

Bản án số: **18/2025/LĐ-PT**

Ngày: **14/04/2025**

V/v: *Tranh chấp hợp đồng lao động*

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: **Ông Nguyễn Đức Lập**

Các Thẩm phán: **Bà Nguyễn Thị Hạnh**

Bà Trần Thị Thanh Thảo

Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội ghi biên bản phiên tòa: Bà Hồ Thị Hoa Thiên

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hà Nội: Ông Trần Chí Thành – Kiểm sát viên

Trong các ngày 09/04/2025, 14/04/2025 tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội xét xử phúc thẩm công khai vụ án Lao động thụ lý số: 12/2025/TLPT - LĐ ngày 14 tháng 02 năm 2025 về tranh chấp “Hợp đồng lao động”.

Do Bản án Lao động sơ thẩm số 16/2024/LĐ-ST ngày 19/09/2024 của Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm đã bị ông Nguyễn Duy S là nguyên đơn và Công ty cổ phần T5 là bị đơn kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số **137/2025/QĐ-PT** ngày 05/03/2025, Quyết định hoãn phiên tòa số: **202/2025/QĐ-PT** ngày 21/03/2025 giữa các đương sự:

*** Nguyên đơn: Ông Nguyễn Duy S, sinh năm 1982**

Địa chỉ: Số nhà D, ngõ A, thôn A, xã Đ, huyện G, thành phố Hà Nội; *Người đại diện theo ủy quyền:* Bà Đào Thị H, sinh năm 1982 (Địa chỉ: P, xã P, huyện G, thành phố Hà Nội); Bà Nguyễn Thị H1, sinh năm 1974; (Địa chỉ: Tập thể H, TDP C, xã C, huyện G, thành phố Hà Nội); Bà Nguyễn Thị T, sinh năm 1978 (Địa chỉ: Thôn L, xã Đ, huyện G, thành phố Hà Nội). Theo giấy uỷ quyền ngày 04/10/2023. Ông S, bà H, bà H1, bà T có mặt tại phiên tòa.

*** Bị đơn: Công ty cổ phần T5**

Địa chỉ: Số B phố H, phường H, quận H, thành phố Hà Nội. *Người đại diện theo pháp luật:* Bà Nguyễn Thị H2 – Chủ tịch HĐQT; *Người đại diện theo ủy quyền:* Bà Nguyễn Thị Ngọc T1 – Trợ lý Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty, ông Phan Lê H3,

bà Đỗ Thị Đỗ Q, bà Nguyễn Bích H4, bà Phan Thị Ngọc T2 (theo giấy ủy quyền ngày 03/03/2025). Bà T1, ông H3, bà Q, bà H4, bà T2 có mặt tại phiên tòa.

*** Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:** Luật sư Trần Quốc H5, Luật sư Hoàng Y, Luật sư Nguyễn Ngọc M – Luật sư thuộc Văn phòng L - Đoàn luật sư T6. *Luật sư Y và luật sư M có mặt tại phiên tòa.*

*** Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn:** Luật sư Nguyễn Thị Bích H6, Luật sư Nguyễn Duy N - Luật sư thuộc Văn phòng L1 - Đoàn luật sư T6. *Luật sư N và luật sư H6 có mặt tại phiên tòa.*

Người kháng cáo: 1. Nguyên đơn – Ông Nguyễn Duy S
2. Bị đơn - Công ty cổ phần Tập đoàn T5

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại đơn khởi kiện ngày 20/3/2024, các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Nguyễn Duy S trình bày:

1. Về quá trình làm việc tại công ty cổ phần T5: Ông Nguyễn Duy S là người lao động làm việc tại Nhà máy D thuộc Công ty cổ phần T5 (Trước đây là Công ty TNHH MTV T5) (“Công ty T5”) từ ngày 18/7/2008 đến nay với vị trí công nhân sửa chữa máy may công nghiệp. Trong quá trình làm việc, ông S đã lần lượt ký các hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm, hợp đồng lao động xác định thời hạn 03 năm và hợp đồng lao động không xác định thời hạn với Công ty T5. Theo đó mức lương cố định được hưởng thực tế của ông S từ tháng 5/2016 cố định là 5.600.000 đồng/tháng. Tuy nhiên, sau khi ký hợp đồng, công ty T5 đã giữ lại tất cả các hợp đồng lao động mà không trả cho ông S một bản nào để làm căn cứ thực hiện. Do những người lao động làm việc ở nhà máy khi đó đều không giữ được hợp đồng lao động nhưng thấy công ty T5 vẫn đóng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho ông S đầy đủ nên ông S không có ý kiến gì.

Ngày 01/9/2016 UBND thành phố H ban hành Quyết định số 4798/QĐ-UBND về việc phê duyệt phương án tái cơ cấu chuyển đổi Công ty TNHH T5 thành Công ty Cổ phần T5. Nội dung quyết định như sau: Công ty TNHH MTV T5 có trách nhiệm thanh toán các khoản nợ lương, bảo hiểm xã hội và các khoản đóng góp khác cho người lao động cho đến thời điểm chuyển sang Công ty cổ phần. Nếu Công ty TNHH MTV T5 chưa thanh toán, bàn giao thì Công ty cổ phần T5 có trách nhiệm kế thừa để thực hiện chi trả lương, đóng bảo hiểm xã hội và các khoản đóng góp khác cho người lao động. Về phương án sử dụng người lao động: số lao động có nhu cầu dự kiến chuyển sang làm việc tại Công ty cổ phần là 109 người, số lao động chấm dứt không bố trí được việc làm là 30 người.

Ông S thuộc nhóm công nhân viên được nhà máy giữ lại sau khi Công ty T5 chuyển đổi sang Công ty cổ phần.

Ngày 10/10/2016, Công ty T5 có Thông báo số 28/TB-NM về việc tạm nghỉ việc do chưa có hợp đồng về may. Theo nội dung Thông báo số 28, kể từ ngày 11/10/2016, toàn bộ phân xưởng may tạm nghỉ chờ việc cho đến khi có hợp đồng

mới, tiền lương, các chế độ đi kèm vẫn được hưởng theo quy định hiện hành của Nhà nước.

Ngày 01/11/2016, Giám đốc Nhà máy D1 tổ chức buổi đối thoại với công nhân lao động phân xưởng. Tại buổi đối thoại, ông Nguyễn Cự T3 – Giám đốc nhà máy trả lời người lao động rằng: Do nhà máy chưa có đơn hàng nên lao động vẫn phải nghỉ chờ việc. Ông T3 cam kết sẽ tìm kiếm đơn hàng và thông báo lại cho người lao động trở lại làm việc sớm nhất. Vì hiện chưa có tiền nên nhà máy cam kết sẽ thanh toán lương cho người lao động đến ngày 5/11/2016. Tuy nhiên, sau buổi họp đối thoại, Công ty T5 vẫn không thực hiện trả lương theo cam kết, cũng không thông báo cho người lao động trở lại làm việc.

Từ tháng 12/2017 đến tháng 01/2018, Công ty T5 mời lần lượt từng người đến Công ty để rà soát, lên phương án sử dụng và giải quyết chế độ cho người lao động, trong số đó có ông S. Theo đó, ông S vẫn đề nghị được tiếp tục làm việc và yêu cầu Công ty T5 thanh toán toàn bộ tiền lương và các chế độ cho ông theo quy định. Tuy nhiên, Công ty T5 vẫn không thực hiện bất cứ nghĩa vụ nào như đã cam kết với người lao động.

