không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Phan Thị P; đề nghị Tòa án nhân dân Quận M bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà P.

Đối với 02 tài liệu chứng cứ là Bản photo Phụ lục hợp đồng số 110/2020-PLHD ngày 15 tháng 4 năm 2020 không có chữ ký, con dấu và Bản photo Phiếu dịch vụ chuyển phát nhanh ngày 27 tháng 4 năm 2020 có nội dung: Em Bình - HR, người nhận: Chị Phan Thị P - Phó ban tuyển dụng - Phòng Quản lý nhân sự... Bị đơn có ý kiến như sau: Sau khi sàng lọc các nhân viên trong Ngân hàng thì bà Tôn Nữ Châu B1 (chức danh: Trưởng bộ phận - Phòng đối tác nhân sự Ngân hàng Ngân hàng) xác nhận bà Bình là người viết Phiếu dịch vụ chuyển phát nhanh ngày 27 tháng 4 năm 2020 về việc gửi bản Phụ lục hợp đồng lao động thời hạn 12 tháng (lập ngày 12 tháng 3 năm 2020). Trường hợp này, bà Bình gửi dự thảo bản Phụ lục hợp đồng lao động cho bà P để bà P nghiên cứu, xem xét xem có ký phụ lục hợp đồng lao động để tiếp tục làm việc tại Ngân hàng không chứ không phải là hợp đồng hay thông báo về việc bà P đến Ngân hàng để làm việc.

*Người làm chứng bà Nguyễn Thu Q trình bày:*

Bà là người lao động của Ngân hàng X, chức vụ hiện nay là Phó Giám đốc khối nguồn nhân lực, bà xác nhận, giữa bà và bà P có nhắn tin bằng hình thức Viber, email trao đổi về các nội dung liên quan tới nội dung quá trình xử lý hợp đồng lao động.

Sau khi kiểm tra tất cả các email, nội dung dung tin nhắn và văn bản có liên quan bà khẳng định các nội dung như sau:

Hiện bà không còn lưu các tin nhắn liên quan như bà P cung cấp cho Tòa án, tuy nhiên qua các bản in giấy bà P cung cấp và bà được bà P cho coi bà đều khẳng định trong tin nhắn bà không đủ thẩm quyền và/hoặc được giao thẩm quyền, chức năng, nhiệm vụ, phạm vi được phê duyệt về việc ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với bà P và hoàn toàn không có bất cứ một lời hứa hẹn nào về việc ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với bà P.

Việc trao đổi qua tin nhắn viber chỉ là nội dung trao đổi không chính thống trong công tác phối hợp, tác nghiệp về tiến độ xử lý hồ sơ cũng như trao đổi giữa đồng nghiệp, với đồng nghiệp liên quan đến hợp đồng lao động của bà P. Bà P hoàn toàn không cung cấp được bằng chứng chứng minh về việc thẩm quyền phê duyệt của bà đối với việc xác lập hợp đồng lao động không xác định thời hạn của bà P, cũng như không cung cấp được bằng chứng bà hứa hẹn với bà P về việc ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn và việc xác nhận ngày làm việc, thời gian làm việc của bà P sau khi nghỉ thai sản.

Về mặt văn bản, quy định, hồ sơ giấy tờ chính thống bà hoàn toàn không đủ thẩm quyền quyết định về việc ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với bà P.

*Người làm chứng bà Tôn Nữ Châu B1 trình bày:* Bà là người lao động của Ngân hàng X, làm cùng phòng đối tác nhân sự với bà P, chức danh của bà là trưởng bộ phận.

Bà khẳng định, với vai trò là nhân viên Ngân hàng thực hiện nghiệp vụ gửi dự thảo phụ lục hợp đồng lao động cho bà P là thực hiện đúng vai trò trao đổi, thỏa thuận với người lao động trước khi trình cấp có thẩm quyền phê duyệt việc tái tục hợp đồng lao động, bà không có thẩm quyền phê duyệt và không được Ngân hàng ủy quyền quyết định việc tái tục hợp đồng lao động với bà Phan Thị P.

