TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HÀ NỘI**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: **24**/2025/LĐ-PT
Ngày: 09-5-2025
Về tranh chấp hợp đồng lao động, đòi tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

- Với thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên toà: Bà Nguyễn Thị Phương Thuỷ

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Đức Lập

Ông Bùi Đức Bằng

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Khánh Nam - Thư ký Tòa án

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội tham gia phiên tòa: Ông Trần Chí Thành - Kiểm sát viên.

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 17/2025/TLPT-LĐ ngày 16/4/2025 về tranh chấp hợp đồng lao động, đòi tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

Do Bản án lao động số 11/2024/LĐ-ST ngày 19/9/2024 của Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội bị nguyên đơn và bị đơn kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 374/2025/QĐ-PT ngày 28/4/2025 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: **Bà Nguyễn Thị Bích P**, sinh năm 1988; Trú tại: Thôn Phù Dực 1, Xã Phù Đổng, huyện Gia Lâm, thành phố Hà Nội.

Người đại diện ủy quyền của nguyên đơn gồm:

- Bà Đào Thị H, sinh năm 1982; Nơi thường trú: Thôn P, xã Đ, huyện G, thành phố Hà Nội; Có mặt.

- Bà Nguyễn Thị M, sinh năm 1974, Nơi thường trú: Tập thể H, tổ dân phố C, xã B, huyện G, thành phố Hà Nội; Vắng mặt.

- Bà Nguyễn Thị T, sinh năm 1978, Nơi thường trú: Thôn M, xã Đ, huyện G, thành phố Hà Nội; Có mặt.

(Theo Giấy ủy quyền số 2847, quyển số 02/2023 TP/CC-SCC/HĐGD ngày 04/10/2023 tại Văn phòng Công chứng Long Biên, thành phố Hà Nội).

* Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Trần Quốc H, bà Hoàng Y bà Nguyễn Ngọc M - Luật sư Văn phòng Luật sư Trần Quốc H thuộc Đoàn Luật sư thành phố Hà Nội; Có mặt.

2. Bị đơn: **Công ty Cổ phần H** ; Trụ sở: Số 22 phố H, phường M, quận H, thành phố Hà Nội; Hiện trụ sở chuyển về: Số 115 phố Đội Cấn, quận Ba Đình, thành phố Hà Nội; Người đại diện theo pháp luật: Bà Nguyễn Thị H - Chức danh: Chủ tịch Hội đồng quản trị; Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn gồm:

- Bà Nguyễn Thị Ngọc T; sinh năm 1975; Có mặt.
- Ông Phan Lê H; sinh năm 1971; Có mặt.
- Bà Đỗ Thị Đỗ Q; sinh năm 1971; Có mặt.
- Bà Nguyễn Bích M; sinh năm 1976; Có mặt.
- Bà Phan Thị Ngọc T; sinh năm 1976; Có mặt.

Đều có địa chỉ: Số 22 phố H, phường M, quận H, thành phố Hà Nội.

(Theo Giấy ủy quyền ngày 03/3/2025 của Công ty Cổ phần H).

* Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Bà Nguyễn Thị Bích H và ông Nguyễn Duy N - Luật sư Văn phòng luật sư N thuộc Đoàn Luật sư thành phố Hà Nội; Có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

[1] Theo Đơn khởi kiện, các bản tự khai, biên bản đối chất, biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp tiếp cận công khai chứng cứ và hoà giải, nguyên đơn là bà Nguyễn Thị Bích Phượng trình bày:

Bà là người lao động làm việc tại Nhà máy Dệt kim H thuộc Công ty Cổ phần H (trước đây là Công ty TNHH MTV H) (sau đây gọi là "Công ty Haprosimex") từ ngày 23/4/2008 đến nay với vị trí công nhân vận hành máy may công nghiệp. Trong quá trình làm việc, bà 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. Theo các Hợp đồng đã ký, mức lương chính của bà được tính theo bảng lương A.2 nhóm II, ngành 2, bậc 1/6, hệ số 1.67 hoặc theo sản phẩm. Nhưng mức lương được hưởng thực tế của bà và các lao động khác trong nhóm công nhân vận hành máy từ tháng 5/2016 cố định là 6.000.000 đồng/tháng. Tuy nhiên, sau khi ký hợp đồng, Công ty H không trả cho bà bất kỳ một bản hợp đồng nào nhưng do thấy các công nhân khác cũng không được giữ Hợp đồng lao động, Công ty H vẫn thực hiện nghĩa vụ đầy đủ nên bà không có ý kiến gì.

Ngày 01/9/2016, UBND thành phố Hà Nội đã ban hành Quyết định số 4798/QĐ-UBND về việc phê duyệt phương án tái cơ cấu chuyển đổi Công ty

TNHH MTV H thành Công ty cổ phần (sau đây gọi là "**Quyết định số 4798**") có nội dung:

- 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.

- 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 hợp đồng lao động, không bố trí được việc làm tại thời điểm công bố giá trị doanh nghiệp là 30 người.

Bà 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 TNHH MTV H có Thông báo số 28/TB-NM về việc tạm nghỉ việc do chưa có hợp đồng về may (sau đây gọi là **"Thông báo số 28")**, theo đó Công ty thông báo kể từ ngày 11/10/2016, toàn bộ lao động 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 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 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 đó có bà. Tại Biên bản làm việc ngày 06/01/2018 với đại diện Công ty Haprosimex, bà 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 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 9/3/2023, 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 P (ủy viên Hội đồng quản trị Công ty H) cho biết: Công ty đã bán máy móc của Nhà máy Dệt

kim để lấy tiền chi trả bảo hiểm cho công nhân nhưng cũng không chi trả tiền cho bà. Công ty còn cam kết sẽ giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội (sau đây viết tắt là "**BHXH**") trong quý 3/2023 và trả lương cho 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 trên và khi tìm hiểu tại cơ quan BHXH quận Hoàn Kiếm và BHXH huyện Gia Lâm thì bà và các lao động khác mới được biết Công ty H đã tự ý đóng, chốt sổ BHXH của bà và các lao động khác vào tháng 7/2017 mà không thông báo cho người lao động biết. Vì vậy, ngày 21/8/2023, bà P 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 Hoàn Kiếm để giải quyết việc nợ lương.

Từ khi có thông báo tạm nghỉ việc đến nay, bà vẫn chờ Công ty H thông báo đi làm trở lại nên vẫn chưa làm việc hay tham gia BHXH bắt buộc ở nơi nào khác.

* Về yêu cầu đòi tiền lương, tiền BHXH và các chế độ khác:

Theo Thông báo số 28 ngày 10/10/2016, Công ty H cho bà và các lao động khác tạm thời nghỉ chờ việc. Trong thời gian tạm nghỉ, bà P vẫn được hưởng lương và các chế độ bảo hiểm theo quy định của Nhà nước. Sau đó, Công ty H 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 Biên bản cuộc họp ngày 9/3/2023), Công ty H 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 H mới chỉ thanh toán cho bà 50% tiền lương trước giai đoạn cổ phần hóa, thực hiện nghĩa vụ đóng BHXH cho bà 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. Sau nhiều cuộc họp không đạt kết quả, ngày 21/8/2023, bà và tập thể người lao động đã làm đơn đề nghị hòa giải gửi Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội quận Hoàn Kiếm để giải quyết việc nợ lương.

