

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN
QUẬN G
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 33/2023/LĐ-ST
Ngày: 15/11/2023
V/v Tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN G, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Quỳnh Trang.

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Lê Thị Hoa
2. Ông Trần Quốc Hà

- Thư ký phiên tòa: Bà Trịnh Thị Thục Đoan - Thư ký Tòa án của Tòa án nhân dân quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận G, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Lê Duy Bảo Chính – Kiểm sát viên.

Vào các ngày 27 tháng 9 năm 2023; ngày 20 tháng 10 năm 2023 và ngày 15 tháng 11 năm 2023 tại trụ sở Tòa án nhân dân quận G, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số: 10/2023/LĐST ngày 04 tháng 5 năm 2023 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 524/2023/QĐXXST-LĐ ngày 24 tháng 8 năm 2023; Quyết định hoãn phiên tòa số: 478/QĐST-LĐ ngày 14 tháng 9 năm 2023; Quyết định tạm ngưng số 495/2023/QĐST-TNPT ngày 27 tháng 9 năm 2023 và Quyết định tạm ngưng số 505/2023/QĐST-TNPT ngày 20 tháng 10 năm 2023 , giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà T.T.H, sinh năm 1992

Hộ khẩu thường trú: Tổ 7, ấp 5, xã M, huyện C, tỉnh Bình Phước;

Địa chỉ thường trú: Thạch T, Thạch H, Hà Tĩnh;

Địa chỉ liên hệ: Số 248/7 đường N, Phường C, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Bà N.N.A, sinh năm 1997; địa chỉ: Số 107A L, C.L, Thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh hoặc ông Vũ Văn Hưởng, sinh năm 1998; địa chỉ: Thôn 4, B.B, B.Đ, Bình Phước (Có mặt).

- Bị đơn: Cty CP XD TMCD BG

Địa chỉ trụ sở: Số 5/21A đường Q, Phường X, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh

Người đại diện theo pháp luật: Ông B.Đ.T, sinh năm 1984 – Chức danh: Giám đốc;

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà T.T.B.V, sinh năm 1988; Địa chỉ: Số 5/21A Q, Phường X, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh (Có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư Đ.T.T.H – Đoàn luật sư Thành phố Hà Nội – Công ty Luật ASEM Việt Nam (Vắng mặt tuyên án).

- Người làm chứng:

1. Bà L.T.M.H, sinh năm 1992 (Có đơn xin vắng mặt);
2. Bà P.N.L, sinh năm 1992 (Có đơn xin vắng mặt);

Cùng địa chỉ: Số 3/14 đường Lê Thị Riêng, phường Thới An, Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện, bản tự khai và trong quá trình giải quyết vụ án đại diện nguyên đơn trình bày:

Ngày 10/12/2020, bà T.T.H và Cty CP XD TMCD BG (gọi tắt là Công ty) ký kết Hợp đồng lao động số: 13/2020/HĐLĐ/BG. Theo hợp đồng lao động thì bà H làm việc tại công ty với:

Chức danh chuyên môn: Kế toán tổng hợp;

Mức lương chính là: 13.200.000 đồng/tháng (mười ba triệu hai trăm nghìn đồng trên tháng);

Thời hạn hợp đồng: Từ 10/12/2020 đến 31/12/2021.

Trong thời gian làm việc tại công ty, bà H luôn hoàn thành công việc theo đúng chức trách, nhiệm vụ được giao, không để xảy ra sai phạm làm thiệt hại hay ảnh hưởng tới công ty.

Đến ngày 09/03/2021, bà H bất ngờ nhận được Quyết định số: 05-032021/QĐCD/BGCO của công ty “V/v: Cho thôi việc/ngỉ việc”. Theo quyết định này thì bà H “được nghỉ việc từ ngày 09/04/2021”, “lý do: - Không đáp ứng được yêu cầu công việc”. Kèm theo quyết định này còn có Quyết định số: 05-032021/QĐCD/BGCO ngày 09/03/2021 V/v: Điều chuyển nhân sự. Bà H vẫn tiếp tục

thực hiện công việc của mình. Tuy nhiên, trong quá trình làm việc bà H luôn bị gây cản trở, xúc phạm.

Đỉnh điểm ngày 16/03/2021, công ty còn cho người kéo bà H đuổi khỏi công ty. Nhưng hôm sau bà H vẫn tiếp tục đến làm việc tại công ty cho đến hết ngày 08/04/2021.

Khoảng ngày 30/03/2021, công ty đưa cho bà H Biên bản vi phạm kỷ luật số: 01./2021./BG đề ngày 27/02/2021. Văn bản này bà H không hề hay biết và trong biên bản cũng không có chữ ký của bà Hiền.

Đến ngày 08/04/2021, công ty đưa cho bà H biên bản thanh lý hợp đồng và thỏa thuận chấm dứt hợp đồng buộc bà H phải ký vào hai văn bản này. Bà H có đọc qua hai văn bản này nhưng nội dung không đúng với ý chí của bà H nên bà H không ký và công ty cũng không bàn giao hai văn bản này cho bà Hiền. Công ty cũng không quyết toán lương và các khoản thu nhập khác cho bà Hiền.

Nay bà H yêu cầu cụ thể như sau:

Tuyên bố Quyết định số: 05-032021/QĐCD/BGCO ngày 09/03/2021 của Cty CP XD TMCD BG V/v: Cho thôi việc/ngỉ việc là trái pháp luật;

Tuyên bố Quyết định số: 05-032021/QĐCD/BGCO ngày 09/03/2021 của Công ty B.G V/v: Điều chuyển nhân sự là trái pháp luật;

Buộc Cty CP XD TMCD BG phải nhận bà T.T.H trở lại làm việc;

Buộc Cty CP XD TMCD BG phải bồi thường tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà T.T.H không được làm việc và phải trả thêm cho bà H một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (riêng phần này bà Hiền yêu cầu được trả 12 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động), cụ thể:

+ Tiền lương trong những ngày bà T.T.H không được làm việc tạm tính từ tháng 4/2021 đến tháng 6/2023 (tổng cộng 27 tháng);

$13.200.000 \text{ đồng} \times 27 \text{ tháng} = 356.400.000 \text{ đồng}$

+ Số tiền Cty CP XD TMCD BG phải trả thêm cho bà H 12 tháng:

$13.200.000 \text{ đồng} \times 12 \text{ tháng} = 158.400.000 \text{ đồng}$

Tổng cộng số tiền Cty CP XD TMCD BG phải bồi thường cho bà Hiền, tạm tính đến tháng 6/2023 là 514.800.000 đồng (Năm trăm mười bốn triệu tám trăm nghìn đồng)

$356.400.000 \text{ đồng} + 158.400.000 = 514.800.000 \text{ đồng}$

Buộc Cty CP XD TMCD BG phải trả tiền lương còn thiếu bà Htháng 03/2021 và tháng 4/2021, cụ thể:

$11.244.444 \text{ đồng} + 3.553.846 \text{ đồng} = 14.798.290 \text{ đồng}$

Đóng thêm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2021 đến tháng 03/2021 cho bà T.T.H với mức lương 13.200.000 đồng.

