

Bản án số: 26/2025/LĐ-PT

Ngày: 09/5/2025

V/v Tranh chấp hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ 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 Bùi Đức Bằng

Các thẩm phán: Ông Nguyễn Đức Lập

Bà Nguyễn Thị Phương Thủy

- **Thư ký phiên tòa:** Bà Hồ Thị Hoa Thiên - Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội.

- **Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội:** Bà Phan Thị Tình - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Các ngày 09/5/2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 21/2025/TLPT-LĐ ngày 16/4/2025 về việc “*Tranh chấp hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 03/2024/LĐ-ST ngày 16/9/2024 của Tòa án nhân dân quận HK, thành phố Hà Nội bị kháng cáo. Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 353/2025/QĐ-PT ngày 21/4/2025, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Trần Thị D, sinh năm: 1986;

Nơi ĐKKHKT và trú tại: Phù Đồng 2, xã Phù Đồng, huyện GL, thành phố Hà Nội;

Đại diện theo uỷ quyền:

- Bà Đào Thị Hằng, sinh năm 1982, HKTT: Phù Đồng 3, xã Phù Đồng, huyện GL, Hà Nội (*có mặt*);

- Bà Nguyễn Thị Huyền, sinh năm 1974, HKTT: TT Hồng Hà, TDP Cơ Khí, xã Cổ Bi, huyện GL, Hà Nội;

- Bà Nguyễn Thị Thảo, sinh năm 1978, HKTT: Thôn Lờ, xã Đặng Xá, huyện GL, Thành phố Hà Nội (*có mặt*);

(Theo Giấy uỷ quyền số công chứng 2847, quyền số 02/2023 TP/CC-SCC/HĐGD ngày 4/10/2023);

Người bảo vệ quyền và lợi ích của nguyên đơn: Luật sư Trần Quốc Hùng, Luật sư Hoàng Yến, Luật sư Nguyễn Ngọc Mai, – Văn phòng luật sư Trần Quốc Hùng – Đoàn luật sư Thành phố Hà Nội (có mặt);

2. Bị đơn: Công ty cổ phần Tập đoàn H.

Trụ sở: Số 115, phố ĐC, quận BD, thành phố Hà Nội. (Địa chỉ cũ: Số 22, phố HL, phường HM, quận HK, thành phố Hà Nội)

Người đại diện theo pháp luật: Bà Nguyễn Thị H1. Chức vụ: Chủ tịch Hội đồng quản trị.

Người đại diện theo ủy quyền:

1. Bà Nguyễn Thị Ngọc Tuyền, chức vụ: Trợ lý Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty. (có mặt);

2. Ông Phan Lê Hà, chức vụ: Phó Tổng giám đốc (có mặt);

3. Bà Đỗ Thị Đỗ Quyên, chức vụ: Phó Trưởng phòng hành chính nhân sự. (có mặt);

4. Bà Nguyễn Bích Hòa, chức vụ: Nhân viên kế toán (có mặt);

5. Bà Nguyễn Thị Thu Vân, chức vụ: Nhân viên hành chính.

6. Ông Hà Văn Quỳnh, chức vụ: Nhân viên hành chính

(Giấy ủy quyền ngày 17/4/2024).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư Nguyễn Thị Bích Hạnh, Luật sư Nguyễn Duy Nguyên thuộc Văn phòng luật sư Hạnh Nguyễn – Đoàn luật sư thành phố Hà Nội. (có mặt);

NỘI DUNG VỤ ÁN:

1. Theo Đơn khởi kiện và các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, Nguyên đơn trình bày:

Bà Trần Thị D là người lao động làm việc tại Nhà máy dệt may thuộc Công ty cổ phần Tập đoàn H (*Trước đây là Công ty TNHH MTV H*) (“Công ty H”) từ tháng 3/2008 đến nay với vị trí công nhân vận hành máy may công nghiệp. Trong quá trình làm việc, Bà D 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 H. Theo các Hợp đồng đã ký, mức lương chính của Bà D được tính theo bảng lương A.2 nhóm II, ngành 2, bậc 1/6, hệ số 1.67 hoặc theo sản phẩm làm ra, nhưng mức lương được hưởng thực tế của Bà D và của các lao động khác trong nhóm công nhân vận hành máy từ tháng 5/2016 đã cố định là 6.000.000 đồng/tháng.

Ngày 01/9/2016 UBND TP. Hà Nội ban hành Quyết định số 4798/QĐ-UBND về việc phê duyệt phương án tái cơ cấu chuyển đổi Công ty TNHH H thành Công ty Cổ phần Tập đoàn H. Nội dung quyết định như sau: *Công ty TNHH*

MTV H 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 H chưa thanh toán, bàn giao thì Công ty cổ phần H 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.

Bà D thuộc nhóm công nhân viên được nhà máy giữ lại sau khi Công ty H chuyển đổi sang Công ty cổ phần.

Ngày 10/10/2016, Công ty H 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 Dệt kim H tổ chức buổi đối thoại với công nhân lao động phân xưởng. Tại buổi đối thoại, ông Nguyễn Cự T – 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 T 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 H 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 H 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 Bà D. Tại Biên bản làm việc vào ngày 16/12/2017 với đại diện Công ty H, Bà D vẫn đề nghị được tiếp tục làm việc và yêu cầu Công ty H thanh toán toàn bộ tiền lương và các chế độ cho Bà D theo quy định. Tuy nhiên, Công ty H vẫn không thực hiện bất cứ nghĩa vụ nào như đã cam kết với người lao động.

Sau nhiều lần yêu cầu Công ty H giải quyết việc làm và chế độ tiền lương, thì ngày 09/3/2023, Công ty H 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 Phúc (Ủy viên Hội đồng quản trị Công ty H) cho biết: Công ty đã bán máy móc của nhà máy dệt kim đi lấy tiền chi trả bảo hiểm cho công nhân nhưng cũng không chi trả tiền cho Bà D. 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 Phúc 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 HK và Bảo hiểm xã hội huyện GL thì Bà D và các lao động khác mới được biết Công ty H đã tự ý đóng, chốt sổ Bảo hiểm xã hội của bà

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, Bà D 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 HK để giải quyết việc nợ lương. Sau hai buổi hoà giải không thành thì 43 người lao động mới nộp đơn khởi kiện chung lần đầu ngày 16/10/2023 đến Toà án nhân dân quận HK. Vì vậy, việc bị đơn yêu cầu áp dụng thời hiệu là không đúng.