Tại phần quyết định của bản án lao động sơ thẩm số 15/2022/LĐ-ST ngày 31 tháng 3 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

Căn cứ vào: Khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 77; Điều 78 và các Điều: 244; 264, 271 và 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Khoản 1 Điều 36; khoản 1, 4 Điều 157; khoản 2 Điều 200; điểm a khoản 1 Điều 201; khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012;

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;

Luật Thi hành án dân sự năm 2008 có hiệu lực ngày 01 tháng 7 năm 2009.

1. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu của bà Phan Thị P về việc buộc: Ngân Hàng X phải nhận bà trở lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã được xác lập kể từ ngày 16 tháng 3 năm 2020; trợ cấp thôi việc, bồi thường tiền do vi phạm thời hạn báo trước; Ngân hàng tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho bà kể từ tháng 06 năm 2020 theo đúng qui định pháp luật.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Phan Thị P về việc buộc Ngân Hàng X phải thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc, bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương trái pháp luật và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương do không nhận nguyên đơn trở lại làm việc, tổng cộng 26 tháng lương là 715.000.000 (bảy trăm mười lăm triệu) đồng.

3. Về án phí lao động sơ thẩm:

Bà Phan Thị P và Ngân Hàng X không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Ngoài ra, án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quyền thi hành án của các đương sự.

Sau khi xét xử sơ thẩm, ngày 7/4/2022 nguyên đơn bà Phan Thị P có đơn kháng cáo cho rằng Tòa sơ thẩm giải quyết vụ án không khách quan, trái quy định của pháp luật, gây thiệt hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn. Bà Phan Thị P đề nghị Tòa phúc thẩm xem xét lại toàn bộ nội dung sự việc có tranh chấp để giải quyết quyền lợi cho bà.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên nội dung kháng cáo với nội dung Ngân hàng X đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn là không đúng bởi vì giữa các bên đã xác lập với nhau loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ ngày 16/3/2020, vì thế thông báo của Ngân hàng số 3382/2020/EIB/TB-TGD ngày 21/5/2020 đối với nguyên đơn là không đúng, không có giá trị. Bị đơn là Ngân hàng Ngân hàng có người đại diện tham gia tố tụng tại phiên tòa xác định việc ngân hàng cho bà P nghỉ việc do thời hạn lao động được ghi trong hợp đồng lao động đã kết thúc. Bà P được giải quyết chấm dứt việc làm không trái quy định của pháp luật, thời gian nghỉ thai sản của bà P đã được giải quyết theo chế độ Bảo hiểm xã hội không còn tính vào tiền lương vì thời hạn lao động của hợp đồng lao động không còn, bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo, giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc chấp hành pháp luật Tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án tại giai đoạn phúc thẩm như sau:

#### I. Về việc tuân theo pháp luật tố tụng

##### 1. Về việc tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán

Từ khi thụ lý phúc thẩm cho đến thời điểm này, Thẩm phán đã chấp hành đúng quy định tại các điều 48, 286, 290, 292, 294 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

##### 2. Về việc tuân theo pháp luật tố tụng của HĐXX phúc thẩm, Thư ký phiên tòa

Từ khi thụ lý phúc thẩm cho đến thời điểm này, HĐXX phúc thẩm, Thư ký đã chấp hành đúng quy định tại các điều 51, 64, 294, 297, 298, 301, 303, 304, 305 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

##### 3. Về việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng

- Đối với nguyên đơn: Từ khi thụ lý vụ án đến trước khi đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm nguyên đơn đã chấp hành đúng qui định tại Điều 70, Điều 71 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

- Đối với bị đơn: Từ khi thụ lý vụ án đến trước khi đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm bị đơn đã thực hiện quyền, nghĩa vụ của mình theo quy định tại Điều 70, Điều 72 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

Về việc ủy quyền tham gia tố tụng: Được thực hiện đúng quy định tại Điều 85 và Điều 90 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

## II. Về việc giải quyết vụ án lao động

### 1. Tính có căn cứ và hợp pháp của kháng cáo

\* Thời hạn kháng cáo: Ngày 15/3/2022, Tòa án nhân dân Quận M tuyên Bản án lao động sơ thẩm số 15/2022/LĐ-ST ngày 31/3/2022 của Tòa án nhân dân Quận M. Ngày 07/4/2022 Nguyên đơn bà Phan Thị P nộp đơn kháng cáo toàn bộ nội dung bản án lao động sơ thẩm nêu trên. Căn cứ khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 thì kháng cáo vẫn còn trong thời hạn mà pháp luật quy định.