Sau nhiều lần yêu cầu Công ty T5 giải quyết việc làm và chế độ tiền lương, thì ngày 9/3/2023, Công ty T5 mới tổ chức cuộc đối thoại giữa Ban lãnh đạo Công ty với tập thể người lao động, có sự tham gia của đại diện Công đoàn dệt may Hà Nội. Tại biên bản cuộc họp, ông Trần Trọng P (Ủy viên Hội đồng quản trị Công ty T5) cho biết: Công ty đã bán máy móc của nhà máy D1 đi lấy tiền chi trả bảo hiểm cho công nhân nhưng cũng không chi trả tiền cho ông S. Công ty còn cam kết sẽ giải quyết chế độ BHXH trong quý 3/2023 và trả lương của cán bộ công nhân viên trong năm 2023 nhưng cũng không thực hiện. (Theo ông P cam kết thì chỉ thu xếp 1,678 tỷ đồng trả lương hết quý 3/2023, còn hợp đồng lao động thì chưa có khả năng giải quyết được). Sau cuộc họp và khi tìm hiểu tại cơ quan Bảo hiểm xã hội quận H và Bảo hiểm xã hội huyện G thì ông S và các lao động khác mới được biết Công ty T5 đã tự ý đóng, chốt sổ Bảo hiểm xã hội của ông và của các lao động khác vào tháng 7/2017 mà không thông báo cho người lao động biết. Vì vậy, ngày 21/8/2023, ông S và tập thể người lao động đã làm đơn đề nghị hoà giải lao động gửi đến Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội quận H để giải quyết việc nợ lương.

Từ khi có thông báo tạm nghỉ việc đến nay, ông S vẫn đang chờ Công ty T5 thông báo đi làm trở lại nên vẫn chưa làm việc hay tham gia bảo hiểm xã hội bất buộc ở nơi nào khác.

2. Về yêu cầu đòi tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội và các chế độ khác:

Công ty T5 đã ban hành thông báo số 28 từ ngày 10/10/2016 cho ông S và các lao động khác tạm thời nghỉ chờ việc, trong thời gian tạm nghỉ, ông S vẫn được hưởng lương và các chế độ bảo hiểm theo quy định của nhà nước. Sau đó công ty T5 cũng nhiều lần có cam kết thanh toán lương và bố trí công việc sớm tại các biên bản họp với người lao động, gần đây nhất là tại biên bản cuộc họp vào ngày

09/3/2023, công ty T5 vẫn cam kết thanh toán lương cho người lao động nhưng vẫn tiếp tục không thực hiện nghĩa vụ bố trí công việc và thanh toán lương đầy đủ cho người lao động. Đến nay, công ty T5 mới chỉ thanh toán cho ông S 50% tiền lương trước giai đoạn cổ phần hóa, thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội cho ông S đến hết tháng 7/2017 còn lại vẫn chưa thanh toán các khoản tiền lương, BHXH và tiền trợ cấp như đã cam kết với người lao động trong các buổi làm việc, đối thoại giữa người lao động và Ban lãnh đạo công ty T5.

Theo đó, tiền nợ lương sau cổ phần ông S yêu cầu tính dựa trên mức lương thực tế được hưởng là 5.000.000 đồng/tháng nhân với số tháng không được đi làm. Theo sổ bảo hiểm xã hội của ông S thì công ty T5 đã đóng cho ông S tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp được tính dựa trên 21% mức lương tối thiểu vùng, nên ông S chỉ yêu cầu công ty T5 phải thanh toán các khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp còn nợ đến nay theo mức lương tối thiểu vùng là 4.012.500 đồng/tháng trong năm 2017; 4.258.600 đồng/tháng trong năm 2018; 4.472.600 đồng/tháng trong năm 2019; 4.729.400 đồng/tháng trong năm 2020, 2021, 2022, 2023.

Nguyên đơn đề nghị Tòa án giải quyết theo yêu cầu khởi kiện:

1. Yêu cầu Công ty cổ phần T5 thanh toán tiền lương trong thời gian không được làm việc từ tháng 10/2016; tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 8/2017 cho ông S đến khi hoàn tất việc thanh toán. Tổng số tiền tạm tính đến tháng 9/2023 là: **506.556.709** đồng bao gồm:

- Tiền nợ lương trước thời điểm chuyển đổi cổ phần là **19.559.830** đồng.
- Tiền nợ lương sau khi chuyển đổi cổ phần là: **414.400.000** đồng.
- Tiền đóng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là: **72.596.879** (Bảy mươi hai triệu, năm trăm chín mươi sáu nghìn, tám trăm bảy mươi chín) đồng.

2. Yêu cầu Công ty cổ phần T5 tiếp tục bố trí việc làm theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã ký. Trường hợp Công ty cổ phần T5 không thể tiếp tục bố trí việc làm cho ông S theo hợp đồng lao động, thì buộc Công ty cổ phần T5 phải bồi thường cho ông S ít nhất 04 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Đại diện theo uỷ quyền của bị đơn - Bà T1 trình bày:

Công ty T5 đã nhận được thông báo thụ lý và các văn bản tố tụng của Tòa án, đồng ý để Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm thụ lý giải quyết vụ án.

Tiền thân của bị đơn trước đây là công ty TNHH MTV T5 là DN 100% vốn nhà nước. Hiện nay, công ty đã cổ phần hóa, trước đây cơ quan điều tra đã thu giữ toàn bộ tài liệu của nhà máy D1 đặt tại Gia Lâm nên khi chuyển sang công ty cổ phần như hiện nay không lưu giữ hồ sơ và hợp đồng lao động của những người lao động.

Công ty được cổ phần hóa theo giấy chứng nhận doanh nghiệp và có con dấu ngày 01/8/2017. Tuy nhiên, phải đến tháng 10/2018 thì mới có việc bàn giao từ Doanh nghiệp nhà nước sang công ty cổ phần T5 trước đó còn phải hoàn thiện các thủ tục. Công ty cổ phần T5 cũng chính thức hoạt động từ tháng 11/2018 còn thời gian từ ngày 01/8/2017 đến tháng 10/2018 thì tập trung rà soát, thực hiện quy trình cổ phần hóa, do đó các biên bản làm việc thời gian này đều sử dụng con dấu của Công ty T5 vì dấu cũ đã bị thu hồi.

Khi chuyển sang công ty cổ phần T5 không có danh sách, không có tên ông Nguyễn Duy S trong danh sách lao động được chuyển sang công ty cổ phần. Mà chỉ có danh sách 16 người khác.

Tháng 3/2018 bị đơn vẫn đang trong giai đoạn rà soát thủ tục, chưa hoạt động chính thức nên không biết giai đoạn này có trả lương cho ông S hay không.