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

Do Công ty H chưa chấm dứt Hợp đồng lao động, chưa làm biên bản thanh lý hợp đồng nên Bà D không đi xin việc được ở đâu và từ tháng 8/2017 cho đến nay Bà D xác nhận chưa được đóng bảo hiểm xã hội.

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

1. Yêu cầu Công ty cổ phần Tập đoàn H 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 Bà D đến khi hoàn tất việc thanh toán. Tổng số tiền tạm tính đến tháng 9/2023 là: **539.798.823 đồng**, bao gồm:

- Tiền nợ lương trước thời điểm chuyển đổi cổ phần là **23.201.941 đồng**;
- Tiền nợ lương sau khi chuyển đổi cổ phần là: **444.000.003 đồng**;
- Tiền đóng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là: **72.596.879 đồng**.

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

2. Công ty cổ phần tập đoàn H – bị đơn trình bày:

Tại bản tự khai và những ý kiến, lời khai tại Tòa án, đại diện theo uỷ quyền của bị đơn trình bày:

Tiền thân của Công ty cổ phần tập đoàn H trước đây là Công ty TNHH MTV H là doanh nghiệp 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 H đặt tại GL 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 vì trước đó còn phải hoàn thiện các thủ tục. Công ty cổ phần 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 H vì dấu cũ đã bị thu hồi.

Khi chuyển sang công ty cổ phần, Công ty H không có danh sách, không có tên bà Trần Thị D trong danh sách lao động được chuyển sang công ty cổ phần mà chỉ có danh sách 16 người khác.

Tháng 3/2018, Công ty H vẫn đang trong giai đoạn rà soát thủ tục, chưa hoạt động chính thức nên không biết giai đoạn này có trả lương cho Bà D hay không.

Trước đó doanh nghiệp cổ phần hoá Công ty TNHH MTV H 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 Bà D vì Công ty TNHH MTV H đã được xác nhận công nợ với bảo hiểm xã hội huyện GL đến 31/7/2017. Khi tiếp nhận cổ phần hóa, công ty cổ phần 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.

Biên bản làm việc ngày 16/12/2017 chỉ ghi nhận, xác định quá trình lao động, làm việc của Bà D và thời điểm 2016 là tạm nghỉ việc, chờ việc, chế độ bảo hiểm, tiền lương tại Công ty TNHH MTV H và mong muốn, nguyện vọng của Bà D.

Với Biên bản làm việc ngày 06/01/2018, tại thời điểm này chỉ tồn tại con dấu của Công ty cổ phần dù 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 Bà D với ông Nguyễn Cự T – Giám đốc Công ty TNHH MTV H (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 như thế nào trước khi bàn giao cho công ty cổ phần, 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 vi 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:

- Công ty TNHH mua bán nợ Việt Nam (DATC) địa chỉ 51 Quang Trung.

Vì doanh nghiệp này được cổ phần hóa khi đang âm vốn chủ sở hữu là Công ty TNHH một thành viên H (Công ty sở hữu 100% vốn Nhà nước), DATC có vai trò đánh 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 Hà Nội.

- BHXH huyện GL, BHXH quận HK 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/NĐ-CP, Điều 49 BLLĐ 2012; theo Điều 16 Nghị định 59/2011/NĐ-CP ngày 18/7/2011 của Chính phủ thì doanh nghiệp cổ phần hóa 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 Phúc có văn bản giải trình chỉ là Ủy viên Hội đồng quản trị Công ty H, chỉ nắm giữ 0,025% cổ phần. Ngày 09/3/2023, ông Phúc tự phát tổ chức cuộc gặp với một số công nhân trước đây đã làm việc với Công ty TNHH MTV H 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 H.

Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn thì 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 tài chính Hà Nội; Theo Quyết định số 4798/QĐ – UBND ngày 01/9/2016 của UBND Thành phố Hà Nội về phê duyệt phương án tái cơ cấu chuyển đổi Công ty TNHH một thành viên H thành Công ty cổ phần: *Khoản nợ lương của người lao động trước 01/8/2017 thuộc trách nhiệm của công ty TNHH Mua bán nợ Việt Nam.*

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 cổ phần hóa đơn phương 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, bà Trần Thị D cũng không có trong danh sách 16 người chuyển từ Công ty TNHH MTV H sang Công ty CP H.

- 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 Covid.

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

Cụ thể áp dụng: Theo Điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động 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 Bộ luật Lao động.

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 Bộ luật Lao động 2012). 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 Bộ luật Lao động 2012. Vi phạm điều 44, 46, 49 Bộ luật Lao động 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.

3. Tại phiên tòa sơ thẩm:

3.1 Đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn—bà Đào Thị Hằng, bà Nguyễn Thị Huyền, bà Trần Thị D trình bày:

Nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện. Buộc bị đơn phải thanh toán cho Bà D tổng số tiền tạm tính đến hết tháng 9/2024 là: **624.118.449 đồng**, bao gồm: Tiền nợ lương trước cổ phần: **23.201.941 đồng**; Tiền nợ lương tính từ tháng 8/2017 tạm tính đến hết tháng 9/2024: **516.000.000 đồng**; Tiền đóng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của giai đoạn sau cổ phần từ tháng 8/2017 tạm tính đến hết tháng 9/2024: **84.916.508 đồng**.

Xác nhận tháng 11/2016 đã nhận được tiền lương ứng trước là 2.000.000 đồng và số tiền 50% lương trước cổ phần là **23.202.000 đồng** theo biên bản làm việc ngày 25/11/2022. Đối với yêu cầu đòi tiền lương 50% còn lại nguyên đơn đã trừ đi số tiền **2.000.000 đồng** đã được ứng trước tháng 11/2016. Trong quá trình làm việc tại H, công ty đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ 01/2009 đến hết tháng 7/2017. Nguyên đơn đã nhận được sổ bảo hiểm.

Ngoài ra không có yêu cầu nào khác.

