

Bản án số: 433/2024/LĐ - PT.
Ngày: 16/5/2024.
V/v tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động.

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

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

- Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Bùi Hữu Nhân;

- Các Thẩm phán:

1. Bà Lê Thị Hoàng Hoa;

2. Ông Nguyễn Tiến Dũng;

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Trọng Thái - Thư ký Tòa án nhân dân
Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia
phiên tòa: Bà Phan Hoàng Anh - Kiểm sát viên.

Ngày 16 tháng 5 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 37/LĐPT ngày 27 tháng 3 năm 2024 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 90/2023/LĐ-ST ngày 31/8/2023 của Tòa án nhân dân Quận 1 bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 2112/2024/QĐ-PT ngày 23 tháng 4 năm 2024 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Huỳnh Thị Mai C, sinh năm: 1982; (có mặt).

Địa chỉ: Số A đường B, phường P, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên T - nay là Công ty Trách nhiệm hữu hạn A;

Địa chỉ: Số B - T, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà Nguyễn Thị Thanh C1, sinh năm: 1986; bà Nguyễn Thị H, sinh năm: 19 97; theo văn bản ủy quyền số: 03/2023/GUQ-TDS ngày 13/8/2023; và ông Huỳnh Vinh Q, sinh năm: 1977; văn bản ủy quyền số 02/2024/GUQ-TDS ngày 15/5/2024; (bà C1, bà H và ông

V có mặt).

3. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Công ty Cổ phần V1.

Địa chỉ: Số B đường P, phường N, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện theo ủy quyền của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Bà Nguyễn Thị Thanh C1, sinh năm: 1986; bà Nguyễn Thị H, sinh năm: 1997; là đại diện theo ủy quyền theo văn bản ủy quyền số 185/2023/GUQ-STT ngày 07/8/2023) và ông Huỳnh Vinh Q, sinh năm: 1977; văn bản ủy quyền số 040/2024/GUQ-STT ngày 15/5/2024; (bà C1, bà H và ông V có mặt).

Người kháng cáo: Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên T - nay là Công ty Trách nhiệm hữu hạn A;

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện ngày 01/3/2018, và quá trình tham gia tố tụng, nguyên đơn bà Huỳnh Thị Mai C trình bày:

Ngày 23/12/2010, Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên T (sau đây gọi là “Công ty T”) được thành lập, bà được điều chuyển từ Công ty Cổ phần V1 (sau đây gọi là “Công ty V1”) sang làm việc tại Công ty T, lúc này hợp đồng lao động giữa bà với Công ty V1 vẫn duy trì. Về lương do Công ty T chi trả; về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp do Công ty V1 chi trả.

Ngày 21/5/2015, bà chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty V1 và cùng ngày 21/5/2015 bà ký kết hợp đồng lao động số 01-15/KETOAN/15 với Công ty T, loại hợp đồng không xác định thời hạn. Đến tháng 01/2016, Công ty T điều chỉnh mức lương cho bà là 6.329.000 đồng, lương thực lãnh là 10.157.455 đồng.

Ngày 20/10/2017, Công ty T ra Quyết định số: 61/2017- QĐ/TDS cho thôi việc đối với bà Huỳnh Thị Mai C với lý do: Do công ty hoạt động không hiệu quả, tình hình tài chính khó khăn nên phải thực hiện thay đổi cơ cấu, tổ chức lại, không duy trì vị trí phó giám đốc và giải thể phòng kế toán. Bà không đồng ý với Quyết định cho thôi việc vì khi Công ty cho thôi việc bà đang trong chế độ nghỉ thai sản (từ ngày 07/5/2017 – 06/12/2017). Bà khởi kiện Công ty T yêu cầu:

