TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH LÂM ĐỒNG**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 02/2023/LĐ-PT
Ngày: 27 - 12 - 2023
V/v "Tranh chấp lao động về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; tranh chấp về bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động".

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: Bà Lê Thị Vân
Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Văn Thanh
Ông Đặng Ngọc Bình

- ***Thư ký phiên tòa:*** Ông Vũ Quang Huy – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Lâm Đồng.

- ***Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Lâm Đồng tham gia phiên tòa***: Bà Chu Thị Ngọc - Kiểm sát viên.

Ngày 27 tháng 12 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Lâm Đồng, xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 01/2023/TLPT-LĐ ngày 07 tháng 11 năm 2023 về việc "*Tranh chấp lao động về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; tranh chấp về bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động"*.

Do bản án Lao động sơ thẩm số 02/2023/DS-ST ngày 12/9/2023 của Tòa án nhân dân huyện Đơn Dương bị kháng cáo

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 383/2023/QĐ-PT ngày 05/12/2023 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà **Bơ Nah Ria Nay K**, sinh năm: 1987

Địa chỉ: Số nhà F thôn P, xã P, huyện Đ, Lâm Đồng.

Đại diện theo uỷ quyền: Ông Mai D, sinh năm 1950

Địa chỉ: Số nhà A, thôn P, xã P, huyện Đ, tỉnh Lâm Đồng. Theo văn bản ủy quyền ngày 13/10/2023.

2. Bị đơn: **Trường Mầm non P1**

Địa chỉ: Thôn P, xã P, huyện Đ, tỉnh Lâm Đồng

Người đại diện theo pháp luật: Bà Nguyễn Thị T – Chức vụ: Hiệu trưởng.

Người đại diện theo uỷ quyền*:* Bà Nguyễn Thị T1, sinh năm: 1969; địa chỉ: Tổ dân phố N, thị trấn T, huyện Đ, tỉnh Lâm Đồng – Chức vụ: Trưởng ban thanh tra nhân dân Trường P1. Theo văn bản ủy quyền ngày 28/11/2023.

3. Người làm chứng: Bà **Nguyễn Thị Hà T2**: sinh năm: 1978

Địa chỉ: Trường Mầm non P1, xã P, huyện Đ, Lâm Đồng.

Người kháng cáo: Ông Mai D – Là đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn bà Bơ Nah R Nay Khuê.

(Bà K, ông D, bà T, bà T1 có mặt; Bà T2 có đơn xin vắng mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện và các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, nguyên đơn bà Bơ N Ria Nay Khuê và người đại diện theo ủy quyền có ông Mai D trình bày:

Từ ngày 01/8/2011 cho đến 01/9/2021 bà K là nhân viên cấp dưỡng làm việc liên tục tại trường Mầm Non P1. Giữa bà K và nhà trường liên tục ký 06 văn bản hợp đồng lao động trong đó có 02 văn bản hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trong thời gian làm việc, bà K thực hiện tốt công việc được giao. Tuân thủ và chấp hành đầy đủ các nội quy, quy chế của nhà trường và hợp đồng lao động đã ký với nhà trường. Có bằng sơ cấp nấu ăn, đáp ứng đầy đủ cho công việc của mình.

Ngày 01/8/2018, bà K và nhà trường ký kết hợp đồng lao động số 02/2018 có thể hiện là hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 01/8/2018 đến 31/7/2019.

