

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 10/2022/LĐ-PT

Ngày 03-8-2022

V/v Tranh chấp về trường hợp bị
đơn phương chấm dứt hợp đồng
lao động

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

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Công Lực.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Đắc Cường;

Ông Huỳnh Văn Luật.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Hằng - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Ông Lê Trung Kiên - Kiểm sát viên.

Ngày 03 tháng 8 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 12/2022/TLPT-LĐ ngày 04/5/2022 về việc “tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 13/01/2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo; Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 12/2022/QĐ-PT ngày 17/6/2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 12/2022/QĐ-PT ngày 14/7/2022, giữa:

- Nguyên đơn: Bà Tô Thị H, sinh năm 1962; địa chỉ: Ô N TĐC Y, khu phố T, phường A, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Ông Nguyễn Hải Đ, sinh năm 1981; địa chỉ: C02-07 C/c S, phường T, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh (theo giấy ủy quyền ngày 23/11/2021). Ông Đ có mặt.

- Bị đơn: Công ty TNHH T (nay là Công ty TNHH T1); địa chỉ: Số M, đại lộ Đ, khu công nghiệp V, phường T, thành phố T, tỉnh Bình Dương. Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Trương Thị H1 – sinh năm 1991 là nhân viên công ty (theo văn bản ủy quyền ngày 30/6/2022). Bà H1 có mặt.

- Người kháng cáo: Nguyên đơn bà Tô Thị H.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện, quá trình tố tụng và tại phiên tòa, đại diện nguyên đơn ông Nguyễn Hải Đăng trình bày:*

Năm 2016 bà Tô Thị H được tuyển dụng vào làm việc tại Công ty TNHH T (nay là Công ty TNHH T1) (sau đây viết tắt là Công ty hoặc Công ty T hoặc Công ty T1) với công việc tạp vụ. Qua nhiều năm làm việc và ký hợp đồng nhiều lần, đến ngày 01/01/2019 bà H và Công ty ký Phụ lục hợp đồng lao động số 1306/PLHĐ-TCM2019 điều chỉnh mức lương là 5.127.600 đồng/tháng. Ngày 01/9/2020 bà H nhận được Thông báo số 1306/CDHĐLĐ về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Ngày 15/10/2020 Công ty ra Quyết định số 1306/QĐTV-TCM về việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn đối với bà H. Khi bà H thôi việc, bà H đã được Công ty thanh toán tiền lương đầy đủ cho những ngày bà H làm việc cũng như đóng bảo hiểm cho bà H đến tháng 10/2020, hiện bà H đã nhận sổ bảo hiểm xong. Tuy nhiên, việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà H trước thời hạn là vi phạm pháp luật. Do đó, bà H yêu cầu Tòa án giải quyết buộc:

- Công ty nhận bà H trở lại làm việc, đồng thời hủy Quyết định số 1306/QĐTV-TCM ngày 15/10/2020 của Công ty T.

- Buộc Công ty trả lương cho bà H trong những ngày không được làm việc, thời gian tạm tính 14 tháng từ ngày 15/10/2020 đến ngày 15/12/2021, cụ thể: $5.127.600 \text{ đồng} \times 14 \text{ tháng} = 71.786.400 \text{ đồng}$;

- Buộc Công ty chi trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ tháng 11/2020 đến khi Tòa xét xử sơ thẩm tháng 12/2021, tạm tính $5.127.600 \text{ đồng} \times 21\% \times 13 \text{ tháng} = 13.998.348 \text{ đồng}$.

- Buộc Công ty bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng cụ thể: $5.127.600 \text{ đồng} \times 2 \text{ tháng} = 10.255.200 \text{ đồng}$.

Tổng cộng các khoản là 96.039.948 đồng.

Các tài liệu, chứng cứ nguyên đơn cung cấp để chứng minh yêu cầu khởi kiện: Phụ lục hợp đồng lao động số 1306/PLHĐ-TCM2019; Thông báo số 1306/CDHĐLĐ ngày 01/9/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động; Quyết định số 1306/QĐTV-TCM ngày 15/10/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn; Biên bản về việc giải quyết khiếu nại ngày 03/11/2020, sổ bảo hiểm xã hội.

** Quá trình tham gia tố tụng và tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của bị đơn bà Nguyễn Thị Lâm L trình bày:*

Năm 2016, bà Tô Thị H và Công ty T có ký hợp đồng lao động, loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng. Chức danh chuyên môn là tạp vụ. Ngày 01/01/2017 Công ty ký phụ lục hợp đồng nội dung thay đổi mức lương được hưởng. Ngày 01/6/2017 và ngày 01/6/2018 Công ty tiếp tục ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với bà Tô Thị H. Ngày 01/01/2019 Công ty ký phụ lục hợp đồng lao động thay đổi mức lương được hưởng. Năm 2020, do tình hình dịch bệnh chung cũng như do bà H đã quá tuổi lao động, nên thường xuyên

không hoàn thành nhiệm vụ (thể hiện bằng kiểm tra vệ sinh). Ngày 01/9/2020, Công ty ban hành thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà H, thông báo này đã được gửi cho bà H. Ngày 15/10/2020 Công ty ban hành Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn đối với bà H. Ngoài ra, khi bà H nghỉ việc, Công ty đã thực hiện đầy đủ các quyền lợi cho bà H như: Trả lương đầy đủ những ngày bà H làm việc tại Công ty, kết sổ bảo hiểm và bàn giao sổ bảo hiểm cho bà H. Công ty không đồng ý yêu cầu khởi kiện của bà H.