Theo đó, tiền nợ lương sau cổ phần hóa bà yêu cầu tính dựa trên mức lương thực tế được hưởng là: 6.000.000 đồng/tháng x (nhân) số tháng không được đi làm. Theo sổ BHXH của bà thể hiện Công ty H đã đóng cho bà tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (sau đây viết tắt là **"BHXH, BHYT, BHTN"**) được tính dựa trên 21,5% mức lương tối thiểu vùng. Nay bà yêu cầu Công ty H phải thanh toán các khoản tiền BHXH, BHYT, BHTN 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.

Ngoài ra, ngày 15/01/2019, bà P sinh một con trai là cháu Trần Công P . Do đang trong thời gian tạm nghỉ chờ việc và Công ty H không đóng các khoản BHXH cho bà nên bà không được hưởng chế độ thai sản theo quy định. Vì vậy, bà yêu cầu Công ty H phải thanh toán chế độ bảo hiểm thai sản cho bà tại cơ quan BHXH và theo quy định của Công ty H tính theo mức lương tối thiểu vùng năm 2019.

Để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, bà Nguyễn Thị Bích P khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết:

1. Buộc Công ty Cổ phần H thanh toán tiền lương cho bà trong thời gian không được làm việc từ tháng 10/2016; tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN từ tháng 7/2017 cho bà đến khi hoàn tất việc thanh toán. Tổng số tiền tạm tính đến tháng 9/2023 là: 525.119.769 đồng, bao gồm:

- Tiền nợ lương trước thời điểm chuyển đổi cổ phần: 20.676.941 đồng;

- Tiền nợ lương sau khi chuyển đổi cổ phần: 408.000.003 đồng;

- Tiền đóng các chế độ BHXH, BHYT, BHTN: 66.827.225 đồng;

- Tiền thai sản: 29.615.600 đồng.

2. Buộc Công ty Cổ phần H tiếp tục bố trí việc làm cho bà theo Hợp đồng lao động đã ký. Trường hợp Công ty không thể bố trí việc làm cho bà được, thì Công ty H phải bồi thường cho bà ít nhất 04 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

[2] Tại các bản khai, biên bản đối chất, biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp tiếp cận công khai chứng cứ và hoà giải, bị đơn là Công ty Cổ phần H do người đại diện trình bày:

2.1. Bối cảnh và quá trình cổ phần hóa Công ty TNHH Một thành viên H:

Công ty TNHH Một thành viên Haprosimex là doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước, hoạt động trong lĩnh vực dệt may. Thời gian đầu thành lập Công ty hoạt động sản xuất kinh doanh tốt. 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,… dẫn đến không có khả năng thanh toán, lỗ lũy kế kéo dài dẫn đến âm vốn chủ sở hữu.

Giai đoạn trước cổ phần hóa, Công ty TNHH MTV H do ông Nguyễn Cự T - Chủ tịch kiêm Tổng giám đốc đã áp dụng cơ chế quản lý độc lập về tài chính và nhân sự đối với trụ sở Công ty tại 22 Hàng Lược, phường Hàng Mã, quận Hoàn Kiếm, Hà Nội và Nhà máy Dệt kim tại Cụm công nghiệp Ninh Hiệp, huyện Gia Lâm, Hà Nội. Toàn bộ hoạt động của Nhà máy Dệt kim do ông Nguyễn Cự T quản lý điều hành. Sau này, ông T bị bắt tạm giam theo Thông báo số 20 ngày 07/7/2017 của Cơ quan An ninh Điều tra - Công an thành phố Hà Nội nên công tác quản lý Nhà máy không có người chỉ đạo. Bên cạnh đó, bà Phạm Thị Minh Phương - Trưởng phòng Tài chính Kế toán

đã xin thôi việc và chưa thực hiện hết trách nhiệm bàn giao công việc cho Kế toán mới.

Thực hiện chủ trương của thành phố Hà Nội về việc tái cơ cấu, cổ phần hóa Công ty TNHH MTV H vào năm 2015, Công ty TNHH M - Bộ Tài chính (sau đây viết tắt là **"DATC"**) được giao giữ vai trò chính trong quá trình tái cơ cấu, cổ phần hóa và xử lý tài chính doanh nghiệp. Đến 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 H , do DATC đại diện phần vốn góp 99,79%. Tuy nhiên, trong quá trình quản lý, DATC đã không thực hiện chi trả nợ thuế, nợ ngân sách, nợ lương và bảo hiểm của người lao động, nợ tiền nhà đất, nợ các nhà cung cấp… dù có chỉ đạo của UBND thành phố Hà Nội.

Đến tháng 6/2022, DATC chuyển nhượng toàn bộ cổ phần tại Công ty Cổ phần H cho bà Nguyễn Thị Hòa (là nhà đầu tư, cổ đông cá nhân). Từ khi tiếp quản Công ty, bà Hòa và các cổ đông khác đã nỗ lực vay mượn, cơ cấu lại tài chính để giải quyết các tồn đọng của Công ty.

2.2 Đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc đòi tiền nợ lương trước thời điểm chuyển đổi cổ phần là 20.676.941 đồng:

Theo quy định tại điểm e khoản 4 Điều 9 "Xử lý về tài chính khi xác định giá trị doanh nghiệp" Thông tư số 127/2014/TT-BTC ngày 05/9/2014 của Bộ Tài chính về việc hướng dẫn xử lý tài chính và xác định giá trị doanh nghiệp khi thực hiện chuyển doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước thành Công ty cổ phần quy định:*"e) Đối với khoản nợ bảo hiểm xã hội, nợ cán bộ công nhân viên, doanh nghiệp có trách nhiệm thanh toán dứt điểm trước khi chuyển thành Công ty Cổ phần để đảm bảo quyền lợi cho người lao động…"*.

Theo quy định tại khoản 8 Điều 4 "Chính sách đối với người lao động trong doanh nghiệp Cổ phần hóa" Thông tư 33/2012/TT-BLĐTBXH ngày 20/12/2012 của Bộ LĐTBXH hướng dẫn thực hiện chính sách đối với người lao động 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"*.

Do vậy, khoản nợ lương người lao động (nếu có) thuộc trách nhiệm của doanh nghiệp cổ phần hóa.

Ngoài ra, tại văn bản số 7027/STC-BCĐ ngày 10/10/2018 của Ban chỉ đạo CPH thuộc Sở Tài chính thành phố Hà Nội về việc bàn giao Công ty

TNHH MTV H sang Công ty Cổ phần H có nêu về phương án tài chính: *"...Giai đoạn 2: Từ thời điểm xác định giá trị doanh nghiệp 0h ngày 01/7/2015 đến thời điểm Công ty TNHH MTV H chính thức chuyển thành Công ty cổ phần (thời điểm được cấp Giấy ĐKKD Công ty cổ phần), nếu Công ty TNHH MTV H có phát sinh lỗ (Nợ lãi vay phát sinh, xử lý nợ phải thu khó đòi, chi phí trợ cấp mất việc làm cho người lao động nghỉ việc theo quy định, tiền thuê đất, nợ phải trả nhà nước, nợ lương, BHXH của người lao động...Công ty TNHH M thực hiện xử lý lỗ và tồn tại tài chính (nếu có)".* Công ty cổ phần được cấp Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp ngày 01/8/2017. Do đó, khoản nợ lương của người lao động trước ngày 01/8/2017 thuộc trách nhiệm của DATC. Do đó, bị đơn không đồng ý với yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn.