3.2 Đại diện theo uỷ quyền của Bị đơn trình bày:

Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Đề nghị không chấp nhận các yêu cầu của đòi tiền lương trước cổ phần của nguyên đơn. Đối với các yêu cầu sau cổ phần hoá đề nghị áp dụng thời hiệu và đình chỉ yêu cầu này.

3.3 Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn - Luật sư Lưu Thị Hằng, Luật sư Hoàng Yến, Luật sư Trần Quốc Hùng thống nhất trình bày:

Về hợp đồng lao động là không xác định thời hạn và quá trình làm việc tại nhà máy của Bà D như đại diện theo uỷ quyền của Nguyên đơn trình bày.

Về thời hiệu khởi kiện: Việc người lao động khởi kiện đòi tiền nợ lương được xác định là yêu cầu bảo vệ quyền tài sản thuộc quyền sở hữu của họ. Vì vậy, căn cứ khoản 1 Điều 184, Điều 185 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015; khoản 2, Điều 155 Bộ luật dân sự, đề nghị HĐXX không áp dụng thời hiệu khởi kiện đối với yêu cầu đòi nợ lương của người lao động.

Đối với việc Công ty chốt sổ Bảo hiểm xã hội và không đóng BHXH, BHYT, BHTN từ ngày 31/7/2017 cho nguyên đơn:

Việc Công ty H chốt sổ và dừng đóng bảo hiểm XH tại Bảo hiểm xã hội huyện GL cho nguyên đơn và 73 lao động khác tại Nhà máy dệt kim H là quá trình cổ phần hóa, giải thể Nhà máy dệt kim H để chuyển về Công ty cổ phần tại quận HK nên không liên quan đến việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn như phía bị đơn trình bày. Phía Công ty lại đưa thông tin gian dối đối với BHXH GL tại Công văn số 12 ngày 25/8/2017 để chốt sổ, dừng đóng BHXH cho Bà D với lý do “Giải thể nhà máy dệt kim H”.

Đối với lý do chấm dứt Hợp đồng lao động là kinh tế.

Kể từ ngày 10/10/2016, Công ty chỉ có duy nhất 01 phương án sử dụng lao động ban hành theo Quyết định số 4798, theo đó danh sách chuyển sang làm việc tại Công ty cổ phần là 109 người. Hơn nữa, như đã trình bày ở trên, sau khi chính thức cổ phần hóa ngày 1/8/2017, thì tại Biên bản làm việc ngày 16/12/2017, Công ty vẫn thừa nhận nguyên đơn là người lao động đang làm việc tại Công ty H. Do đó, Hợp đồng lao động giữa Bà D và Công ty H cho đến nay vẫn còn hiệu lực, buộc các bên phải có trách nhiệm tuân thủ.

Thứ hai, Về trách nhiệm trả nợ lương và các chế độ gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn:

Theo khoản 1, khoản 3 Điều 98 Bộ luật Lao động 2012 quy định về Tiền lương ngừng việc, Bà D không đến công ty làm việc là do lỗi của Công ty. Vì vậy, Công ty phải có trách nhiệm trả đủ lương cho Bà D trong thời gian ngừng việc và không thấp hơn lương tối thiểu vùng theo quy định.

Tại mục 3 Biên bản làm việc ngày 16/12/2017 giữa Công ty H với bà Trần Thị D, Công ty H ghi nhận chế độ, quyền lợi, tiền lương của Bà D tại Công ty như sau: “*Công ty còn nợ lương từ tháng 11/2016; Công ty chưa đóng đủ BHXH theo quy định*”. Quá trình bàn giao doanh nghiệp sang Công ty cổ phần từ doanh nghiệp cổ phần hóa, tại Điều 5.1 Hợp đồng chuyển nhượng cổ phần kèm nợ phải thu số 38/2021/HĐCN ngày 28/12/2021 giữa Công ty TNHH Mua bán nợ Việt Nam (DATC) (Bên A) và Bà Nguyễn Thị Hòa (Bên B) và Quyết định số 4798/QĐ-

UBND thì: “Nếu Công ty TNHH MTV H chưa thanh toán, bàn giao thì Công ty H 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 II Biên bản cuộc họp ngày 9/3/2023 về việc thống nhất chi trả nợ lương và các chế độ Bảo hiểm xã hội của CBCNV giữa Công ty H và người lao động như sau “Công ty thừa nhận: lịch sử nợ của Công ty: ... Nợ BHXH GL đến T3 hơn 10 tỷ; tiền lương trước & sau cổ phần 6,8 tỷ”, ông Phúc đại diện Công ty đã khẳng định “công ty sẽ vẫn có thiện chí chi trả lương và chế độ cho người lao động – cố gắng trong quý 3 sẽ chi trả... và Công ty sẽ cố gắng giải quyết chế độ BHXH trong quý 3/2023 và trả lương của cán bộ công nhân viên trong năm 2023. Ban lãnh đạo công ty giao cho bà Đỗ Thị Quyên sẽ là người trực tiếp cho người lao động đến nhận lương và chế độ bảo hiểm”

Cuộc họp ngày 09/3/2023 là do Công ty H tổ chức tại Văn phòng trụ sở Công ty H có đại diện ban lãnh đạo Công ty là ông Trần Trọng Phúc, ông Đinh Hồng Quân - ủy viên HĐQT là 2/3 số thành viên HĐQT Công ty H, các Đại diện phòng hành chính, kế toán tài chính và mời đông đảo người lao động đến làm việc. Ngoài ra còn có các cơ quan, tổ chức tham gia. Kể từ ngày 09/3/2023 đến nay, trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp, Công ty H cũng không có bất kỳ văn bản nào gửi cho người lao động, các bên tham gia buổi làm việc về việc phản đối nội dung cam kết của Công ty trong Biên bản ngày 9/3/2023.