Trả nợ lương 22.614.582 đồng từ ngày 01/3/2017 – 07/5/2017 (mức lương cơ bản là 6.329.000 đồng); trả tiền khám chữa bệnh là 3.697.520 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương là 21.880.000 đồng (theo mức lương thực lãnh là 10.157.455 đồng) và tiền vi phạm 45 ngày báo trước là 16.410.000 đồng (theo mức lương thực lãnh là 10.157.455 đồng); trả tiền trợ cấp thôi việc 16.410.000 đồng (các tháng nghỉ thai sản, Công ty không đóng bảo hiểm thất nghiệp: lần 1 từ tháng 6/2015 – 11/2015; lần 2 từ ngày 07/5/2017 – 06/12/2017 theo mức lương thực lãnh là 10.157.455 đồng); trả tiền phép năm 2016, 2017 là 22 ngày là 11.685.912 đồng (theo mức lương thực lãnh là 10.157.455 đồng); yêu cầu chốt sổ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tính từ ngày 06/12/2017 đến khi giải quyết xong với mức lương thực lãnh là 10.157.455 đồng; thanh toán tiền lương

cho bà đến thời điểm hai bên giải quyết xong tranh chấp (theo mức lương thực lãnh là 10.940.000 đồng).

Tại phiên tòa, nguyên đơn xác định các yêu cầu khởi kiện như sau:

Trả nợ lương 22.614.582 đồng từ ngày 01/3/2017 – 07/5/2017 (tính theo mức lương là 10.177.455 đồng); trả tiền phép năm 2016, 2017 là 22 ngày là 11.685.912 đồng (theo mức lương thực lãnh là 10.157.455 đồng); yêu cầu chốt sổ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; trả tiền trợ cấp thôi việc 16.410.000 đồng.

Giữ nguyên các yêu cầu khởi kiện sau nhưng có thay đổi về mức tiền lương áp dụng để tính là mức lương cơ bản: 6.329.000 đồng/tháng, gồm:

Trả tiền khám chữa bệnh 3.697.520 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương là 12.658.000 đồng; bồi thường do vi phạm nghĩa vụ báo trước 45 ngày: 9.493.000 đồng; thanh toán tiền lương cho bà đến thời điểm hai bên giải quyết xong tranh chấp, tính tròn đến thời điểm xét xử là 5 năm 8 tháng là 430.372.000 đồng; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà đến thời điểm hai bên giải quyết xong tranh chấp. Tuy nhiên, vụ án đã kéo dài quá lâu, tại thời điểm bị cho thôi việc hoàn cảnh của nguyên đơn có nhiều khó khăn, nay tại phiên tòa nguyên đơn đề xuất phương án đề nghị bị đơn hỗ trợ số tiền là 100.000.000 đồng để kết thúc vụ việc.

Bị đơn có người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Bị đơn thống nhất như nguyên đơn trình bày về quá trình làm việc của nguyên đơn. Từ năm 2005 nguyên đơn làm việc tại Công ty V1 với chức danh chuyên môn là nhân viên kế toán, theo Hợp đồng lao động số 12-05/KT/01 ngày 14/12/2005. Ngày 05/01/2011, Công ty V1 bổ nhiệm nguyên đơn làm kế toán trưởng tại Công ty T - là công ty con 100% vốn của Công ty V1, lương và các chế độ khác vẫn do Công ty V1 chi trả đến ngày 31/12/2014. Từ ngày 31/12/2014, nguyên đơn và Công ty V1 chấm dứt Hợp đồng lao động, nguyên đơn chuyển qua làm việc tại Công ty T theo Hợp đồng lao động số 01-05/KETOAN/15 ngày 21/5/2015.

Từ ngày 01/01/2016, mức lương của bà Mai C được điều chỉnh tăng lên mức 6.329.000 đồng/tháng. Tuy nhiên, do hoạt động kinh doanh của Công ty gặp nhiều khó khăn, liên tục thua lỗ trong các năm 2014, 2015, 2016. Từ đầu năm 2017 Công ty đã không còn phát sinh doanh thu, người lao động được nghỉ làm nhưng Công ty vẫn phải tiếp tục trả lương. Hệ quả là Công ty đã phải đăng ký tạm ngừng kinh doanh, thực hiện thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, nên dẫn đến việc phải cho một số người lao động thôi việc, trong đó có trường hợp của nguyên đơn.

Đối với các yêu cầu của bà Mai C, bị đơn có ý kiến như sau:

Đối với các yêu cầu khởi kiện nguyên đơn đã rút, đề nghị Tòa án đình chỉ giải quyết xét xử theo quy định pháp luật, gồm các yêu cầu: Trả nợ lương 22.614.582 đồng từ ngày 01/3/2017 – 07/5/2017; trả tiền phép năm 2016, 2017

là 22 ngày là 11.685.912 đồng; chốt sổ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; trả tiền trợ cấp thôi việc 16.410.000 đồng.

