

Bản án số: 07/2019/LĐ-PT
Ngày 11/04/2019

V/v: “Tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao
động”

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

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Đỗ Quảng Oai

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Hồng Lam

Bà Phạm Thị Hoàng Phúc

- Thư ký phiên tòa: Bà Chủ Thị Bích Lệ - Cán bộ Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội tham gia phiên tòa: Bà Ngô Thị Huyền Phương - Kiểm sát viên

Ngày 11 tháng 04 năm 2019 tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 01/2019/TLPT-LĐ ngày 15 tháng 01 năm 2019 về việc: “Tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án sơ thẩm số 03/2018/LĐ-ST ngày 19 tháng 11 năm 2018 của Tòa án nhân dân quận H bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 16/2019/QĐ-PT ngày 01 tháng 3 năm 2019 giữa các đương sự:

* ***Nguyên đơn:*** Bà Lê Minh N, sinh năm 1970. HKTT: Số 2B Q, phường HT, quận H, thành phố Hà Nội. Nơi cư trú: chung cư 165 T, quận Đ, thành phố H.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Bà Hạ Thị H, Hội luật gia thành phố Hà Nội.

* ***Bị đơn:*** Ngân hàng TMCP Kỹ thương V (gọi tắt T bank). Trụ sở: 191 B T, quận H, thành phố Hà Nội.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Hồ Hùng A, Chủ tịch Hội đồng quản trị.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Thị V H - Giám đốc Pháp chế Miền Bắc - Khối tuân thủ, Quản trị rủi ro hoạt động và Pháp chế - T Bank theo giấy uỷ quyền số 0012 ngày 15/02/2017.

NỘI DUNG VỤ ÁN

** Tại đơn khởi kiện ngày 01/10/2012 và quá trình tham gia tố tụng (lần xét xử sơ thẩm thứ nhất), Bà Lê Minh N trình bày:*

Ngày 11/4/2012, bà được ông Hồ Hùng A - Chủ tịch Hội đồng quản trị (HDQT) T Bank ký “Thư đề xuất tuyển dụng” tuyển dụng vào làm việc tại Ngân hàng và bổ nhiệm làm Giám đốc Công ty TNHH một thành viên quản lý nợ và khai thác tài sản –T Bank (gọi tắt là T Bank AMC).

“Thư đề xuất tuyển dụng” quy định thời gian thử thách là 01tháng kể từ ngày 18/4/2012 đến 17/5/2012. Trong thời gian thử thách nếu người lao động không đáp ứng được yêu cầu công việc, T BankAMC có quyền chấm dứt thời gian thử thách và không ký hợp đồng lao động. Ngày18/4/2012, bà bắt đầu làm việc tại T Bank AMC. Hết thời gian thử thách, ngân hàng không ký hợp đồng với bà nhưng vẫn yêu cầu làm việc tại T Bank AMC. Ngày 10/7/2012, bắt ngờ T Bank buộc bà nghỉ việc mà không có bất kỳ văn bản nào chấm dứt hợp đồng lao động hay bãi miễn chức vụ do Chủ tịch HĐQT T Bank ký.

Việc T Bank đơn phương buộc bà nghỉ việc ngày 10/7/2012 là trái luật lao động. Bà đã nhiều lần gửi đơn khiếu nại tới Chủ tịch HĐQT T Bank yêu cầu xử lý vụ việc theo pháp luật, tuy nhiên không giải quyết. Vì vậy, bà đã khởi kiện T Bankra Tòa án nhân dân quận H, yêu cầu:

1.T Bank phải nhận bà trở lại làm việc.

2.T Bank phải bồi thường cho bà các khoản với tổng số tiền 1.476.930.908 đồng.

** Trong quá trình tham gia tố tụng (lần xét xử sơ thẩm thứ nhất), ông Nguyễn A M - đại diện bị đơn trình bày:*

Do chưa đáp ứng được các yêu cầu của công việc nên Chủ tịch T Bank AMC quyết định gia hạn thời gian thử thách đối với bà N. Ngày 16/5/2012, Chủ tịch T Bank AMC đã ra Quyết định số 33987/2012/QĐ-AMC về việc gia hạn thời gian thử thách. Theo đó, thời gian thử thách đối với bà N đã được gia hạn thêm 02 tháng bắt đầu từ ngày 18/5/2012 đến ngày 18/7/2012.

Trong thời gian gia hạn thử thách, bà N vẫn không đáp ứng được các yêu cầu công việc như đã thoả thuận. Do đó, Ban lãnh đạo công ty đã họp, thông báo chấm dứt thời gian thử thách và không ký Hợp đồng lao động chính thức với bà N, nội dung ghi tại Biên bản họp ngày 10/7/2012. Bà N xác nhận là bà đã đồng thuận với việc Công ty không ký kết hợp đồng lao động.

Để tạo điều kiện và giữ uy tín cho bà N, T BankAMC đã thống nhất đề nghị của bà N bỏ nội dung: “Trong thời gian thử thách tại T BankAMC Bà Lê Minh N không đáp ứng được yêu cầu được giao” trong biên bản họp ngày 10/7/2012. Đồng thời, Chủ tịch công ty đã ra Quyết định số 44157/2012/QĐ-AMC cùng ngày về việc chấm dứt thời gian thử thách đối với Bà Lê Minh N.