Trước đó doanh nghiệp cổ phần hoá Công ty TNHH MTV T5 chỉ xác nhận đóng BHXH cho người lao động đến hết thời điểm 31/7/2017 nhưng vẫn nợ BHXH. Công ty đóng các loại tiền bảo hiểm BHXH, BHYT, BHTN cho ông S vì công ty TNHH MTV T5 đã được xác nhận công nợ với bảo hiểm xã hội huyện G đến 31/7/2017. Khi tiếp nhận cổ phần hóa, công ty cổ phần T5 cũng dừng việc đóng bảo hiểm tại đó, không tiếp tục đóng bảo hiểm nữa mà chỉ trả những khoản đã đối chiếu công nợ trước ngày 31/7/2017.

Quá trình làm việc với ông S, công ty TNHH MTV T5 chỉ ghi nhận, xác định quá trình lao động, làm việc của ông S và thời điểm 2016 là tạm nghỉ việc, chờ việc, chế độ bảo hiểm, tiền lương tại Công ty TNHH MTV T5 và mong muốn, nguyện vọng của ông S.

Với Biên bản làm việc ngày 06/01/2018, tại thời điểm này chỉ tồn tại con dấu của công ty cổ phần T5 mọi thủ tục bàn giao chưa xong nên trong biên bản đóng dấu của Công ty cổ phần.

Đối với biên bản đối thoại của ông S với ông Nguyễn Cự T3 – Giám đốc Công ty TNHH MTV T5 (Doanh nghiệp cổ phần hoá) ngày 01/11/2016 là trước khi chuyển sang công ty cổ phần nên bị đơn không biết và cũng không được bàn giao lại. Nội dung biên bản thể hiện xác nhận người lao động làm việc tại công ty N1 trước khi bàn giao cho công ty cổ phần T5, nợ lương của người lao động, quá trình làm việc thực tế và một số nội dung khác như đã nêu trong biên bản.

Đề nghị áp dụng thời hiệu: Người khởi kiện làm đơn ngày 20/3/2024, nguyên đơn biết được quyền lợi của mình bị vi phạm từ ngày 10/10/2016, tức là thời điểm công ty thông báo tạm ngừng việc (Thông báo số 28 ngày 10/10/2016). Từ ngày 10/10/2016 đến ngày 20/3/2024 là đã quá 01 năm, hết thời hiệu.

Đối với khoản đòi nợ lương trước khi cổ phần hóa thì không xác định thời hiệu. Đề nghị áp dụng thời hiệu đối với yêu cầu thứ 2, 3 của nguyên đơn. Thời hiệu sẽ được tính vào thời điểm 10/2016, thời điểm người lao động biết được bị Công ty

vì phạm nghĩa vụ.

Đề nghị bổ sung thêm người tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan đối với các cơ quan sau:

- Công ty TNHH M1 (D2) địa chỉ 51 Q. Vì doanh nghiệp này được cổ phần hóa khi đang âm vốn chủ sở hữu là Công ty TNHH một thành viên T5 (Công ty sở hữu 100% vốn Nhà nước), DATC có vai trò đá nh giá tái cơ cấu, họ tiếp tục quản lý phương án trách nhiệm của DATC được quy định rõ trong Quyết định số 4798/QĐ- UBND ngày 01/9/2016 của UBND Thành phố H.

- BHXH huyện Gia Lâm, BHXH quận H tham gia tố tụng. Vì liên quan đến chi trả tiền trợ cấp mất việc làm cho người lao động. Hai cơ quan này phải chi trả từ thời điểm người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo Điều 14 Nghị định 05/2015, Điều 49 BLLĐ 2012, theo Điều 16 Nghị định 59/2011 CP ngày 18/7/2011 của Chính phủ thì doanh nghiệp C2 phải có trách nhiệm xác nhận các khoản nợ trước khi cổ phần hóa. Nhưng nguyên đơn không có xác nhận đó nên không có căn cứ yêu cầu đòi tiền lương.

Biên bản cuộc họp ngày 09/3/2023 bị đơn có nắm được nội dung: Ông Trần Trọng P có văn bản giải trình chỉ là uỷ viên hội đồng quản trị Công ty T5 , chỉ nắm giữ 0,025% cổ phần, ngày 09/3/2023, ông P tự phát tổ chức cuộc gặp với một số công nhân trước đây đã làm việc với Công ty TNHH MTV T5 nhưng không báo cáo và không được uỷ quyền, không được điều hành bất kì hoạt động nào hay ký kết bất cứ tài liệu nào thay của Công ty T5.

Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bị đơn có ý kiến như sau:

1. Đối với số tiền nợ trước cổ phần hóa: Bị đơn không đồng ý. Vì: Theo Thông tư 127/2014/TTBTC ngày 05/9/2014. Điểm e khoản 4 Điều 9, Khoản 8 điều 4 thông tư 33/2012/TT- BLLĐTBXH ngày 20/12/2012. Nghị định 59/2011/CP ngày 18/7/2011; Văn bản số 7027/STC- BCĐ ngày 10/10/2018 của Ban chỉ đạo cổ phần hóa của Sở T7; Theo Quyết định số 4798/QĐ – UBND ngày 01/9/2016 của UBND Thành phố H về phê duyệt phương án tái cơ cấu chuyển đổi Công ty TNHH một thành viên T5 thành Công ty cổ phần: Khoản nợ lương của người lao động trước 01/8/2017 thuộc trách nhiệm của công ty TNHH M1.

2. Đối với khoản tiền lương sau cổ phần hóa và tiền bảo hiểm: Bị đơn không đồng ý vì: Trên thực tế, nguyên đơn đã bị Doanh nghiệp C3 chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 31/7/2017. Căn cứ chứng minh là:

- Việc dừng đóng các loại tiền bảo hiểm cho người lao động từ ngày 31/7/2017 mặc dù công ty không ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Thực tế, ông S cũng không có trong danh sách 16 người chuyển từ công ty TNHH MTV T5 sang Công ty CP T5.

- Do thay đổi cơ cấu: Sau khi cổ phần hoá thì Công ty đã trả lại đất cho Nhà nước vì là đất thuê trả tiền hàng năm, đã thanh lý hợp đồng thuê đất, nhà xưởng,

máy móc đã thanh lý để trả nợ. Nhà máy không hoạt động nên không có bất cứ hoạt động nào gia công, may mặc, không có doanh thu, không sử dụng lao động về may mặc.

- Do đại dịch C.

Căn cứ khoản 5 điều 21 Luật BHXH 2014. Căn cứ điểm c khoản 1 Điều 38 BLLĐ 2012 thì công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng là đúng quy định pháp luật, không vi phạm điều 41 BLLĐ 2012.

Cụ thể áp dụng: Theo Điểm c khoản 1 Điều 38 BLLĐ 2012 thì bị đơn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; Điểm b khoản 2 Điều 13 nghị định 05/2015/NĐ- CP ngày 12/01/2015 hướng dẫn thi hành BLLĐ 2012 (Có bản khai ngày 20/5/2024 và các tài liệu kèm theo).

Yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn với lý do quan hệ lao động đang tiếp tục, đang ngừng việc là không đúng, không chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Vì trong luật lao động chỉ quy định tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động (Theo Điều 32 Luật Lao động). Trong việc đơn phương chấm dứt hợp đồng này, Doanh nghiệp nhà nước có một số lỗi về thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Vi phạm về thời hạn báo trước quy định tại điểm a khoản 2 điều 38 BLLĐ 2012. Vi phạm điều 44, 46, 49 BLLĐ 2012. Đề nghị Tòa án không chấp nhận yêu cầu khởi kiện về tiền lương.

