

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Bản án số: 78/2023/LĐ-PT

Ngày: 12/01/2023

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

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

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Lê Thị Quỳnh Anh

Các Thẩm phán: Ông Đỗ Giang

Ông Nguyễn Ngọc Tài

▣ **Thư ký phiên tòa:** Bà Hà Hoa Thiên - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

▣ **Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh:** Bà Thân Trọng Minh Phương - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 12/01/2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, số 131 đường Nam Kỳ Khởi Nghĩa, phường Bến Thành, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 56/LĐ-PT ngày 15/11/2022 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 25/2022/LĐ-ST ngày 07/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 4485/2022/QĐPT-LĐ ngày 16 tháng 8 năm 2022 giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Bà P, sinh năm 1983; Địa chỉ: Số 3/24F, đường T, Phường M, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh; Tạm trú: KDC Conic, Lô 13B, đường N, Block A, A10.17 Chung cư C, Phường B, Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông T – Luật sư của Văn phòng Luật sư T thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

2. *Bị đơn:* Công ty N; Địa chỉ trụ sở: Số 06 đường N, phường T, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người đại diện hợp pháp: Bà N, sinh năm 1976; Là người đại diện ủy quyền theo Văn bản ủy quyền số 05/2022/UQ-NLCMI ngày 01/6/2022. (Có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN

1. Tại đơn khởi kiện ngày 04/5/2022, đơn sửa đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện ngày 28/6/2022, các bản tự khai, các tài liệu có trong hồ sơ vụ án, nguyên đơn bà P trình bày:

Ngày 14/9/2020 bà P và Công ty N (Sau đây gọi là Công ty N) giao kết “Hợp đồng lao động” số 71/2020/HĐLĐ/CMI-01, loại hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 14/9/2020 đến ngày 31/12/2021. Nội dung cụ thể: Công việc là Trưởng phòng nhân sự - hành chính, tiền lương cơ bản chính trước thuế hàng tháng: 50.000.000 đồng. Ngoài ra còn có lương tháng thứ 13 và các khoản phụ cấp khác.

Theo Quyết định số 430/QĐ-LĐLĐ ngày 10/11/2020 về việc công nhận Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty N nhiệm kỳ 2020 – 2023, bà P được bầu làm Ủy viên tại Đại hội thành lập Công đoàn cơ sở ngày 01/10/2020.

Tuy nhiên, khi hết hạn “Hợp đồng lao động” số 71/2020/HĐLĐ/CMI-01 vào ngày 31/12/2021, phía Công ty N đã không gia hạn tiếp hợp đồng lao động cho bà P theo quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật Lao động năm 2019 là *“Phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động”*. Như vậy, phía Công ty N đã vi phạm khoản 4 Điều 177 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Ngày 01/12/2021, bà P đã trình bày vấn đề không gia hạn hợp đồng lao động của bà là trái với quy định của pháp luật với người đại diện của Công ty N là ông S, nhưng đã không được phía Công ty N phản hồi.

Do vậy, bà khởi yêu cầu Công ty N có nghĩa vụ, cụ thể như sau:

1. Gia hạn Hợp đồng lao động số 71/2020/HĐLĐ/CMI-01 ký ngày 14/9/2020 hiệu lực từ ngày 14/9/2020 đến ngày 31/12/2021;

2. Trả các khoản tiền bồi thường do chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật từ ngày 01/01/2022 đến ngày 07/9/2022 (08 tháng 07 ngày) như sau:

2.1 Tiền lương: $51.600.000 \times 08 \text{ tháng } 07 \text{ ngày} = 425.700.000$ (Bốn trăm hai mươi lăm triệu bảy trăm nghìn) đồng.

2.2. Phụ cấp tiền cơm và điện thoại: $(660.000 + 300.000) \times 08 \text{ tháng } 07 \text{ ngày} = 7.920.000$ (Bảy triệu chín trăm hai mươi nghìn) đồng.

2.3 Tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN: $((3\% + 17,5\%) \times 29.800.000 + (51.600.000 \times 1\%)) \times 08 \text{ tháng } 07 \text{ ngày} = 54.656.250$ (Năm mươi bốn triệu sáu trăm năm mươi sáu nghìn hai trăm năm mươi) đồng.

2.4. Tiền thưởng PMDT: $51.600.000 \times 4.37 = 225.492.000$ (Hai trăm hai mươi lăm triệu bốn trăm chín mươi hai nghìn) đồng.