Vì vậy, T Bank và bà N đã thoả thuận hợp pháp về chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó T Bank bác bỏ toàn bộ các yêu cầu của Bà Lê Minh N.

** Ngày 02/4/2013 Tòa án nhân dân quận H đã xét xử sơ thẩm vụ án.*

Bản án sơ thẩm quyết định tuyên chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Bà Lê Minh N, xác định T Bank đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà N trái quy định của pháp luật, buộc T Bank phải nhận bà N vào làm việc, ký hợp đồng lao động và tiếp tục trả lương từ tháng 5/2013 cho đến khi nhận bà N trở lại làm việc; phải bồi thường cho bà N tiền lương, phụ cấp trong những ngày không được làm việc và phụ cấp thai sản tổng số tiền là 922.866.000đ. T Bank có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và thuế thu nhập cá nhân cho bà N. Không chấp nhận yêu cầu của bà N về trả tháng lương thứ 13, tiền nghỉ phép năm, làm thêm giờ.

Không đồng ý với bản án sơ thẩm, bà N và T Bank kháng cáo.

** Ngày 29/8/2013, Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội xét xử phúc thẩm.*

Bản án phúc thẩm nhận định bà N là lao động chính thức của T Bank AMC từ ngày 18/5/2012. Biên bản họp ngày 10/7/2012 có nội dung thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động và bà N đã ký vào biên bản họp nên bà N đã đồng ý thỏa thuận không ký hợp đồng lao động với T Bank AMC.

Vì vậy, bản án phúc thẩm tuyên sửa toàn bộ bản án sơ thẩm. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Bà Lê Minh N đối với T Bank về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Không đồng ý với bản án phúc thẩm, từ ngày 03/3/2014 bà N đã làm nhiều đơn kêu cứu khẩn cấp.

Ngày 22/12/2015, Chánh án Tòa án nhân dân tối cao ban hành Quyết định số 14/2015/KN-LĐ kháng nghị giám đốc thẩm đề nghị Ủy ban Thẩm phán Tòa án nhân dân cấp cao tại Hà Nội xét xử giám đốc thẩm, hủy bản án lao động phúc thẩm số 33/2013/LĐ-PT ngày 29/8/2013 của Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội và Bản án lao động sơ thẩm số 04/2013/LĐ-ST ngày 02/4/2013 của Tòa án nhân dân quận H.

** Ngày 18/5/2016, Ủy ban Thẩm phán Tòa án nhân dân cấp cao tại Hà Nội ban hành Quyết định giám đốc thẩm số 03/2016/LĐ-GĐT hủy bản án lao động phúc thẩm số 33/2013/LĐ-PT ngày 29/8/2013 của Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội và Bản án lao động sơ thẩm số 04/2013/LĐ-ST ngày 02/4/2013 của Tòa án nhân dân quận H. Giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân quận H, thành phố Hà Nội xét xử sơ thẩm lại theo quy định của pháp luật, với lý do:*

- Bà N là lao động chính thức tại T Bank AMC từ ngày 18/5/2012.

- Tòa án cấp sơ thẩm xác định T Bank đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là có căn cứ. Tòa án cấp phúc thẩm xác định T Bank và bà N đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động là không có căn cứ.

- Về việc giải quyết quyền lợi của người lao động: Bảng lương tháng 5,6/2012 của bà N thể hiện việc T Bank AMC đã trừ 3.990.000 đồng tiền Bảo hiểm

xã hội, Bảo hiểm y tế và Bảo hiểm thất nghiệp của bà N. Tuy nhiên hồ sơ vụ án không có Sổ bảo hiểm xã hội của bà N và cũng không có tài liệu nào thể hiện việc T Bank AMC đã nộp tiền cho cơ quan bảo hiểm.

Toà án cấp sơ thẩm và Toà án cấp phúc thẩm chưa làm rõ việc T Bank đã nộp Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế cho Cơ quan bảo hiểm xã hội hay chưa. Trên cơ sở đó, căn cứ vào các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội để giải quyết các quyền lợi về bảo hiểm xã hội của bà N. Toà án cấp sơ thẩm buộc T Bank phải thanh toán cho bà N tiền thai sản là 86.100.000 đồng là chưa đủ căn cứ.

** Ngày 05/01/2017, Toà án nhân dân quận H đã thụ lý lại vụ án để xét xử theo trình tự sơ thẩm.*

Trong quá trình tham gia tố tụng (lần xét xử sơ thẩm thứ hai), bà N trình bày quan điểm và yêu cầu như sau:

- Quá trình làm việc bà đã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, không có văn bản nào của T Bank nói bà không hoàn thành công việc. Quan hệ lao động giữa bà và T Bank đã trở thành Hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ 18/5/2012 và không có việc T Bank quyết định kéo dài và gia hạn thời gian thử thách đối với bà (hoàn toàn không hề biết về các quyết định này của T Bank)

- Biên bản họp ngày 10/7/2012 của T Bank AMC là trái pháp luật. Thực chất không có cuộc họp ngày 10/7/2012 mà chỉ có việc ông Chủ tịch T Bank AMC (không có thẩm quyền về hợp đồng lao động giữa bà và T Bank) đến thông báo và yêu cầu bà nghỉ việc mà thôi. Đây là quyết định đơn phương từ trước của T Bank. Không hề có thỏa thuận gì về chấm dứt quan hệ lao động giữa bà và T Bank. Vì không đồng ý và phản đối việc làm trái pháp luật của T Bank và T Bank AMC nên bà đã viết “ yêu cầu nhân sự thực hiện theo Luật Lao động” trước khi ký vào biên bản và sau đó đã có nhiều đơn khiếu nại việc chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và đã gửi ngay cho T Bank từ ngày 13/7/2012.