Ngày 16/10/2019 UBND huyện Đ có Quyết định số 1480/QĐ-UBND ngày 16/10/2019 (sau đây gọi tắt là Quyết định 1480) giao số người làm việc năm 2019 – 2020. Theo chỉ tiêu của UBND huyện Đ giao quỹ lương cho trường Mầm non là 02 phục vụ nấu ăn ký kết theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ (sau đây gọi tắt là Nghị định 68) trong khi đó bà K đáp ứng đủ tất cả các yêu cầu trong danh sách quỹ lương của ngân sách vì ông cho rằng công việc của bà K là thừa hành phục vụ khác có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống. Có trong 06 nhóm công việc đủ điều kiện được giao

kết hợp đồng theo Nghị định 68 nên việc ký kết, thực hiện, thay đổi, chấm dứt, thanh lý và giải quyết tranh chấp giữa các bên vẫn phải thực hiện theo quy định của pháp luật về hợp đồng lao động. Theo quy định tại Điều 7 Nghị định 68 thì kinh phí thực hiện hợp đồng các công việc quy định do ngân sách nhà nước bảo đảm và được bố trí trong dự toán ngân sách hàng năm. Quyết định số 1480 có giao quỹ lương 02 phục vụ theo Nghị định 68 thì không có lý do gì mà bà K lại hưởng lương do nguồn phụ huynh đóng góp nên nhà trường đã không thực hiện đúng Quyết định 1480 của UBND huyện Đ.

Mặc dù giữa bà K và nhà trường có ký hợp đồng lao động số 02/2018 có thể hiện là hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 01/8/2018 đến 31/7/2019 và hợp đồng lao động số 17/2019/HĐLĐ có thời hạn từ ngày 01/8/2019 đến 31/12/2019. Hợp đồng lao động số 18/HĐLV có thời hạn từ ngày 01/9/2020 đến ngày 31/5/2021 nhưng trước đó giữa bà K và nhà trường cũng đã xác lập quan hệ lao động theo các hợp đồng như sau: Hợp đồng làm việc lần đầu số 07/HĐLĐ từ ngày 01/8/2011 đến 31/7/2012; Hợp đồng số 03/HĐ không thời hạn từ ngày 01/8/2012; hợp đồng số 10/HĐMN không xác định thời hạn từ 01/8/2014; Như vậy, theo quy định của pháp luật thì bà Nay K và trường Mầm Non P1 đã tự động xác lập hợp động lao động không xác định thời hạn vì theo quy định của pháp luật lao động thì khi ký hợp đồng lao động với bà K thì trường mầm non P1 chỉ được phép ký tối đa là 02 hợp đồng lao động xác định thời hạn. Sau đó, nếu bà K tiếp tục làm việc thì trường phải ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Tuy nhiên ngày 18/10/2021 bà K điện thoại báo với nhà trường (cụ thể là hiệu trưởng) về việc bà nghỉ hộ sản. Ngày 30/4/2022 nhà trường mời bà lên làm việc ký vào văn bản thanh lý hợp đồng do nhà trường lập và nêu lý do sức khỏe của bà không được đảm bảo. Bà K cho rằng Hợp đồng lao động giữa bà và nhà trường là hợp đồng lao động không xác định thời hạn do đó nhà trường chỉ được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà khi có một trong các căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2019. Biên bản thanh lý hợp đồng không có căn cứ lại thể hiện sự lừa dối trong giao dịch dân sự. Vi phạm điều 127 Bộ luật dân sự 2015 và Điều 137 Bộ luật lao động 2019 đó là trường mầm non P1 không được quyền đơn phương chấp dứt hợp đồng lao động khi bà K đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Do vậy bà yêu cầu Tòa án giải quyết tuyên bố việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của trường mầm non Pró đối với bà K là trái pháp luật. Buộc nhà trường nhận bà Nay K trở lại làm việc và bồi thường cho bà số tiền lương và những ngày không làm việc tính từ ngày 02/5/2022 đến thời điểm xét xử sơ thẩm. Ngoài ra nguyên đơn yêu cầu nhà

trường phải bồi thường thêm cho bà K 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Ngoài ra nguyên đơn không yêu cầu Tòa án giải quyết vấn đề nào khác.