2.3 Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc đòi tiền nợ lương sau khi chuyển đổi cổ phần là 408.000.000 đồng; tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN là 66.827.225 đồng; tiền thai sản là 29.827.225 đồng; yêu cầu Công ty tiếp tục bố trí việc làm hoặc bồi thường 4 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

Ngày 01/8/2017, Phòng ĐKKD - Sở Kế hoạch và Đầu tư TP Hà Nội cấp Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp cổ phần cho Công ty Cổ phần H , do ông Nguyễn Hải Đ là người đại diện theo pháp luật. Thời điểm này, mặc dù đã có Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp cổ phần nhưng về thực tế việc bàn giao từ Công ty TNHH MTV H sang Công ty Cổ phần H chưa được thực hiện do nhiều nội dung công việc chưa hoàn thành.

Ngày 21/8/2017, Công ty Cổ phần H có Quyết định số 26/2017/QĐ-HĐQT v/v quy định mức lương của cán bộ công nhân viên làm việc tại Nhà máy Dệt kim - Công ty Cổ phần H , trong đó ban hành mức lương cho 16 người, có hiệu lực từ ngày 01/8/2017.

Ngày 03/5/2018, Công ty Cổ phần H đã gửi danh sách 16 người lao động đến cơ quan BHXH quận Hoàn Kiếm để đóng bảo hiểm cho 16 người làm việc tại Nhà máy Dệt kim.

Ngày 05/6/2018, Đoàn Thanh tra liên ngành đã có Biên bản thanh tra với Công ty Cổ phần H về việc chấp hành Luật BHXH, Luật BHYT có nội dung ông Nguyễn Hải Đ - Chủ tịch Hội đồng quản trị kiêm Tổng Giám đốc khẳng định:*"Công ty đã làm thủ tục báo tăng tại BHXH quận Hoàn Kiếm cho 16 lao động chuyển từ Nhà máy Dệt kim Ninh Hiệp Haprosimex (trước kia tham gia tại BHXH huyện Gia Lâm)".*

Như vậy, trước khi bàn giao doanh nghiệp từ Công ty TNHH MTV H sang Công ty Cổ phần H , Ban chỉ đạo Cổ phần hóa/tái cơ cấu Công ty TNHH MTV H chỉ giữ lại 16 lao động của Nhà máy Dệt kim như đã đăng ký với cơ quan BHXH quận Hoàn Kiếm, trong đó không có bà Nguyễn Thị Bích P - là nguyên đơn của vụ án này. Do đó, Công ty Cổ phần chỉ tiếp nhận và có trách

nhiệm đối với 16 lao động này. Vì bà Nguyễn Thị Bích P không nằm trong danh sách những người lao động được chuyển sang sau khi cổ phần hóa nên Công ty Cổ phần H không có trách nhiệm chi trả tiền lương sau cổ phần hóa cho bà P .

Trước giai đoạn cổ phần hóa, Nhà máy gặp khó khăn, Công ty không có đơn hàng, buộc phải cho công nhân tạm ngừng việc kể từ ngày 11/10/2016. Sau khi cổ phần hóa, Công ty cổ phần vẫn trong tình trạng khó khăn, thiếu vốn, thiếu nhân sự quản lý, máy móc thiết bị cũ kỹ, lạc hậu, tiếp đến là đại dịch Covid 2019 đã làm cho nhà máy tê liệt hoàn toàn, buộc phải bán máy móc để trả nợ, người lao động bị mất việc. Đây là trường hợp bất khả kháng và vì lý do chính sách tái cơ cấu cổ phần hóa. Tuy nhiên, dù khó khăn nhưng Công ty vẫn cố gắng tiếp tục đóng 100% BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động đến hết ngày 31/7/2017.

Như vậy, đối với người lao động không có trong danh sách 16 người chuyển sang Công ty cổ phần, trên thực tế Công ty cổ phần đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 31/7/2017. Điều này được thể hiện qua việc Công ty đã chốt sổ BHXH cho người lao động đến hết ngày 31/7/2017. Việc Công ty chốt sổ BHXH cho người lao động, trong đó có bà Nguyễn Thị Bích P là phù hợp với quy định tại khoản 5 Điều 21 Luật BHXH.

Từ những căn cứ trên, bị đơn đề nghị Tòa án không chấp nhận các yêu cầu của nguyên đơn về việc: đòi tiền lương sau khi chuyển đổi cổ phần là 408.000.000 đồng; tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN là 66.827.225 đồng; tiền thai sản là 29.827.225 đồng; không chấp nhận yêu cầu Công ty tiếp tục bố trí việc làm hoặc bồi thường 4 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Ngoài ra, bị đơn cũng đề nghị Tòa án:

- Đưa Ban chỉ đạo cổ phần hóa, Công ty TNHH MTV H , Công ty TNHH M (DATC) vào tham gia tố tụng với tư cách người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan để giải quyết vụ án một cách công bằng, khách quan, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho tất cả các bên.

- Áp dụng thời hiệu khởi kiện vì cho rằng: Nguyên đơn đã xác định bị đơn vi phạm nghĩa vụ từ tháng 10/2016 nhưng sau hơn 7 năm, nguyên đơn mới khởi kiện đến Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm. Căn cứ Điều 190 Bộ luật lao động năm 2019 và Điều 184 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, xác định thời hiệu khởi kiện của nguyên đơn đã hết nên đề nghị Tòa án đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[3] Tại Bản án lao động số 11/2024/LĐ-ST ngày 19/9/2024 của Tòa án nhân dân quận H đã xử và quyết định:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Bích P đối với Công ty Cổ phần H về tranh chấp đòi tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN.

2. Buộc Công ty Cổ phần H phải thanh toán cho bà Nguyễn Thị Bích P 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 22.677.000 đồng bà P đã được Công ty thanh toán. Buộc Công ty Cổ phần H phải thanh toán cho bà P số tiền là: 14.323.000 đồng.

Không chấp nhận các yêu cầu khác của nguyên đơn.

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

[4] Sau khi xét xử sơ thẩm, nguyên đơn và bị đơn đều kháng cáo bản án sơ thẩm, cụ thể:

4.1. Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm cho rằng:

Thứ nhất, Tòa sơ thẩm căn cứ Biên bản làm việc ngày 25/11/2022 giữa bà Nguyễn Thị Bích P và Công ty Cổ phần H để cho rằng hai bên đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 01/8/2017 trước khi Công ty cổ phần hóa là không có cơ sở, không đánh giá khách quan, xâm phạm quyền lợi hợp pháp của bà vì:

Biên bản không có nội dung nào thể hiện hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động và Công ty không có Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà.