Về các yêu cầu còn lại, bị đơn có ý kiến như sau:

Về yêu cầu thanh toán tiền khám chữa bệnh là 3.697.520 đồng, bị đơn đồng ý trả cho nguyên đơn vì tại phiên tòa sơ thẩm lần 1 bị đơn đã đồng ý nay giữ nguyên ý kiến;

Về yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 12.658.000 đồng; thanh toán tiền lương cho nguyên đơn đến thời điểm hai bên giải quyết xong tranh chấp, tính tròn đến thời điểm xét xử là 5 năm 8 tháng là 430.372.000 đồng; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn đến thời điểm hai bên giải quyết xong tranh chấp với mức tiền lương áp dụng để tính là mức lương cơ bản: 6.329.000 đồng/tháng.

Bị đơn xác định đã cho nguyên đơn thôi việc do thay đổi cơ cấu và đã thực hiện đúng trình tự thủ tục theo quy định tại Điều 44 Bộ luật lao động. Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên không phải tuân thủ việc báo trước theo quy định tại Điều 38. Hơn nữa, thực tế trước khi ban hành quyết định cho nguyên đơn thôi việc, Công ty đã nhiều lần thông báo trực tiếp cho người lao động cũng như thông báo chính thức bằng văn bản: Ngày 10/8/2017, Thông báo số: 46/TB-TDS của Giám đốc; Ngày 31/8/2017, Thông báo của Chủ tịch Công ty.

Đối với ý kiến không đồng ý với Quyết định cho thôi việc số: 61/2017-QĐ-TDS vì người lao động đang trong thời kỳ thai sản. Do hoạt động kinh doanh không hiệu quả, gặp nhiều khó khăn và liên tục thua lỗ trong các năm 2014, 2015, 2016, và từ tháng 01/2017, Công ty đã không phát sinh doanh thu, các khoản nợ ngày một tăng cao. Mặc dù người lao động được cho ngừng việc nhưng Công ty vẫn phải tiếp tục trả lương, và đến tháng 5/2017, Công ty buộc phải đăng ký tạm ngừng hoạt động (theo giấy xác nhận về việc doanh nghiệp đăng ký tạm ngừng kinh doanh số: 330768/17 ngày 12/5/2017). Trong bối cảnh Công ty phải tạm ngừng hoạt động, không những không có việc làm cho người lao động, không có doanh thu để trả lương cho người lao động mà còn phải trả các khoản nợ, do đó Công ty đã nhiều lần chủ động thương lượng với người lao động, chấp nhận bồi thường ở mức hợp lý để thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động, nhưng nguyên đơn không những đã không chia sẻ, không hợp tác mà còn gây sức ép rất nhiều cho Công ty. Mặc dù Công ty đang rất khó khăn như vậy, nhưng do thấu hiểu hoàn cảnh của nguyên đơn trong thời kỳ thai sản, Công ty vẫn đồng ý sẽ cố gắng thu xếp trả lương trong thời gian ngừng việc cho nguyên đơn theo mức thu nhập thực tế người lao động được hưởng khi Công ty còn hoạt động thay vì mức lương theo hợp đồng lao động. Quá trình thương lượng với nguyên đơn, đại diện Công ty cũng đã trình bày hết những khó khăn hiện tại của Công ty và cam kết sẽ cố gắng trả ngay khoản hỗ trợ nếu nguyên đơn đồng ý thỏa thuận chấm dứt

hợp đồng lao động. Tuy nhiên, mặc cho những nỗ lực giải quyết của Công ty, nguyên đơn vẫn yêu cầu một số tiền vượt quá khả năng chi trả của Công ty.

Công ty đã chấp hành nghiêm các quy định của pháp luật trong quá trình giải quyết cho người lao động thôi việc, cụ thể như sau: Về căn cứ pháp luật: Căn cứ Khoản 10 Điều 36, Điều 44 Bộ luật lao động bị đơn cho nguyên đơn thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động. Về trình tự thủ tục: Công ty đã nghiêm chỉnh chấp hành và thực hiện đúng theo quy định tại Điều 44; Ngày 08/8/2017, Hội đồng quản trị Công ty V1 (Chủ sở hữu) ban hành Nghị quyết số: 15/2017/NQ/STT-HĐQT về việc thay đổi cơ cấu tổ chức và cắt giảm nhân sự Công ty T.