Người đại diện theo uỷ quyền của T3 Mầm non P có bà Nguyễn Thị Tl trình bày: Nhà trường và bà Bơ Nah R Nay Khuê có xác lập quan hệ lao động từ năm 2011. Quá trình bà Bơ Nah R Nay Khuê làm công việc cấp dưỡng tại nhà trường thì đã ký kết 06 hợp đồng lao động với nhiều hình thức khác nhau, trong đó có 02 hợp đồng không xác định thời hạn là Hợp đồng làm việc số 03/HĐ không thời hạn từ ngày 01/8/2012; hợp đồng số 10/HĐMN không xác định thời hạn từ 01/8/2014. Quan hệ lao động giữa bà Bơ Nah R Nay Khuê và nhà trường trải qua thời gian dài có nhiều biến động về nhân sự, tổ chức trong bộ máy quản lý của nhà trường cũng như có sự thay đổi về chính sách đối với cấp giáo dục mầm non. Để thuận tiện cho việc quản lý thì khi có sự thay đổi cơ cấu Ban giám hiệu thì nhà trường cũng chủ động thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động theo các thời kỳ tương ứng với từng năm học. Sau khi kết thúc năm học 2018 thì chính sách tài chính đối với cấp giáo dục mầm non tại địa phương cũng thay đổi. Theo đó, những hợp đồng lao động giữa nhà trường với bà Nay K từ năm 2011 đến hết tháng 10/2019 là hợp đồng lao động không xác định thời hạn hưởng lương từ ngân sách. Từ năm 2019, thực hiện Quyết định 1480 không có vị trí cấp dưỡng làm việc trong nhà trường. Nhà trường không được giao chỉ tiêu lao động và ngân sách để hợp đồng nhân viên cấp dưỡng mà phải chuyển sang cơ chế tự chủ, tổ chức công tác cấp dưỡng cho học sinh trên cơ sở nguồn đóng góp của phụ huynh học sinh theo Biên bản họp liên tịch ngày 24/11/2019 tại nhà trường.

Từ tháng 9/2019 Nhà trường phải thực hiện việc chuyển đổi hình thức hợp đồng cấp dưỡng sang cơ chế tự chủ và buộc phải thỏa thuận với người lao động bằng hình thức hợp đồng có xác định thời hạn theo năm học. Do phụ thuộc vào nguồn kinh phí phụ huynh học sinh đóng góp nên trong trường hợp tuân thủ theo đúng nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động theo Bộ luật lao động thì nhà trường sẽ không đảm bảo được nguồn kinh phí để trả lương cho nhân viên cấp dưỡng trong các tháng nghỉ hè. Quá trình thực hiện các hợp đồng lao động thì nhà trường cũng đã thi hành đúng các điều khoản đã thỏa thuận với bà B, đảm bảo đúng, đầy đủ các quyền lợi của bà Bơ N Ria Nay Khuê theo quy định pháp luật.

Theo đơn nghỉ hộ sản của bà K thì kể từ ngày 18/4/2021 bà K phải đi làm lại đồng thời làm lại hợp đồng làm việc mới và ký kết thỏa thuận giữa hai bên nhưng bà K cũng không ra làm việc nói bận ở nhà nuôi con. Nhà trường thiếu

nhân viên cấp dưỡng nên cũng đã động viên bà K tiếp tục làm việc nhưng bà K không làm nữa và thống nhất nghỉ việc vì lý do sức khỏe và chăm con nhỏ. Bà T2 tham mưu làm biên bản thanh lý hợp đồng để nhờ bà T ký để giúp bà K nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp. Nhà trường vẫn mong muốn bà K ở lại làm việc nhưng bà K nhất quyết không chịu nên đã họp hội đồng liên tịch và thống nhất để bà K nghỉ việc theo nguyện vọng của bà K nên ngày 02/5/2022 bà T yêu cầu bà K lên và hai bên cùng ký vào biên bản thanh lý hợp đồng để bà K nghỉ việc. Biên bản thanh lý hợp đồng được lập giữa bà K và nhà trường và hai bên ký vào là đúng theo thỏa thuận giữa hai bên.