** Ngày 29/6/2023 ông Hưởng đại diện theo ủy quyền cho bà T.T.H rút một phần yêu cầu khởi kiện, cụ thể đối với yêu cầu:*

- Buộc Cty CP XD TMCD BG phải trả tiền lương còn thiếu của bà Htháng 03/2021 và tháng 4/2021, cụ thể:

$11.244.444 \text{ đồng} + 3.553.846 \text{ đồng} = 14.798.290 \text{ đồng}$

- Đóng thêm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2021 đến tháng 03/2021 cho bà T.T.H với mức lương 13.200.000 đồng.

Bà Hsẽ thực hiện thủ tục hoà giải của Hoà giải viên lao động trước khi yêu cầu Toà giải quyết yêu cầu này.

Ngày 13/7/2023 các bên đương sự đã hòa giải tại Phòng lao động – Thương Binh và Xã hội quận G, Thành phố Hồ Chí Minh về phần tiền lương nói trên nhưng không thành

** Do các bên hòa giải cơ sở không thành đối với phần tiền lương, nên ngày 19/7/2023 nguyên đơn nộp đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện:*

- Buộc Cty CP XD TMCD BG phải trả tiền lương còn thiếu của bà Htháng 03/2021 và tháng 04/2021, cụ thể:

$11.244.444 \text{ đồng} + 3.553.846 \text{ đồng} = 14.798.290 \text{ đồng}$

- Buộc Cty CP XD TMCD BG phải trả thêm một khoản tiền lãi do chậm trả cho bà Hiền, tạm tính từ tháng 4/2021 đến tháng 6/2023 với lãi suất 20%/năm

$14.798.290 \text{ đồng} \times 2.25 \times 20\% = 6.659.230 \text{ đồng}$

- Đóng thêm Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2021 đến tháng 03/2021 cho bà H với mức lương 13.200.000 đồng.

Ngoài ra ông Hưởng đại diện cho bà H không có ý kiến gì khác.

Tại bản tự khai và trong quá trình giải quyết vụ án đại diện bị đơn trình bày:

Cty CP XD TMCD BG nhận được thông báo thụ lý vụ án của Tòa án nhân dân Quận G số: 10/2023/TLST-LĐ ngày 04/5/2023 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động” Theo đơn khởi kiện của Bà T.T.H, Cty CP XD TMCD BG (viết tắt là Công ty) có ý kiến như sau:

Quyết định số 05-032021/QĐCD/BGCO ngày 09/3/2021 của Cty CP XDTMCD BG cho thôi việc/ngỉ việc là không trái pháp luật vì theo quy định tại điểm a Khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 cụ thể như sau:” Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo Hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động”

Theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2019 đối chiếu với tình hình thực tế lao động của bà Hnhư sau:

- Bà Hnhiều lần rời khỏi vị trí làm việc mà không xin phép; vi phạm quy định của Công ty nhưng không chấp hành kỷ luật vi phạm điểm 4 khoản 3 Điều 3 quy định tại hợp đồng lao động số 13/2020/HĐLD/BG

- Năng lực bà Hkhông đáp ứng được yêu cầu của công việc nên thường xuyên không hoàn thành công việc của vị trí đang phụ trách vi phạm điểm 2 khoản 2 Điều 3 quy định tại hợp đồng lao động số 13/2020/HĐLD/BG;

- Bà Hthường xuyên chống đối các yêu cầu của lãnh đạo Công ty; làm xấu hình ảnh của Công ty với đồng nghiệp;

- Bà Hsử dụng tài sản của Công ty trái phép gây thiệt hại và gây ảnh hưởng uy tín của Công ty

- Theo hợp đồng tuyển dụng của công ty đối với bà Hthì bà Hsẽ đảm nhận công việc là kế toán tổng hợp của công ty nhưng bà Hđã không thực hiện đúng, đầy đủ chức năng nhiệm vụ của một kế toán tổng hợp

Cụ thể như sau: nhiệm vụ của kế toán tổng hợp là người tập hợp, kiểm tra, đối chiếu số liệu từ các kế toán viên, các bộ phận của công ty để lên báo cáo giúp ban giám đốc nắm rõ tình hình hoạt động của công ty từ đó đưa ra các định hướng hoạt động và phát triển của công ty nhưng tuyệt nhiên trong thời gian làm việc đó bà Hkhông đưa ra được bất cứ loại báo cáo nào, cụ thể là bà Hkhông ký xác nhận vào bất cứ chứng từ kế toán hay báo cáo nào.

Vì vậy nên ngày 09/03/2021 Công ty có báo cho bà H về việc sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với bà Htừ ngày 09/04/2021 vì lý do không đáp ứng được nhiệm vụ được giao, tuy nhiên trong ngày 9/3/2021 bà Hcó nguyện vọng được điều chuyển sang làm kế toán bán hàng cho phù hợp với khả năng của bà Hvà đã được Cty CP XDTMCD BG nhất trí. Đến chiều ngày 9/3/2021 bà Hlại thay đổi ý kiến không làm kế toán bán hàng và thống nhất với Công ty nghỉ việc báo trước 30 ngày. Từ ngày 10/3/2021 bà Hcó đến Công ty nhưng không làm việc thực tế và thường xuyên nghỉ không có sự đồng ý của lãnh đạo Công ty, cụ thể như sau

Ngày 16, 17/3/2021 bà Hnghỉ không có lý do (2 ngày)

Từ ngày 18 đến ngày 25/3/2021 bà Hnghỉ kết hôn (7 ngày)

Theo quy định tại điểm a khoản 1 điều 115 Bộ luật lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 thì người lao động được nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương khi kết hôn là 03 ngày

Ngày 29 và 30/3/2021 không thấy bộ phận kế toán chấm công (2 ngày)

Từ những phân tích trên có thể khẳng định Cty CP XDTCĐ BG chấm dứt hợp đồng lao động với bà H là hoàn toàn có căn cứ và đúng quy định của pháp luật. Vì vậy Cty CP XDTCĐ BG không có nghĩa vụ bồi thường theo yêu cầu của bà Hiền, và không đồng ý với các yêu cầu nêu trên của bà Hiền, chỉ đồng ý một phần yêu cầu cụ thể như sau:

Tiền lương tháng 03/2021: 10.740.444 đồng (11.244.444 đồng sau khi trừ đi khoản BHXH người lao động phải đóng 504.000 đồng = 10.740.444 đồng)

Tiền lương tháng 4/2021: 3.553.846 đồng. Tổng cộng là 14.294.290 đồng;

Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2021 đến tháng 03/2021 cho bà T.T.H với mức lương 4.800.000 đồng, chốt sổ và trả sổ bảo hiểm cho bà Hiền. Công ty không đồng ý đóng thêm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2021 đến tháng 03/2021 cho bà T.T.H với mức lương 13.200.000 đồng.