Theo đó, căn cứ điểm b, điểm c khoản 1 Điều 142 Bộ luật dân sự về Hậu quả của giao dịch dân sự do người không có quyền đại diện xác lập, thực hiện: Yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có cơ sở, đề nghị giải quyết:

Về số tiền nợ lương trước cổ phần (ngày 1/8/2017): 23.201.941 đồng

Về số tiền nợ lương sau cổ phần (từ ngày 1/8/2017 đến khi hoàn tất thanh toán)

Mặc dù nguyên đơn không giữ được bảng lương thực tế nhận tại Công ty H nhưng theo Quyết định số 42/QĐ-NMDK ngày 31/5/2016 của Nhà máy dẹt kim H về việc điều chỉnh lương khoán đối với cán bộ quản lý, kể từ tháng 5/2016, vị trí chuyên trưởng sẽ nhận mức lương 6.000.000 đồng phù hợp với lời khai của Bà D.

Trên thực tế thì người lao động không bao giờ được giao lại thang bảng lương bởi họ chỉ biết ký và nhận tiền lương sau đó phải trả lại cho Công ty và trách nhiệm giao nộp thang lương, bảng lương là thuộc về Công ty H.

Căn cứ điểm b khoản 1 Điều 91 Bộ luật Tố tụng dân sự về Nghĩa vụ chứng minh quy định rất rõ “b) *Đương sự là người lao động trong vụ án lao động mà không cung cấp, giao nộp được cho Tòa án tài liệu, chứng cứ vì lý do tài liệu, chứng cứ đó đang do người sử dụng lao động quản lý, lưu giữ thì người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp, giao nộp tài liệu, chứng cứ đó cho Tòa án.*”

Buộc bị đơn thanh toán tiền nợ lương từ sau khi cổ phần hóa (01/8/2017) đến nay, tạm tính đến hết tháng 9/2024 (86 tháng) là: $6.000.000 \times 86 = 516.000.000$ đồng.

Về Tiền đóng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

Nguyên đơn vẫn là người lao động của Công ty từ ngày tạm nghỉ việc 10/10/2016 đến nay và Công ty cũng vẫn cam kết trong thời gian tạm nghỉ việc, sẽ vẫn đóng các chế độ trên cho nguyên đơn theo quy định pháp luật.

Công ty phải có trách nhiệm đóng tiếp BHXH cho nguyên đơn từ ngày 1/8/2017 đến nay theo Điều 186 Bộ luật lao động 2012.

Căn cứ khoản 1 Điều 86 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, Điều 3 Nghị định 44/2017/NĐ-CP, Điều 4 Nghị định 58/2020/NĐ-CP; Điều 17, 18 Quyết định 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam thì Công ty H hàng tháng đóng tổng cộng 21,5 % trên quỹ tiền lương đóng BHXH cho người lao động: trong đó 3% vào quỹ ốm đau và thai sản, 0,5% vào quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; 14% vào quỹ hưu trí và tử tuất; 3% là quỹ đóng BHYT; 1% vào quỹ BHTN.

Nguyên đơn áp dụng theo mức lương tối thiểu vùng đối với người làm việc đã qua đào tạo nghề quy định tại các Nghị định của Chính Phủ, quy định có thay đổi theo các năm 2017, 2018, 2019, 2022 và 2024 thì số tiền BHXH, BHYT, BHTN Công ty H phải đóng cho cơ quan BHXH từ tháng 8/2017 đến nay (tạm tính đến hết tháng 7/2024) như sau: $21.5\% \times 4.012.500 \text{ đồng} \times 05 \text{ tháng (năm 2017)} + 21.5\% \times 4.258.600 \text{ đồng} \times 12 \text{ tháng (năm 2018)} + 21.5\% \times 4.472.600 \text{ đồng} \times 12 \text{ tháng (năm 2019)} + 21.5\% \times 4.729.400 \text{ đồng} \times 30 \text{ tháng (từ năm 2020 đến hết tháng 6 năm 2022)} + 21.5\% \times 4.680.000 \text{ đồng} \times 24 \text{ tháng (từ tháng 7 năm 2022 đến hết tháng 6 năm 2024)} + 21.5\% \times 5.307.200 \text{ đồng} \times 03 \text{ (tháng 7,8,9/2024)} = 84.916.508 \text{ đồng}.$

3.4 Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn - Luật sư Nguyễn Thị Bích Hạnh và Luật sư Nguyễn Duy Nguyễn thống nhất trình bày:

1. Đối với yêu cầu khởi kiện thứ nhất: Khoản nợ lương của người lao động trước ngày 01/8/2017 không thuộc trách nhiệm của Công ty CP tập đoàn H.

2. Đối với yêu cầu khởi kiện thứ hai: Người lao động không có việc làm không hình thành nên tài sản và quyền sở hữu tài sản nên khởi kiện về đòi tài sản là không có căn cứ. Nguyên đơn đưa ra yêu cầu khởi kiện này nhằm không áp dụng thời hiệu khởi kiện theo khoản 2 Điều 155 BLDS 2015.

Theo bị đơn đối tượng của tranh chấp này là tranh chấp Hợp đồng lao động:

Trên thực tế, nhà máy đã ngừng hoạt động và giải thể, ban đầu do không có đơn hàng, tiếp theo đó là do tác động từ việc tái cơ cấu doanh nghiệp của Nhà

nước, và các lý do bất khả kháng khác như dịch Covid -19 làm cho hoạt động của nhà máy tê liệt hoàn toàn kể từ thời điểm thông báo số 28 (tháng 10/10/2016). Trên các báo cáo tài chính của công ty cũng thể hiện doanh thu từ Nhà máy máy bằng 0 trong nhiều năm từ 2016 đến nay. Như vậy, Nguyên đơn không làm việc trong suốt thời gian từ tháng 10/2016 đến hiện tại thì không thể cho rằng Công ty “nợ lương” của họ.

Căn cứ vào hồ sơ vụ án cũng như qua phân tranh tụng tại phiên tòa hôm nay, có đủ căn cứ để khẳng định:

[1] Hợp đồng lao động giữa Nguyên đơn với Bị đơn đã thỏa thuận chấm dứt:

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**”, điều đó cho thấy Hợp đồng lao động giữa Nguyên đơn và Bị đơn đã chấm dứt vào ngày 31/7/2017. 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. Việc chấm dứt Hợp đồng lao động như trên phù hợp với quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ Luật Lao động 2012: “*Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động*”.