Khi chấm dứt hợp đồng và ký kết các hợp đồng mới thì nhà trường đều thực hiện công khai, đảm bảo dân chủ thông qua các cuộc họp toàn thể giữa Ban giám hiệu và tập thể công chức, viên chức và người lao động trong nhà trường. Các nội dung thỏa thuận giao kết hợp đồng và chấm dứt hợp đồng cũng như các quyền lợi của người lao động cũng trên cơ sở tự nguyện, bình đẳng giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Việc giữa bà Bơ Nah R Nay Khuê và nhà trường thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động dựa trên sự tự nguyện xuất phát từ tâm nguyện của bà Nay K chứ nhà trường không ép buộc và hai bên đã thực hiện ký văn bản thanh lý chấm dứt hợp đồng lao động. Do vậy trong trường hợp này nhà trường không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Nay K. Vì vậy nhà trường không đồng ý với toàn bộ các yêu cầu của nguyên đơn.

Tòa án đã tiến hành hòa giải nhưng không thành.

Tại bản án Lao động sơ thẩm số 02/2023/LĐ-ST ngày 12/9/2023 của Tòa án nhân dân huyện Đơn Dương đã xử:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Bơ Nah R Nay Khuê đối với bị đơn Trường mầm non P1 về việc: *"Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; tranh chấp về bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động"* với trường Mầm non P1.

Ngoài ra bản án còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo và trách nhiệm thi hành án của các đương sự theo quy định pháp luật.

Ngày 20/9/2023 ông Mai D là đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn kháng cáo đề nghị Toà án cấp phúc thẩm xem xét lại toàn bộ nội dung vụ án, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa hôm nay:

Nguyên đơn và người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn vẫn giữ nguyên nội dung kháng cáo. Đồng thời trình bày ý kiến cho rằng hợp đồng lao

động được xác lập giữa T3 mầm non và bà K là loại hợp đồng không xác định thời hạn. Do đó nhà trường chỉ được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi có một trong các căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019. Trường mầm non P1 hợp đồng với bà K là không phù hợp với Điều 13, Điều 37 Bộ luật Lao động quy định về việc người lao động không được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong khi người lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi, không dựa trên ý chí tự nguyện của người lao động và nội dung biên bản thanh lý hợp đồng, đã vi phạm Điều 127 Bộ luật dân sự 2015. Căn cứ điểm i khoản 2, điểm b khoản 3 Điều 28 Nghị định 12/2022/NĐ-CP biên bản thanh lý hợp đồng thể hiện sự lừa dối.

Bị đơn và người đại diện theo uỷ quyền của bị đơn trình bày ý kiến không đồng ý với nội dung khởi kiện và kháng cáo của nguyên đơn. Việc T3 mầm non và bà Bơ Nah R Nay Khuê thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động dựa trên sự tự nguyện của bà Nay K chứ nhà trường không ép buộc và hai bên đã thực hiện ký văn bản thanh lý chấm dứt hợp đồng lao động, thực hiện đầy đủ các chế độ đối với người lao động. Do vậy nhà trường không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Nay K.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Lâm Đồng nêu ý kiến về việc chấp hành pháp luật của Hội đồng xét xử: Tại giai đoạn phúc thẩm cũng như phiên tòa hôm nay, Hội đồng xét xử phúc thẩm đã chấp hành đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Đồng thời, nêu quan điểm đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 1 Điều 308 BLTTDS, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn. Giữ nguyên bản án sơ thẩm số 02/2023/LĐ-ST ngày 31/8/2023 của Tòa án nhân dân huyện Đơn Dương.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án và được thẩm tra tại phiên tòa; căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa; ý kiến trình bày của đại diện Viện kiểm sát tham gia phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về quan hệ tranh chấp: Bà Bơ Nah R Nay Khuê khởi kiện yêu cầu Tòa án tuyên bố việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Trường mầm non P1 là trái pháp luật. Buộc nhà trường nhận bà trở lại làm việc và bồi thường thiệt hại. Do đó, Toà án cấp sơ thẩm đã xác định quan hệ *"Tranh chấp lao động về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; tranh chấp về bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động"* là có căn cứ, đúng quy định pháp luật.