3. Đối với việc bố trí việc làm, bị đơn cũng không đồng ý vì đã chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật thì không nhận lại làm việc.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn - Luật sư Lưu Thị H7, Luật sư Hoàng Y, Luật sư Trần Quốc H5 trình bày: Nhất trí với ý kiến trình bày của bà Đào Thị H, bà Nguyễn Thị H1 và không bổ sung thêm gì khác.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn - Luật sư Nguyễn Duy N, Luật sư Nguyễn Thị Bích H6 trình bày: Nhất trí với ý kiến trình bày của bà Nguyễn Thị Thu V, bà Nguyễn Thị Ngọc T1, bà Đỗ Thị Đỗ Q và không bổ sung thêm gì khác.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 16/2024/LĐ-ST ngày 19/09/2024 của Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm đã quyết định.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Duy S. Buộc Công ty Cổ phần T5 phải thanh toán cho ông Nguyễn Duy S các khoản tiền sau: Tiền nợ lương trước thời điểm chuyển đổi cổ phần từ tháng 11/2016 đến hết tháng 7/2017: **33.250.000 đồng**; T4 trợ cấp thôi việc: **937.500 đồng**. Tổng số tiền: **34.187.500 đồng**. Đối trừ với số tiền **19.560.000 đồng** hỗ trợ tiền lương trước cổ phần mà ông S đã được thanh toán và số tiền lương được ứng trước tháng 11/2016 là **2.000.000 đồng**. Buộc Công ty Cổ phần T5 còn phải thanh toán cho ông S: **12.627.500 (Mười hai triệu, sáu trăm hai mươi bảy nghìn, năm trăm) đồng**.

Không chấp nhận các yêu cầu khác của nguyên đơn.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo, án phí và việc bảo đảm thi hành án.

Không đồng ý với bản án sơ thẩm, Nguyên đơn – Ông Nguyễn Duy S kháng cáo toàn bộ bản án lao động sơ thẩm số 16/2024/LĐ-ST ngày 19/09/2024 của Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội. Đề nghị Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội xem xét lại toàn bộ bản án theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn.

Bị đơn Công ty cổ phần Tập đoàn T5 kháng cáo toàn bộ bản án lao động sơ thẩm số 16/2024/LĐ-ST ngày 19/09/2024 của Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội. Đề nghị Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội xem xét bác toàn bộ yêu cầu của Nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Hai bên không thỏa thuận được việc giải quyết vụ án, không xuất trình thêm tài liệu, chứng cứ mới.

Nguyên đơn: Giữ nguyên yêu cầu kháng cáo và ý kiến quan điểm đã trình bày tại Tòa án cấp sơ thẩm. Đề nghị HĐXX chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn, không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn vì:

Ngày 10/10/2016, ông Nguyễn Cự T3 – Nguyên giám đốc Nhà máy D1 (sau đây gọi tắt là Nhà máy) có Thông báo số 28/TB – NM v/v “Tạm nghỉ việc do chưa có Hợp đồng về may” gửi phân xưởng may nhà máy, từ đó đến nay công ty không có văn bản nào về việc chấm dứt hợp đồng lao động nên có căn cứ xác định tại thời điểm này ông Nguyễn Duy S vẫn là người lao động của Công ty.

Tại biên bản cuộc họp vào ngày 09/3/2023, công ty T5 vẫn cam kết thanh toán lương cho người lao động nhưng vẫn tiếp tục không thực hiện nghĩa vụ bố trí công việc và thanh toán lương đầy đủ cho người lao động.

Đến nay, công ty T5 mới chỉ thanh toán cho ông S 50% tiền lương giai đoạn trước cổ phần hóa, thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội cho ông S đến hết tháng 7/2017 còn lại vẫn chưa thanh toán các khoản tiền lương, BHXH và tiền trợ cấp như đã cam kết với người lao động trong các buổi làm việc ngày 09/03/2023 giữa người lao động và Ban lãnh đạo công ty T5.

Công ty không có bất kì văn bản nào phản đối đối với biên bản họp vào ngày 09/3/2023 giữa Ông Trần Trọng P và người lao động. Vì vậy, biên bản họp này có giá trị pháp lý.

Nguyên đơn gửi đơn đề nghị HĐXX xem xét về việc hưởng trợ cấp thất nghiệp của nguyên đơn sau khi bản án có hiệu lực pháp luật vì đến ngày 29/03/2023 Bảo hiểm xã hội huyện G trả Sổ bảo hiểm xã hội và đến nay Công ty T5 vẫn chưa ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động.

Bị đơn: Giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Đề nghị HĐXX phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của Nguyên đơn, chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn. Đề

ngợi Đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn do đã hết thời hiệu khởi kiện. Bị đơn trình bày:

Thứ nhất, với yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn đòi số tiền nợ lương trước thời điểm cổ phần hóa là: 19.599.830 đồng, nhưng không xuất trình được chứng từ, tài liệu để chứng minh. Theo Thông tư 127/2014/TTBTC ngày 05/9/2014. Điểm e khoản 4 Điều 9, Khoản 8 điều 4 thông tư 33/2012/TT- BLLĐTBXH ngày 20/12/2012. Nghị định 59/2011/CP ngày 18/7/2011; Văn bản số 7027/STC- BCD ngày 10/10/2018 của Ban chỉ đạo cổ phần hóa của Sở T7; Theo Quyết định số 4798/QĐ – UBND ngày 01/9/2016 của UBND Thành phố H về phê duyệt phương án tái cơ cấu chuyển đổi Công ty TNHH một thành viên T5 thành Công ty cổ phần: Khoản nợ lương của người lao động trước 01/8/2017 thuộc trách nhiệm của công ty TNHH M1. Công ty cổ phần được cấp Giấy chứng nhận ĐKKD ngày 01/08/2017. Do vậy, khoản nợ lương của người lao động trước ngày 01/08/2017 không thuộc trách nhiệm của Công ty cổ phần T5.

Thứ hai, với yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn đòi số tiền nợ lương sau thời điểm cổ phần hóa và tiền đóng các chế độ BHXH, BHYT, BHTN. Ngày 25/11/2022 Nguyên đơn và Công ty đã cùng nhau tự nguyện, nhất trí ký Biên bản làm việc “Về việc: Hỗ trợ người lao động đã nghỉ việc ngay sau khi Công ty Cổ phần hóa” (Biên bản được các đương sự cung cấp trong quá trình giải quyết vụ án). Trong Biên bản này, Nguyên đơn và Công ty đã cùng nhau ký xác nhận nội dung rằng Nguyên đơn “đã nghỉ việc ngay sau khi Công ty Cổ phần hóa”, điều đó cho thấy Hợp đồng lao động giữa Nguyên đơn và Bị đơn đã chấm dứt vào ngày 31/7/2017. Bởi vì ngày 01/8/2017 Công ty được Sở T7 cấp Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp công ty cổ phần (mã số doanh nghiệp: 0100101724, tên công ty: Công ty Cổ phần T5). Trong Biên bản này Nguyên đơn hoàn toàn nhất trí với các nội dung trong biên bản và cam kết không có bất kỳ khiếu kiện, khiếu nại nào. Tại phiên tòa phúc thẩm công ty khẳng định đây là số tiền lương, không phải là 50% tiền lương như nguyên đơn trình bày. Thực tế, Nguyên đơn đã được nhận sổ bảo hiểm và đã được BHXH chốt sổ theo quy định. Do vậy, yêu cầu khởi kiện này là không có căn cứ.