Ngày 10/8/2017, chủ tịch Công ty T ban hành Quyết định số: 02/QĐ-CT về việc tái cơ cấu tổ chức của Công ty; Ngày 10/8/2017, Giám đốc Công ty T ban hành Thông báo số: 46/TB-TDS về việc thay đổi cơ cấu tổ chức của Công ty; Ngày 17/8/2017, Công ty T ban hành phương án sử dụng lao động số: 01/2017/PASDLĐ; ngày 17/8/2017, Công ty T gửi Công văn số: 01/CV-TDS đến Liên đoàn lao động Q1, Tp . xin ý kiến về Phương án sử dụng lao động khi Công ty T1; Ngày 30/8/2017, Liên đoàn lao động Q1 gửi Công ty T Công văn số: 175/CV-LĐLĐ, chấp thuận Phương án sử dụng lao động của Công ty; Ngày 31/8/2017, Chủ tịch Công ty T ban hành Thông báo về việc thay đổi cơ cấu tổ chức của Công ty; Ngày 31/8/2017, Công ty T gửi Công văn số: 02/17/CV-TDS đến Sở Lao động Thương binh xã hội Thành phố H thông báo về việc cho người lao động thôi việc.

Ngày 29/9/2017, Sở Lao động Thương binh xã hội Thành phố H gửi Công ty T Công văn số: 25564/SLĐTBXH-VL về việc cho người lao động thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ, hướng dẫn Công ty T thực hiện việc cho người lao động thôi việc; ngày 20/10/2017, Công ty T ban hành Quyết định số: 61/2017-QĐ-TDS cho thôi việc đối với nguyên đơn.

Như vậy, Công ty T đã rất nghiêm túc trong việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động khi cho người lao động thôi việc. Về việc người lao động đang trong thời kỳ thai sản: Để đảm bảo lợi ích của người lao động và tránh những rủi ro pháp lý không đáng có đối với Công ty, Công ty đã cân nhắc rất kỹ và rất thận trọng khi thực hiện các thủ tục cho người lao động thôi việc. Khoản 3 Điều 155 BLLĐ quy định: “3. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động”.

Công ty cho nguyên đơn thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu, không thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên không cung cấp thông tin nguyên đơn đang nghỉ thai sản với Liên đoàn Lao động Q1, Thành phố Hồ Chí Minh. Công ty xác định về trình tự thủ tục cho người lao động nghỉ việc đã

thực hiện đúng theo các quy định của pháp luật lao động. Việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty đối với nguyên đơn là không trái pháp luật.

Bị đơn không đồng ý với nguyên đơn về phương án giải quyết để bị đơn hỗ trợ 100.000.000 đồng để kết thúc vụ việc.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan - Công ty V1 (viết tắt là Công ty S), có người đại diện hợp pháp trình bày:

Công ty T trước đây là công ty con 100% vốn thuộc sở hữu của Công ty V1, nhưng cuối năm 2018, Công ty V1 đã thoái vốn hoàn toàn và hiện không còn liên hệ pháp lý với công ty này nữa. Trước đây, nguyên đơn làm việc cho Công ty T theo Hợp đồng lao động giữa hai bên. Công ty T thời điểm đó mặc dù là công ty con của Công ty V1, nhưng với tư cách là một pháp nhân độc lập về tài sản và tư cách pháp lý với Công ty V1 nên tranh chấp nói trên thuộc phạm vi quyền lợi, nghĩa vụ của Công ty T, không liên quan đến Công ty V1. Công ty V1 đề nghị Tòa án xem xét hủy bỏ tư cách đương sự của Công ty V1 trong vụ án này và tiếp tục giải quyết vụ án theo quy định của pháp luật.

Trường hợp cần ghi nhận ý kiến, Công ty V1 thống nhất với ý kiến của bị đơn. Về nội dung thẩm quyền ký các quyết định khi giải quyết cho nguyên đơn nghỉ việc của bị đơn là hoàn toàn đúng quy trình và Công ty V1 cũng đồng ý. Trong vụ án này Công ty V1 không có tranh chấp gì.