[2] Xét kháng cáo của nguyên đơn:

[2.1] Đơn kháng cáo của đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Mai D nộp trong hạn luật định, người kháng cáo, thủ tục kháng cáo và thời hạn kháng cáo theo đúng quy định tại các Điều 271, Điều 272 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự nên đủ điều kiện để Hội đồng xét xử xem xét giải quyết theo thủ tục phúc thẩm.

[2.2] Về quan hệ lao động: Hợp đồng lao động số 18/HĐLV ngày 01/9/2020 có thời hạn từ ngày 01/9/2020 đến ngày 31/5/2020 (*có sự nhầm lẫn về thời gian*) (*Bút lục số 33*) đều được các bên đương sự thừa nhận, mức lương 4.807.000đ/ tháng. Trường Mầm non P1 là đơn vị sự nghiệp giáo dục công lập trực thuộc UBND huyện Đ, tỉnh Lâm Đồng. Trường hoạt động bằng kinh phí từ ngân sách nhà nước, các hoạt động của nhà trường được tổ chức theo năm học tính từ ngày khai giảng năm học vào tháng 9 của năm này và bế giảng vào tháng 5 của năm sau. Trong giai đoạn 2011 đến 2019 thì nhà trường tổ chức công tác cấp dưỡng dựa trên nguồn ngân sách nhà nước phân bổ và tự chủ tuyển dụng nhân viên cấp dưỡng theo năm học. Từ năm 2019 thực hiện Quyết định 1480 của UBND huyện Đ, nhà trường không được phân bổ chỉ tiêu hợp đồng nhân viên cấp dưỡng hưởng lương từ ngân sách nhà nước mà chuyển sang cơ chế tự chủ, trả lương cho nhân viên dựa trên nguồn kinh phí đóng góp của phụ huynh học sinh.

Trường mầm non P1 và bà Bơ Nah R Nay Khuê có ký kết hợp đồng lao động bằng nhiều hình thức khác nhau với công việc chính của bà K là nhân viên cấp dưỡng. Theo lời trình bày của Trường Mầm non P1 cho rằng ngân sách của nhà trường hoạt động từ nguồn ngân sách của Nhà nước. Tuy nhiên, từ năm 2019 thực hiện Quyết định số 1480 của UBND huyện Đ, bộ phận cấp dưỡng của nhà trường chỉ thực hiện công tác bổ trợ cho hoạt động giáo dục từ tháng 9 năm trước đến tháng 5 năm sau. Trong thời gian học sinh nghỉ hè thì bộ phận cấp dưỡng không hoạt động và nhà trường cũng không có nhu cầu nhân viên cấp dưỡng. Từ năm 2020 trở đi có sự thay đổi cơ chế tài chính đối với cấp mầm non thì việc tổ chức khâu cấp dưỡng do nhà trường tự quyết định căn cứ vào số lượng học sinh cũng như cân đối nguồn kinh phí hiện có. Việc chấm dứt hợp đồng cũ, giao kết hợp đồng mới với người lao động đều thực hiện theo nguyên tắc công khai, tự nguyện, bình đẳng giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Bà Bơ Nah R Nay Khuê cho rằng mình là đối tượng được giao kết hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP vì bà làm công việc phục vụ khác có

yêu cầu trình độ đào tạo từ Trung cấp trở xuống. Thuộc đối tượng trong 06 nhóm công việc được giao kết hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP. Đồng thời, Quyết định số 1480/QĐ-UBND của UBND huyện Đ có giao quỹ lương 02 nhân viên phục vụ cho nhà trường tuy nhiên nhà trường lại cho bà hưởng lương theo nguồn do phụ huynh đóng góp là đã vi phạm Quyết định 1480/QĐ-UBND.