Thực hiện theo Thông báo số 28, từ ngày 11/10/2016, bà P đã nghỉ chờ việc. Đến ngày 01/8/2017, Công ty TNHH MTV H chính thức cổ phần hóa và được cấp Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp. Từ tháng 12/2017 đến đầu năm 2018, Công ty cổ phần tiếp tục mời từng người lao động lên để rà soát. Tại mục 3 Biên bản làm việc ngày 06/01/2018, Công ty vẫn xác nhận bà đang làm việc tại Nhà máy và ghi nhận chế độ, quyền lợi và tiền lương: *"Công ty còn đang nợ lương từ tháng 11/2016; Công ty chưa đóng đủ BHXH theo quy định".*

Ngày 25/11/2022, Công ty H gọi bà P và các lao động khác lên để hỗ trợ 50% tiền lương trước cổ phần. Nội dung biên bản là hỗ trợ người lao động đã nghỉ việc ngay sau khi Công ty cổ phần hóa, Công ty cổ phần hỗ trợ cho bà tiền lương trước cổ phần hóa và bà P cam kết không có khiếu kiện, khiếu nại nào. Thực tế bà P đã nghỉ chờ việc từ ngày 11/10/2016 theo Thông báo số 28 và không có thắc mắc về việc Công ty hỗ trợ 50% số tiền lương trước cổ phần nên bà không nghi ngờ mà ký vào biên bản.

Ngày 09/3/2023, Công ty H tổ chức đối thoại với người lao động. Nội dung Biên bản làm việc thể hiện: *"Mặc dù không có chứng từ nhưng Công ty*

sẽ vẫn có thiện chí trả lương và chế độ cho người lao động - cố gắng trong quý 3 sẽ chi trả".

Ngày 28/3/2023, bà được Công ty H và BHXH huyện Gia Lâm gọi lên làm việc chốt sổ BHXH thì bà mới biết Công ty H đã tự ý đóng, chốt sổ bảo hiểm xã hội của bà từ ngày 01/8/2017 mà không thông báo cho bà biết. Vì vậy, bà khởi kiện yêu cầu Công ty H phải thực hiện các nghĩa vụ đã cam kết với người lao động.

Như vậy, toàn bộ quá trình làm việc tại Công ty H đến khi khởi kiện tại Tòa án, Công ty H không ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cho bà, kể cả lần đối thoại gần nhất ngày 9/3/2023, Công ty H vẫn thừa nhận bà là người lao động tại Công ty. Chỉ đến khi Tòa án giải quyết tranh chấp, Công ty H mới cho rằng họ đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 01/8/2017 với lý do Công ty đã tự ý dừng đóng BHXH mà không báo cho người lao động và báo cáo tài chính không có doanh thu.

Thứ hai, Toà án cấp sơ thẩm dựa theo mức lương Công ty đóng bảo hiểm cho bà vào tháng 07/2017 là 3.750.000 đồng để xác định mức lương trước cổ phần của bà là: 3.750.000 x 9 tháng = 33.750.000 đồng. Từ đó đối trừ với số tiền mà bà đã nhận hỗ trợ là: 20.677.000 đồng và 2.000.000 đồng tạm ứng giai đoạn trước cổ phần hóa để buộc Công ty H phải trả cho bà lương trước cổ phần hoá là: 14.323.000 đồng là không có cơ sở. Bởi lẽ: Trong các bản trình bày ý kiến của Công ty H đều thừa nhận đã trả 50% lương trước cổ phần cho bà là 20.677.000 đồng. Do đó lương trước cổ phần Công ty còn nợ phải là 20.677.000 đồng, chứ không phải là 14.323.000 đồng.

Từ những lý do trên, bà P đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của bà và sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà.

4.2. Bị đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm cho rằng:

Nguyên đơn cho rằng bị đơn đã vi phạm nghĩa vụ từ tháng 10/2016. Tuy nhiên sau hơn 7 năm, nguyên đơn mới khởi kiện là đã hết thời hiệu quy định tại Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 184 Bộ luật tố tụng năm 2015. Do đó, bị đơn yêu cầu Tòa án sơ thẩm xác định thời hiệu khởi kiện vụ án đã hết và đình chỉ giải quyết yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm đã không áp dụng thời hiệu theo yêu cầu của bị đơn. Nay bị đơn kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm áp dụng thời hiệu như đã trình bày nêu trên.

Tòa án sơ thẩm buộc bị đơn phải 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 này. Mặt khác, trách nhiệm trả nợ lương trước cổ phần hóa không phải của bị đơn. Bị đơn yêu cầu Tòa án phúc thẩm bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[5]Tại phiên tòa phúc thẩm:

* Nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo như đã trình bày nêu trên.

* Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày luận cứ:

Thứ nhất, xác định bà Nguyễn Thị Bích P là người lao động của Công ty Cổ phần H vì:

Bản án sơ thẩm nhận định bà P là người lao động của Công ty TNHH MTV H theo hợp đồng không xác định thời hạn từ ngày 23/4/2008. Ngoài ra, theo Thông báo số 28 và các biên bản làm việc thì Công ty Cổ phần H vẫn thừa nhận bà P là người lao động của Công ty.

Theo Quyết định 4798, danh sách chuyển sang làm việc tại Công ty cổ phần là 109 người. Tuy nhiên Công ty H chỉ cung cấp được danh sách 16 lao động chuyển sang Công ty cổ phần. Số lao động còn lại hiện ở đâu, Công ty không trả lời được.

Quá trình giải quyết tại cấp sơ thẩm, đại diện bị đơn cho rằng Công ty TNHH MTV H đã đơn phương chấm dứt hợp đồng với người lao động vì lý do kinh tế là không có căn cứ vì nếu vì lý do kinh tế nhiều người mất việc làm thì theo Điều 44 Bộ luật lao động năm 2012, Công ty phải xây dựng phương án sử dụng lao động trước khi chấm dứt hợp đồng với người lao động. Nhưng bị đơn không cung cấp tài liệu nào chứng minh Công ty TNHH MTV H đã xây dựng phương án sử dụng lao động trước khi chấm dứt hợp đồng, không cung cấp được tài liệu nào về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà P . Sau khi cổ phần hóa, Công ty H vẫn thừa nhận bà P là người lao động đang làm việc tại Công ty. Do đó, bà P không thuộc danh sách 30 người lao động đã bị cho thôi việc theo Quyết định 4798. Công ty lấy lý do giải thể Nhà máy dệt kim để thực hiện thủ tục báo giảm, dừng đóng BHXH cho người lao động là dấu hiệu gian dối thông tin tại cơ quan BHXH.

Như vậy, Hợp đồng lao động giữa bà P và Công ty H vẫn còn hiệu lực. Trong thời gian bà P nghỉ chờ việc, Công ty không có bất kỳ văn bản nào cho bà P về việc chấm dứt hợp đồng. Do đó, Tòa án sơ thẩm nhận định việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà P là đúng quy định của pháp luật là không có cơ sở.

Thứ hai, về trách nhiệm trả nợ lương và các chế độ BHXH, BHYT, BHTN cho bà P :

Tại biên bản cuộc họp ngày 09/3/2023, Công ty H vẫn cam kết thanh toán lương cho người lao động nhưng vẫn tiếp tục không thực hiện. Công ty không có bất kì văn bản nào phản đối nội dung cam kết của Công ty trong biên bản này. Do đó, bà P khởi kiện yêu cầu Công ty H trả nợ lương và các chế độ cho bà là có cơ sở. Cụ thể:

- Về số tiền nợ lương trước cổ phần (trước 01/8/2017): Công ty H đã trả cho bà P 50% lương trước cổ phần là 20.676.941 đồng. Nay bà yêu cầu Công ty trả nốt 50% lương trước cổ phần còn nợ là 20.676.941 đồng là có cơ sở.