\* Nội dung kháng cáo:

Tại đơn kháng cáo ghi ngày 07/4/2022, bà Phan Thị P cho rằng:

Việc Tòa án nhân dân Quận M tuyên xử không chấp nhận đơn yêu cầu khởi kiện của tôi đối với Ngân hàng là không khách quan, trái quy định của pháp luật, xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của tôi. Bởi lẽ, giữa tôi và Ngân hàng Ngân hàng đã xác lập hợp đồng lao động không xác định thời hạn kể từ ngày 16/3/2020. Do đó việc Ngân hàng Ngân hàng ra Thông báo số 3382/2020/EIB/TB-TGD ngày 21/5/2020 có nội dung yêu cầu tôi phải bàn giao công việc là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

### 2. Quan điểm về việc giải quyết nội dung kháng cáo

Bà Phan Thị P và Ngân Hàng X (Ngân hàng Ngân hàng) đã ký kết 02 hợp đồng lao động:

Hợp đồng lao động số 30/2017/EIB-HĐLĐ, thời hạn hợp đồng là 12 tháng tính từ ngày 16/03/2017 đến hết ngày 15/03/2018

Hợp đồng Lao động số 45/2018/EIB-HĐLĐ với thời hạn là 24 tháng từ ngày 16/03/2018 đến hết ngày 15/03/2020.

Căn cứ vào Giấy xin nghỉ phép thường niên của bà P thì thời bà P nghỉ phép năm 2019 là 07 ngày (từ ngày 18 đến ngày 25/11/2019) và nghỉ thai sản từ ngày 27/11/2019.

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 157 Bộ luật lao động 2012 cũng như khoản 1 Điều 34 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 thì: Lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 tháng. Như vậy, thời gian nghỉ thai sản của bà P tại Ngân hàng Ngân hàng được xác định căn cứ dựa vào đơn xin nghỉ thai sản của bà P, được tính từ ngày 27/11/2019 đến 27/5/2020.

Như vậy, trong thời gian bà Phan Thị P nghỉ thai sản, thì hợp đồng lao động giữa Ngân hàng Ngân hàng và bà Phan Thị P chấm dứt theo quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012

(1) Theo quy định tại khoản 1 Điều 47 Bộ luật Lao động năm 2012 thì “Ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động” và khoản 2, khoản 3 Điều 47 Bộ luật Lao động năm 2012 thì “Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền

lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày” , “Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động”.

Phía người sử dụng lao động, Ngân hàng Ngân hàng không thực hiện việc thông báo bằng văn bản cho bà P biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động.

(2) Theo xác nhận của phía Ngân hàng Ngân hàng cũng như trình bày của bà P: Ngân hàng đã báo giảm bảo hiểm xã hội từ tháng 6/2020.

Thời hạn Hợp đồng lao động số 45/2018/EIB-HĐLĐ được kết thúc vào ngày 15/3/2020.

Trong thời gian này mà hợp đồng lao động hết hạn, việc đóng và hưởng bảo hiểm xã hội của người lao động được xác định theo điểm a khoản 2 Điều 12 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH: (Trường hợp hợp đồng lao động hết thời hạn trong thời gian người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản thì thời gian hưởng chế độ thai sản từ khi nghỉ việc đến khi hợp đồng lao động hết thời hạn được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội, thời gian hưởng chế độ thai sản sau khi hợp đồng lao động hết thời hạn không được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội.)

Theo đó, nếu hết hạn hợp đồng trong thời gian đang nghỉ hưởng chế độ thai sản thì người lao động vẫn được tính hưởng bảo hiểm xã hội từ khi nghỉ thai sản đến khi hợp đồng lao động hết hạn. Còn thời gian hưởng thai sản sau khi hết hạn hợp đồng sẽ không được tính vào thời gian tham gia bảo hiểm xã hội.