Lời trình bày của bà K là không có căn cứ, bởi lẽ đối tượng điều chỉnh quy định tại Điều 1 Nghị định 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính Phủ không có công việc cấp dưỡng. Mặt khác, theo quy định tại khoản 1 Điều 6, Thông tư số 06/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 16/3/2015 của Bộ G – Bộ N1 thì: *"Nấu ăn: Nhà trẻ, trường Mẫu giáo, trường mầm non có tổ chức bán trú thì được hợp đồng lao động để thực hiện nhiệm vụ nấu ăn như sau: cứ 35 trẻ nhà trẻ hoặc 50 trẻ mẫu giáo thì được ký 01 lao động hợp đồng để bố trí vào vị trí nấu ăn"*. Theo công văn số 11/NV-CV ngày 25/4/2023 của Phòng nội vụ huyện Đ thì: *"Phòng nội vụ không ban hành văn bản hướng dẫn trường P1 phải ký lại hợp đồng lao động đối với nhân viên cấp dưỡng khi thực hiện xã hội hóa kể cả đối với nhân viên đã làm việc trước đây và nhân viên mới đều phải ký hợp đồng lao động mới theo chủ trương xã hội hóa và theo quy định của pháp luật"*. Cũng theo công văn này, Phòng nội vụ cho biết: *"Căn cứ vào nhu cầu sử dụng lao động và nguồn thu xã hội hóa, các trường Mầm non trên địa bàn huyện sẽ tự thỏa thuận với người lao động để thực hiện nhiệm vụ làm nhân viên cấp dưỡng theo từng năm học.* Như vậy, Phòng nội vụ huyện Đ đã thực hiện theo đúng nội dung Quyết định 1480/QĐ-UBND và theo quyết định này thì T3 Mầm non P không được giao chỉ tiêu biên chế đối với nhân viên cấp dưỡng và cũng không được ký hợp đồng lao động để thực hiện hoạt động nấu ăn (cấp dưỡng) theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP mà chỉ được ký hợp đồng lao động với nhân viên cấp dưỡng theo chủ trương xã hội hóa hưởng lương từ sự đóng góp của Phụ huynh học sinh theo từng năm học. Do đó, việc Trường Mầm non P1 ký hợp đồng lao động với người lao động làm công việc cấp dưỡng hoàn toàn phụ thuộc vào thời gian hoạt động của nhà trường (từ tháng 9 năm trước đến tháng 5 năm sau) và phụ thuộc vào số lượng học sinh đi học cũng như thời gian nghỉ hè nhà trường không cần nhân viên cấp dưỡng, không có ngân sách để chi trả cho nhân viên cấp dưỡng vào những tháng không có nguồn thu từ Phụ huynh học sinh.

[3] Đối với việc chấm dứt hợp đồng lao động của T3 mần non Pró đối với bà Bơ Nah R Nay Khuê.