2.5. Các phúc lợi khác gồm Bảo hiểm sức khỏe, Team Building, du lịch hàng năm, quả phiếu mua hàng các dịp lễ 01/6, 08/3, 20/10, lễ tết, sinh nhật theo chính sách hiện hành của công ty: 34.300.000 (Ba mươi bốn triệu ba trăm nghìn) đồng.

2.6. Tiền bồi thường 02 tháng tiền lương theo luật lao động 2019: $51.600.000 \times 2 \text{ tháng} = 103.200.000$ (Một trăm lẻ ba triệu hai trăm nghìn) đồng.

2.7. Tiền lãi phát sinh 5.5%/năm: $851.268.250 \text{ đồng (tổng từ mục 01 đến 06)} \times 5,5\%/12 \times 08 \text{ tháng } 07 \text{ ngày} = 32.188.581$ (Ba mươi hai triệu một trăm tám mươi tám ngàn năm trăm tám mươi một) đồng.

Tổng cộng mục [2] là 883.456.831 (Tám trăm tám mươi ba triệu bốn trăm năm mươi sáu nghìn tám trăm ba mươi một) đồng.

3. Trường hợp Công ty N không đồng ý gia hạn Hợp đồng lao động thì ngoài số tiền ở mục 2, công ty phải thanh toán các khoản như sau:

3.1. Tiền thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ nếu Công ty N không đồng ý nhận lại: $05 \text{ tháng lương} \times 51.600.000 = 258.000.000$ (Hai trăm năm mươi tám triệu) đồng.

3.2. Trợ cấp thôi việc cho khoảng thời gian từ ngày 24/12/2021 đến hiện tại: $51.600.000 \times 0.5 \text{ tháng} = 25.800.000$ (Hai mươi lăm triệu tám trăm nghìn) đồng.

3.3. Tiền ngày phép quy đổi ra lương: $51.600.000/22 \text{ ngày} \times 1.5 \times 08 \text{ tháng } 07 \text{ ngày} \times 150\% = 43.537.500$ (Bốn mươi ba triệu năm trăm ba mươi bảy ngàn năm trăm) đồng.

Tổng cộng mục [3] là 327.337.500 (Ba trăm hai mươi bảy triệu ba trăm ba mươi bảy ngàn năm trăm) đồng.

Tổng cộng số tiền mà nguyên đơn yêu cầu (mục [2] + [3]) tính đến ngày 07/9/2022 là 1.210.794.331 (Một tỷ hai trăm mười triệu bảy trăm chín mươi bốn nghìn ba trăm ba mươi một) đồng, tất cả trả làm một lần ngay khi bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật.

2. Tại bản tự khai và trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn là Công ty N do bà N là người đại diện ủy quyền trình bày:

Công ty N xác nhận có giao kết “Hợp đồng lao động” số 71/2020/HĐLĐ/CMI-01 ngày 14/9/2020 với bà P, thời hạn từ ngày 14/9/2020 đến ngày 31/12/2021. Nội dung cụ thể: Bà P làm Trưởng phòng nhân sự - hành chính, tiền lương cơ bản chính trước thuế hàng tháng: 50.000.000 đồng. Ngoài ra còn có lương tháng thứ 13 và các khoản phụ cấp khác.

Công ty N không đồng ý với các yêu cầu của bà P. Vì Phụng là người đã xin nghỉ việc và đã báo trước 03 tháng, như vậy việc chấm dứt hợp đồng lao động là theo mong muốn của người lao động và được Công ty N đồng ý.

Công ty N đã căn cứ vào đề nghị này của bà P để tuyển nhân sự thay thế bà P để nhận bàn giao công việc. Theo đó, Công ty N đã thực hiện theo đúng khoản 1 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019, mà hơn hết việc không ký tiếp này xuất phát từ đề nghị của bà P. Công ty N đã gửi cho bà P Thông báo số 01/2021/TT-CMI ngày 30/11/2021 về việc không tái ký hợp đồng lao động và Quyết định số 4138/2022/QĐ/NLCMI ngày 31/12/2021 về việc “Chấm dứt hợp đồng lao động đối với chị P”.

Theo Quyết định số 430/QĐ-LĐLĐ ngày 10/11/2020 về việc công nhận Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty N nhiệm kỳ 2020 – 2023 thì bà P được bầu làm Ủy viên tại Đại hội thành lập Công đoàn cơ sở ngày 01/10/2020.