[2] Quyền lợi của Nguyên đơn đã được giải quyết đầy đủ:

Năm 2017, mặc dù đã chấm dứt hoạt động nhưng không thể làm thủ tục giải thể theo quy định của Luật doanh nghiệp và không đóng được mã số thuế, do còn có nhiều khoản nợ thuế và nợ ngân sách Nhà nước không chi trả được. Cho đến năm 2023, các cổ đông mới của Công ty đã tự bỏ tiền cá nhân và đi vay, mượn để thanh toán các khoản nợ thuế và ngân sách Nhà nước, nên khi đó việc đóng mã số thuế của Nhà máy Dệt Kim mới được giải quyết;

+ Ngày 25/8/2017 Công ty CP tập đoàn H ban hành văn bản số 12/CV gửi BHXH huyện GL về việc chốt BHXH đối với 74 người lao động trong đó có Nguyên đơn kể từ ngày 31/7/2017;

+ Ngày 05/6/2018, Đoàn thanh tra liên ngành theo Quyết định số 1194/QĐ-TTTP (P4) đã có Biên bản thanh tra với Công ty CP Tập đoàn H về việc chấp hành Luật Bảo hiểm xã hội, Luật bảo hiểm y tế. Trong đó, ông Nguyễn Hải Đông, Chủ tịch HĐQT kiêm TGD khẳng định: “*Công ty đã làm thủ tục báo tăng tại BHXH HK cho 16 lao động chuyển từ Nhà máy Dệt Kim Ninh Hiệp H (trước kia tham gia tại BHXH huyện GL)*”. Trong danh sách 16 lao động này không có Nguyên đơn.

+ Biên bản xác nhận số liệu thu BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN ngày 31/3/2023 của BHXH huyện GL cũng xác nhận: “*Đơn vị đã báo giảm hết lao động từ tháng 8/2017 hiện tại không còn lao động tham gia BHXH, BHYT để cấp thẻ BHYT*”;

Thực tế, Công ty cũng đã thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ về các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho Nguyên đơn cho đến thời điểm chấm dứt hợp đồng 31/7/2017 và Nguyên đơn đã nhận được sổ bảo hiểm vào ngày 22/8/2022 và đã được BHXH chốt sổ vào ngày 28/3/2023.

Do vậy, yêu cầu khởi kiện đòi tiền lương, BHXH và các chế độ khác sau cổ phần hóa của Nguyên đơn là không có căn cứ.

Đối với yêu cầu khởi kiện thứ ba của nguyên đơn: Lý do như đã phân tích ở trên, nguyên đơn và bị đơn đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 31/7/2017 nên nguyên đơn không thể yêu cầu bị đơn phải bố trí việc làm cho mình được.

Mặt khác, nhà máy may cũng đã giải thể: Đất trả lại cho khu công nghiệp, máy móc thiết bị đã được bán để trả nợ thuế và BHXH cho cán bộ công nhân viên từ 2022 nên nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải nhận lại làm việc là không có cơ sở để chấp nhận.

Về thời hiệu khởi kiện: Trong vụ án này, thời hiệu khởi kiện được xác định từ thời điểm 01/11/2016 nguyên đơn cho rằng bị đơn vi phạm nghĩa vụ về việc trả lương và bố trí việc làm theo HĐLĐ.

Căn cứ Điều 190 BLLĐ 2019 và khoản 2 Điều 184 BLTTDS 2015: *Tính đến nay, thời hiệu khởi kiện đối với yêu cầu này đã hết. Đề nghị HĐXX đình chỉ giải quyết yêu cầu này.*

Bị đơn phản bác quan điểm của Luật sư phía nguyên đơn cho rằng: Ngày 09/3/2023 ông Trần Trọng Phúc, Thành viên Hội đồng quản trị Công ty tổ chức cuộc họp đối với người lao động là thừa nhận nghĩa vụ đối với người lao động nên khôi phục lại thời hiệu khởi kiện theo Điều 157 BLDS 2015 vì: Ông Trần Trọng Phúc không phải là đại diện theo pháp luật của Công ty và cũng không được người đại diện theo pháp luật của Công ty ủy quyền bằng văn bản đứng ra tổ chức cuộc họp. Ngoài ra, nội dung cuộc họp ngày 09/3/2023 chỉ liên quan đến việc yêu cầu đòi lương và BHXH của người lao động trước cổ phần hóa, không có nội dung nào liên quan đến việc giải quyết tranh chấp Hợp đồng lao động.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 03/2024/LĐ-ST ngày 16/9/2024, Tòa án nhân dân quận HK đã quyết định:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Trần Thị D. Buộc Công ty Cổ phần tập đoàn H phải thanh toán cho bà Trần Thị D 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;**

Tiền trợ cấp thôi việc: **3.750.000 đồng.**

Tổng số tiền: **37.000.000 đồng.**

Đối trừ với số tiền **23.202.000 đồng** hỗ trợ tiền lương trước cổ phần mà Bà D đã được thanh toán và số tiền lương được ứng trước tháng 11/2016 là **2.000.000 đồng**. Buộc Buộc Công ty Cổ phần tập đoàn H còn phải thanh toán cho Bà D: **11.798.000 đồng**.

Không chấp nhận các yêu cầu khác của nguyên đơn bà Trần Thị D đối với Công ty Cổ phần tập đoàn H.

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

4. Sau khi xét xử sơ thẩm

Không đồng ý với bản án sơ thẩm, các đương sự đã có đơn kháng cáo đối với bản án sơ thẩm như sau:

- Ngày 27/9/2024, Tòa án nhân dân quận HK nhận được đơn kháng cáo của nguyên đơn bà Trần Thị D đối với bản án sơ thẩm, với lý do: *Tòa án cấp sơ thẩm đánh giá chứng cứ không khách quan; xác định mức lương Bà D được hưởng trước thời điểm cổ phần hóa là chưa chính xác. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.*

- Ngày 02/10/2024, Tòa án nhân dân quận HK nhận được đơn kháng cáo của bị đơn - Công ty H đối với bản án sơ thẩm, với lý do: *Tòa án cấp sơ thẩm không áp dụng thời hiệu theo yêu cầu của bị đơn; Tòa án buộc bị đơn trả cho nguyên đơn phần nợ lương trước cổ phần hóa là không có cơ sở bởi nguyên đơn đã có thỏa thuận không yêu cầu gì đối với khoản nợ lương này. Mặt khác, trách nhiệm trả nợ lương trước cổ phần hóa không phải của bị đơn. Yêu cầu Tòa phúc thẩm bác toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.* Ngày 14/3/2025, tại Quyết định số 07/2025/QĐ-PT Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội đã quyết định chấp nhận kháng cáo quá hạn của Công ty H.