Khoản 6 Điều 42 Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017 cũng quy định: “Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì đơn vị và người lao động không phải đóng BHXH, BHTN, BHTNLĐ, BNN, thời gian này được tính là thời gian đóng BHXH, không được tính là thời gian đóng BHTN và được cơ quan BHXH đóng BHYT cho người lao động”

Như vậy, ngoài việc được tính đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, người lao động được hưởng quyền lợi về bảo hiểm y tế đến khi hết hạn hợp đồng. Còn sau khi hết thời hạn hợp đồng mà không ký hợp đồng mới, người lao động chỉ được hưởng quyền lợi về bảo hiểm y tế đến hết tháng mà người sử dụng lao động báo giảm lao động.

Tuy nhiên, thời điểm mà phía Ngân hàng Ngân hàng báo giảm bảo hiểm xã hội đối với bà P là từ tháng 6/2020

Nghĩa là khoảng thời gian từ tháng 4 năm 2020 đến tháng 5 năm 2020 bà Phan Thị P vẫn được tính vào thời gian tham gia bảo hiểm xã hội do phía Ngân hàng Ngân hàng thực hiện.

(3) Theo trình bày của các bên, sau khi bà P kết thúc kỳ nghỉ thai sản, phía Ngân hàng Ngân hàng có đề nghị bà P ký Phụ lục hợp đồng lao động số 45/2018/EIB-HĐLĐ, xác định thời hạn hợp đồng từ ngày 16/3/2018 đến hết ngày 15/3/2021. Theo trình bày của các bên dự thảo phụ lục hợp đồng thời hạn 12 tháng

nói trên được lập ngày 12/3/2020, trước thời điểm kết thúc Hợp đồng lao động số 45/2018/EIB-HĐLĐ 03 ngày.

Từ những phân tích tại điểm (1), (2), (3) nêu trên nhận thấy Ngân hàng Ngân hàng không ban hành thông báo bằng văn bản cho bà P biết về thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động, vẫn tiếp tục đóng BHXH cho bà P sau thời điểm hợp đồng lao động kết thúc, vẫn thể hiện ý chí giao kết tiếp hợp đồng lao động với bà P sau thời điểm bà P kết thúc kỳ nghỉ thai sản. Như vậy, quan hệ lao động giữa bà P và Ngân hàng Ngân hàng không đương nhiên chấm dứt vào ngày 15/3/2020 theo Hợp đồng lao động số 45/2018/EIB-HĐLĐ như trình bày của phía Ngân hàng Ngân hàng. Như vậy Bà P đã ký 02 hợp đồng lao động có xác định thời hạn với Ngân hàng Ngân hàng (12 tháng và 24 tháng), nên quan hệ lao động tiếp theo giữa bà P và Ngân hàng Ngân hàng sau thời điểm ngày 15/3/2020 phải được xác định là hợp đồng lao động không xác định thời hạn theo quy định tại Điều 22 Bộ luật Lao động 2012.

Ngân hàng Ngân hàng ra Thông báo số 3382/2020/EIB/TB-TGD ngày 21/5/2020 có nội dung yêu cầu bà P phải bàn giao công việc là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Căn cứ Khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà Phan Thị P, sửa nội dung bản án lao động sơ thẩm số 15/2022/LĐ-ST ngày 31/3/2022 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

Sau khi nghiên cứu hồ sơ vụ án được thẩm tra công khai tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

I/ Về thủ tục tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn bà Phan Thị P được làm trong thời hạn luật định, phù hợp với quy định tại Điều 272, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự, nguyên đơn được miễn nộp tạm ứng án phí theo quy định, Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý, giải quyết kháng cáo là đúng thẩm quyền.

II/ Về nội dung giải quyết phúc thẩm vụ án:

[1] Xem xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Phan Thị P, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy:

Bà Phan Thị P được nhận vào làm việc tại Ngân Hàng X (gọi tắt là Ngân hàng) theo bản hợp đồng lao động lần thứ nhất số 330/2017/EIB-HĐLĐ ngày 17/3/2017. Thời hạn của hợp đồng lao động là 12 tháng. Kết thúc thời hạn của bản hợp đồng này, ngày 16/3/2018 giữa bà Phan Thị P với Ngân hàng tiếp tục ký hợp đồng lao động xác định thời hạn của hợp đồng là 24 tháng, tính từ ngày 16/3/2018 đến hết ngày 15/3/2020. Hợp đồng lao động này có số 45/2018/EIB-HĐLĐ do Tổng giám đốc ngân hàng ký theo đúng thẩm quyền.