T Bank đã đơn phương buộc bà nghỉ việc trái pháp luật vì:

- T Bank AMC không có thẩm quyền đối với hợp đồng lao động giữa bà và T Bank. Vì thẩm quyền với quan hệ lao động giữa bà và T Bank là của HĐQT T Bank. T Bank AMC không được ủy quyền về việc này.

- T Bank buộc bà nghỉ việc ngay lập tức không có lý do là vi phạm khoản 3, Điều 38 Bộ luật Lao động.

- T Bank đơn phương buộc bà nghỉ việc trong thời gian mang thai là vi phạm nghiêm trọng khoản 3, Điều 39, Điều 111 Bộ luật Lao động. Bà không hề biết việc mình mang thai khi ký hợp đồng lao động với T Bank.

- T Bank vi phạm điều 41 Bộ luật Lao động về thời gian báo trước, không tổng đạt văn bản nào cho bà.

Ngoài ra, T Bank đã không nộp tiền bảo hiểm (XH, YT, TN) cho bà từ tháng 5/2012, không trả phụ cấp lương từ 18/6 đến 10/7 năm 2012.

Yêu cầu Tòa án chấp nhận yêu cầu khởi kiện cụ thể:

1. T Bank phải nhận bà trở lại làm việc;
 2. T Bank phải trả lương và phụ cấp cho bà từ ngày buộc nghỉ việc trái pháp luật đến khi nhận trở lại làm việc là 82 tháng = 10.619.000.000 đồng (bao gồm lương 12 tháng làm việc và tháng lương 13);
 3. Trả bà 01 tháng tiền phụ cấp từ tháng 6 đến tháng 7/2017 trong thời gian đã làm việc nhưng T Bank chưa trả là 31.500.000 đồng;
 4. Trả bà 02 tháng tiền lương và phụ cấp lương do đơn phương buộc thôi việc trái pháp luật là 259.000.000 đồng;
 5. Tiền phép năm là 822.325.000 đồng;
- Tổng số tiền phải bồi thường là 11.731.825.000 đồng (2+3+4+5)
6. T Bank phải làm sổ bảo hiểm và đóng Bảo hiểm XH, YT, TN từ tháng 01/2013 đến thời điểm hiện tại và khi nhận trở lại làm việc. Đồng thời phải thanh toán trả bà tiền bảo hiểm đã trích từ lương của bà từ khi bà làm việc đến hết tháng 12/2012;
 7. Trả bà 20.000 cổ phiếu T Bank năm 2012 theo chính sách thu hút lao động. Đến nay đã chia tách thành 60.000 cổ phiếu T Bank hiện tại.

** Trong qua trình tham gia tố tụng và tại phiên tòa, đại diện bị đơn bà Nguyễn Thị V H trình bày:*

- Thứ nhất, T Bank không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà N, vì:

+ Bà N và T Bank AMC đã thỏa thuận hợp pháp về chấm dứt hợp đồng lao động thể hiện tại “Biên bản họp” ngày 10/7/2012. Bà N đã không từ chối thương lượng, đã tham dự cuộc họp. Tại cuộc họp các bên có thống nhất 01 số nội dung như đã nêu, bà N không thể hiện sự phản đối mà đồng ý ký vào biên bản.

Ngoài ra, bà N còn đồng ý bàn giao lại công việc cho ông L tiếp tục thay bà quản lý công việc tại T Bank AMC, điều này được hiểu bà N hoàn toàn đồng thuận với toàn bộ các nội dung tại cuộc họp. Do vậy, cần khẳng định rằng quan hệ lao động giữa bà N và T Bank đã chấm dứt từ ngày 10/7/2012. Việc thỏa thuận chấm dứt quan hệ lao động giữa các bên là hoàn toàn phù hợp với quy định của pháp luật.

+ T Bank không biết bà N mang thai. Hơn nữa, khi mang thai mà thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động thì cũng không vi phạm luật lao động.

+ Chủ tịch T Bank AMC hoàn toàn có quyền trong việc chấm dứt quan hệ lao động với bà N vì đã được ủy quyền từ Chủ tịch HĐQT T Bank, từ đó khẳng định rằng quan điểm của bà N về việc Chủ tịch T Bank AMC không có thẩm quyền trong việc chấm dứt thử thách và chấm dứt quan hệ lao động với bà N là hoàn toàn sai.