Ý kiến của người bảo vệ quyền và lợi ích của bị đơn:

Công ty B.G đơn phương chấm dứt HĐLĐ với bà H là có căn cứ pháp luật, được chứng minh cụ thể như sau:

Thứ nhất: Theo quy định tại điểm a) khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019, Khoản 1 điều 12 Nghị định 05/2015NĐ-CP do Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động:

Theo Điều 1 của HĐLĐ số 13/2020/HĐLĐ/BG chức danh chuyên môn là kế toán tổng hợp của công ty nhưng từ ngày bà H vào làm việc tại công ty thì bà H đã không nghiêm túc thực hiện đúng theo hợp đồng này, đơn cử cụ thể như sau:

+ Bà H không thực hiện báo cáo thuế quý 4/2020

+ Bà H không thực hiện báo cáo tài chính năm 2020 mặc dù bà H ký hợp đồng lao động từ tháng 12/2020 và nguyên tắc của công việc kế toán là mang tính kế thừa và liên tục

+ Bà H không thực hiện các loại báo cáo của công ty theo quy định của nhà nước là: báo cáo hàng tồn kho, báo cáo thu chi, báo cáo chi tiết công nợ phải thu phải trả, báo cáo chi tiết các tài khoản, báo cáo kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh... tháng 12/2020; tháng 01, tháng 02/2021.

+ Cụ thể các lần đã được ghi nhận tại các biên bản nhắc nhở vi phạm của công ty vào các ngày:

Ngày 31/12/2020: Không nắm được mã hàng, không đối chiếu được xuất nhập tồn hàng hóa cuối năm;

Ngày 02/01/2021: Không lập, không kiểm tra, không xác nhận công nợ phải thu, phải trả hàng tháng theo quy định của công ty;

Ngày 11/01/2021: Không tham gia quyết toán thuế theo chỉ đạo của cấp trên;

Ngày 20/01/2021: Không làm báo cáo tài chính, không thực hiện các báo cáo quản trị của công ty.

Dựa trên những lần lập biên bản nhắc nhở vi phạm thì công ty B. Đã tiến hành lập biên bản xử lý vi phạm cụ thể như sau:

Ngày 27/1/2021: Biên bản cảnh cáo vi phạm kỷ luật

Ngày 30/1/2021: Biên bản cảnh cáo vi phạm kỷ luật

Ngày 02/02/2021: Biên bản cảnh cáo vi phạm kỷ luật

+ Ngoài những biên bản trên thì tại phiên tòa ngày hôm nay tôi sẽ cung cấp thêm cho quý vị một sổ chứng từ và sổ sách kế toán của công ty B. Không có bất cứ bút tích nào của Bà H. vậy tôi xin hỏi HĐXX cũng như quý vị dự khán ngày hôm nay có thể nói bà H. hoàn thành tốt công việc được giao cũng như thỏa thuận của Bà H. với công ty B. Tại Điều 1 của HĐLĐ số 13/2020/HĐLĐ/BG hay không? Vì như HĐXX và quý vị được biết thì chức năng nhiệm vụ của một kế toán là phải thực hiện ghi chép đầy đủ, chính xác, liên tục các nghiệp vụ kinh tế phát sinh của doanh nghiệp nhằm phản ánh một cách trung thực tình hình hoạt động sản xuất của doanh nghiệp cũng như tính toán phản ánh nghĩa vụ thuế của doanh nghiệp với ngân sách nhà nước, vậy việc bà H. không để lại bất cứ bút tích nào trên hệ thống sổ sách của công ty như một hành động xác nhận mức độ chính xác của bà H. đối với số liệu kế toán của công ty như vậy đã được coi là hoàn thành tốt nhiệm vụ hay chưa?

Thứ hai: Từ những hành vi được nêu ở trên thì công ty B. Đã áp dụng quy định của pháp luật, theo quy định tại khoản 1 Điều 45 BLLĐ thì công ty đã gửi thông báo chấm dứt HĐLĐ cho bà H. vào ngày 06/02/2021 vì vậy theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 36 BLLĐ thì công ty B. Đã đảm bảo việc báo trước ít nhất là 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng nhưng do tại thời điểm đó bà H. đang có những hành động chống đối công ty B. Nên đã không ký tiếp nhận thông báo, vì vậy đến ngày 09/03/2021 công ty B. Có ra quyết định số 05-03/2021/QĐCD/BGCO về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà H. kể từ ngày 09/04/2021 (công ty B. Đã một lần nữa báo trước cho bà H. là 31 ngày trước

khi HĐLĐ được chấm dứt) điều này một lần nữa chứng minh rằng công ty B.G thực hiện việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ là đúng quy định của pháp luật.

Thứ ba: Sau ngày 06/02/2021 công ty B.Gra thông báo về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì các lý do đã được nêu ở trên thì bà Hlúc này còn ra mặt thách thức, đi làm đối phó gây mất đoàn kết nội bộ, ảnh hưởng đến tâm lý làm việc của các nhân viên khác trong công ty, cụ thể sự việc được ghi nhận như sau:

Ngày 24/02/2021: Biên bản nhắc nhở bà Htự ý rời khỏi vị trí làm việc không có lý do;

Ngày 27/02/2021: Biên bản cảnh cáo vi phạm kỷ luật;

Ngày 12/3/2021: Biên bản nhắc nhở vi phạm do nhân viên tự ý sử dụng điện thoại của công ty qua số tổng đài 19006162 thời gian gọi quá 15 phút theo quy định của công ty và gây thiệt hại cho công ty là 871.742 đồng.