Quá trình thực hiện hợp đồng lao động số 45/2018/EIB-HĐLĐ, bà Phan Thị P xin nghỉ chế độ thai sản 06 tháng kể từ ngày 15/11/2019 đến hết ngày 14/5/2020. Theo trình bày của nguyên đơn tại bản khai và tại phiên tòa sơ thẩm thì bà P không nhận được bất cứ thông tin hoặc thông báo nào từ phía Ngân hàng về trường hợp

bà phải chấm dứt công việc vì hết thời hạn của hợp đồng lao động từ sau ngày 15/3/2020. Hết thời hạn 06 (sáu) tháng nghỉ sinh con bà trở về Ngân hàng làm việc bình thường thì bị ngân hàng yêu cầu ký tiếp phụ lục hợp đồng lao động 12 tháng, khi không được sự đồng ý của bà thì vào ngày 21/5/2020 lãnh đạo Ngân hàng buộc bà bàn giao công việc và chấm dứt HĐLĐ đã ký, theo nguyên đơn đây là hành vi ép buộc người lao động nghỉ việc không đúng quy định của pháp luật nên phải chịu trách nhiệm pháp lý về hành vi của mình.

Xem xét nội dung sự việc, lời khai của nguyên đơn và trình bày ý kiến của các bên đương sự tại phiên tòa. Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng bà Phan Thị P vào làm việc tại Ngân hàng Ngân hàng bằng hai bản hợp đồng lao động gồm: hợp đồng lao động xác định thời hạn một năm và tiếp sau đó là bản hợp đồng lao động xác định thời hạn hai năm. Chưa kết thúc thời hạn của bản hợp đồng lao động được ký lần thứ hai, bà P sinh con và được nghỉ theo chế độ Bảo hiểm xã hội 06 (sáu) tháng. Cũng trong thời gian nghỉ sinh con, thời hạn lao động của bản hợp đồng lao động lần thứ hai kết thúc vào ngày 15/3/2020. Đương nhiên quyền lợi về lao động của bà Phan Thị P tại Ngân hàng cũng phải được kết thúc vào ngày làm việc cuối cùng của hợp đồng, bà P chỉ được hưởng trợ cấp theo chế độ Bảo hiểm xã hội chứ không còn là người lao động thuộc quyền quản lý của Ngân hàng. Cần lưu ý trong trường hợp này là khi thời hạn bản hợp đồng lao động lần thứ hai chấm dứt, nếu ngân hàng đồng ý để bà P tiếp tục làm việc sau khi sinh con thì giữa Ngân hàng với bà P phải ký tiếp loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn chứ không phải là ký thêm phụ lục HĐLĐ thời hạn 12 tháng như đề xuất của bị đơn, việc nguyên đơn cho rằng thời gian làm việc tiếp theo của nguyên đơn sau ngày 15/3/2020 phải được xem là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn cũng là không đúng, trong trường hợp cụ thể này, mặc dù bị đơn có đề xuất ký phụ lục hợp đồng một năm nhưng không được sự chấp thuận của bà P nên trên thực tế trong quan hệ lao động này giữa bà Phan Thị P với Ngân hàng Ngân hàng chỉ xác lập duy nhất hai bản hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng và 24 tháng. Hết thời hạn của hợp đồng, hai bên không có ý kiến hoặc thỏa thuận nào khác về việc kéo dài thêm thời gian làm việc thì đương nhiên thời hạn của hợp đồng lao động đã được chấm dứt.

Trình bày tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn cùng xác nhận: Do thông cảm với hoàn cảnh của nguyên đơn sau khi sinh con nên Ban lãnh đạo Ngân hàng có chủ ý kéo dài thời gian lao động của bà P thêm 12 tháng sau thời gian bà P nghỉ sinh theo chế độ thai sản. Tuy nhiên bà P không tán thành phương án này nên Ngân hàng mới ban hành quyết định chấm dứt việc làm sau 06 (sáu) tháng nghỉ thai sản vì thời hạn lao động của bản hợp đồng lao động lần hai đã kết thúc từ ngày 15/3/2020. Việc nguyên đơn yêu cầu Tòa án xác định thời gian làm việc tiếp theo của nguyên đơn sau ngày 16/3/2020 cho đến khi phát sinh tranh chấp là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn là không đúng quy định về Luật Lao động và Luật Bảo hiểm xã hội.