Thứ ba, với yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn về việc: “Buộc Bị đơn phải tiếp tục bố trí việc làm cho Nguyên đơn theo hợp đồng lao động đã ký. Trường hợp không bố trí được buộc Bị đơn phải bồi thường cho Nguyên đơn ít nhất 04 tháng tiền lương khi không bố trí được việc làm.” Như đã trình bày trước đó, Nguyên đơn và Bị đơn đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động từ 31/7/2017. Vậy nên, giữa Nguyên đơn và bị đơn không phát sinh nghĩa vụ này.

Thứ tư, về thời hiệu khởi kiện. Trong quá trình giải quyết vụ án Bị đơn đã có đơn yêu cầu Tòa án áp dụng thời hiệu để giải quyết tranh chấp (Đơn đề ngày 09/5/2024). Tại phiên tòa hôm nay, Bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu này.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội có quan điểm:

Về việc chấp hành pháp luật: Quá trình tiến hành tố tụng và tham gia tố tụng, những người tiến hành tố tụng và các đương sự đã chấp hành đúng các quy định của bộ luật tố tụng dân sự, các đương sự đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình.

Về hình thức: Đơn kháng cáo của người kháng cáo nằm trong thời hạn, nguyên đơn được miễn án phí, bị đơn đã nộp tạm ứng án phí nên đơn kháng cáo được chấp nhận xét xử theo trình tự phúc thẩm.

Về yêu cầu áp dụng thời hiệu: Thời hiệu khởi kiện là 1 năm, đến ngày 29/03/2023 Người lao động mới nhận được Sổ bảo hiểm xã hội của mình. Căn cứ vào Điều 190 Bộ luật lao động 2019, khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012 thời hiệu khởi kiện vẫn còn. Bị đơn yêu cầu áp dụng thời hiệu khởi kiện là không có căn cứ để chấp nhận.

Về nội dung kháng cáo: Do Nguyên đơn, Bị đơn kháng cáo toàn bộ bản án nên phạm vi xét xử là toàn bộ vụ án. Xét các tài liệu có trong hồ sơ và lời khai của các đương sự tại phiên tòa có căn cứ xác định Công ty cổ phần T5 và ông Nguyễn Duy S xác lập quan hệ lao động, loại hợp đồng không xác định thời hạn. Ngày 31/07/2017, Công ty TNHH MTV T5 đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Duy S vì lý do kinh tế và cơ cấu lại doanh nghiệp. Tuy nhiên, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động này vi phạm về hình thức và thời hạn báo trước theo khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012. Vì vậy, bị đơn là đơn vị kế thừa quyền và nghĩa vụ của Công ty TNHH MTV T5 phải thanh toán cho ông Nguyễn Duy S các khoản tiền theo quy định tại Điều 45, Điều 49 Luật lao động năm 2012 là tiền trợ cấp mất việc làm, lương còn thiếu trước cổ phần hoá (tiền lương trong thời gian ngừng việc). Do đã chấm dứt hợp đồng lao động nên yêu cầu bị đơn nhận ông Nguyễn Duy S trở lại làm việc là không có căn cứ chấp nhận. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm số 12/2024/LĐ-ST ngày 19/09/2024 của Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Bị đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[I] Về tố tụng:

1.1. Về thủ tục kháng cáo:

Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm tuyên án ngày 19/09/2024, ngày 27/09/2024 Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm nhận Đơn kháng cáo của nguyên đơn và ngày 26/09/2024 nhận đơn kháng cáo của bị đơn là trong thời hạn kháng cáo. Đơn kháng cáo phù hợp với Điều 272 Bộ luật tố tụng dân sự. Nguyên đơn có đơn xin miễn tiền nộp tạm ứng án phí phúc thẩm, bị đơn đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm nên đơn kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn được chấp nhận đưa ra giải quyết theo trình tự phúc thẩm.

1.2. Về quan hệ pháp luật và thẩm quyền giải quyết vụ án:

Ông Nguyễn Duy S khởi kiện Công ty cổ phần T5, có trụ sở theo đăng ký kinh doanh tại: Số B, phố H, phường H, quận H, thành phố Hà Nội, đề nghị Tòa án giải quyết các tranh chấp về tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động. Do đó, Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm thụ lý là đúng thẩm quyền và xác định quan hệ pháp luật là “Tranh chấp Hợp đồng lao động” về đòi tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp là xác định đúng quan hệ theo quy định điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015.

1.3. Về thời hiệu khởi kiện:

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 202. Bộ luật lao động năm 2012 “*Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.*”. Xét thấy ngày 29/03/2023 ông S mới nhận được Sổ bảo hiểm xã hội của mình, đây là tranh chấp lao động phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi khởi kiện. Tài liệu trong hồ sơ thể hiện ra Phòng lao động, thương binh và xã hội quận H đã lập biên bản làm việc, hòa giải tranh chấp lao động giữa công nhân và Công ty cổ phần T5 vào ngày 29/8/2023 và 13/9/2023. Ngày 19/3/2024 ông S nộp đơn khởi kiện đến Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm, yêu cầu Tòa án giải quyết yêu cầu về tiền lương, đóng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đối với Công ty cổ phần T5. Căn cứ quy định tại Điều 201 Bộ luật lao động 2019, khoản 5 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 vụ án còn thời hiệu khởi kiện. Mặt khác, đối tượng tranh chấp trong vụ án này là tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp có liên quan đến quyền sở hữu nên Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng Khoản 1 Điều 105, Điều 155 Bộ luật Dân sự 2015 xác định thuộc trường hợp không áp dụng thời hiệu khởi kiện là có căn cứ pháp luật. Bị đơn yêu cầu áp dụng thời hiệu khởi kiện là không có căn cứ để chấp nhận.

1.4. Về điều kiện khởi kiện:

Xét đơn khởi kiện và các tài liệu chứng cứ kèm theo thấy tranh chấp lao động giữa nguyên đơn và bị đơn đã được Phòng Lao động và thương binh xã hội quận H tiến hành hoà giải và lập biên bản hòa giải lần 1 vào ngày 29/8/2023 và lần 2 ngày 13/9/2023 nên đơn khởi kiện của nguyên đơn đủ điều kiện theo quy định tại Điều 201 Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

1.5. Về việc bị đơn yêu cầu Tòa án đưa thêm người tham gia tố tụng:

Xét thấy, tại khoản 1 Điều 10, Nghị định 59/2011/NĐ-CP ngày 18/7/2011 về chuyển doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thành công ty cổ phần T5 về nguyên tắc kế thừa quyền và nghĩa vụ của công ty cổ phần T5 chuyển đổi từ doanh nghiệp 100% vốn nhà nước, Công ty CP T5 đã kế thừa mọi quyền lợi trách nhiệm đối với người lao động từ doanh nghiệp trước khi cổ phần hóa chuyển sang. Do vậy, việc đưa Ban

chỉ đạo cổ phần hóa, Công ty TNHH MTV T5, Công ty TNHH M1 (DATC) và cơ quan có thẩm quyền quyết định cổ phần hóa vào tham gia tổ tụng là không cần thiết. Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty Cổ phần T5 đã kế thừa toàn bộ tư cách pháp lý, kế thừa quyền và nghĩa vụ của Công ty TNHH MTV T5 là có căn cứ và đúng quy định của pháp luật.