Ngày 16/3/2021: Biên bản nhắc nhở do bà Htự ý nghỉ việc không có lý do;

Ngày 17/3/2021: Biên bản cảnh cáo vi phạm kỷ luật: Tự ý nghỉ việc không xin phép;

Ngày 26/3/2021: Biên bản cảnh cáo vi phạm kỷ luật

Thứ 4: Trong bản tự khai của bà P.N.L là nhân viên kế toán của công ty B.G thì bà Lanh cho biết: trong thời gian là người phụ trách về phần kế toán của công ty B.G bà H là người hướng dẫn trực tiếp bà Lanh làm các bảng lương của nhân viên trong đó cụ thể mức lương để tham gia bảo hiểm xã hội. Vấn đề nữa là theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động số 13/2020/HĐLĐ/BG với bà H thì công ty B.G phải tham gia BHXH cho bà H từ tháng 12/2020 nhưng Bà H đã trực tiếp chỉ đạo cho Bà Lanh là sẽ tham gia BHXH cho bà H kể từ tháng 01/2021 với lý do bà H đưa ra là để bà H hưởng nốt chế độ thất nghiệp ở đơn vị cũ, chính vì vậy nên ngày 28/01/2021 bà H mới cung cấp toàn bộ số sổ BHXH để làm các thủ tục điều chỉnh tăng bảo hiểm cho Bà Hiền. Vì vậy hành vi này của bà H là có mục đích trục lợi quỹ bảo hiểm thất nghiệp của nhà nước và một lần nữa khẳng định việc bà H nắm rất rõ các mức lương tham gia BHXH của công ty.

Thưa HĐXX, thưa các quý vị, công ty B.G là công ty tư nhân, việc hạch toán chính xác các nghiệp vụ kinh tế phát sinh là rất quan trọng vì ngoài việc thực hiện nghĩa vụ thuế với ngân sách nhà nước thì việc báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp còn được thông qua các cổ đông của công ty vì vậy khi không có số liệu kế toán để báo cáo cho các cổ đông đã phần nào ảnh hưởng đến tâm lý không yên tâm của các cổ đông khi họ bỏ tiền đầu tư vào công ty Bùi Gia.

Việc bà H đã không hoàn thành nhiệm vụ của một kế toán tổng hợp nhưng khi đi làm thì làm một cách đối phó chỉ mang tính hình thức và chỉ để nhận lương điều

đó đã gây lãng phí một phần chi phí không hề nhỏ của công ty, ngoài ra bà H còn thường xuyên gây rối tại công ty làm ảnh hưởng đến tâm lý của các nhân viên trong công ty.

Công ty B.Gkhi tuyển dụng bà H vào làm việc tại công ty cũng hoàn toàn mong muốn bà H cùng toàn thể cán bộ nhân viên trong công ty hoàn thành tốt công việc được giao, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà H là điều công ty B.G không bao giờ mong muốn, xong với những vi phạm nghiêm trọng xảy ra liên tiếp trong thời gian ngắn của bà H thì công ty B.G bắt buộc phải đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà H để không làm ảnh hưởng đến tình hình hoạt động của công ty.

Luật sư đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2019, khoản 1 Điều 12 Nghị định 05/2015 ND-CP để xác định Quyết định số: 05-032021/QĐCD/BGCO ngày 09/3/2021 của Công ty “V/v: Cho thôi việc/ngỉ việc, chấm dứt Hợp đồng lao động” đối với bà H là đúng với pháp luật lao động và không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn, chỉ đồng ý một phần yêu cầu cụ thể như sau:

Tiền lương tháng 03/2021: 10.740.444 đồng (11.244.444 đồng sau khi trừ đi khoản BHXH người lao động phải đóng 504.000 đồng = 10.740.444 đồng)

Tiền Lương tháng 4/2021: 3.553.846 đồng. Tổng cộng là 14.294.290 đồng;

Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2021 đến tháng 03/2021 cho bà T.T.H với mức lương 4.800.000 đồng, chốt sổ và trả sổ bảo hiểm cho bà H. Do đó không đồng ý đóng thêm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2021 đến tháng 03/2021 cho bà T.T.H với mức lương 13.200.000 đồng.

Tại phiên tòa ngày hôm nay:

Đại diện nguyên đơn yêu cầu khởi kiện cụ thể như sau:

Tuyên bố Quyết định số: 05-032021/QĐCD/BGCO ngày 09/03/2021 của Cty CP XD TMCD BG V/v: Cho thôi việc/ngỉ việc là trái pháp luật;

Tuyên bố Quyết định số: 05-032021/QĐCD/BGCO ngày 09/03/2021 của Công ty B.G V/v: Điều chuyển nhân sự là trái pháp luật;

Buộc Cty CP XD TMCD BG phải nhận bà T.T.H trở lại làm việc;

Buộc Cty CP XD TMCD BG phải bồi thường tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà T.T.H không được làm việc và phải trả thêm cho bà H một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (riêng phần này bà H yêu cầu được trả 12 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động), cụ thể:

+ Tiền lương trong những ngày bà T.T.H không được làm việc tạm tính từ tháng 4/2021 đến tháng 9/2023 (tổng cộng 30 tháng);

$13.200.000 \text{ đồng} \times 30 \text{ tháng} = 396.000.000 \text{ đồng}$

+ Số tiền Cty CP XD TM CĐ BG phải trả thêm cho bà H 12 tháng:

$13.200.000 \text{ đồng} \times 12 \text{ tháng} = 158.400.000 \text{ đồng}$

Tổng cộng số tiền Cty CP XD TM CĐ BG phải bồi thường cho bà Hiền, tạm tính đến tháng 9/2023 là 554.400.000 đồng (Năm trăm năm mươi bốn triệu, bốn trăm nghìn đồng)

$396.000.000 \text{ đồng} + 158.400.000 = 554.400.000 \text{ đồng}$

Buộc Cty CP XD TM CĐ BG phải trả tiền lương còn thiếu bà H tháng 03/2021 và tháng 4/2021, cụ thể:

$11.244.444 \text{ đồng} + 3.553.846 \text{ đồng} = 14.798.290 \text{ đồng}$

Buộc Cty CP XD TM CĐ BG phải trả thêm một khoản tiền lãi do chậm trả cho bà Hiền, tạm tính từ tháng 4/2021 đến tháng 9/2023 với lãi suất 10%/năm

$14.798.290 \text{ đồng} \times (29:12) \times 10\% = 3.576.253 \text{ đồng}$

Đóng thêm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2021 đến tháng 03/2021 cho bà T.T.H với mức lương 13.200.000 đồng.

Đại diện nguyên đơn cho rằng các biên bản xử lý kỷ luật bà H được lập sau khi bà H nghỉ việc, phiên tòa sơ thẩm lần 1 bị đơn mới cung cấp cho Tòa, có dấu hiệu hình sự nên yêu cầu Hội đồng xét xử chuyển hồ sơ để giải quyết hình sự.