Trình bày ý kiến thêm tại phiên tòa, hai người làm chứng được triệu tập là bà Tôn Nữ Châu B1, bà Nguyễn Thu Q thuộc phòng quản lý nhân sự của Ngân hàng Ngân hàng đều xác định: việc bà Phan Thị P chấm dứt việc làm tại Ngân hàng

Ngân hàng là do thời hạn làm việc hai năm theo hợp đồng lao động đã chấm dứt, việc nguyên đơn cho rằng thời gian làm việc tiếp theo sau ngày 15/3/2020 của bà P phải được xem là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn là không có cơ sở pháp lý để chấp nhận, việc bà P không đồng ý làm việc theo phụ lục hợp đồng xuất phát từ ý chí của nguyên đơn chứ không từ sự khống chế ép buộc nào khác, Tòa Sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện các nguyên đơn là đúng quy định của pháp luật, đề nghị Tòa Phúc thẩm giải quyết tranh chấp theo luật định.

Tại phần phát biểu quan điểm về hướng giải quyết phúc thẩm vụ án của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng: phải xét quá trình việc làm và chuyển hóa từ hợp đồng lao động có xác định thời hạn sang hợp đồng lao động không xác định thời hạn do Kiểm sát viên trình bày là chưa phù hợp với tình tiết thực tế của sự việc. Việc bà P hưởng chế độ thai sản theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội chứ không lồng ghép vào thời gian làm việc được ghi trong hợp đồng lao động và quy định trong bản hợp đồng lao động, việc Ngân hàng không thông báo thời gian chấm dứt lao động do hết hạn hợp đồng là do bà P đang trong thời gian nghỉ thai sản đối với lao động nữ. Khi hết nghỉ thai sản Ngân hàng đề xuất ký phụ lục hợp đồng lao động kéo dài thời gian làm việc thêm 12 tháng nhưng nguyên đơn không đồng ý, việc này tuy không đúng quy định pháp luật nhưng giải quyết có lợi cho nguyên đơn, trên thực tế các bên chỉ tồn tại 02 (hai) bản hợp đồng lao động. Khi thời hạn hợp đồng kết thúc thì đương nhiên quyền lợi về lao động không được giải quyết. Do đó đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa không được chấp nhận.

Từ phân tích và nhận định như đã nêu phần trên, sau khi thảo luận và nghị án Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy không có căn cứ pháp lý để chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Phan Thị P, giữ nguyên các quyết định của bản án lao động sơ thẩm do Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh đã giải quyết xét xử.

[2] Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Nguyên đơn bà Phan Thị P được miễn nộp toàn bộ, bị đơn Ngân hàng X không phải chịu.

*Vì các lẽ trên,*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ Khoản 1 Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng khoản 1 Điều 36; khoản 1, khoản 4 Điều 157; khoản 2 Điều 200; điểm a khoản 1 Điều 201; khoản 2 Điều 212 Bộ luật Lao động năm 2012;

Áp dụng Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH ngày 30/12/2016 của UBTVQH về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí lệ phí Tòa án.

Áp dụng Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

I. Đơn kháng cáo của nguyên đơn làm trong thời hạn luật định là hợp lệ nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

II. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Giữ nguyên quyết định của bản án lao động sơ thẩm số 15/2022/LĐ-ST ngày 31 tháng 3 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

1. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu của bà Phan Thị P về việc buộc: Ngân Hàng X phải nhận bà trở lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã được xác lập kể từ ngày 16 tháng 3 năm 2020; trợ cấp thôi việc, bồi thường tiền do vi phạm thời hạn báo trước; Ngân hàng tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho bà kể từ tháng 06 năm 2020 theo đúng qui định pháp luật.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Phan Thị P về việc buộc Ngân Hàng X phải thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc, bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương trái pháp luật và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương do không nhận nguyên đơn trở lại làm việc, tổng cộng 26 tháng lương là 715.000.000 (Bảy trăm mười lăm triệu) đồng.

3. Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm:

Nguyên đơn bà Phan Thị P được miễn nộp; bị đơn Ngân Hàng X không phải chịu án phí.

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

**Nơi nhận:**

- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.HCM;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận M;
- Cục Thi hành dân sự Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận M;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

**Đỗ Giang**