- Về tiền nợ lương sau cổ phần (từ ngày 01/8/2017 đến khi hoàn tất thanh toán): Sau cổ phần hóa, Công ty H vẫn thừa nhận nợ lương. Vì vậy, Công ty có nghĩa vụ thanh toán toàn bộ số tiền lương còn nợ bà P sau cổ phần hóa (từ ngày 01/8/2017 đến nay) theo mức lương 6.000.000 đồng/tháng là: 6.000.000 đồng/tháng x 86 tháng = 516.000.000 đồng.

- Về tiền đóng các chế độ BHXH, BHYT, BHTN cho bà P : Do bà P vẫn là người lao động của Công ty tạm nghỉ việc từ 10/10/2016 đến nay. Công ty có cam kết trong thời gian tạm nghỉ việc vẫn đóng các chế độ trên cho bà P theo quy định của pháp luật. Vì vậy, Công ty H phải có trách nhiệm thanh toán số tiền đóng BHXH cho bà P từ ngày 01/8/2017 đến nay.

- Bà P yêu cầu Công ty H thanh toán toàn bộ tiền BHXH, BHYT, BHTN theo mức lương tối thiểu vùng tạm tính từ tháng 8/2017 đến nay là: 84.916.508 đồng.

Từ phân tích trên, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

* Bị đơn giữ nguyên ý kiến đã trình bày như nêu trên.

* Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn trình bày luận cứ:

Yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải thanh toán số nợ lương trước thời điểm cổ phần hóa là không có căn cứ vì nguyên đơn không xuất trình được tài liệu chứng cứ chứng minh. Theo Thông tư 127/2014/TT-BTC ngày 05/9/2014 của Bộ Tài chính, Thông tư 33/2012/TT-BLĐTBXH ngày 20/12/2012 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội; Nghị định 59/2011/CP ngày 18/7/2011 của Chính phủ; Văn bản số 7027/STC- BCĐ ngày 10/10/2018 của Ban chỉ đạo cổ phần hóa của Sở tài chính Hà Nội và Quyết định số 4798 thì: Khoản nợ lương của người lao động trước 01/8/2017 thuộc trách nhiệm của DATC. Do vậy, khoản nợ lương của người lao động trước ngày 01/08/2017 không thuộc trách nhiệm của bị đơn.

Yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải thanh toán số tiền nợ lương sau cổ phần, tiền BHXH, BHYT, BHTN, tiền thai sản là không có căn cứ vì nguyên đơn không xuất trình được tài liệu chứng cứ chứng minh nguyên đơn đã tham gia làm việc tại nhà máy kể từ sau khi có Thông báo số 28 đến nay. Người lao động không có việc làm không hình thành nên tài sản và quyền sở hữu tài sản nên khởi kiện đòi tài sản là không có căn cứ. Nguyên đơn không làm việc từ tháng 10/2016 đến hiện tại thì không thể cho rằng bị đơn nợ lương của họ được.

Hợp đồng lao động đã được nguyên đơn và bị đơn thỏa thuận chấm dứt, thể hiện: Ngày 25/11/2022, hai bên đã tự nguyện, nhất trí kí "Biên bản làm việc v/v hỗ trợ người lao động đã nghỉ việc ngày sau khi Công ty Cổ phần hóa", theo đó xác nhận nội dung nguyên đơn đã nghỉ việc ngay sau khi Công ty cổ phần hóa. Điều này thể hiện Hợp đồng lao động đã được nguyên đơn và bị đơn thỏa thuận chấm dứt vào ngày 31/7/2017. Việc chấm dứt hợp đồng lao động như trên là phù hợp khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2012.

Theo văn bản số 164 ngày 28/6/2024 của cơ quan BHXH huyện Gia Lâm gửi Tòa sơ thẩm thể hiện: nguyên đơn đã được Công ty chốt và đóng BHXH hết tháng 7/2017, lý do chốt là: *"Do Công ty giải thể Nhà máy Dệt kim H"*. Thực tế Công ty đã thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ về chế độ BHXH, BHYT, BHTN đầy đủ cho nguyên đơn đến thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 31/7/2017 và nguyên đơn đã nhận được sổ BHXH. Như vậy quyền lợi của nguyên đơn đã được Công ty giải quyết đầy đủ.

Về yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn 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. Yêu cầu này là không hợp lý vì Công ty không còn cơ sở vật chất, không sản xuất kinh doanh nên không có khả năng bố trí việc, không thể tiếp tục duy trì quan hệ lao động.

Nguyên đơn đề nghị Tòa án căn cứ Điều 190 Bộ luật lao động 2019 và khoản 2 Điều 184 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 xác định thời hiệu khởi kiện vụ án đã hết và đình chỉ giải quyết vụ án.

Từ phân tích trên, đề nghị Hội đồng xét xử 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 nợ lương sau cổ phần hóa và yêu cầu bố trí làm việc lại.

* Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật tố tụng và việc giải quyết vụ án như sau:

1. Về việc tuân theo pháp luật tố tụng: Xét thấy đơn kháng cáo các đương sự làm trong hạn luật định, có nội dung và hình thức phù hợp quy định của pháp luật, nguyên đơn thuộc trường hợp được miễn nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm, bị đơn đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm nên xác định kháng cáo là hợp lệ. Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội thụ lý và giải quyết vụ án phúc thẩm là đúng thẩm quyền. Quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa phúc thẩm, Thẩm phán, Thư ký phiên tòa, Hội đồng xét xử đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự. Những người tham gia tố tụng chấp hành đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về quyền và nghĩa vụ của mình.

2. Về việc giải quyết vụ án: Do bản án sơ thẩm bị nguyên đơn kháng cáo toàn bộ, bị đơn kháng cáo một phần nên phạm vi xét xử là toàn bộ vụ án. Xét

tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời khai của các đương sự tại phiên tòa có căn cứ xác định Công ty TNHH MTV H và bà Nguyễn Thị Bích P xác lập quan hệ lao động theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Ngày 31/7/2017, Công ty TNHH MTV H đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Nguyễn Thị Bích P vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế. 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, Công ty Cổ phần H là đơn vị kế thừa quyền và nghĩa vụ của Công ty TNHH MTV H phải thanh toán cho bà Nguyễn Thị Bích P các khoản tiền theo quy định tại Điều 45, Điều 49 Bộ luật lao động năm 2012 gồm tiền trợ cấp mất việc làm, lương còn thiếu trước cổ phần hoá (tiền lương trong thời gian ngừng việc), tiền vi phạm thời hạn báo trước. Do Công ty TNHH MTV H đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên yêu cầu Công ty Cổ phần H nhận bà Nguyễn Thị Bích P 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 về cách tính trợ cấp mất việc làm, tiền bồi thường do nguyên đơn vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn; Về án phí: xác định theo Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Uỷ ban thường vụ Quốc hội.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên toà, sau khi nghe các bên đương sự tranh tụng, trình bày và tranh luận, quan điểm của Viện kiểm sát, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng:

1.1 Về thẩm quyền giải quyết vụ án và điều kiện khởi kiện:

Bà Nguyễn Thị Bích P khởi kiện Công ty cổ phần Tập đoàn H yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động, đòi tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN. Công ty H có trụ sở theo đăng ký kinh doanh tại: Số 22 phố Hàng Lược, phường Hàng Mã, quận Hoàn Kiếm, Hà Nội. Do đó căn cứ điểm c khoản 1 điều 32, điểm c khoản 1 điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự, xác định đây là tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động, thuộc thẩm quyền giải quyết theo trình tự sơ thẩm của Tòa án nhân dân quận H.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự và khoản 1 Điều 201 Bộ luật Lao động năm 2012, tranh chấp về tiền lương phải qua thủ tục hòa giải. Theo hồ sơ thể hiện tranh chấp đã được Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội quận Hoàn Kiếm tiến hành hòa giải theo Biên bản hòa giải lần thứ nhất ngày 29/8/2023 và lần thứ hai ngày 13/9/2023 nên xác định đơn khởi kiện của nguyên đơn là đủ điều kiện khởi kiện.