Đại diện bị đơn không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, chỉ đồng ý một phần yêu cầu cụ thể như sau:

Tiền lương tháng 03/2021: 10.740.444 đồng (11.244.444 đồng sau khi trừ đi khoản BHXH người lao động phải đóng 504.000 đồng = 10.740.444 đồng)

Tiền lương tháng 4/2021: 3.553.846 đồng. Tổng cộng là 14.294.290 đồng;

Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2021 đến tháng 03/2021 cho bà T.T.H với mức lương 4.800.000 đồng, đã chốt sổ và trả sổ bảo hiểm cho bà Hiền. Không đồng ý đóng thêm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2021 đến tháng 03/2021 cho bà T.T.H với mức lương 13.200.000 đồng.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận G phát biểu ý kiến:

Về việc chấp hành pháp luật tố tụng: Trong quá trình giải quyết vụ án kể từ khi thụ lý và tại phiên tòa hôm nay, thẩm phán, hội đồng xét xử đã tuân thủ đúng

quy trình tố tụng giải quyết vụ án. Những người tham gia tố tụng chấp hành đúng quy định pháp luật.

Về nội dung vụ án: Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc tuyên bố quyết định số 05-032021/QĐCD/BGCO ngày 09/03/2021 của Công ty “v/v: Cho thôi việc/ngỉ việc” là trái pháp luật; tuyên bố quyết định số 05-032021/QĐCD/BGCO ngày 09/03/2021 của Công ty “v/v: Điều chuyển nhân sự” là trái pháp luật;

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc Công ty phải nhận bà Htrở lại làm việc; Yêu cầu về thanh toán tiền lương (bao gồm tiền lương còn thiếu và các khoản tiền lương bồi thường do người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật), đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà Hkhông được làm việc và phải trả thêm cho bà một khoản tiền bằng ít nhất 2 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (Bà Hyêu cầu được trả 12 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động);

- Không chấp nhận yêu cầu về tiền lãi chậm trả lương tháng 03, tháng 04/2021;

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu Công ty đóng thêm tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp còn thiếu từ tháng 01/2021 đến tháng 03/2021 cho bà Hvới mức lương 13.200.000 đồng.

Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu Hội đồng xét xử chuyển hồ sơ để giải quyết hình sự vì không có căn cứ.

Chỉ chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn cụ thể như sau:

Tiền lương tháng 03/2021: 10.740.444 đồng (11.244.444 đồng sau khi trừ đi khoản BHXH người lao động phải đóng 504.000 đồng = 10.740.444 đồng)

Tiền lương tháng 4/2021: 3.553.846 đồng. Tổng cộng là 14.294.290 đồng. Công ty có trách nhiệm thanh toán cho bà Hsố tiền số tiền lương tháng 03, tháng 04/2021 là 14.294.290 đồng;

Công ty đã đóng tiền bảo hiểm xã hội bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2021 đến tháng 03/2021 cho bà theo mức lương chính 4.800.000 đồng là phù hợp với quy định của pháp luật.

Án phí lao động sơ thẩm thực hiện theo qui định của pháp luật.

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, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng: Tranh chấp giữa các bên trong vụ án là “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” được quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 của Bộ luật tố tụng dân sự. Bị đơn có trụ sở tại quận G, Thành phố Hồ Chí Minh, căn cứ điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật tố tụng dân sự thì vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận G.

Tòa án đã tiến hành hòa giải nhưng các bên đương sự không thống nhất được việc giải quyết toàn bộ vụ án nên đã đưa ra xét xử theo quy định tại Điều 205, Điều 210 của Bộ luật tố tụng dân sự.

Quá trình xét xử, Hội đồng xét xử đã tạm ngưng phiên tòa để thu thập bổ sung tài liệu chứng cứ theo điểm c Khoản 1 Điều 259 của Bộ luật tố tụng dân sự.

[2] Về nội dung:

Công ty cho thôi việc đối với bà Htheo Quyết định số: 05-032021/QĐCD/BGCO ngày 09/3/2021 và các tranh chấp lao động xảy ra vào thời điểm Bộ luật Lao động năm 2019 đã có hiệu lực pháp luật, nên Hội đồng xét xử căn cứ vào Bộ luật lao động năm 2019 để giải quyết tranh chấp giữa các bên.

Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, Hội đồng xét xử nhận thấy:

Căn cứ vào hợp đồng lao động số 13/2020/HĐLĐ/BG ngày 10/12/2020 được giao kết giữa bà Hvà Cty CP XDTCĐ BG, căn cứ vào lời trình bày của các bên đương sự trong suốt quá trình giải quyết vụ án đều xác nhận quan hệ lao động giữa các bên được xác lập trên cơ sở giao kết hợp đồng này và căn cứ vào quy định tại các Điều 14, 15, 20, 21, 23 của Bộ luật lao động 2019 thì hợp đồng lao động số 13/2020/HĐLĐ/BG ngày 10/12/2020 có thật và hợp pháp. Thời hạn hợp đồng là 12 tháng từ ngày 10/12/2020 đến 31/12/2021 đây là hợp đồng lao động xác định thời hạn theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 20 Bộ luật lao động 2019.

Theo các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ và lời trình bày của nguyên đơn thì nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện. Bị đơn cho rằng Công ty cho bà Hnghỉ việc là do bà Hthường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động, để chứng minh điều này Công ty đã cung cấp một số tài liệu như: Bảng theo dõi đánh giá thực hiện công việc các tháng 12/2020, tháng 01/2021; Mẫu biên bản nhắc nhở vi phạm của các ngày 31/12/2020, ngày 02/01/2021, ngày 11/01/2021, ngày 20/01/2021, ngày 24/02/2021, ngày 12/3/2021, ngày 16/3/2021; Biên bản cảnh cáo vi phạm của các ngày 27/01/2021, ngày 30/01/2021, ngày 02/02/2021, ngày 27/02/2021 ngày 17/3/2021, ngày 26/3/2021; Thông báo về việc kiểm tra thuế tại trụ

sở NNT năm 2021 ngày 25/01/2021; Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động ngày 06/02/2021 cùng một số tin nhắn qua zalo.

Các biên bản vi phạm này đều không có chữ ký của bà Hiền. Bà H không đồng ý với các biên bản này và có đơn yêu cầu trưng cầu giám định tuổi mực với các biên bản nêu trên. Tuy nhiên, Phân viện khoa học Hình sự tại Thành phố Hồ Chí Minh đã có công văn trả lời hiện nay không thể thực hiện việc giám định tuổi mực.