1.6. Về phạm vi giải quyết phúc thẩm:

Theo quy định tại Điều 293 Bộ luật tố tụng dân sự, đương sự kháng cáo toàn bộ bản án nên HĐXX phúc thẩm xem xét lại toàn bộ bản án sơ thẩm có kháng cáo.

[II]. Về yêu cầu kháng cáo:

2.1. Về yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty Cổ phần T5 và ông Nguyễn Duy S:

Trong hồ sơ vụ án không có hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn, xét các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, lời khai của các đương sự nhưng các bên đều thừa nhận việc nguyên đơn được bị đơn trả lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp. Căn cứ vào Điều 92 Bộ luật tố tụng dân sự (Bị đơn thừa nhận) nên có căn cứ để xác định Công ty cổ phần T5 và người lao động là ông Nguyễn Duy S xác lập quan hệ lao động. Theo Sổ bảo hiểm xã hội Mã số BHXH; ông Nguyễn Duy S làm việc từ năm 2008 nên có căn cứ xác định Hợp đồng lao động của ông S là loại Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Ngày 10/10/2016, ông Nguyễn Cự T3 – Nguyên giám đốc Nhà máy D1 (sau đây gọi tắt là Nhà máy) có Thông báo số 28/TB – NM v/v “Tạm nghỉ việc do chưa có Hợp đồng về may” gửi phân xưởng may nhà máy có nội dung: “*Kể từ ngày 11/10/2016: Toàn bộ Phân xưởng May tạm nghỉ chờ việc cho đến ngày 30/10/2016. - Tiền lương và các chế độ đi kèm: Được hưởng theo quy định hiện hành của nhà nước. - Khi có việc trở lại Nhà máy sẽ báo trước cho cán bộ, công nhân của phân xưởng May trước 03 ngày*”.

Ngày 01/9/2016, UBND thành phố H ban hành quyết định số 4798/QĐ – UBND về việc phê duyệt phương án tái cơ cấu chuyển đổi Công ty TNHH một thành viên T5 thành công ty cổ phần, Trong đó...“*Số lao động dự kiến chuyển sang làm việc tại công ty cổ phần là 109 người*”.

Ngày 01/08/2017, Công ty TNHH MTV T5 chính thức hoạt động theo mô hình Công ty cổ phần, đổi tên thành Công ty cổ phần T5, do Công ty TNHH M1 (DATC) đại diện phần vốn góp 99.79%. Sau đó công ty T5 cho 16 người, không có ông Nguyễn Duy S.

Theo tài liệu do Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm thu thập, có nội dung từ ngày 01/8/2017, Công ty TNHH MTV T5 đã ngừng đóng bảo hiểm xã hội và trả thẻ cho 77 người lao động (BL140-149), trong số lao động này có ông Nguyễn Duy S. Lý do trả thẻ “**Giải thể nhà máy D1**”.

Xét việc Công ty TNHH MTV T5 ngừng đóng bảo hiểm xã hội và trả thẻ cho 77 người lao động là phù hợp với quy định tại Thông tư 33/2012/TT-BLĐTBXH

ngày 20/12/2012 của Bộ L2 hướng dẫn thực hiện chính sách đối với người lao động khi doanh nghiệp cổ phần hóa, theo Nghị định số 59/2011/NĐ-CP ngày 18/7/2011 của Chính phủ:

“8. ...

Doanh nghiệp cổ phần hóa có trách nhiệm lập danh sách và làm thủ tục để cơ quan Bảo hiểm xã hội tiếp tục thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định; thanh toán đầy đủ các khoản nợ về bảo hiểm xã hội đối với cơ quan Bảo hiểm xã hội và các khoản nợ với người lao động (nếu có) trước khi chuyển sang công ty cổ phần; bàn giao danh sách và hồ sơ của người lao động cho Hội đồng quản trị hoặc Giám đốc công ty cổ phần để tiếp tục tham gia và giải quyết quyền lợi về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các chế độ khác theo quy định.”

Từ ngày 01/08/2017, Bị đơn kế thừa quyền và nghĩa vụ của Công ty TNHH MTV T5 đã đóng bảo hiểm xã hội 16 lao động, trong đó không có ông Nguyễn Duy S. Như vậy, việc Công ty TNHH MTV T5 ngừng đóng B và trả thẻ cho ông Nguyễn Duy S là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Duy S, vào thời điểm ngày 31/07/2017.

Xét việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH MTV T5 với ông Nguyễn Duy S, do Công ty TNHH MTV T5 làm ăn thua lỗ kéo dài từ năm 2011 và ngày 01/9/2016 UBND thành phố H ban hành quyết định số 4798/QĐ-UBND về việc phê duyệt phương án tái cơ cấu chuyển đổi Công ty TNHH một thành viên T5 thành Công ty cổ phần. Thực tế, ông S đã tạm nghỉ việc từ ngày 10/10/2016. Do vậy việc Công ty TNHH MTV T5 đơn phương chấm dứt hợp đồng với ông Nguyễn Duy S là phù hợp với quy định tại khoản 10 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2012.

Tuy nhiên, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng của Công ty TNHH một thành viên T5 đã vi phạm về mặt hình thức là không ban hành quyết định và giao các văn bản này cho đương sự. Xét việc Công ty TNHH một thành viên T5 không ra quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động, các tài liệu có trong hồ sơ và lời khai của các đương sự đều thể hiện Ông Nguyễn Cự T3, Chủ tịch kiêm Tổng giám đốc (đại diện người sử dụng lao động) bị bắt tạm giam theo Thông báo số 20 ngày 07/07/2017 của Cơ quan An ninh Điều tra – Công an thành phố H nên việc không ban hành quyết định có lý do chính đáng. Đồng thời việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động này vi phạm thời hạn báo trước theo khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012.

Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH một thành viên T5 không vi phạm Quyết định số 4798/QĐ-UBND ngày 01/9/2016 của UBND thành phố H đã ban hành, do trong quyết định “*Về phương án sử dụng người lao động: số lao động có nhu cầu dự kiến chuyển sang làm việc tại Công ty cổ phần là 109 người*”. Trong quyết định không thể hiện việc chuyển toàn bộ 109 người sang công ty cổ phần.

Mặt khác, theo Điều 5 của Hợp đồng chuyển nhượng lô cổ phần kèm nợ phải thu số: 38/2021/HĐCN ngày 28/12/2021 được kí kết giữa Bên A: Công ty TNHH M1 (DATC) và Bên B: Bà Nguyễn Thị H2, quy định về quyền và nghĩa vụ của Bên B: *“5.1 Bên B kế thừa toàn bộ quyền chủ nợ từ DATC, toàn bộ quyền lợi và nghĩa vụ của DATC tại Công ty cổ phần T5 trong đó có nghĩa vụ thực hiện cam kết xử lý tài chính, tái cơ cấu doanh nghiệp, các cam kết của DATC với UBND thành phố H theo các Quyết định số 4798/QĐ- UBND ngày 01/09/2016, Quyết định số 2290/QĐ- UBND ngày 17/4/2017 về việc phê duyệt và điều chỉnh, bổ sung phương án tái cơ cấu chuyển đổi Công ty TNHH MTV T5 thành Công ty cổ phần T5”*.