Bà P cho rằng Công ty vi phạm khoản 4 Điều 177 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định “Phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động” là không có cơ sở, vì trường hợp của bà P là do bà xin nghỉ việc và Công ty chấm dứt hợp đồng lao động là theo mong muốn, nguyện vọng của bà.

Ngoài ra, công ty đã trả đầy đủ lương và thanh toán các chế độ phúc lợi cho bà P khi nghỉ việc.

Công ty N ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng với bà P là đúng trình tự thủ tục theo quy định của Bộ luật lao động. Do đó, Công ty N không đồng ý đối với toàn bộ yêu cầu của bà P.

3. Tại bản án lao động sơ thẩm số 25/2022/LĐ-ST ngày 07/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên:

3.1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà P về việc: Yêu cầu bị đơn Công ty N tiếp tục gia hạn Hợp đồng lao động số 71/2020/HĐLĐ/CMI-01 ký ngày 14/9/2020; Yêu cầu bị đơn Công ty N thanh toán tổng cộng số tiền tính đến ngày 07/9/2022 là 1.210.794.331 (Một tỷ hai trăm mười triệu bảy trăm chín mươi bốn nghìn ba trăm ba mươi một) đồng.

3.2. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn được miễn nộp toàn bộ án phí.

Ngoài ra bản án còn tuyên về quyền kháng cáo của các đương sự.

4. Ngày 19/9/2022, bà P kháng cáo bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xem xét sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

5. Tại phiên tòa phúc thẩm:

5.1. Nguyên đơn giữ nguyên kháng cáo và sửa một phần yêu cầu khởi kiện đối với các khoản tiền mà Công ty N phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tính từ ngày 01/01/2022 đến ngày xét xử phúc thẩm là:

- Tiền lương là 619.200.000 đồng
- Phụ cấp tiền cơm và điện thoại là 11.520.000 đồng
- Tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN là 73.308.000 đồng.
- Các phúc lợi khác gồm Bảo hiểm sức khỏe, Team Building, du lịch hằng năm, quả phiếu mua hàng các dịp lễ 01/6, 08/3, 20/10, lễ tết, sinh nhật theo chính sách hiện hành của công ty: 29.700.000 đồng
- Tiền lãi phát sinh 5.5%/năm là 58.433.100 đồng.
- Tiền ngày phép quy đổi ra lương là 63.327.000 đồng.

Những yêu cầu khác vẫn giữ nguyên.

5.2. Bị đơn không đồng ý nội dung kháng cáo của nguyên đơn và đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm.

6. Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn Luật sư T trình bày:

Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của bà P, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì các lý do sau:

Bà P chưa làm đơn xin nghỉ việc mà chỉ gửi thư điện tử ghi ý kiến là sẽ nghỉ việc khi hết hạn hợp đồng do phải làm quá nhiều việc do cấp trên giao trong giai đoạn mang thai. Đây không phải là trường hợp người lao động xin nghỉ việc và không thuộc trường hợp hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Bà P là Ủy viên ban chấp hành Công đoàn Cơ sở Công ty N nên phải được gia hạn hợp đồng lao động theo nhiệm kỳ Công đoàn theo quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Ngoài ra, Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ghi không đúng đối tượng, cụ thể số hợp đồng lao động trên quyết định này không đúng với số hợp đồng lao động đã giao kết với bà P. Người ký Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà P cũng không có thẩm quyền ký.

Do đó, việc Công ty N ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà P do hết hạn hợp đồng là trái luật.

7. Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng. Các đương sự thực hiện quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định pháp luật. Đơn kháng cáo của đương sự trong thời hạn luật định nên hợp lệ.

Về nội dung: Nguyên đơn bà P nhiều lần gửi thư điện tử cho Công ty N đề xin nghỉ việc khi kết thúc hợp đồng lao động vào ngày 31/12/2021 và được Công ty N đồng ý nên trường hợp này là các bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019 chứ không phải trường hợp bà P bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó bà P không thuộc trường hợp gia hạn hợp đồng theo quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật Lao động năm 2019. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của bà P là không có cơ sở. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

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

[1] Về hình thức: Bản án sơ thẩm số 25/2022/LĐ-ST của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh được tuyên vào ngày 07/9/2022. Ngày 15/9/2022, nguyên đơn kháng cáo với yêu cầu sửa bản án sơ thẩm. Vì vậy, kháng cáo của nguyên đơn trong thời hạn luật định nên được chấp nhận về thời hạn.