Nhận thấy, các văn bản vi phạm đều được lập trong thời gian bà H còn làm việc tại Công ty. Tại phiên tòa phúc thẩm ngày 21/09/2022 cũng như tại phiên tòa ngày hôm nay, bị đơn cho biết các biên bản nói trên sở dĩ không có chữ ký của bà H vì **khí đưa cho bà H ký các biên bản nêu trên thì bà H không ký, bị đơn cũng đã thông báo cho bà H về việc chấm dứt hợp đồng nhưng bà H không chịu ký nhận**, do đó Công ty đã niêm yết các biên bản vi phạm tại Công ty để chứng minh rằng Công ty có giao các biên bản này đến tay bà Hiền. Đồng thời, cũng tại phiên tòa sơ thẩm, các bên thừa nhận với nhau các tin nhắn zalo mà các đương sự cung cấp được xem là chứng cứ. Căn cứ Điều 95, Điều 97 Bộ luật tố tụng Dân sự 2015 thì những nội dung tin nhắn là các tài liệu đọc được, nhìn được các đương sự thừa nhận do đây các tài liệu này được xem là một trong các chứng cứ để xem xét, giải quyết vụ án.

Tại bút lục Tòa án số 178 thể hiện đoạn tin nhắn zalo có nội dung bà H đến Công ty làm việc lúc 12:30, trong khi giờ làm việc thỏa thuận trong hợp đồng là 8 giờ sáng.

Tại bút lục Tòa án số 172 đến 173 thể hiện đoạn tin nhắn zalo có nội dung bà H bị nhắc nhở về việc không thực hiện công việc được giao.

Tại bút lục Tòa án số 117 đến 119 thể hiện đoạn tin nhắn zalo có nội dung bà H bị nhắc nhở vì sử dụng điện thoại Công ty liên hệ với bên thứ ba mà không được sự cho phép của Công ty. Công ty đã lập biên bản nhắc nhở vi phạm ngày 12/03/2021 và biên bản này là một trong các biên bản mà bị đơn có cung cấp cho Tòa án.

Tại bút lục Tòa án số 113 thể hiện đoạn tin nhắn zalo có nội dung bà H không đến Công ty làm việc đúng giờ vào ngày 17/03/2021 nhưng không có thông báo trước. Bà H vẫn còn là nhân viên của Công ty nhưng tự ý nghỉ để đi phỏng vấn công ty khác nhưng không xin phép. Công ty cũng đã có lập biên bản nhắc nhở vi phạm ngày 17/03/2021. Biên bản này là một trong các biên bản mà bị đơn có cung cấp cho Tòa án.

Ngoài ra còn có lời khai của người làm chứng là bà L.T.M.H và P.N.L có trình bày bà H trong quá trình làm việc thường bỏ ra ngoài không xin phép, sử dụng điện thoại của Công ty vào việc riêng, không hoàn thành được các báo cáo tháng, báo cáo quý của Công ty giao cho bà H phải làm, khi bị nhắc nhở thì bà H có thái độ chống đối cấp trên, bà H không chịu ký vào các biên bản. Hội đồng xét xử nhận thấy có chứng cứ chứng minh việc bà H thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp

đồng lao động, căn cứ điểm a, khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2019 thì việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà H là có cơ sở pháp luật.

Về trình tự thủ tục Công ty có Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của điểm b khoản 2 Điều 36, Điều 45 Bộ luật lao động, tuy nhiên theo trình bày của bị đơn và người làm chứng thì bà H không chịu nhận và ký các văn bản liên quan đến bà H, nên Công ty không có chứng cứ giao nhận văn bản đối với bà H. Quyết định số: 05-032021/QĐCD/BGCO ngày 09/3/2021 của Công ty về việc chấm dứt Hợp đồng lao động còn thể hiện bà H được nghỉ việc từ ngày 09/4/2021 có nghĩa là cho bà H làm thêm 30 ngày theo điểm b khoản 2 Điều 36 Bộ luật lao động, kèm theo Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động, Công ty còn ban hành Quyết định điều chuyển nhân sự đối với bà H, nguyên đơn có thừa nhận việc bà H có nhận Quyết định số: 05-032021 của Công ty vào ngày 09/3/2021. Thực tế bà H vẫn vào Công ty làm việc theo Quyết định điều chuyển, nhưng bà H vẫn không hoàn thành công việc. Luận cứ của Luật sư cũng đã nêu ra nhiều lỗi của bà H khi làm việc tại Công ty trên cơ sở các chứng cứ đã thu thập.

Do đó Hội đồng xét xử xét thấy việc Cty CP XD TMCD BG cho bà thôi việc/nghỉ việc theo Quyết định số 05-032021/QĐCD/BGCO ngày 09/3/2021 là đúng quy định pháp luật.

Như nhận định ở trên do không đáp ứng được nhiệm vụ mà Công ty giao cho bà H, trong ngày 09/3/2021 bà H có nguyện vọng được điều chuyển sang làm kế toán bán hàng cho phù hợp với khả năng của bà H và được sự nhất trí của Công ty, nên Hội đồng xét xử nhận thấy không có cơ sở chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu tuyên bố Quyết định số: 05-032021/QĐCD/BGCO ngày 09/03/2021 của Cty CP XD TMCD BG V/v: Điều chuyển nhân sự là trái pháp luật.

Theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động năm 2019 quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: "Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động".

Như vậy Quyết định số 05-032021/QĐCD/BGCO ngày 09/3/2021 cho bà H thôi việc/nghỉ việc là hoàn toàn đúng quy định pháp luật, không trái pháp luật. Do đó, yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc bồi thường về tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà T.T.H không được làm việc và phải trả thêm cho bà H một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (riêng phần này bà H yêu cầu được trả 12 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động), cụ thể:

+ Tiền lương trong những ngày bà T.T.H không được làm việc tạm tính từ tháng 4/2021 đến tháng 9/2023 (tổng cộng 30 tháng);

$13.200.000 \text{ đồng} \times 30 \text{ tháng} = 396.000.000 \text{ đồng}$

+ Số tiền Cty CP XD TM CĐ BG phải trả thêm cho bà H 12 tháng:

$13.200.000 \text{ đồng} \times 12 \text{ tháng} = 158.400.000 \text{ đồng}$

Tổng cộng số tiền Cty CP XD TM CĐ BG phải bồi thường cho bà Hiền, tạm tính đến tháng 9/2023 là 554.400.000 đồng (Năm trăm năm mươi bốn triệu bốn trăm nghìn đồng)

$396.000.000 \text{ đồng} + 158.400.000 = 554.400.000 \text{ đồng}$

Và buộc Cty CP XD TM CĐ BG phải nhận bà H trở lại làm việc là không có cơ sở để chấp nhận.

Xét yêu cầu Công ty phải có trách nhiệm thanh toán cho bà H số tiền lương còn thiếu tháng 03/2021 và tháng 04/2021 cụ thể:

Ngày 09/03/2021 khi Công ty có quyết định cho thôi việc đối với bà Hiền, bà H thực tế có làm việc tại Công ty đến ngày 09/04/2021 mới chính thức nghỉ việc. Công ty vẫn chưa thực hiện thanh toán tiền lương và các khoản phụ cấp cho bà H trong khoảng thời gian này. Căn cứ Điều 48 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên...”. Đồng thời, khoản 1 điều 94 Bộ luật lao động 2019 quy định: “Người sử dụng lao động phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động...”. Mặt khác, trong quá trình Tòa án giải quyết vụ án, Công ty cũng thừa nhận còn nợ lương của bà H tiền lương tháng 03/2021 đến 09/04/2021. Do đó, có căn cứ chấp nhận đối với yêu cầu buộc Công ty phải thanh toán tiền lương tháng 03/2021, tháng 04/2021 cho bà Hiền.