5. Tại phiên tòa phúc thẩm:

5.1 Đại diện theo ủy quyền của bà Trần Thị D trình bày:

Giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, đơn kháng cáo và đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện.

Về việc chấm dứt hợp đồng lao động: Tại tất cả các cuộc họp giữa người lao động và người sử dụng lao động, không có nội dung nào thể hiện các bên có thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty H cho rằng đối với những người lao động đã nhận tiền hỗ trợ tiền lương trước cổ phần hóa là đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 31/7/2017 là không có cơ sở. Do Công ty H chưa chấm dứt Hợp đồng lao động, chưa làm biên bản thanh lý hợp đồng nên Bà D không đi xin việc được ở đâu và từ tháng 8/2017 cho đến nay Bà D chưa được đóng bảo hiểm xã hội.

Về thời hiệu khởi kiện: Trong quá trình giải quyết tranh chấp và đối thoại giữa các bên, Công ty H luôn thừa nhận trách nhiệm với người lao động, đã hỗ trợ một phần tiền lương và cam kết bố trí công việc, giải quyết các chế độ với người lao động nhưng không thực hiện được đầy đủ các nội dung đã cam kết. Do đó, yêu cầu của Công ty H đề nghị áp dụng thời hiệu là không có căn cứ.

Trong trường hợp Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận quan điểm xác định Công ty Cổ phần tập đoàn H đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Bà D, nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm kiến nghị Cơ quan Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, Cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền giải quyết chế độ bảo hiểm thất nghiệp cho bà Trần Thị D theo đúng quy định của pháp luật để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động.

5.2 Bị đơn - Công ty Cổ phần tập đoàn H trình bày:

Giữ nguyên yêu cầu kháng cáo và đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đề nghị HĐXX chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của bị đơn; Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn về đòi tiền nợ lương trước cổ phần hóa; Đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện đòi tiền nợ lương sau cổ phần hóa và yêu cầu nhận bị đơn làm việc trở lại hoặc bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật vì đã hết thời hiệu khởi kiện.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hà Nội nêu quan điểm về việc giải quyết vụ án:

Về chấp hành pháp luật của Thẩm phán và HĐXX tuân thủ đúng các quy định của pháp luật, đương sự đã thực hiện tuân theo pháp luật đúng quy định của Bộ Luật tố tụng dân sự.

Về tố tụng: Nguyên đơn, bị đơn làm đơn kháng cáo trong thời hạn luật định và nộp dự phí kháng cáo hợp lệ.

Về nội dung: Căn cứ vào Điều 293, Điều 308 BLTTDS 2015, đề nghị Hội đồng xét xử: Không chấp nhận kháng cáo của bị đơn; Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn. Sửa Bản án sơ thẩm theo hướng buộc Công ty Cổ phần Tập đoàn H còn phải thanh toán cho bà Trần Thị D tổng số tiền là **22.038.384 đồng**, trong đó:

- Tiền lương: **33.250.000 đồng**. Đối trừ với số tiền **23.202.000 đồng** hỗ trợ tiền lương trước cổ phần mà Bà D đã được thanh toán và số tiền lương được ứng trước tháng 11/2016 là **2.000.000 đồng**. Buộc Buộc Công ty Cổ phần tập đoàn H còn phải thanh toán cho Bà D: **8.048.000 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: **6.490.384 đồng**

Bác các yêu cầu khác của nguyên đơn.

Về án phí, các đương sự chịu án phí theo quy định pháp luật.

Sau khi xem xét, đánh giá khách quan toàn diện những tài liệu chứng cứ được thẩm tra tại phiên tòa. Căn cứ kết quả tranh tụng tại phiên tòa, lời trình bày của đương sự, quan điểm của Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Về thủ tục kháng cáo:

Ngày 19/3/2024, bà Trần Thị D có đơn khởi kiện khởi kiện Công ty Cổ phần Tập đoàn H, trụ sở tại số 22 phố Hàng Lược, phường Hàng Mã, quận HK, thành phố Hà Nội yêu cầu đòi tiền nợ lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp. Quan hệ pháp luật của vụ án xác định là tranh chấp lao động cá nhân về đòi tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và trợ cấp thất nghiệp và đã thực hiện thủ tục hòa giải. Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, Tòa án nhân dân quận HK thụ lý giải quyết vụ án là đúng thẩm quyền theo cấp, theo loại việc và theo lãnh thổ.

Ngày 16/9/2024, Tòa án nhân dân quận HK xét xử sơ thẩm và tuyên án. Không đồng ý với bản án sơ thẩm, ngày 27/9/2024, nguyên đơn bà Trần Thị D có Đơn kháng cáo. Ngày 02/10/2024, bị đơn Công ty Cổ phần Tập đoàn H có Đơn kháng cáo. Đơn kháng cáo của các đương sự làm trong thời hạn và đã nộp tiền tạm ứng án phí lao động phúc thẩm. Do đó, vụ án được xem xét theo thủ tục phúc thẩm. Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội giải quyết là đúng thẩm quyền.

[1.2] 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.*”

Ngày 09/3/2023, giữa nguyên đơn và bị đơn có lập biên bản làm việc và thỏa thuận đến quý 3/2023 thì trả tiền lương. Do đó, thời hiệu khởi kiện tranh chấp lao động sẽ bắt đầu lại kể từ ngày bên có nghĩa vụ thừa nhận một phần hoặc toàn bộ nghĩa vụ của mình đối với người khởi kiện. Do đó tính đến ngày 20/3/2024 nguyên đơn nộp đơn khởi kiện là trong thời hiệu. Mặt khác, yêu cầu thanh toán tiền lương, nộp tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, 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.

[1.3] Về điều kiện khởi kiện:

Xét đơn khởi kiện và các tài liệu chứng cứ kèm theo nhận thấy tranh chấp lao động giữa nguyên đơn và bị đơn đã được Phòng Lao động và thương binh xã hội quận HK 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 có 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.