[2] Về nội dung:

[2.1] Xét yêu cầu khởi kiện của bà P: Yêu cầu Công ty N tiếp tục gia hạn Hợp đồng lao động số 71/2020/HĐLĐ/CMI-01 ký ngày 14/9/2020 có thời hạn từ ngày 14/9/2020 đến ngày 31/12/2021.

[2.1.1] Căn cứ “Hợp đồng lao động” số 71/2020/HĐLĐ/CMI-01 ký kết ngày 14/9/2020 và sự thừa nhận của các bên, có cơ sở để xác định giữa Công ty N và bà P có giao kết hợp đồng lao động có thời hạn từ ngày 14/9/2020 đến ngày 31/12/2021; vị trí công việc: Trưởng phòng nhân sự - hành chính ; mức tiền lương cơ bản chính trước thuế hàng tháng: 50.000.000 đồng. Ngoài ra còn có lương tháng thứ 13 và các khoản phụ cấp khác; hợp đồng lao động được giao kết trên cơ sở tự nguyện, phù hợp với pháp luật lao động nên có hiệu lực và ràng buộc các bên có nghĩa vụ thực hiện.

[2.1.2] Bà P cho rằng Công ty N chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà theo Thông báo số 01/2021/TT-CMI ngày 30/11/2021 về việc không tái ký hợp đồng lao động và Quyết định số 4138/2022/QĐ/NLCMI ngày 31/12/2021 về việc “Chấm dứt hợp đồng lao động đối với chị P” là trái luật, vì khi hợp đồng hết hạn vào ngày 31/12/2021 thì bà vẫn còn là Ủy viên Ban chấp hành Công đoàn theo Quyết định số 430/QĐ-LĐLĐ ngày 10/11/2020 về việc công nhận Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty N nhiệm kỳ 2020 – 2023.

Tại phiên tòa, bà P thừa nhận đã gửi thư điện tử cho lãnh đạo Công ty N vào các ngày sau: ngày 24/9/2021 có nội dung: “*Tháng 12 em hết hợp đồng em cũng xin nghỉ luôn vậy*”; ngày 16/11/2021 có nội dung: “*Về hợp đồng lao động của em sẽ hết hạn ngày 31/12/2021. Em xin được gia hạn Hợp đồng lao động đến 31/3/2022 để em có thể nhận được thưởng PMDT (nếu có) theo chính sách hiện hành của công ty*”; ngày 01/12/2021 có nội dung: “*Và em đã xin nghỉ việc và đã báo trước hơn 3 tháng để công ty kiếm người thay thế. Và khi Thảo đã vào, em đã hướng dẫn T1 làm OB và các công việc liên quan.*”; ngày 02/12/2021 có nội dung: “*Bằng email này, tôi rút lại nội dung xin nghỉ kể từ ngày 31/12/2021 như đã gửi vào ngày 16/11/2021*”. Bà P cũng xác nhận đối với nội dung thư vào ngày 16/11/2021 và ngày 02/12/2021 về việc gia hạn thời hạn hợp đồng và rút lại nội dung xin nghỉ việc thì bà không được Công ty N trả lời.

Như vậy, ngày 24/9/2021 và ngày 01/12/2021, bà P gửi thư thể hiện ý chí là xin nghỉ việc khi hết hạn hợp đồng nhưng vào các ngày 16/11/2021 và 02/12/2021, bà P lại gửi thư xin gia hạn thêm 03 tháng khi kết thúc thời hạn hợp đồng và xin rút lại ý kiến xin nghỉ việc đã gửi trước đó. Việc thay đổi ý kiến của bà P không được Công ty N đồng ý. Do đó, Hội đồng xét xử xét việc Công ty N chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà P thuộc trường hợp hai bên thỏa thuận

chấm dứt hợp đồng lao động được quy định khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019.

[2.1.3] Xét trình tự thủ tục ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty N:

Theo khoản 1 Điều 45 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động.

“1. Người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật này.”

Căn cứ vào thư thông báo nghỉ việc của bà P vào ngày 24/9/2021, Công ty N đã chấp nhận yêu cầu xin nghỉ việc của bà P khi hết hạn hợp đồng lao động vào ngày 31/12/2021 và ban hành Thông báo số 01/2021/TT-CMI ngày 30/11/2021 về việc không tái ký hợp đồng lao động với bà P. Công ty N đã ban hành thông báo cho bà P theo đúng trình tự quy định tại khoản 1 Điều 45 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Đối với Quyết định số 4138/2022/QĐ/NLCMI ngày 31/12/2021 về việc “Chấm dứt hợp đồng lao động đối với chị P” thì Công ty đã thực đúng trình tự thủ tục theo quy định của Bộ luật lao động năm 2019.