Do đó tiền lương tháng 03/2021: 10.740.444 đồng (11.244.444 sau khi trừ đi Bảo hiểm xã hội người lao động phải đóng là 504.000 đồng theo thang bảng lương của Công ty đã được thông qua còn 10.740.444 đồng)

Tiền Lương tháng 4/2021: 3.553.846 đồng;

Tổng cộng là: $10.740.444 \text{ đồng} + 3.553.846 \text{ đồng} = 14.294.290 \text{ đồng}$

Do đó số tiền Công ty phải có trách nhiệm thanh toán cho bà H số tiền lương còn thiếu tháng 03/2021 và tháng 04/2021 là 14.294.290 đồng.

Xét yêu cầu của bà H về việc buộc bị đơn Công ty B.G phải trả thêm một khoản tiền lãi chậm trả tạm tính từ tháng 04/2021 đến tháng 09/2023 với lãi suất 10%/năm vì chậm trả lương:

Hội đồng xét xử nhận thấy, theo quy định khoản 4 Điều 97 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “Trường hợp vì lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn thì không được chậm quá 30 ngày; nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương.”

Công ty đã gọi điện và gửi email thông báo cho bà Hiền nhận khoản tiền lương của tháng 03, 04/2021 nhưng không thấy bà Hiền nhận. Tại phiên tòa đại diện nguyên đơn thừa nhận bà H có nhận được email của Công ty thông báo đến nhận lương tháng 03, 04/2021 nhưng bà H sợ đến nhận lương thì phải ký vào biên bản thanh lý hợp đồng nên bà H không đến để nhận lương, đại diện Công ty trình bày đó là hai việc hoàn toàn khác nhau nếu bà H không ký biên bản thanh lý thì Công ty vẫn thanh toán lương tháng 03, 04/2021 cho bà Hiền. Từ trước đến nay Công ty hoàn toàn trả lương cho nhân viên bằng tiền mặt, mặc dù trong thỏa ước lao động tập thể và sổ tay nhân viên có ghi hình thức trả lương là bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản. Tại phiên tòa hôm nay, một lần nữa bị đơn khẳng định thông lệ trước giờ của Công ty là trả lương cho nhân viên bằng tiền mặt và có phiếu chi, không chuyển khoản. Trường hợp nếu Công ty trả lương cho nhân viên bằng hình thức chuyển khoản thì Công ty đã mở tài khoản cho nhân viên tại Ngân hàng. Tòa án cũng đã có công văn gửi Ngân hàng TMCP Á Châu để xác minh về việc Công ty có mở tài khoản trả lương cho nhân viên tại Ngân hàng hay không và Ngân hàng Á Châu đã có công văn trả lời là: Công ty không mở tài khoản trả lương cho nhân viên tại Ngân hàng. Đồng thời Tòa án xác minh tại Ngân hàng TMCP kỹ thương Việt Nam Chi nhánh Nam Sài Gòn và được ngân hàng TMCP kỹ thương Việt Nam Chi nhánh Nam Sài Gòn trả lời: khách hàng T.T.H có mở tài khoản tại Ngân hàng (cá nhân bà H tự mở tài khoản), Công ty B.G không có giao dịch trả lương cho bà H tại ngân hàng. Việc bà Lanh nhân viên Công ty chuyển tiền cho bà H đó là việc cá nhân của bà H và bà Lanh, bà Lanh cũng không đại diện Công ty để thực hiện việc chi trả lương. Như vậy, Công ty khẳng định việc chi lương bằng hình thức tiền mặt là phù hợp, có căn cứ. Do đó việc không đến nhận tiền lương là lỗi của bà Hiền, nguyên đơn yêu cầu tính lãi do chậm trả lương cho bà H vào tháng 03, 04/2021, tạm tính từ tháng 4/2021 đến tháng 9/2023 với lãi suất 10%/năm là: $14.798.290 \text{ đồng} \times (29:12) \times 10\% = 3.576.253 \text{ đồng}$ là không có cơ sở để chấp nhận.

Xét yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu bị đơn đóng thêm tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2021 đến tháng 03/2021 cho bà H với mức lương 13.200.000 đồng:

Căn cứ Điều 168 Bộ luật Lao động 2019 quy định về việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thì: “Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Người lao động được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.”

Công ty cung cấp chứng cứ về quá trình đóng bảo hiểm xã hội của bà Htư tháng 01/2021 đến tháng 03/2021 là bản xác minh về quá trình đóng bảo hiểm xã hội của bà T.T.H do Bảo hiểm xã hội quận G xác nhận. Theo đó mức lương đóng bảo hiểm của bà H là 4.800.000 đồng.

Theo quy định các Điều 85, 86 và Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 trước 01/01/2018 trở đi, tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác theo quy định của pháp luật lao động. Trước 01/01/2021 Nhà nước có quy định doanh nghiệp đăng ký thang, bảng lương với cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Từ ngày 01/01/2021 theo Bộ luật Lao động thì Doanh nghiệp không còn phải đăng ký thang, bảng lương nữa, mà chỉ cần: xây dựng, tham khảo ý kiến, và công khai trước khi thực hiện theo điều 93 của Bộ luật lao động năm 2019 và căn cứ vào Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 về thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Công ty có cung cấp được chứng cứ là các bản xây dựng mức lương cơ bản và Quyết định của doanh nghiệp cùng với biên bản cuộc họp tham khảo ý kiến. Tại bảng tổng hợp số liệu bảo hiểm tháng 01/2021 có diễn giải mức đóng BHXH của doanh nghiệp phải đóng là 21.5%, người lao động đóng là 10.5%.

Theo quyết định số 01/QĐ-BG.2021 quyết định về quy chế lương thưởng, chế độ cho nhân viên thì mức lương chính thực nhận của nhân viên kế toán bao gồm mức lương chính 4.800.000 đồng và các khoản phụ cấp bao gồm tiền cơm, tiền xăng xe, hỗ trợ nhà ở, hỗ trợ gửi trẻ, thưởng hiệu quả công việc và thưởng thêm.