[1.4] Về người tham gia tố tụng:

Căn cứ 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 có quy định về nguyên tắc kế thừa quyền và nghĩa vụ của Công ty cổ phần được chuyển đổi từ Doanh nghiệp 100% vốn nhà nước, Công ty CP tập đoàn H 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, nguyên đơn đề nghị đưa Ban chỉ đạo cổ phần hóa, Công ty TNHH MTV H, Công ty TNHH Mua bán nợ Việt Nam (DATC) và cơ quan có thẩm quyền quyết định cổ phần hóa vào tham gia tố tụng là không cần thiết. Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty Cổ phần tập đoàn H đã kế thừa toàn bộ tư cách pháp lý, kế thừa quyền và nghĩa vụ của Công ty TNHH MTV H là có căn cứ và đúng quy định của pháp luật.

[2]. Xét Hợp đồng lao động:

Các bên đương sự đã xác nhận: Bà Trần Thị D và Nhà máy dệt kim H (Tên gọi trước của Công ty TNHH MTV H) có quan hệ lao động. Bà D không còn giữ Hợp đồng lao động nhưng căn cứ Sổ bảo hiểm xã hội mã số 0109021646 của bà Trần Thị D đủ cơ sở xác định Bà D ký Hợp đồng lao động với Nhà máy dệt kim H (Tên gọi trước của Công ty TNHH MTV H) từ tháng 3/2008.

Qua các Hợp đồng xác định thời hạn 01 năm, 03 năm và đến giai đoạn 2016 thì Hợp đồng lao động của Bà D là Hợp đồng không xác định thời hạn với vị trí công nhân vận hành máy may công nghiệp.

Xét thấy Hợp đồng lao động được ký kết hoàn toàn tự nguyện, phù hợp với quy định nêu là hợp pháp nên giữa Bà D và Công ty TNHH MTV H đã phát sinh quyền và nghĩa vụ theo Hợp đồng lao động.

Từ năm 2011, do kinh doanh thua lỗ, tài chính khó khăn, Công ty TNHH MTV H đã nợ lương, nợ bảo hiểm, nợ nhà cung cấp, nợ Ngân hàng. Ngày 10/10/2016, ông Nguyễn Cự T – Nguyên giám đốc Nhà máy Dệt kim H có Thông báo số 28/TB-NM về việc “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 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”*.

Ngày 01/9/2016, UBND thành phố Hà Nội 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 H 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 01/8/2017, Công ty TNHH MTV H chính thức hoạt động theo mô hình Công ty cổ phần, đổi tên thành Công ty Cổ phần Tập đoàn H, do Công ty TNHH mua bán nợ Việt Nam (DATC) đại diện phần vốn góp 99.79%. Sau đó, Công ty đóng bảo hiểm xã hội cho 15 người, không có bà Trần Thị D.

Theo tài liệu do Tòa án nhân dân quận HK thu thập có nội dung: Từ ngày 01/8/2017, Công ty TNHH MTV H đã ngừng đóng bảo hiểm xã hội và trả thẻ cho 77 người lao động, trong số lao động này có bà Trần Thị D. Lý do trả thẻ *“Giải thể nhà máy dệt kim H”*.

Việc làm của Công ty TNHH MTV H phù hợp với Thông tư 33/2012/TT-BLĐTBXH ngày 20/12/2012 của Bộ LĐTBXH hướng dẫn thực hiện chính sách đối với NLĐ theo Nghị định số 59/2011/NĐ-CP ngày 18/7/2011 của Chính phủ quy định:

“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.”

Như vậy, có căn cứ thể hiện ngày 31/7/2017 Công ty TNHH MTV H đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Trần Thị D. Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty TNHH MTV H với Bà D là phù hợp với khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012.

Tuy nhiên, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng của Công ty TNHH MTV H vi phạm về mặt hình thức là không ban hành quyết định và giao các văn bản này cho các đương sự. Xét các tài liệu có trong hồ sơ và lời khai của các đương sự thể hiện Ông Nguyễn Cự T, Chủ tịch kiêm Tổng giám đốc (đại diện người sử dụng lao động) bị bắt tạm giam theo Thông báo số 20 ngày 07/7/2017 của Cơ quan An ninh Điều tra – Công an TP. Hà Nội 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 2015.

Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH MTV H không vi phạm Quyết định số 4798/QĐ-UBND ngày 01/9/2016 của UBND thành phố Hà Nội 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 sang 109 người.

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 ký kết giữa Bên A: Công ty TNHH Mua bán nợ Việt Nam (DATC) và Bên B: Bà Nguyễn Thị Hoà, 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 Tập đoàn H 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 Hà Nội 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 H thành Công ty cổ phần Tập đoàn H”.*

Quyết định số 4798/QĐ-UBND ngày 01/9/2016 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 H 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 H chưa thanh toán, bàn giao thì Công ty H 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.”*

Việc này phù hợp với Văn bản 466/MBN – MBN1 ngày 06/8/2024 Công ty TNHH Mua bán nợ Việt Nam (DATC) xác nhận *“Sau khi chính thức chuyển thành Công ty cổ phần, Công ty cổ phần Tập đoàn H 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 Dệt Kim đang làm việc thực tế)”*.

Từ các phân tích trên có căn cứ khẳng định Hợp đồng lao động giữa bà Trần Thị D và Công ty TNHH MTV H đã chấm dứt vào ngày 31/7/2017 và không được bàn giao lại cho Bị đơn.

[3] Xét quyền lợi của người lao động:

[3.1] Về tiền lương ngừng việc:

Theo khoản 1 Điều 98 Bộ luật Lao động năm 2012, trong trường hợp phải ngừng việc, nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người lao động được trả đủ tiền lương. Lý do ngừng việc theo Thông báo số 28 không phải do lỗi của nguyên đơn. Vì vậy, Công ty H 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.