- Thứ hai, bà N là người phê duyệt từng người cụ thể đóng BHXH, BHYT, BHTN của CBNV T BankAMC tại tháng 5 và tháng 6/2012. Theo đó, nếu danh sách đóng BHXH, BHYT, BHTN của cán bộ nhân viên T Bank AMC không có tên bà N thì bản thân bà N phải lên tiếng, có ý kiến để bảo vệ quyền lợi của mình. Tuy nhiên, bà N đã không có ý kiến về việc này mà vẫn tiến hành ký phê duyệt danh sách cán bộ nhân viên tham gia đóng BHXH, BHYT trong đó không có tên của mình. Nên bà N phải tự chịu trách nhiệm về việc này.

- Thứ ba, về yêu cầu chi trả tiền điện thoại, phụ cấp đi lại tháng 07/2012: Yêu cầu chi trả tiền tiền điện thoại và phụ cấp xe đi lại tháng 7/2012 là khoản phụ cấp/ hỗ trợ cán bộ ngoài lương và theo sử dụng hóa đơn chứng từ thực tế nhưng không được vượt quá định mức. Do vậy, khi thực hiện việc chi trả các khoản tiền phụ cấp như điện thoại, tiền đi lại thì người lao động bắt buộc phải có đề xuất và hóa đơn chứng từ theo quy định của pháp luật thì T Bank mới thanh toán. Bà N không gửi đề xuất thanh toán và hóa đơn chứng từ hợp lệ nên T Bank chưa thể thanh toán các khoản này cho bà N được.

- Thứ tư, về vấn đề thưởng 20.000 cổ phiếu: Thực hiện theo đúng nội dung tại “Thư đề xuất tuyển dụng”, Chủ tịch HĐQT T Bank ký quyết định số 0707/QĐ-HĐQT về việc tặng thưởng 20.000 cổ phiếu (tương đương 270.000.000 đồng) đối với Bà Lê Minh N. Tuy nhiên, điều kiện để bà N được tặng thưởng số cổ phần/cổ phiếu nêu trên được quy định như sau:

+ Tự nguyện thực hiện việc phong tỏa 20.000 cổ phần/cổ phiếu trong thời hạn 24 tháng, kể từ ngày 18/4/2012

+ Không chấm dứt/bị chấm dứt Hợp đồng lao động với T Bank (dù tự nguyện xin thôi việc hay bị buộc xin thôi việc hoặc sa thải theo quy định) trong thời gian cổ phần được tặng thưởng đang bị phong tỏa theo Quyết định này.

Bà N ký bản cam kết của CBNV được tặng thưởng cổ phần ngày 18/4/2012 nội dung hoàn toàn chấp nhận các điều kiện tặng thưởng nêu trên.

Tuy nhiên, bà N đã chấm dứt quan hệ lao động với T Bank kể từ ngày 10/7/2012 tức là chấm dứt quan hệ lao động với T Bank trước thời hạn được hưởng số cổ phần nêu trên. Do vậy, bà N đã vi phạm các quy định về điều kiện tặng thưởng theo Quyết định của Chủ tịch HĐQT T Bank và Bản cam kết do chính bản thân bà N đã ký. Do đó, HĐQT T Bank có quyết định số 2173/QĐ-HĐQT ngày 14/12/2012 về việc thu hồi cổ phần tặng thưởng đối với bà N.

Như vậy, bà N không được quyền hưởng mức thưởng thu hút nhân tài theo quy định của T Bank.

Với toàn bộ các phân tích nêu trên, T Bank đề nghị Tòa án nhân dân quận H: Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Bà Lê Minh N kiện T Bank về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

* Tại bản án số 03/2018/LĐ-ST ngày 19/11/2018 của Tòa án nhân dân quận H đã xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của Bà Lê Minh N đối với Ngân hàng TMCPKT V việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, cụ thể:

- Xác định Ngân hàng TMCPKT V đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với Bà Lê Minh N.

- Hủy Quyết định số 44157/2012/QĐ-AMC ngày 10/7/2012 của Công ty quản lý nợ và khai thác tài sản – Ngân hàng TMCPKT V về việc chấm dứt thời gian thử thách đối với Bà Lê Minh N.

- Buộc Ngân hàng TMCPKT V phải nhận Bà Lê Minh N trở lại làm việc, ký hợp đồng lao động với Bà Lê Minh N theo quy định của pháp luật.

- Buộc Ngân hàng TMCPKT V phải thanh toán và bồi thường cho bà N tổng số tiền: 604.849.000 đồng. Trong đó:

+Bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật: 418.483.000 đồng

+Bồi thường hai tháng tiền lương: 147.306.000 đồng

+Thanh toán tiền bảo hiểm XH; YT; TN là 15.960.000 đồng

+ Thanh toán tiền phụ cấp đi lại, điện thoại: 23.100.000 đồng

- Không chấp nhận yêu cầu của bà N buộc Ngân hàng TMCPKT V phải thanh toán trả cho bà tiền lương tháng thứ 13 năm 2012, tiền nghỉ phép năm 2012.

- Không chấp nhận yêu cầu của Bà Lê Minh N buộc Ngân hàng TMCPKT V bồi thường; đóng bảo hiểm XH; YT; TN và thanh toán tiền tháng lương 13 và tiền phép năm từ tháng 01/2013 đến 11/2018.