Sau khi xét xử sơ thẩm, nguyên đơn kháng cáo ngày 27/9/2024, bị đơn kháng cáo ngày 26/9/2024. Xét thấy, các đương sự kháng cáo trong thời hạn luật định, nguyên đơn thuộc trường hợp được miễn nộp tạm ứng án phí phúc thẩm, bị đơn đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm nên căn cứ Điều 272 Bộ luật tố tụng dân sự xác định kháng cáo là hợp lệ, Tòa nhân dân thành phố Hà Nội thụ lý và giải quyết vụ án theo trình tự phúc thẩm là đúng thẩm quyền. Do bản án sơ thẩm bị kháng cáo toàn bộ nên căn cứ Điều 293 Bộ luật tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử xem xét lại toàn bộ bản án sơ thẩm có kháng cáo.

1.2 Về việc bị đơn yêu cầu Tòa án đưa thêm người tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan:

Quá trình giải quyết vụ án, bị đơn đề nghị Tòa án đưa Ban chỉ đạo cổ phần hóa, Công ty TNHH MTV H , Công ty TNHH M (DATC) vào tham gia tố tụng là người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan, thấy: Tại khoản 1 Điều 10 Nghị định 59/2011/NĐ-CP ngày 18/7/2011 của Chính phủ về chuyển doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thành công ty cổ phần 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 thì Công ty Cổ phần 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, việc đưa các thành phần trên vào tham gia tố tụng là không cần thiết. Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty Cổ phần 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.

1.3. Về việc bị đơn yêu cầu Tòa án áp dụng thời hiệu:

Tại Điều 190 Bộ luật lao động năm 2019 quy định: "*Thời hiệu yêu cầu Toà 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, Công ty Cổ phần H đã lập Biên bản cuộc họp đối thoại giữa ban lãnh đạo Công ty với người lao động để thống nhất việc chi trả lương và thanh toán quyền lợi cho người lao động có sự tham gia của Phó Chủ tịch Công đoàn ngành dệt may Hà Nội với công nhân Nhà máy dệt kim. Theo nội dung cuộc họp, Công ty thống nhất cố gắng giải quyết tiền lương cho nhân viên trong năm 2023 nhưng hết năm 2023 chưa giải quyết. Ngày 29/3/2023, bà P mới nhận được Sổ bảo hiểm xã hội. Đây là tranh chấp lao động phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi khởi kiện. Theo tài liệu trong hồ sơ thể hiện Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội quận Hoàn Kiếm đã lập biên bản hòa giải tranh chấp lao động giữa người lao động (trong đó có bà P) và Công ty Cổ phần H vào ngày 29/8/2023 và 13/9/2023. Ngày 20/3/2024, bà P nộp đơn khởi kiện yêu cầu Toà án giải quyết về tranh chấp tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN đối với Công ty Cổ phần H . Do đó, căn cứ Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019, xác định đơn khởi kiện của bà P còn trong thời hiệu khởi kiện. Mặt khác, đối

tượng tranh chấp trong vụ án này là tiền lương, tiền BHXH, BHYT, BHTN thuộc trường hợp yêu cầu bảo vệ quyền sở hữu nên căn cứ khoản 1 Điều 105, khoản 2 Điều 155 Bộ luật Dân sự năm 2015 xác định không áp dụng thời hiệu khởi kiện. Bị đơn cho rằng thời hiệu khởi kiện vụ án đã hết là không có căn cứ để chấp nhận.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của các đương sự:

2.1 Về việc chấm dứt hợp đồng lao động:

Quá trình giải quyết vụ án, các bên đương sự đều không xuất trình được hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn. Tuy nhiên, các bên đều thừa nhận việc nguyên đơn được bị đơn trả lương, đóng BHXH, BHYT, BHTN.

Theo Biên bản làm việc ngày 06/01/2018 giữa đại diện Công ty Cổ phần H và bà P có nội dung: "*Bà P bắt đầu làm việc tại Haprosimex từ ngày 23 tháng 04 năm 2008 theo Hợp đồng lao động ký cùng ngày với thời hạn 01 năm. Sau đó bà P được Haprosimex ký tiếp HĐLĐ không xác định thời hạn. Theo HĐLD đã ký bà P làm việc tại nhà máy đến nay*". Căn cứ Điều 92 Bộ luật tố tụng dân sự, có căn cứ xác định bà Nguyễn Thị Bích P và Công ty TNHH MTV H có xác lập quan hệ lao động. Từ năm 2009, bà P làm việc tại Công ty TNHH MTV H theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn quy định điểm a khoản 1 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012.

Ngày 10/10/2016, ông Nguyễn Cự T - Nguyên Giám đốc Nhà máy Dệt kim H - Công ty TNHH MTV H 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 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 Haprosimex sang Công ty cổ phần, trong đó phương án sắp xếp lao động thể hiện: "*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 H , do DATC đại diện phần vốn góp 99,79%. Sau đó, Công ty đóng bảo hiểm xã hội cho 16 người, không có bà Nguyễn Thị Bích P.

Theo tài liệu do Toà án nhân dân quận Hoàn Kiếm thu thập, có nội dung từ ngày 01/8/2017, Công ty TNHH MTV H đã ngừng đóng báo hiểm xã hội và trả thẻ cho 77 người lao động (bút lục 168-176), trong đó có có bà Nguyễn Thị Bích P. Lý do trả thẻ "Giải thể Nhà máy Dệt kim H".

Xét việc Công ty TNHH MTV H ngừng đóng Bảo hiểm xã hội và trả thẻ cho 77 người lao động là phù hợp với Thông tư 33/2012/TT-BLĐTBXH ngày 20/12/2012 của Bộ LĐTBXH hướng dẫn thực hiện chính sách đối với người lao động 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."*

Từ ngày 01/8/2017, Công ty Cổ phần H kế thừa quyền và nghĩa vụ của Công ty TNHH MTV H đã đóng báo hiểm xã hội cho 16 lao động, trong đó không có bà Nguyễn Thị Bích P. Như vậy, việc Công ty TNHH MTV H ngừng đóng bảo hiểm xã hội và trả thẻ cho bà Nguyễn Thị Bích P được xác định là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Nguyễn Thị Bích P từ ngày 31/7/2017.