Tại mục 3.2 Quyết định số 4798/QĐ-UBND quy định về trách nhiệm trả các khoản nợ lương, chế độ bảo hiểm xã hội và các khoản đóng góp khác cho người lao động như sau: *“Công ty TNHH MTV T5 có trách nhiệm bố trí nguồn thanh toán đối với khoản nợ lương, bảo hiểm xã hội và các khoản đóng góp khác cho người lao động theo chế độ quy định đến thời điểm chuyển sang Công ty cổ phần. Nếu Công ty TNHH MTV T5 chưa thanh toán, bàn giao thì Công ty T5 có trách nhiệm kế thừa để thực hiện chi trả lương, đóng bảo hiểm xã hội và các khoản đóng góp khác cho người lao động theo quy định.”*

Tại mục 1.1 Quyết định số 2290/QĐ-UBND ngày 17/4/2017 về việc phê duyệt và điều chỉnh, bổ sung phương án tái cơ cấu chuyển đổi Công ty TNHH MTV T5 thành Công ty cổ phần T5 có quyết định: *“Chuyển nợ của 15 lao động thuộc Công ty TNHH MTV T5 (theo danh sách tại tờ trình số 2016/TTr-STC ngày 05/4/2017 của Sở T7) thành vốn góp cổ phần với tổng số cổ phần là 25.500 cổ phần”*.

Việc này phù hợp với văn bản 466/MBN – MBN1 ngày 06/8/2024 Công ty TNHH M1 (DATC) xác nhận: *“Sau khi chính thức chuyển thành Công ty cổ phần, Công ty cổ phần T5 rà soát và Quyết định chi trả lương và nộp BHXH với số lao động thực có tại doanh nghiệp (gồm cán bộ công nhân viên văn phòng và một số cán bộ công nhân viên tại nhà máy D1 đang làm việc thực tế)”*.

Như vậy, không có văn bản nào xác định việc Công ty TNHH MTV T5 bàn giao 109 người lao động cho Bị đơn - Công ty cổ phần T5.

Từ các phân tích trên có căn cứ xác định Hợp đồng lao động giữa ông Nguyễn Duy S và Công ty TNHH MTV T5 đã chấm dứt vào ngày 31/07/2017 và không được bàn giao lại cho Bị đơn. Vì vậy, Tòa án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu trở lại làm việc của ông Nguyễn Duy S là có căn cứ. *“Công ty cổ phần T5 có trách nhiệm kế thừa để thực hiện chi trả lương, đóng bảo hiểm xã hội và các khoản đóng góp khác cho người lao động theo quy định”*.

Trong quá trình giải quyết vụ án, Nguyên đơn có ý kiến về việc Công ty cổ phần T5 tiếp nhận 16 người lao động thuộc Công ty TNHH MTV T5 mà không tiếp nhận 109 người lao động. Xét tài liệu trong hồ sơ vụ án thể hiện Bảng kê Hồ sơ B1 (BL288) thể hiện các lao động được tiếp nhận theo Quyết định số 4798/QĐ-UBND ngày 01/9/2016 của UBND thành phố H.

2.2. Về quyền lợi của ông Nguyễn Duy S khi Công ty TNHH MTV T5 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Theo quy định tại Điều 45, Điều 49 Luật lao động năm 2012 thì người sử dụng lao động phải trợ cấp mất việc làm. Đồng thời trả tiền lương theo thỏa thuận (tiền lương trong thời gian ngừng việc), tiền vi phạm thời hạn báo trước.

2.2.1 Về tiền lương ngừng việc:

Xét thấy ngày 10/10/2016, ông Nguyễn Cự T3 – Nguyên giám đốc Nhà máy D1 có Thông báo số 28/TB – NM v/v “Tạm nghỉ việc do chưa có Hợp đồng về may” có nội dung: *“Kể từ ngày 11/10/2016: Toàn bộ Phân xưởng May tạm nghỉ chờ việc cho đến khi có Hợp đồng mới. - Tiền lương và các chế độ đi kèm: Được hưởng theo quy định hiện hành của nhà nước. - Khi có việc trở lại Nhà máy sẽ báo trước cho cán bộ, công nhân của phân xưởng May trước 03 ngày”*.

Tại công văn số 452/LĐTĐ&XH ngày 20/10/2016 của Phòng thương binh và xã hội huyện G đã hướng dẫn Công ty TNHH MTV T5 phải trả lương cho người lao động khi ngừng việc, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng tại Hà Nội do Chính phủ quy định. Căn cứ khoản 1 Điều 98 BLLĐ 2012, Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn có nghĩa vụ trả số tiền lương còn lại cho nguyên đơn trong khoảng thời gian ngừng việc đến trước thời điểm cổ phần hóa là đúng quy định của pháp luật.

Do Người lao động tạm nghỉ việc từ ngày 10/10/2016 đến 31/7/2017 tổng thời gian là 9 tháng không có bảng tính lương giữa Công ty với người lao động. Vì vậy, Tòa án căn cứ vào mức lương đóng BHXH để tính số tiền lương ngừng việc là có căn cứ, phù hợp với quy định của pháp luật. Theo sổ Bảo hiểm xã hội, mã số: 0109131218, mức lương căn cứ đóng bảo hiểm của ông S từ tháng 07/2016 đến tháng 12/2016 là 3.500.000 đồng/tháng, từ 01/2017 đến hết tháng 7/2017 là: 3.750.000 đồng/tháng. Ngày 10/10/2016 nguyên đơn tạm nghỉ việc, do đó thời gian hưởng lương ngừng là 02 tháng là 02 tháng của năm 2016 và 07 tháng của năm 2017. Số tiền lương cụ thể: $(3.500.000 \text{ đồng/tháng} \times 2) + (3.750.000 \text{ đồng/tháng} \times 7) = 33.250.000 \text{ đồng}$.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn có ý kiến ngày 25/11/2022, ông Nguyễn Duy S và Ban lãnh đạo Công ty đã thảo luận và cùng thống nhất như sau: *“1. Công ty T5 hỗ trợ cho ông Nguyễn Duy S số tiền lương trước cổ phần hóa: 19.560.000 đồng; 2. Ông Nguyễn Duy S hoàn toàn nhất trí với các nội dung trên trong biên bản này và cam kết về sau sẽ không có bất kỳ khiếu kiện, khiếu nại nào”*. Nguyên đơn kháng cáo yêu cầu Bị đơn phải trả đủ số tiền lương chưa trả là 19.560.000 đồng, bị đơn không thừa nhận và khẳng định số tiền 19.560.000 đồng là trả toàn bộ tiền lương. Xét Biên bản làm việc ngày 25/11/2022 không thể hiện việc trả trước 50% lương vì vậy không có căn cứ để chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, xác định số tiền 19.560.000 đồng là tiền lương trả trước của bị đơn.

Trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn cũng đã xác nhận đã được bị đơn trả 2.000.000 đồng tiền lương tháng 11/2016 nên cần khấu trừ vào khoản tiền

ngừng việc. Như vậy, bị đơn còn phải thanh toán cho nguyên đơn số tiền là: 33.250.000 đồng – 19.560.000 đồng – 2.000.000 đồng = **11.690.000 đồng**.

2.2.2 Về Trợ cấp mất việc:

Theo quy định tại Điều 45, Điều 49 Bộ luật lao động năm 2012. Trợ cấp thôi việc: “ 1. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại Điều 44 và Điều 45 của Bộ luật này, mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương. 2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc. 3. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động mất việc làm.”.

Theo Điều 2 Thông tư số 17/2009/TT-BLĐTBXH có quy định: “Trường hợp, tổng thời gian làm việc tại doanh nghiệp T8 trợ cấp thôi việc có tháng lẻ (kể cả trường hợp người lao động có thời gian làm việc tại doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên nhưng tổng thời gian làm việc tại doanh nghiệp T8 trợ cấp thôi việc dưới 12 tháng) thì được làm tròn như sau: Từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng làm tròn thành 1/2 năm; Từ đủ 06 tháng đến dưới 12 tháng làm tròn thành 01 năm; - Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc là tiền lương, tiền công theo hợp đồng lao động, được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, gồm tiền công hoặc tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ (nếu có)”.

Tài liệu trong hồ sơ thể hiện 06 tháng trước thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động, ông Nguyễn Duy S đang nghỉ ngừng việc, không đi làm, đang hưởng lương ngừng việc theo mức lương đóng tại sổ BHXH (mức lương: 3.750.000 đồng)

Căn cứ vào Sổ Bảo hiểm xã hội, mã số: 0109131218 ông S tham gia BHXH tại công ty liên tục từ tháng 10/2008 đến hết tháng 7/2017, tổng thời gian tham gia BHXH bắt buộc là 08 năm 07 tháng và tham gia và BHTN liên tục từ 01/2009 đến hết 7/2017 là 08 năm 03 tháng, mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm của ông S là **3.750.000 đồng**. Theo quy định của khoản 1 Điều 49 là không thấp hơn 02 tháng. Như vậy, ông S được hưởng trợ cấp mất việc là: 3.750.000 đồng x 02 tháng = **7.500.000 đồng**.

2.2.3. Về vi phạm thời hạn báo trước.

Theo quy định tại khoản 5 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 thì “Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước”. Căn cứ vào mức lương đóng bảo hiểm xã hội thì người sử dụng lao động bị đơn còn phải bồi thường một khoản tiền là:

3.750.000 đồng/26 ngày x 45 ngày = **6.490.000 đồng.**

Tổng cộng bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn tổng số tiền là:

11.690.000 + 7.500.000 đồng + 6.490.000 đồng = 25.680.000 đồng.

2.2.4. Về đơn yêu cầu được hưởng bảo hiểm thất nghiệp của Nguyên đơn, HĐXX phúc thẩm thấy nguyên đơn đã được Công ty TNHH MTV T5 tham gia bảo hiểm thất nghiệp 08 năm 03 tháng nguyên đơn chưa hưởng. Xét thấy, đây là quyền lợi chính đáng của Nguyên đơn, vì vậy sau khi bản án có hiệu lực pháp luật, trong thời hạn 03 tháng nguyên đơn có quyền đến cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền làm thủ tục hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

3. Đối với tiền lương sau cổ phần hóa: Như đã phân tích ở trên, Hợp đồng lao động của ông Nguyễn Duy S và Công ty TNHH MTV T5 đã chấm dứt vào ngày 31/07/2017 nên yêu cầu đòi tiền lương sau cổ phần hóa và các yêu cầu về đóng BHXH, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp là không có căn cứ để chấp nhận.

Từ các phân tích trên, chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm số 16/2024/LĐ-ST ngày 19/09/2024 của Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm. Không chấp nhận kháng cáo của bị đơn.

Về án phí: Do Kháng cáo không được chấp nhận nên Bị đơn phải chịu án phí phúc thẩm theo quy định của pháp luật.

Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên được chấp nhận.

Vì các lẽ trên!

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ:

- Khoản 2 Điều 308; điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 92; khoản 1 Điều 147; Điều 74 của Bộ luật Tổ tụng dân sự năm 2015;

- Khoản 10 Điều 36; Điều 38; Điều 42, Điều 45; Điều 49; Điều 98; Điều 190-Bộ luật lao động năm 2012;

- Điều 2, Điều 21, Điều 88, Điều 89 của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;

- Điều 44, Điều 57 của Luật việc làm năm 2013;

- Khoản 4 Điều 196 Luật Doanh nghiệp 2014;

- Điểm a Khoản 1 Điều 12 của Nghị Quyết số 326/2016/UBTVQH14 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;

Xử:

1. Không chấp nhận kháng cáo của Công ty cổ phần T5. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của ông Nguyễn Duy S, sửa bản án sơ thẩm số 16/2024/LĐ-ST ngày 19/09/2024 của Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm như sau:

- Xác định Công ty TNHH MTV T5 đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với ông Nguyễn Duy S vào ngày 31/07/2017.

- Buộc Công ty cổ phần T5 phải thanh toán cho ông Nguyễn Duy S những khoản tiền sau:

- Tiền lương trước cổ phần hoá còn nợ là 02 tháng của năm 2016 và 07 tháng của năm 2017: **33.250.000 đồng**

Đổi trừ với số tiền hỗ trợ người lao động nghỉ việc trước cổ phần hóa là **19.560.000 đồng** và tiền lương được ứng trước tháng 11/2016 đã trả **2.000.000 đồng**, Công ty cổ phần T5 còn phải thanh toán cho ông Nguyễn Duy S số tiền là: **11.690.000 đồng**

- Tiền trợ cấp mất việc là: **7.500.000 đồng**

- Tiền bồi thường vì vi phạm quy định về thời hạn báo trước là: **6.490.000 đồng**

Tổng cộng Công ty cổ phần T5 phải thanh toán cho ông Nguyễn Duy S tổng số tiền là:

11.690.000 + 7.500.000 đồng + 6.490.000 đồng = 25.680.000 đồng.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật nếu người phải thi hành án không trả hoặc trả không đầy đủ số tiền theo quyết định của bản án này thì người phải thi hành án còn phải chịu tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự trên số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chưa thi hành tại thời điểm thi hành án.

Sau khi bản án có hiệu lực pháp luật, trong thời hạn 03 tháng ông Nguyễn Duy S có quyền đến cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền làm thủ tục hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

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 phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, 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 của Luật thi hành án dân sự.

3. Về án phí: Công ty cổ phần T5 phải chịu **770.400 đồng** án phí sơ thẩm và 300.000 đồng án phí phúc thẩm, được trừ vào số tiền 300.000 đồng đã nộp tại biên lai thu tiền tạm ứng án ký hiệu: BLTU/23 số 0069023 ngày 09 tháng 10 năm 2024 tại Chi cục thi hành án dân sự quận Hoàn Kiếm.

Án xử công khai phúc thẩm, có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhân:

- VKSND Hà Nội;
- TAND quận Hoàn Kiếm, Hà Nội;
- Chi cục thi hành án dân sự quận Hoàn Kiếm;
- Các đương sự;
- Lưu HS, VP.

**T.M HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Nguyễn Đức Lập