Quá trình giải quyết vụ án giữa nhà trường và bà Bơ Nah R Nay Khuê đều thừa nhận vào ngày 02/5/2022 giữa các bên có thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động số 18/HĐLV thể hiện bằng Biên bản thanh lý hợp đồng ngày 02/5/2022 (*Bút lục 217*) và bà Bơ Nah R Nay K cũng thừa nhận có ký vào văn bản này. Tuy nhiên, bà K cho rằng việc ký hợp đồng thanh lý trên là do bị ép buộc, nhà trường không thừa nhận ép bà K ký, bà K cũng không đưa ra được tài liệu, chứng cứ để chứng minh bà bị ép buộc ký vào biên bản. Lý do phía Trường mầm noP1 đề nghị bà K ký thanh lý hợp đồng là vì khi hợp đồng lao động giữa các bên đã kết thúc vào ngày 31/5/2021 nhưng các bên chưa ký hợp đồng lao động mới của năm học 2021 – 2022 và từ ngày 31/5/2021 đến ngày 30/4/2022 bà khuê cũng không làm việc tại nhà trường ngày nào vì giai đoạn từ ngày 31/5/2021 đến đầu tháng 9/2021 (đầu năm học) xảy ra dịch bệnh Covid 19. Sau đó, bà K tiếp tục nghỉ thai sản từ ngày 18/10/2021 đến 17/4/2022 nên giữa hai bên vẫn chưa ký lại hợp đồng lao động cho năm học 2021 - 2022. Như vậy lẽ ra từ ngày 18/4/2022 bà K phải đi làm lại đồng thời liên hệ với nhà trường ký kết hợp đồng làm việc mới của năm học mới nhưng bà K cũng không ra làm việc. Nhà trường thiếu nhân viên cấp dưỡng, động viên bà K làm việc nhưng bà K thống nhất nghỉ việc để hưởng trợ cấp thất nghiệp nên T3 mầm non đã lập biên bản thanh lý hợp đồng để nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp cho bà K theo quy định. Bà K cũng đã nộp đơn để được hưởng trợ cấp thất nghiệp và theo Quyết định về việc hưởng trợ cấp thất nghiệp số 4511/QĐ-SLĐTBXH-BHTN ngày 15/7/2022 của Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh L thì bà K được hưởng trợ cấp thất nghiệp 09 tháng (thời gian từ 15/7/2022 đến 14/4/2023). Bà K cũng đã nhận đủ số tiền trợ cấp thất nghiệp trên.

Như vậy, giữa trường mầm non P và bà K thỏa thuận chấm dứt hợp đồng vào ngày 02/5/2022 hoàn toàn phù hợp với nguyên tắc bình đẳng, tự nguyện giao kết hợp đồng theo quy định của pháp luật và quyền thỏa thuận chấm dứt hợp đồng theo quy định tại khoản 3 Điều 34 của Bộ luật lao động năm 2019 "*Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động*". Trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn mà hai bên có sự tự nguyện thỏa thuận thì người sử dụng lao động cũng không có nghĩa vụ phải báo trước khi chấm dứt hợp đồng theo quy định tại khoản 1 Điều 45 Bộ luật lao động năm 2019. Bơ Nah R Nay Khuê đã ý thức được các hợp đồng lao động trước năm 2019 đã kết thúc và kể từ thời điểm bà ký vào các hợp đồng lao động số 18/HĐLV thì hàng năm cứ vào đầu năm học các bên phải ký lại hợp đồng mới có thời hạn 09 tháng. Việc bà Bơ Nah R Nay K cho rằng ngày 02/5/2022 nhà trường đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong thời gian bà K nuôi con dưới 12 tháng tuổi là

trái pháp luật. Tuy nhiên, việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động xuất phát từ việc bà K, sau khi nghỉ chế độ thai sản xong bà không đến cơ quan để làm việc và hai bên đã ký thanh lý hợp đồng lao động, nên Tòa án cấp sơ thẩm nhận định nhà trường không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là phù hợp với các tài liệu, chứng cứ đã thu thập được. Yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc xác định bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và bồi thường thiệt hại là không có căn cứ, kháng cáo của nguyên đơn không có cơ sở chấp nhận. Cần giữ nguyên bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân huyện Đơn Dương như ý kiến đề xuất của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Lâm Đồng.

[3] Về án phí: Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 bà K được miễn toàn bộ án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng Dân sự năm 2015.

- Căn cứ 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.

Không chấp yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Bơ Nah R Nay Khuê.

Giữ nguyên bản án Lao động sơ thẩm số 02/2023/DS-ST ngày 12/9/2023 của Tòa án nhân dân huyện Đơn Dương.

Xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Bơ Nah R Nay Khuê đối với bị đơn Trường mầm non P1 về việc: *"Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; tranh chấp về bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động"*.