Theo quy định tại Khoản 2, Điều 30 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH, được sửa đổi bởi Khoản 26 Điều 1 Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH thì tiền lương đóng bảo hiểm xã hội bao gồm lương và phụ cấp lương. Theo đó, các khoản không tính đóng bảo hiểm bao gồm các chế độ và phúc lợi khác gồm tiền thưởng theo quy định tại Điều 104 Bộ luật Lao động 2019, tiền thưởng sáng kiến; Tiền ăn giữa ca; Các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ. Các khoản phụ cấp lương được tính vào tiền đóng bảo hiểm xã hội là các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ như phụ cấp chức vụ, chức danh; phụ cấp trách nhiệm; phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; phụ cấp thâm niên;

phụ cấp khu vực; phụ cấp lưu động; phụ cấp thu hút và các phụ cấp có tính chất tương tự.

Cũng theo công văn số 1039/BHXXH-TST ngày 27/10/2023 mà Bảo hiểm xã hội quận G, Thành phố Hồ Chí Minh đã trả lời cho Tòa án nhân dân quận G từ tháng 01/2021 đến tháng 03/2021 Công ty có tham gia BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp cho bà H với mức lương 4.800.000 đồng. Đến tháng 4/2021, Công ty đã nộp hồ sơ báo giảm chốt sổ và trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà Hiền. Hơn nữa, bà H làm việc tại Công ty với vai trò là kế toán tổng hợp, việc đóng và theo dõi quá trình đóng bảo hiểm cho nhân viên là một trong các nhiệm vụ bà H cần phải biết với vai trò của một kế toán.

Vì vậy, việc bà H yêu cầu Công ty phải đóng thêm tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2021 đến tháng 03/2021 cho bà H theo mức lương thực nhận là 13.200.000 đồng là không có căn cứ chấp nhận. Công ty đóng tiền bảo hiểm xã hội cho bà theo mức lương chính 4.800.000 đồng là phù hợp với quy định của pháp luật. Do đó Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

Xét yêu cầu nguyên đơn cho rằng hồ sơ có dấu hiệu hình sự, đề nghị Hội đồng xét xử chuyển hồ sơ để giải quyết hình sự:

Hội đồng xét xử xét thấy, nguyên đơn không có căn cứ hay tài liệu chứng cứ gì chứng minh cho yêu cầu của mình, đồng thời theo công văn số 830/C09B ngày 15/8/2023 của Phân viện khoa học hình sự tại Thành phố Hồ Chí Minh trả lời: Hiện nay Phân viện khoa học hình sự tại Thành phố Hồ Chí Minh chưa giải quyết được các yêu cầu về giám định tuổi mực trên tài liệu. Do đó nguyên đơn yêu cầu chuyển hồ sơ để giải quyết hình sự là không có cơ sở để chấp nhận.

Về án phí lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn được miễn án phí vì có đơn xin miễn án phí.

Bị đơn phải chịu án phí là 428.829 đồng.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ vào khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 150, Điều 266, Điều 271, Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự;

- Căn cứ vào Điều 14, Điều 15, Điều 20, Điều 21, Điều 23, Điều 34, Điều 36, Điều 41, Điều 45, Điều 48, Điều 93, Điều 94, Điều 95, Điều 168 Bộ luật lao động năm 2019;

- Căn cứ Điều 85, Điều 86, Điều 89 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;

- Căn cứ Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015;
- Căn cứ Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH ngày 07/07/2021;
- Căn cứ Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 ban hành quy trình thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp; Quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế;
- Căn cứ Luật thi hành án dân sự;
- Căn cứ vào Nghị quyết số 326/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016.

Tuyên xử:

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

Buộc Cty CP XDTCĐ BG có nghĩa vụ trả cho bà H số tiền 14.294.290 đồng tiền lương làm việc tháng 03, tháng 04/2021 theo Hợp đồng lao động số: 13/2020/HĐLĐ/BG ngày 10/12/2020, trả làm một lần ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Trường hợp Cty CP XDTCĐ BG chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền thì Cty CP XDTCĐ BG phải trả lãi trên số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả. Lãi suất phát sinh do việc chậm trả tiền được thực hiện theo khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

2. Không chấp nhận yêu cầu của Nguyên đơn về việc tuyên bố Quyết định số: 05-032021/QĐCD/BGCO ngày 09/03/2021 của Cty CP XDTCĐ BG V/v: Cho thôi việc/ngỉ việc là trái pháp luật;

3. Không chấp nhận yêu cầu của bà Hiên tuyên bố Quyết định số: 05-032021/QĐCD/BGCO ngày 09/03/2021 của Công ty B.GV/v: Điều chuyển nhân sự là trái pháp luật;

4. Không chấp nhận yêu cầu của bà H về việc yêu cầu Cty CP XDTCĐ BG phải nhận bà T.T.H trở lại làm việc;

5. Không chấp nhận yêu cầu của bà H về việc buộc Cty CP XDTCĐ BG bồi thường tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà T.T.H không được làm việc và phải trả thêm cho bà H một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (riêng phần này bà H yêu cầu được trả 12 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động), cụ thể:

+ Tiền lương trong những ngày bà T.T.H không được làm việc tạm tính từ tháng 4/2021 đến tháng 9/2023 (tổng cộng 30 tháng);

13.200.000 đồng x 30 tháng = 396.000.000 đồng

+ Số tiền Cty CP XDTCĐ BG phải trả thêm cho bà H 12 tháng:

13.200.000 đồng x 12 tháng = 158.400.000 đồng

Tổng cộng số tiền Cty CP XD TM CĐ BG phải bồi thường cho bà Hiền, tạm tính đến tháng 9/2023 là 554.400.000 đồng (Năm trăm năm mươi bốn triệu bốn trăm nghìn đồng)

$$396.000.000 \text{ đồng} + 158.400.000 = 554.400.000 \text{ đồng}$$

6. Không chấp nhận yêu cầu của bà Hyêu cầu Cty CP XD TM CĐ BG phải trả thêm một khoản tiền lãi do chậm trả cho bà Hiền, tạm tính từ tháng 4/2021 đến tháng 9/2023 với lãi suất 10%/năm

$$14.798.290 \text{ đồng} \times (29:12) \times 10\% = 3.576.253 \text{ đồng}$$

7. Không chấp nhận yêu cầu của bà Hyêu cầu Cty CP XD TM CĐ BG đóng thêm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2021 đến tháng 03/2021 cho bà T.T.H với mức lương 13.200.000 đồng.

8. Về án phí lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn được miễn án phí theo quy định pháp luật.

Bị đơn Cty CP XD TM CĐ BG phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 428.829 đồng.

Thi hành tại Cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

9. Về quyền kháng cáo: Đương sự có mặt tại phiên tòa có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

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

Nơi nhận :

- VKSND quận G;
- Chi cục THA quận G;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ.

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

Nguyễn Thị Quỳnh Trang