[2.1.4] Đối với ý kiến của bà P về việc Công ty N vi phạm khoản 4 Điều 177 Bộ luật Lao động năm 2019 về việc không gia hạn tiếp Hợp đồng lao động vì bà P là Ủy viên Ban chấp hành Công đoàn Cơ sở Công ty N nhiệm kỳ 2020-2023.

Xét thấy, mặc dù bà P là Ủy viên Ban chấp hành Công đoàn tại Đại hội thành lập Công đoàn cơ sở ngày 01/10/2020 của Công ty N. Tuy nhiên, do bà P tự nguyện xin nghỉ việc khi sắp hết hạn hợp đồng và được Công ty N đồng ý cho nghỉ việc là thuộc trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo thỏa thuận của các bên theo quy định tại khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019 nên không thuộc trường hợp được gia hạn hợp đồng theo quy định tại khoản 4 Điều 177 Bộ luật Lao động năm 2019. Do đó, yêu cầu này của bà P không có cơ sở để chấp nhận.

[2.2] Về yêu cầu thanh toán các khoản tiền của nguyên đơn, cụ thể: khoản tiền bồi thường do chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật từ ngày 01/01/2022 đến ngày 07/9/2022 là 883.456.831 (Tám trăm tám mươi ba triệu bốn trăm năm mươi sáu nghìn tám trăm ba mươi một) đồng; Trường hợp Công ty N không đồng ý gia hạn Hợp đồng lao động thì ngoài số tiền trên, Công ty N còn phải thanh toán cho bà P số tiền là 327.337.500 (Ba trăm hai mươi bảy triệu ba trăm ba mươi bảy nghìn năm trăm) đồng. Tổng cộng số tiền mà nguyên đơn yêu cầu tính đến ngày 07/9/2022 là 1.210.794.331 (Một tỷ hai trăm mười triệu bảy trăm chín mươi bốn nghìn ba trăm ba mươi một) đồng.

Như đã phân tích tại tiểu mục [2.1.2] và [2.1.3] thì Quyết định số 4138/2022/QĐ/NLCMI ngày 31/12/2021 của Công ty N về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà P là đúng quy định của pháp luật; tại phiên tòa, bà P cũng xác nhận khi nghỉ việc Công ty N đã thanh toán đầy đủ các chế độ lương cho bà P theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019. Hội đồng xét xử xét yêu cầu thanh toán các khoản tiền như trên của nguyên đơn là không có cơ sở để chấp nhận.

[3] Về ý kiến của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Hội đồng xét xử xét thấy bà P không thuộc trường hợp được gia hạn hợp đồng theo quy định tại khoản 4 Điều 177 Bộ luật Lao động năm 2019. Tại Điều 1 của Quyết định số 4138/2022/QĐ/NLCMI ngày 31/12/2021 có nội dung là kết thúc hợp đồng lao động giữa Công ty N và chị P. Như vậy quyết định đã xác định bà P là người lao động được chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, ý kiến của luật sư là không có căn cứ.

Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử nhận thấy cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có cơ sở. Do đó, Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà P, giữ nguyên bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

[4] Về án phí lao động sơ thẩm: Do yêu cầu của bà P không được chấp nhận toàn bộ, nhưng thuộc trường hợp được miễn án phí nên bà P không phải chịu tiền án phí.

Án phí lao động phúc thẩm: Bà P được miễn án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.
- Căn cứ vào khoản 3 Điều 34, khoản 1 Điều 45 của Bộ luật Lao động năm 2019.
- Căn cứ Nghị quyết số 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 Tòa án.

Tuyên xử;

1. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn bà P. Giữ nguyên bản án sơ thẩm số 25/2022/LĐST ngày 07/9/2022 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà P về việc: Yêu cầu bị đơn Công ty N tiếp tục gia hạn Hợp đồng lao động số 71/2020/HĐLĐ/CMI-01 ký ngày 14/9/2020; Yêu cầu bị đơn Công ty N thanh toán tổng cộng số tiền tính đến ngày 07/9/2022 là 1.210.794.331 (Một tỷ hai trăm mười triệu bảy trăm chín mươi bốn nghìn ba trăm ba mươi một) đồng.

2. Án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Bà P được miễn.

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Tp.HCM
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận 7;
- Cục Thi hành án dân sự Tp.HCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 7;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Lê Thị Quỳnh Anh