Theo Sổ Bảo hiểm xã hội mã số 0109021646, mức lương căn cứ đóng bảo hiểm của Bà D 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. Tài liệu hồ sơ thể hiện thời điểm Công ty sau cổ phần hoá là trước ngày 01/8/2017. Do đó, Công ty phải

trả cho Nguyên đơn tiền lương trước cổ phần hoá còn nợ là 02 tháng của năm 2016 và 07 tháng của năm 2017 cụ thể:

$$(3.500.000\text{đ}/\text{tháng} \times 2) + (3.750.000 \text{ đ}/\text{tháng} \times 7) = 33.250.000 \text{ đồng.}$$

Nguyên đơn xác nhận đã nhận được số tiền **23.202.000 đồng** hỗ trợ tiền lương trước cổ phần và tiền lương ứng trước vào tháng 11/2016 là **2.000.000 đồng** nên cần khấu trừ vào các khoản tiền này. Như vậy, Công ty H còn phải thanh toán cho nguyên đơn số tiền là **8.048.000 đồng**.

[3.2] Về trợ cấp mất việc:

Theo Điều 45, Điều 49 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về trợ cấp mất 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 tính 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 tính 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)”.

Căn cứ vào Sổ Bảo hiểm xã hội mã số 0109021646 thì Bà D đã tham gia đóng bảo hiểm xã hội liên tục đến hết tháng 7/2017 với tổng thời gian là 8 năm 9 tháng và tham gia bảo hiểm thất nghiệp chưa được hưởng là 6 năm 11 tháng. Mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm của bà là 3.750.000 đồng.

Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm của Bà D là: 8 năm 9 tháng - 6 năm 11 tháng = 1 năm 10 tháng.

Theo quy định của khoản 1 Điều 49 Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 2 Thông tư số 17/2009/TT-BLĐTBXH, Bà D được hưởng trợ cấp mất việc là:

$$3.750.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 7.500.000 \text{ đồng.}$$

[3.3] 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 còn phải bồi thường một khoản tiền là:

(3.750.000 đồng : 26)x 45 ngày = 6.490.384 đồng.

[3.4] Xét các yêu cầu khác của nguyên đơn liên quan đến giai đoạn từ sau khi cổ phần hoá đến nay:

Chứng cứ hồ sơ thể hiện Hợp đồng lao động giữa Bà D và Công ty TNHH MTV H đã chấm dứt vào ngày 31/7/2017 và không được bàn giao lại cho Bị đơn - Công ty Cổ phần Tập đoàn H. Vì vậy, Tòa án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu buộc Công ty Cổ phần Tập đoàn H thanh toán tiền lương sau cổ phần, tiền bảo xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 8/2017 và bố trí lại làm việc của bà Trần Thị D là phù hợp với thực tế và có căn cứ pháp luật.

[3.5] Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, sửa một phần Bản án sơ thẩm số 03/2024/LĐ-ST ngày 16/9/2024 của Tòa án nhân dân quận HK về công thức tính số tiền bồi thường vi phạm thời hạn báo trước và quyền của người lao động được hưởng trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp thai sản tại Cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền theo quy định pháp luật. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn.

[4] Về án phí:

Bà D không phải chịu án phí phúc thẩm do kháng cáo được chấp nhận một phần.

Bị đơn - Công ty cổ phần Tập đoàn H phải chịu án phí lao động sơ thẩm đối với số tiền phải thanh toán và án phí lao động phúc thẩm do kháng cáo không được chấp nhận.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 74; khoản 1 Điều 147; Điều 266; Điều 271; Điều 273; Điều 278; Điều 280, khoản 2 Điều 308; Điều 309 Bộ luật Tổ tụng dân sự;
- Căn cứ Khoản 5 Điều 42, Điều 45, khoản 1 Điều 48, Điều 49, Điều 190 Bộ luật lao động năm 2012; Điều 2, Điều 21, Điều 88, Điều 89 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;
- Căn cứ Điều 44, Điều 57 của Luật việc làm năm 2013;
- Căn cứ Khoản 4 Điều 196 Luật Doanh nghiệp 2014;
- Căn cứ Điều 29 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: Không chấp nhận kháng cáo của bị đơn Công ty Cổ phần Tập đoàn H. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Trần Thị D. Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 03/2024/LĐ-ST ngày 16/9/2024 của Tòa án nhân dân quận HK, cụ thể:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Trần Thị D đối với Công ty Cổ phần Tập đoàn H về tranh chấp đòi tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

2. Buộc Công ty cổ phần Tập đoàn H phải thanh toán cho bà Trần Thị D những khoản tiền sau:

- Tiền lương: **33.250.000 đồng**. Đối trừ với số tiền **23.202.000 đồng** hỗ trợ tiền lương trước cổ phần mà Bà D đã được thanh toán và số tiền lương được ứng trước tháng 11/2016 là **2.000.000 đồng**. Buộc Công ty Cổ phần tập đoàn H còn phải thanh toán cho Bà D: **8.048.000 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: **6.490.384 đồng**

Tổng cộng Công ty Cổ phần Tập đoàn H còn phải thanh toán cho bà Trần Thị D tổng số tiền là **22.038.384 đồng** (*Hai mươi hai triệu không trăm ba mươi tám nghìn ba trăm tám mươi bốn đồng*).

3. Ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật, bà Trần Thị D có quyền yêu cầu Cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền thực hiện các thủ tục để hưởng trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật.

4. Bác các yêu cầu khởi kiện khác của Nguyên đơn bà Trần Thị D.

5. 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 năm 2015 trên số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chưa thi hành tại thời điểm thi hành án.

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.

6. Về án phí:

- Án phí sơ thẩm:

Công ty cổ phần Tập đoàn H phải chịu án phí lao động sơ thẩm là **661.151 đồng** (*Sáu trăm sáu mươi một nghìn một trăm năm mươi một đồng*).

- Án phí phúc thẩm:

Công ty cổ phần Tập đoàn H phải chịu án phí lao động phúc thẩm là **300.000 đồng** (*ba trăm nghìn đồng*) đã nộp tại Biên lai thu tiền tạm ứng án ký hiệu BLTU/23 số 0069358 ngày 18/3/2025 tại Chi cục thi hành án dân sự quận HK.

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

Nơi nhận:

1. TAND quận HK;
2. VKSND TP Hà Nội;
3. Các đương sự;
4. Chi cục THA quận HK;
5. Lưu hồ sơ, VP.

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

Bùi Đức Bằng