- Không chấp nhận yêu cầu của Bà Lê Minh N buộc Ngân hàng TMCPKT V trả cho bà 20.000 cổ phiếu TCB năm 2012(tương đương 60.000 cổ phiếu hiện nay)

- Ngân hàng TMCPKT V có trách nhiệm tiếp tục trả lương cho bà N từ tháng 12/2018 cho đến khi nhận bà N trở lại làm việc. Ngân hàng TMCPKT V có trách nhiệm làm sổ bảo hiểm xã hội và đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập cá nhân cho Bà Lê Minh N theo quy định của pháp luật từ tháng 12/2018 cho đến khi nhận bà N trở lại làm việc.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của các bên đương sự.

* Không đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm, ngày 29/11/2018 T Bank kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm và cho rằng phán quyết của bản án sơ thẩm là không có căn cứ, gây thiệt hại và ảnh hưởng nghiêm trọng tới quyền và lợi ích hợp pháp của T Bank. T Bank đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm bác toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

- Ngày 03/12/2013, nguyên đơn Bà Lê Minh N kháng cáo một phần bản án sơ thẩm, cụ thể đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm buộc:

+ T Bank phải trả đầy đủ các khoản lương, phụ cấp và tất cả các khoản khác theo qui định trong hợp đồng lao động kể từ ngày họ sa thải trái pháp luật là ngày 10/7/2012 cho đến ngày nhận trở lại làm việc;

+ T Bank phải thanh toán tiền lương tháng thứ 13 và tiền nghỉ phép năm từ năm 2012 đến tháng 11/2018;

+ T Bank phải đóng bảo hiểm bắt buộc cho bà từ tháng 5/2012 cho đến ngày nhận trở lại làm việc;

+ T Bank phải trả 20.000 cổ phiếu tương đương 60.000 cổ phiếu vào tháng 11/2018 theo bản cam kết thưởng cổ phiếu của T Bank.

* Tại phiên tòa hôm nay, nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo. Đại diện ủy quyền của T Bank giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Các bên không thỏa thuận được với nhau về cách giải quyết vụ án.

- Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn sau khi phân tích các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ cho rằng giữa nguyên đơn và T Bank không có văn bản nào thể hiện có việc chấm dứt hợp đồng lao động. Do vậy, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và bác kháng cáo của bị đơn.

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

+ Về việc tuân theo pháp luật tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử chấp hành đầy đủ các qui định của pháp luật, kể từ khi thụ lý vụ án cho đến khi xét xử vụ án.

+ Về nội dung: Đại diện Viện kiểm sát thành phố Hà Nội sau khi phân tích các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ khẳng định giữa nguyên đơn và T Bank đã có văn bản thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động ngày 10/7/2012. Đây là sự thỏa thuận tự nguyện giữa người sử dụng lao động và người lao động. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của T Bank sửa bản án sơ thẩm, bác yêu cầu khởi kiện của bà Lê Minh Nguyệt.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

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

[1] Về tố tụng:

Đây là vụ án tranh chấp về chấm dứt hợp đồng lao động, bà N có hộ khẩu thường trú tại quận H, nơi làm việc của bà là T Bank AMC có trụ sở tại quận Hoàn Kiếm nên Tòa án nhân dân quận H thụ lý giải quyết vụ án theo quy định tại các Điều 32,35, 40 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[2] Về nội dung vụ án:

Ngày 07/4/2012 Chủ tịch Hội đồng quản trị Ngân hàng T Bank có “Thư đề xuất tuyển dụng” đối với bà Lê Minh Nguyệt với nội dung : Bà Nguyệt được tiếp nhận về công tác tại Công ty T Bank AMC với chức vụ là Giám đốc công ty.

Thời gian thử việc là 01 tháng kể từ ngày bắt đầu công việc tại công ty. Hình thức hợp đồng là hợp đồng không xác định thời hạn.

Trong thư tuyển dụng quy định đầy đủ các quyền lợi và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động. Trong đó có “Thỏa thuận khác” có nêu về “Tuân thủ cam kết sinh con” với nội dung: “CBCNV phải cam kết không sinh con trong vòng 01 năm kể từ ngày gia nhập Công ty T Bank AMC...”.

“Điều khoản cam kết” đối với người lao động quy định: “Hoàn toàn chịu trách nhiệm về tất cả các hậu quả nẩy sinh do có các hành vi vi phạm cam kết nêu trên...”.

Ngày 11/4/2012, bà Lê Minh N đã ký xác nhận vào thư tuyển dụng, với nội dung đồng ý với các điều khoản tại “Thư đề xuất tuyển dụng”.

Ngày 18/4/2012, bà Lê Minh N chính thức vào làm việc tại Công ty T Bank AMC. Hết thời gian thử việc 01 tháng, hai bên không tiến hành ký hợp đồng lao động, bà Nguyệt vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty T Bank AMC.

Ngày 10/7/2012, có buổi họp giữa Công ty T Bank AMC và bà N thể hiện bằng văn bản “Biên bản họp” với nội dung thông báo chấm dứt thời gian thử thách và Công ty T Bank AMC không ký hợp đồng lao động chính thức với bà N và yêu cầu bà Nguyệt bàn giao công việc.