2. Về án phí: Miễn toàn bộ án phí cho bà Bơ Nah R Nay Khuê.

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

CÁC THẨM PHÁN **THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Nguyễn Văn Thanh **Đặng Ngọc Bình** **Lê Thị Vân**

Nơi nhận:
- TANDCC;
- VKSND tỉnh LĐ;
- TAND huyện Đơn Dương (02);
- Chi cục THADS huyện Đơn Dương;
- Phòng KTNV&THA
- Các đương sự (02);
- Lưu AV – HS (03).

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

Lê Thị Vân

Theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 27 Nghị quyết 326 của UBTVQH thì tranh chấp về quyền sử dụng đất mà Tòa án không xem xét giá trị, chỉ xem xét quyền sử dụng đất của ai thì các đương sự chỉ phải chịu án phí dân sự sơ thẩm như đối với trường hợp vụ án không có giá ngạch. Tòa án cấp sơ thẩm buộc đương sự chịu án phí dân sự có giá ngạch là chưa chính xác.

****Trường hợp không giảm án phí đối với bà D1**

Bà Nguyễn Thị Mỹ D2 phải nộp 108.004.000đ *(Một trăm lẻ tám triệu, không trăm lẻ bốn ngàn đồng)* án phí HNGĐ sơ thẩm nhưng được trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 20.250.000đ *(Hai mươi triệu, hai trăm năm mươi ngàn đồng)* theo biên lai số AA/2016/0003451 ngày 24/10/2017 của chi cục thi hành án dân sự huyện Đam rông. Bà D2 còn phải nộp 87.754.000đ *(T4 mươi bảy triệu, bảy trăm năm mươi bốn ngàn đồng)*

Điều 13. Giảm tạm ứng án phí, án phí, tạm ứng lệ phí Tòa án, lệ phí Tòa án

1. Người gặp sự kiện bất khả kháng dẫn đến không có đủ tài sản để nộp tạm ứng án phí, án phí, tạm ứng lệ phí Tòa án, lệ phí Tòa án có xác nhận của Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người đó cư trú thì được Tòa án giảm 50% mức tạm ứng án phí, án phí, tạm ứng lệ phí Tòa án, lệ phí Tòa án mà người đó phải nộp.

2. Những người thuộc trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này vẫn phải chịu toàn bộ án phí, lệ phí Tòa án khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Có căn cứ chứng minh người được giảm tạm ứng án phí, án phí, tạm ứng lệ phí Tòa án, lệ phí Tòa án không phải là người gặp sự kiện bất khả kháng dẫn đến không có tài sản để nộp tiền tạm ứng án phí, án phí, tạm ứng lệ phí Tòa án, lệ phí Tòa án;

b) Theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án thì họ có tài sản để nộp toàn bộ tiền án phí, lệ phí Tòa án mà họ phải chịu.

3. Trường hợp các đương sự thỏa thuận một bên chịu toàn bộ án phí hoặc một phần số tiền án phí phải nộp mà bên chịu toàn bộ án phí hoặc một phần số tiền án phí phải nộp thuộc trường hợp được giảm tiền án phí thì Tòa án chỉ giảm 50% đối với phần án phí mà người thuộc trường hợp được giảm tiền án phí phải chịu theo quy định của Nghị quyết này. Phần án phí, lệ phí Tòa án mà người đó nhận nộp thay người khác thì không được giảm.

**** Căn cứ bà H đã nhận thông báo hòa giải xét xử**

- Biên bản giao nhận văn bản tố tụng (GTT phiên hòa giải công khai chứng cứ lần 1) (BL 242)

- Thông báo phiên họp công khai chứng cứ hòa giải lần 2 (BL247-248)

- Đơn xin hoãn phiên tòa của bà H (BL 268)

- Thông báo hoãn phiên tòa và ấn định ngày xét xử (BL 272- 273)