Xét việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của Công ty TNHH MTV H với bà Nguyễn Thị Bích P do Công ty TNHH MTV H làm ăn thua lỗ kéo dài từ năm 2011 và 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 Haprosimex thành Công ty cổ phần. Thực tế, bà Nguyễn Thị Bích P đã tạm nghỉ việc từ ngày 10/10/2016. Do vậy, việc Công ty TNHH MTV H đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Nguyễn Thị Bích P 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 Haprosimex đã vi phạm về mặt hình thức là không ban hành quyết định và giao các văn bản này cho người lao động. Xét việc Công ty TNHH MTV H 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 T , Chủ tịch kiêm Tổng giám đốc (đại diện người sử dụng lao động) bị bắt tạm giam theo Thông báo số 20 ngày 07/07/2017 của Cơ quan An ninh Điều tra - Công an thành phố Hà Nội nên việc không ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là có lý do chính đáng. Đồng thời việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động này cũng 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 Haprosimex 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 có

nêu: "*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"*. Như vậy, 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 giữa Bên A là DATC và Bên B là bà Nguyễn Thị Hoà có quy định về quyền và nghĩa vụ của Bên B như sau: "*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 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 H ".*

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 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."*

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 H thành Công ty Cổ phần H có quyết định:*"Chuyển nợ của 15 lao động thuộc Công ty TNHH MTV H (theo danh sách tại tờ trình số 2016/TTr-STC ngày 05/4/2017 của Sở tài chính) 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 M (DATC) xác nhận "*Sau khi chính thức chuyển thành Công ty cổ phần, Công ty Cổ phần 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".*

Như vậy, không có tài liệu nào xác định Công ty TNHH MTV H bàn giao 109 người lao động cho Công ty Cổ phần H .

Từ các phân tích trên có căn cứ xác định Hợp đồng lao động giữa bà Nguyễn Thị Bích P và Công ty TNHH MTV H đã chấm dứt vào ngày 31/7/2017 và không được bàn giao lại cho Công ty Cổ phần H . Vì vậy, Toà án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu trở lại làm việc của bà P là có căn cứ.

Trong quá trình giải quyết vụ án, Nguyên đơn có ý kiến về việc Công ty Cổ phần H tiếp nhận 16 người lao động thuộc Công ty TNHH MTV H mà không tiếp nhận 109 người lao động. Xét tài liệu trong hồ sơ vụ án thể hiện có Bảng kê Hồ sơ báo tăng lao động gồm các lao động được tiếp nhận theo Quyết định số 4798/QĐ-UBND ngày 01/9/2016 của UBND thành phố Hà Nội. Công ty H tiến hành cổ phần hóa và bán cổ phần cho người lao động. Công ty H thực hiện việc bán cổ phần cho người lao động theo Tờ trình số 2016/TTr-STC ngày 05/4/2017 của Sở Tài chính (có danh sách tên 16 người lao động kèm theo) nên ngày 17/4/2017 UBND thành phố ban hành Quyết định số 2290/QĐ-UBND về việc điều chỉnh, bổ sung phương án tái cơ cấu chuyển đổi đối với Công ty H . Trong đó, quyết định về việc 16 người lao động thuộc Công ty TNHH MTV H thành cổ đông của Công ty Cổ phần H . Ngày 31/7/2017, Công ty Cổ phần H tiếp nhận 16 người lao động là hoàn toàn có căn cứ. Công ty Cổ phần H có trách nhiệm kế thừa Công ty TNHH MTV H để thực hiện chi trả lương, đóng bảo hiểm xã hội và các khoản đóng góp khác cho người lao động theo quy định.

2.2. Xét quyền lợi của nguyên đơn khi Công ty TNHH MTV H 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 trả tiền lương theo thoả thuận (tiền lương trong thời gian ngừng việc), trợ cấp mất việc làm, tiền vi phạm thời hạn báo trước cho người lao động. Cụ thể như sau:

a. Về tiền lương trước cổ phần hóa:

Theo Thông báo số 28/TB- NM ngày 10/10/2016 của Nhà máy Dệt kim H - Công ty TNHH MTV H , bà Nguyễn Thị Bích P tạm nghỉ việc từ ngày 10/10/2016 đến ngày 31/7/2017. Theo khoản 1 Điều 98 Bộ luật Lao động 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/TB-NM không phải do lỗi của nguyên đơn. Vì vậy, Công ty Cổ phần H có nghĩa vụ trả số tiền lương còn lại cho bà P trong khoảng thời gian ngừng việc (từ 10/10/2016) đến trước thời điểm cổ phần hóa (ngày 31/7/2017) là đúng quy định của pháp luật.

Tại Công văn số 452/LĐTB&XH ngày 20/10/2016 của Phòng Thương binh và Xã hội huyện Gia Lâm đã hướng dẫn Công ty TNHH MTV H 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.

Do người lao động tạm nghỉ việc từ ngày 10/10/2016 đến 31/7/2017 tổng thời gian là 09 tháng không có bảng tính lương giữa Công ty với người lao động. Mặc dù bà P trình bày mức lương được hưởng thực tế của bà và các lao động khác trong nhóm công nhân vận hành máy may từ tháng 5/2016 cố định là 6.000.000 đồng/tháng nhưng không có tài liệu chứng cứ nào chứng

minh nên không có cơ sở để xem xét. Do đó, Tòa án căn cứ vào mức lương đóng Bảo hiểm xã hội để tính số tiền lương ngừng việc là phù hợp với quy định của pháp luật.

Theo sổ Bảo hiểm xã hội, mã số 0109021690, mức lương căn cứ đóng bảo hiểm của bà P từ tháng 05/2016 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 01/8/2017, Phòng đăng ký kinh doanh - Sở kế hoạch và đầu tư thành phố Hà Nội cấp Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp cho Công ty Cổ phần H , nên xác định thời điểm sau cổ phần hoá là 01/8/2017. Do đó, Công ty Cổ phần H phải trả cho bà P số tiền lương trước cổ phần hoá còn nợ của 02 tháng của năm 2016 và 07 tháng của năm 2017 là: (3.500.000 đồng/tháng x 2 tháng) + (3.750.000 đồng/tháng x 7 tháng) = **33.250.000 đồng.**

Tại phiên tòa sơ thẩm và phúc thẩm, đại diện các đương sự xác nhận: Ngày 25/11/2022, bà P và Ban lãnh đạo Công ty đã thảo luận và cùng thống nhất như sau: "*1. Công ty H hỗ trợ cho bà P số tiền lương trước cổ phần hoá: 20.677.000 đồng; 2. Bà Nguyễn Thị Bích P 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".*

Bà Nguyễn Thị Bích P xác nhận Công ty Cổ phần H đã trả cho bà 50% tiền lương trước giai đoạn cổ phần là 20.677.000 đồng. Nay bà yêu cầu Công ty trả nốt 50% tiền lương trước cổ phần còn nợ là 20.677.000 đồng. Công ty Cổ phần H không thừa nhận và khẳng định 20.677.000 đồng là toàn bộ tiền lương. Về vấn đề này thấy nội dung Biên bản làm việc ngày 25/11/2022 không thể hiện việc trả trước 50% tiền lương vì vậy không có căn cứ chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và xác định số tiền 20.677.000 đồng là tiền lương trả trước của bị đơn. Ngoài ra, nguyên đơn cũng xác nhận đã được bị đơn trả 2.000.000 đồng tiền lương tháng 11/2016 nên cần phải khấu trừ các khoản trên vào khoản tiền lương trước cổ phần hóa. Như vậy, Công ty Cổ phần H còn phải thanh toán cho bà Nguyễn Thị Bích P số tiền lương trước cổ phần hóa là: 33.250.000 đồng - 20.677.000 đồng - 2.000.000 đồng = **10.573.000 đồng (1)**

b. Về trợ cấp mất việc làm:

Tại khoản 1 Điều 49 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: " *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)*.