Bà N cho rằng, giữa bà và Công ty chỉ ký 01 thư đề xuất tuyển dụng hết thời gian thử thách, hai bên chưa ký hợp đồng lao động, bà vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty T Bank AMC. Do đó, bà đã trở thành người lao động chính thức tại Công ty T Bank AMC.

Về phía Công ty thì cho rằng, hết thời gian thử việc ngày 16/5/2012 Công ty đã có quyết định gia hạn thử thách đối với bà N thời gian 02 tháng, kể từ ngày 18/5/2012 đến 18/7/2012. Do bà N là người trong Công ty nên không yêu cầu bà N ký nhận văn bản. Ngày 10/7/2012, giữa Công ty T Bank AMC và bà N đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

Bà N không thừa nhận có việc gia hạn thử thách của Công ty T Bank AMC đối với bà và không thừa nhận “Biên bản họp” ngày 10/7/2012 là thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

Xét thấy, “Thư đề xuất tuyển dụng” của người sử dụng lao động lập ngày 07/4/2012 với các quy định về quyền, nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động như đã nêu ở trên. Ngày 11/4/2012 bà N ký xác nhận vào thư tuyển dụng và ngày 18/4/2012 bà N chính thức vào làm việc tại Công ty T Bank AMC.

Căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ do bà N cung cấp thể hiện:

Theo “Kết quả siêu âm thai nghén” của Phòng khám chuyên khoa phụ sản V P ngày 10/6/2012 thì bà N có thai tương đương 11 tuần 6 ngày.

Theo “Giấy ra viện” của Bệnh viện phụ sản TW ngày 28/12/2012 thì bà N vào viện sinh con ngày 24/12/2018 và ra viện ngày 28/12/2012, có thai 39,6 tuần.

Như vậy, khi bà Lê Minh N ký xác nhận vào “Thư đề xuất tuyển dụng” thì bà N đã có thai.

Việc bà N có thai trước khi ký vào “Thư đề xuất tuyển dụng” chỉ có thể bà N biết và trách nhiệm cung cấp thông tin cho Công ty thuộc về phía bà N. Có như vậy mới đảm bảo tính trung thực và nghĩa vụ cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động của các bên.

Theo Điều 32 Luật Lao động năm 2002, năm 2006 và năm 2007 qui định: “...Thời gian thử việc không quá 60 ngày đối với lao động chuyên môn kỹ thuật cao...Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ thỏa thuận làm thử mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thỏa thuận. Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải nhận người lao động vào làm việc chính thức như đã thỏa thuận”.

Đối với “Quyết định” (Về việc: Gia hạn thời gian thử thách 02 tháng) số 33987/2012/QĐ-AMC ngày 16/5/2012 và “Quyết định” (Về việc: Chấm dứt thời gian thử thách) số 44157/2012/QĐ-AMC ngày 10/7/2012 của bên sử dụng lao động nhưng không có chữ ký nhận của bà N, bà N vẫn tiếp tục đi làm theo “Thư đề xuất tuyển dụng” được lập ngày 07/4/2012 và bà N vẫn hưởng thu nhập theo “Thư đề xuất tuyển dụng”.

Theo phía Công ty, phía Công ty vẫn đang thử thách bà N trước khi ký kết hợp đồng lao động. Do bà N không đáp ứng được yêu cầu công việc nên hết thời gian thử thách, hai bên đã thống nhất thỏa thuận không ký hợp đồng lao động theo “Biên bản họp” ngày 10/7/2012.

Còn đối với bà N thì sau 01 tháng “Thời gian thử thách” theo như nội dung “Thư đề xuất tuyển dụng” thì bà đã hoàn thành “Thử việc” 01 tháng. Theo Điều 32 Luật Lao động năm 2002, năm 2006 và năm 2007 khi bà đi làm việc thời gian tiếp theo thì người sử dụng lao động phải nhận bà vào làm việc chính thức.

Xét thấy, trong trường hợp này, người sử dụng lao động và người lao động khi hoàn toàn tự nguyện thì sẽ ký hợp đồng lao động. Tuy nhiên trong suốt quá trình giải quyết vụ án, các bên không có chứng cứ nào chứng minh có việc ký hợp đồng lao động?

Hai bên không những không tiến hành ký kết hợp đồng lao động theo qui định mà ngược lại ngày 10/7/2012 hai bên đã ký vào “Biên bản họp” với nội dung sau:

“Hà Nội ngày 10 tháng 07 năm 2012

BIÊN BẢN HỌP

I. THỜI GIAN: 11h-11h30 ngày 10 tháng 7 năm 2012

II. ĐỊA ĐIỂM: T Bank AMC - Tầng 5 số 15 Đ D T, quận H, Hà Nội

III. THÀNH PHẦN THAM GIA: Chủ tịch T Bank AMC đã tổ chức buổi họp với thành phần gồm: Chủ tọa ông A S Chủ tịch T Bank AMC, Giám đốc bà Lê Minh N

(người lao động), Phó Giám đốc ông Phạm Văn L và Phó Giám đốc bà Đỗ Thị Y là Thư ký phiên họp.