Bản án lao động sơ thẩm số: 261/2018/LĐ-ST ngày 30/7/2018 của Tòa án nhân dân Quận 1 đã tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

Buộc Công ty TNHH MTV T phải trả tiền lương còn thiếu và tiền phép năm 2016 và 2017 chưa thanh toán cho bà Huỳnh Thị Mai C số tiền: 8.496.351 đồng.

Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH MTV T hỗ trợ cho bà Huỳnh Thị Mai C số tiền 4.618.520 đồng tiền khám chữa bệnh và 1,5 tháng tiền lương cơ bản là 9.439.500 đồng.

Tổng cộng Công ty TNHH MTV T phải thanh toán cho bà Huỳnh Thị Mai C số tiền 22.608.371 đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu Công ty TNHH MTV T bồi thường 02 tháng tiền lương: 21.880.000 đồng và tiền vi phạm 45 ngày báo trước: 16.410.000 đồng của nguyên đơn.

Bản án lao động phúc thẩm số:1004/2018/LĐ-PT ngày 06/11/2018 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử: Hủy bản án sơ thẩm và giao hồ sơ vụ án cho Tòa án cấp sơ thẩm giải quyết lại theo quy định.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số: 90/2023/LĐ-ST ngày 31/8/2023 của Tòa án nhân dân Quận 1 đã xử:

1. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của bà Huỳnh Thị Mai C về

việc buộc Công ty TNHH MTV T nay là Công ty TNHH A:

Trả nợ lương 22.614.582 đồng từ ngày 01/3/2017 – 07/5/2017; trả tiền phép năm 2016, 2017 là 22 ngày là 11.685.912 đồng; chốt sổ, trả sổ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; trả tiền trợ cấp thôi việc 16.410.000 đồng.

2. Công nhận sự thỏa thuận của Công ty TNHH MTV T nay là Công ty TNHH A trả tiền khám chữa bệnh cho bà Huỳnh Thị Mai C với số tiền: 3.697.520 (Ba triệu sáu trăm chín mươi bảy nghìn năm trăm hai mươi) đồng.

3. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Huỳnh Thị Mai C về việc buộc Công ty TNHH MTV T nay là Công ty TNHH A:

- Thanh toán cho bà Huỳnh Thị Mai C tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 06/12/2017 (thời điểm kết thúc thời gian nghỉ thai sản) đến thời điểm xét xử làm tròn là 05 năm 08 tháng là 430.372.000 (Bốn trăm ba mươi triệu ba trăm bảy mươi hai nghìn) đồng; bồi thường cho bà Huỳnh Thị Mai C 02 (hai) tháng tiền lương là 12.658.000 (mười hai triệu sáu trăm năm mươi tám nghìn) đồng; bồi thường cho bà Huỳnh Thị Mai C do vi phạm nghĩa vụ báo trước 45 ngày là 9.493.000 (Chín triệu bốn trăm chín mươi ba nghìn) đồng; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; và chốt sổ bảo hiểm cho bà Huỳnh Thị Mai C đến ngày 31/8/2023 theo mức lương là 6.329.000 đồng/tháng tại cơ quan quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội có thẩm quyền theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Bảo hiểm y tế và Luật Việc làm;

Bà Huỳnh Thị Mai C cũng có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp (phần của người lao động) đến ngày 31/8/2023 tại cơ quan quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội có thẩm quyền theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Bảo hiểm y tế và Luật Việc làm theo mức lương là 6.329.000 đồng/tháng. Thanh toán một lần ngay khi án có hiệu lực pháp luật tại cơ quan tại Chi cục Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền yêu cầu thi hành án, về lãi suất; về nghĩa vụ chịu án phí lao động sơ thẩm và quyền kháng cáo theo quy định.