Theo Sổ Bảo hiểm xã hội, mã số 0109021690, bà P đã tham gia BHXH từ tháng 05/2008 đến tháng hết 07/2017 với tổng thời gian tham gia BHXH là 9 năm 2 tháng; tham gia BHTN từ tháng 01/2009 đến hết 07/2017 với thời gian tham gia BHTN là: 7 năm 8 tháng. Từ tháng 01/2017 đến tháng 7/2017, mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm của bà P là 3.750.000 đồng. Như vậy, buộc Công ty Cổ phần H phải trả trợ cấp mất việc làm cho bà Nguyễn Thị Bích P là 02 tháng tiền lương là: 3.750.000 đồng x 02 tháng = **7.500.000 đồng (2)**

c. Về việc vi phạm thời hạn báo trước:

- Theo 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 mức lương đóng bảo hiểm xã hội thì Công ty Cổ phần H còn phải bồi thường cho bà Nguyễn Thị Bích P một khoản tiền là: 3.750.000 đồng: 26 ngày x 45 ngày = **6.490.000 đồng (3).**

Tổng cộng Công ty Cổ phần H phải thanh toán cho bà Nguyễn Thị Bích P số tiền là: (1)+(2)+(3) = 10.573.000 đồng + 7.500.000 đồng + 6.490.000 đồng = **24.563.000 đồng (Hai mươi tư triệu năm trăm sáu mươi ba nghìn đồng).**

d. Về tiền trợ cấp thai sản:

Bà P yêu cầu Công ty Cổ phần H phải thanh toán cho bà số tiền trợ cấp thai sản là 29.827.225 đồng do bà sinh con là cháu Trần Công P ngày 15/01/2019. Xét thấy: bà P và Công ty TNHH MTV H đã chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 31/7/2017. Từ thời điểm đó, bà P không còn là người lao động thuộc Công ty nên Công ty Cổ phần H không có nghĩa vụ thanh toán trợ cấp thai sản cho bà P . Do đó, Tòa sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu thanh toán trợ cấp thai sản của nguyên đơn là có căn cứ.

đ. Về yêu cầu được hưởng bảo hiểm thất nghiệp của nguyên đơn:

Bà P đã được Công ty TNHH MTV H tham gia bảo hiểm thất nghiệp là 7 năm 8 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 (ba) tháng, bà Nguyễn Thị Bích P có quyền đến Cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền làm thủ tục hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

e. Về tiền lương sau cổ phần hóa:

Như đã phân tích ở trên, Hợp đồng lao động của bà P và Công ty TNHH MTV H đã chấm dứt vào ngày 31/07/2017 nên yêu cầu của bà P về việc đòi tiền lương sau cổ phần hóa và các yêu cầu về đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp là không có căn cứ để chấp nhận.

Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm như nội dung nêu trên, không chấp nhận kháng cáo của bị đơn.

2.3. Về án phí:

Nguyên đơn thuộc trường hợp được miễn án phí theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội nên không phải chịu án phí sơ thẩm, phúc thẩm.

Bị đơn phải chịu án phí sơ thẩm đối với phần yêu cầu nguyên đơn được chấp nhận và án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ:

- Khoản 2 Điều 308, Điều 309, 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 148, Điều 74 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Khoản 10 Điều 36; Điều 38; Điều 42, Điều 45; Điều 49; Điều 98; Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012;

- Điều 190 Bộ luật lao động năm 2019;

- Khoản 1 Điều 105, khoản 2 Điều 155 Bộ luật dân sự năm 2015;

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

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

- Khoản 4 Điều 196 Luật doanh nghiệp năm 2014;

- Nghị quyết 01/2019/NQ-HĐTP ngày 11/01/2019 của Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật về lãi, lãi suất, phạt vi phạm;

- Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Uỷ 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:

Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bà Nguyễn Thị Bích P. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty Cổ phần H .

Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 11/2024/LĐ-ST ngày 19/09/2024 của Tòa án nhân dân quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội như sau:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Bích P đối với Công ty Cổ phần H về tranh chấp hợp đồng lao động, đòi tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

2. Xác định hợp đồng lao động giữa bà Nguyễn Thị Bích P và Công ty TNHH MTV H , nay là Công ty Cổ phần H đã chấm dứt từ ngày 31/7/2017.

3. Buộc Công ty Cổ phần H phải thanh toán cho bà Nguyễn Thị Bích P những khoản tiền sau:

- Tiền lương trước cổ phần hoá (trước ngày 01/8/2017) còn nợ của 02 tháng năm 2016 và 07 tháng năm 2017 là: 33.250.000 đồng.

Đối trừ với số tiền hỗ trợ người lao động nghỉ việc trước khi Công ty cổ phần hoá số tiền là 20.677.000 đồng và tiền lương ứng trước tháng 11/2016 đã trả cho bà Nguyễn Thị Bích P là 2.000.000 đồng, Công ty Cổ phần H còn phải thanh toán cho bà Nguyễn Thị Bích P số tiền là: 10.573.000 đồng.

- Tiền trợ cấp mất việc làm là: 7.500.000 đồng.

- Tiền bồi thường do vi phạm quy định về thời hạn báo trước là 6.490.000 đồng.

Tổng cộng số tiền Công ty Cổ phần H phải thanh toán cho bà Nguyễn Thị Bích P là: 10.573.000 đồng + 7.500.000 đồng + 6.490.000 đồng = **24.563.000 đồng (Hai mươi tư triệu, năm trăm sáu mươi ba nghìn đồng).**

Không chấp nhận các yêu cầu kháng cáo khác của Nguyên đơn.

Kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, bên phải thi hành án 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, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, trong thời hạn 03 (ba) tháng, bà Nguyễn Thị Bích P 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.

4. Về án phí:

- Bà Nguyễn Thị Bích P thuộc trường hợp được miễn án phí nên không phải chịu án phí sơ thẩm và án phí phúc thẩm.

- Công ty Cổ phần H phải chịu 736.890 đồng (Bảy trăm ba mươi sáu nghìn tám trăm chín mươi đồng) án phí sơ thẩm và 300.000 (Ba trăm nghìn đồng) án phí phúc thẩm, được trừ vào số tiền 300.000 đồng (Ba trăm nghìn đồng) tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tiền tạm ứng án phí số 0069030 ngày 09/10/2024 tại Chi cục thi hành án dân sự quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội, còn phải nộp 736.890 đồng (Bảy trăm ba mươi sáu nghìn tám trăm chín mươi đồng).

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.

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

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

**** Nơi nhận:***
- VKSND TP Hà Nội;
- TAND quận H;
- Chi cục THADS quận H;
- Các đương sự;
- Lưu VP, TKT, hồ sơ vụ án.

Nguyễn Thị Phương Thuỷ