IV. NỘI DUNG:

Thông báo chấm dứt thời gian thử thách và không ký HĐLĐ chính thức với Bà Lê Minh N do chưa đáp ứng được yêu cầu công việc tại T Bank AMC kể từ ngày 13/7/2012.

Phát biểu của các thành viên tham gia cuộc họp:

- Ông S K:

Trong thời gian thử thách tại T Bank AMC từ 18/4/2012 đến nay bà N chưa đáp ứng được yêu cầu công việc được giao. Dòng này bị xóa.

“Chủ tịch Hội đồng Quản trị TCB quyết định không ký hợp đồng lao động với bà N. Bà N đã hiểu và đồng thuận với quyết định của Chủ tịch TCB và chủ tịch AMC.

Ông Phan Văn L sẽ tạm thời được bổ nhiệm vị trí Quy ền giám đốc kể từ ngày 10/7/2012. Bà N có trách nhiệm bàn giao lại toàn bộ công việc cho ông Phan Văn L kể từ ngày hôm nay đến hết ngày thứ sáu 13/7/2012

- Bà N đồng ý và sẵn sàng bàn giao mọi công việc cho ông L theo đúng kế hoạch nêu trên”.

Các thành viên tham dự cuộc họp đã đọc và đồng ý ký tên vào biên bản

Cuối biên bản có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham gia phiên họp và chữ ký của bà N, bà N còn ghi dòng chữ: “Đề nghị nhân sự thực hiện theo luật LĐ”.

Bà N cho rằng bà không có mặt tại buổi họp và trong biên bản họp dòng “Trong thời gian thử thách tại T Bank AMC từ 18/4/2012 đến nay bà N chưa đáp ứng được yêu cầu công việc được giao” đã xóa và trước khi bà ký vào văn bản trên bà đã ghi: “Đề nghị nhân sự thực hiện theo luật LĐ” nên bà không coi văn bản trên là sự thỏa thuận của hai bên về việc không ký hợp đồng lao động.

Xét thấy:

Việc bà N cho rằng bà không có mặt tại buổi họp nhưng trong các lời khai có trong hồ sơ, bà N đều xác nhận có mặt, hơn nữa khi ký vào biên bản họp bà N không gạch tên bà có trong thành phần tham gia cuộc họp để khẳng định bà không có mặt trong cuộc họp.

Bà N cho rằng trong biên bản họp dòng “Trong thời gian thử thách tại T Bank AMC từ 18/4/2012 đến nay bà N chưa đáp ứng được yêu cầu công việc được giao” đã xóa trước khi bà ký vào biên bản nhưng bà N lại không gạch các nội dung khác có trong biên bản họp, cụ thể:

Mục IV phần “Nội dung” có ghi: “Thông báo chấm dứt thời gian thử thách và không ký HĐLĐ chính thức với Bà Lê Minh N do chưa đáp ứng được yêu cầu công việc tại T Bank AMC kể từ ngày 13/7/2012”

Và các nội dung khác ghi trong biên bản:

“Chủ tịch Hội đồng Quản trị TCB quyết định không ký hợp đồng lao động với bà N. Bà N đã hiểu và đồng thuận với quyết định của Chủ tịch TCB và chủ tịch AMC.

Ông Phan Văn L sẽ tạm thời được bổ nhiệm vị trí Quyền giám đốc kể từ ngày 10/7/2012. Bà N có trách nhiệm bàn giao lại toàn bộ công việc cho ông Phan Văn L kể từ ngày hôm nay đến hết ngày thứ sáu 13/7/2012

- Bà N đồng ý và sẵn sàng bàn giao mọi công việc cho ông L theo đúng kế hoạch nêu trên”.

Sau khi có “Biên bản họp” ngày 10/7/2012, bà N đã thực hiện “bàn giao lại toàn bộ công việc” như nội dung biên bản.

Như vậy các lý do bà N nêu trên là không có căn cứ, nên Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận.

Đối với lý do bà N đưa ra là trước khi bà ký vào văn bản trên bà đã ghi: “Đề nghị nhân sự thực hiện theo luật LĐ”. Theo quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2002, năm 2006 và năm 2007 thì hợp đồng lao động chấm dứt trong trường hợp: “Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng”.

Xét thấy, một trong những nguyên nhân dẫn đến việc hai bên không ký hợp đồng lao động mà lại có cuộc họp ngày 10/7/2012 là do bà N đã có thai trước khi ký vào “Thư đề xuất tuyển dụng” ngày 11/4/2012 mặc dù trong biên bản họp không nêu nội dung này. Nhưng đây là lý do có thật và chỉ có bà N mới có thể biết. Trách nhiệm cung cấp thông tin đảm bảo tính trung thực trước khi giao kết hợp đồng lao động về nội dung này thuộc về bà N và bà N đã vi phạm các thỏa thuận về vấn đề thai sản theo cam kết trong “Thư đề xuất tuyển dụng”.

Tại buổi họp, bà N không có ý kiến phản đối, không có bất cứ một yêu cầu nào đối với người sử dụng lao động về việc phải ký hợp đồng lao động đối với bà, bà N cũng đã thực hiện đầy đủ trách nhiệm bàn giao công việc cho T Bank AMC như đã thỏa thuận trong biên bản họp.