Ngày 11/9/2023, Công ty Trách nhiệm hữu hạn A kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm và yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn và nguyên đơn tự nguyện thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động số: 01-15/KETOAN/15 ngày 21/5/2015 kể từ ngày 20/10/2017 và bị đơn đồng ý thanh toán cho nguyên đơn số tiền 100.000.000 đồng; hai bên không tranh chấp về khoản tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp kể từ ngày 20/10/2017.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc giải quyết vụ án như sau:

Việc chấp hành pháp luật tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa, người tham gia tố tụng đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Tại phiên tòa phúc thẩm, các đương sự tự nguyện thỏa thuận theo hướng chấm dứt hợp đồng lao động số: 01-15/KETOAN/15 ngày 21/5/2015 kể từ ngày 20/10/2017 và bị đơn đồng ý thanh toán cho nguyên đơn số tiền 100.000.000đồng; hai bên không tranh chấp về khoản tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp kể từ ngày 20/10/2017. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ Điều 300 - Bộ luật Tố tụng dân sự để công nhận sự tự nguyện thỏa thuận giữa các đương sự tại phiên tòa phúc thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa và ý kiến của Đại diện Viện kiểm sát, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. *Về pháp luật tố tụng*: Đơn kháng cáo ngày 11/9/2023 của bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên T nay là Công ty Trách nhiệm hữu hạn A và việc nộp tiền tạm ứng án phí là hợp lệ trong hạn luật định nên Tòa án cấp phúc thẩm có căn cứ để xem xét việc kháng cáo.

[2]. *Về nội dung*: Tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn và nguyên đơn tự nguyện thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động số: 01-15/KETOAN/15 ngày 21/5/2015 kể từ ngày 20/10/2017 và bị đơn đồng ý thanh toán cho nguyên đơn số tiền 100.000.000đồng; hai bên không tranh chấp về khoản tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp kể từ ngày 20/10/2017.

Xét sự thỏa thuận của các đương sự là tự nguyện, đúng pháp luật và không trái với đạo đức xã hội nên Tòa án cấp phúc thẩm cần chấp nhận và công nhận sự thỏa thuận của các đương sự tại phiên tòa phúc thẩm là có căn cứ và đúng pháp luật.

[3]. Về án phí lao động sơ thẩm, phúc thẩm: Nguyên đơn bà Huỳnh Thị Mai C không phải chịu án phí lao động sơ thẩm, hoàn trả cho bà Huỳnh Thị Mai C 300.000đồng tạm ứng án phí lao động sơ thẩm. Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm theo nội dung thỏa thuận và án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại khoản 5 Điều 29 Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ Điều 300 của Bộ luật Tố tụng dân sự;
- Căn cứ Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

1. Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn T nay là Công ty Trách nhiệm hữu hạn A;

2. Công nhận sự thỏa thuận của các đương sự tại phiên tòa phúc thẩm như sau:

Nguyên đơn bà Huỳnh Thị Mai C và bị đơn nay là Công ty Trách nhiệm hữu hạn A tự nguyện thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động số: 01-15/KETOAN/15 ngày 21/5/2015 kể từ ngày 20/10/2017 và bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn A tự nguyện đồng ý thanh toán cho nguyên đơn số tiền 100.000.000đồng (một trăm triệu đồng); hai bên đương sự nguyên đơn bà Huỳnh Thị Mai C và bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn A không tranh chấp về khoản tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp kể từ ngày 20/10/2017.

Kể từ ngày bà Huỳnh Thị Mai C có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong, Công ty Trách nhiệm hữu hạn A còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

3. Án phí lao động sơ thẩm, phúc thẩm:

- Hoàn trả cho nguyên đơn bà Huỳnh Thị Mai C số tiền tạm ứng án phí sơ thẩm đã nộp là 300.000 (ba trăm nghìn) đồng theo biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số: AA/2017/0022771 ngày 15/3/2018 của Chi cục thi hành án dân sự Quận 1.

- Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn A phải chịu án phí dân sự sơ thẩm đối với tranh chấp về lao động là 3.000.000 đồng (ba triệu đồng).

- Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn A phải chịu án phí lao động phúc thẩm là 300.000đồng, nhưng được khấu trừ vào số tiền tạm ứng 300.000đồng theo biên lai thu tiền số: AA/2023/0044789 ngày 24/10/2023 của dân sự sơ thẩm Chi cục thi hành án dân sự Quận 1. Công ty Trách nhiệm hữu hạn A đã nộp đủ án phí lao động phúc thẩm.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, Điều 7 và Điều 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự./.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật thi hành./.

Nơi nhận:

- TAND CC tại Tp HCM;
- VKSND Tp HCM;
- TAND Quận 1;
- Các đương sự (theo địa chỉ);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Bùi Hữu Nhân