Với các diễn biến nêu trên thì “Biên bản họp” ngày 10/7/2012 thể hiện nội dung thỏa thuận chấm dứt việc ký kết hợp đồng lao động giữa các bên, phù hợp với quy định của pháp luật và trên cơ sở các bên hoàn toàn tự nguyện, không bị ép buộc. Đây là kết quả của sự thỏa thuận tự nguyện, nằm trong nhận thức của các bên, cụ thể là hai bên đã nhận thức được đầy đủ khi ký vào “Biên bản họp” ngày 10/7/2012 với nội dung chấm dứt việc ký kết hợp đồng lao động đối với bà N.

Với các phân tích trên, có đủ căn cứ xác định hai bên đã không ký kết hợp đồng lao động mà tự nguyện thống nhất ký vào “Biên bản họp” ngày 10/7/2012 với nội dung chấm dứt việc ký kết hợp đồng lao động.

Bản án sơ thẩm có nhận định về nội dung biên bản họp ngày 10/7/2012, nhưng lại cho rằng đây chính là biên bản báo trước của người sử dụng lao động cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Nhận định này của cấp

sơ thẩm không đúng với quy định của pháp luật. Pháp luật lao động chỉ quy định báo trước trong trường hợp một bên đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Trong vụ án này, hai bên đều có mặt và cùng ký vào biên bản có nội dung chấm dứt việc ký kết hợp đồng lao động. Đây phải được coi là sự tự nguyện thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động.

Việc bà N đề nghị áp dụng khoản 3 Điều 111 Bộ luật Lao động năm 2002, năm 2006 và năm 2007 để cho rằng người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động trong khi bà N là người lao động đang mang thai. Đề nghị này không phù hợp vì việc bà N có thai trước khi bà N ký vào “Thư đề xuất tuyển dụng”, vi phạm cam kết về nội dung qui định thai sản trong thư mời, thuộc về lỗi của bà N.

Như đã phân tích ở trên thì giữa Công ty T Bank AMC và bà N đã có thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, chứ không phải Công ty T Bank AMC đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Sau khi hai bên chấm dứt việc ký kết hợp đồng lao động trên cơ sở thỏa thuận, mọi quyền lợi của bà N trong thời gian làm việc đã được T Bank AMC giải quyết theo qui định của luật lao động.

Do đó, Hội đồng xét xử xét thấy, kháng cáo của Công ty T Bank AMC có căn cứ, cần chấp nhận và sửa án sơ thẩm theo hướng bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Lê Minh N về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và yêu cầu bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật.

Kháng cáo của bà N yêu cầu thanh toán các khoản sau khi hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng cho đến khi được nhận lại làm việc là không có căn cứ, nên không được Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm chấp nhận.

Luận cứ của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bà N không phù hợp với pháp luật và nhận định của Hội đồng xét xử nên không được Hội đồng xét xử chấp nhận.

Tại phiên tòa, đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội có quan điểm: Sửa bản án sơ thẩm theo hướng bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo của bà Lê Minh N. Chấp nhận kháng cáo của Công ty T Bank AMC. Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội hoàn toàn phù hợp với quy định của pháp luật và nhận định của Hội đồng xét xử.

Về án phí: Bà N không phải chịu án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại khoản 2 Điều 11 Pháp lệnh án phí lệ phí Tòa án. Hoàn trả bà N số tiền tạm ứng án phí đã nộp.

Các đương sự không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

- Căn cứ vào khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự;
- Căn cứ Điều 32, khoản 3 Điều 36, Điều 42 Luật Lao động năm 2002, năm 2006 và năm 2007;

- Căn cứ khoản 2 Điều 11, khoản 2 Điều 30 Pháp lệnh án phí lệ phí Tòa án.

* Xử: Sửa bản án Lao động sơ thẩm số 03/2018/LĐ-ST ngày 19/11/2018 của Tòa án nhân dân quận H thành phố Hà Nội và quyết định cụ thể như sau:

1. Chấp nhận kháng cáo của Ngân hàng TMCPKT V N và không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà Lê Minh N.

Xác định “Biên bản họp” ngày 10/7/2012 giữa Công ty T Bank AMC và Bà Lê Minh N là văn bản hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Lê Minh N đối với Ngân hàng TMCPKT V về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật.

2. Về án phí:

2.1 Về án phí sơ thẩm:

Bà Lê Minh N không phải chịu án phí lao động sơ thẩm. Hoàn trả bà Lê Minh N 200.000 đồng tiền tạm ứng án phí đã nộp tại Chi cục thi hành án dân sự quận H theo biên lai số 9973 ngày 15/4/2013.

3.1 Về án phí phúc thẩm:

Hoàn trả Ngân hàng TMCPKT V 300.000 đồng tiền tạm ứng án phí đã nộp tại Chi cục thi hành án dân sự quận H theo biên lai số 002774 ngày 24/12/2018.

Án xử công khai, phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án 11/4/2019./.

Nơi nhận:

- Viện Kiểm sát NDTP Hà Nội;
- TAND quận H;
- Chi cục THADS quận H;
- Các đương sự;
- Lưu: HS+Vp./.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa

Đỗ Quảng Oai