Tài liệu, chứng cứ do bị đơn đã giao nộp: Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp; Hợp đồng lao động số 1306/HĐLĐ-TCEM ngày 03/6/2016; Phụ lục hợp đồng số 1306/PLHĐLĐ-TCEM ngày 01/01/2017; Hợp đồng lao động số 1306/HĐLĐ-TCEM ngày 01/6/2017; Hợp đồng lao động số 1306/HĐLĐ-TCEM ngày 01/6/2018; Phụ lục hợp đồng số 1306/PLHĐLĐ-TCEM ngày 01/01/2019; Quyết định số 1306/QĐTV-TCEM ngày 15/10/2020; Thông báo số 1306/CDHĐLĐ ngày 01/9/2020.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 13/01/2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Tô Thị H về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn Công ty TNHH T (nay là Công ty TNHH T1).

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 27/01/2022, nguyên đơn bà Tô Thị H có đơn kháng cáo cho rằng: Bị đơn lấy lý do dịch bệnh phức tạp, buộc phải thu hẹp sản xuất kinh doanh dù đã cố gắng tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng tài liệu, chứng cứ bị đơn nộp không có tài liệu nào chứng minh nội dung này. Về tuổi lao động: Bị đơn không chứng minh được bà H không đảm bảo sức khỏe để lao động, nhưng vẫn chấm dứt hợp đồng lao động trong khi bà H chưa đủ thời gian tham gia bảo hiểm xã hội để hưởng lương hưu là trái pháp luật. Bị đơn đưa ra lý do nguyên đơn không hoàn thành công việc nhưng không có văn bản hay thông báo nhắc nhở theo quy chế công ty nên không có cơ sở pháp lý. Mặt khác, Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng pháp luật lao động năm 2019 có hiệu lực ngày 01/01/2021 trong khi thời điểm phát sinh tranh chấp năm 2020 là không phù hợp với quy định của pháp luật. Do Hội đồng xét xử sơ thẩm giải quyết vụ án chưa toàn diện, khách quan và áp dụng chưa đúng pháp luật nên đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn cho rằng: Tình hình dịch bệnh Covid-19 gây khó khăn cho Công ty dẫn tới phải thu hẹp sản xuất, cắt giảm lao động những vị trí không cần thiết. Mặt khác, bà H đã quá tuổi lao động (58 tuổi), không đảm bảo sức khỏe để thực hiện công việc (thể hiện tại Sổ kết quả khám

sức khỏe định kỳ công ty năm 2019, 2020), hiệu quả công việc thấp, thường xuyên bị phản ánh (thể hiện tại bảng kiểm tra vệ sinh). Do đó, bị đơn vẫn giữ nguyên quan điểm của mình, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà H. Bị đơn cung cấp bổ sung chứng cứ mới là Sổ kết quả khám sức khỏe định kỳ Công ty năm 2019, 2020. Các chứng cứ khác bị đơn không cung cấp vì cho rằng là bí mật của Công ty.

Hai bên đương sự không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: Quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án: Đại diện Công ty xác định do tình hình dịch bệnh Covid – 19 nên Công ty gặp một số khó khăn về sản xuất, các hợp đồng và thanh toán công nợ bị ảnh hưởng, phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc cho phù hợp với vị trí việc làm, đồng thời bà H đã quá tuổi lao động và trong quá trình làm việc tại Công ty, bà H chưa thực hiện tốt các công việc được giao, qua đó Công ty đã nhắc nhở để bà khắc phục, nhưng bà không đáp ứng được các yêu cầu của Công ty. Vì vậy, Công ty đã thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động trước hạn đối với bà H là phù hợp với quy định của pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Tô Thị H là có cơ sở. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn và giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên đương sự và quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục tố tụng:

[1.1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”, nguyên đơn có địa chỉ và bị đơn có trụ sở tại thành phố T nên Tòa án nhân dân thành phố T giải quyết là phù hợp quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự; còn trong thời hiệu khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết vụ việc.

[1.2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn bà Tô Thị H được thực hiện trong thời hạn luật định, nguyên đơn được miễn nộp tạm ứng án phí nên việc kháng cáo là hợp lệ.

[2] Về nội dung:

[2.1] Tại cấp sơ thẩm, bị đơn giao nộp các tài liệu chứng cứ: Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp; Hợp đồng lao động số 1306/HĐLĐ-TCM ngày 03/6/2016; Phụ lục hợp đồng số 1306/PLHĐLĐ-TCM ngày 01/01/2017; Hợp đồng lao động số 1306/HĐLĐ-TCM ngày 01/6/2017; Hợp đồng lao động số

1306/HĐLĐ-TCM ngày 01/6/2018; Phụ lục hợp đồng số 1306/PLHĐLĐ-TCM ngày 01/01/2019; Quyết định số 1306/QĐTV-TCM ngày 15/10/2020; thông báo số 1306/CDHĐLĐ ngày 01/9/2020 và 03 bảng kiểm tra vệ sinh văn phòng cũ.

Những tài liệu chứng cứ nêu trên không chứng minh được Công ty có lý do bất khả kháng nên buộc phải thu hẹp sản xuất, cắt giảm lao động. Tòa án cấp phúc thẩm đã yêu cầu bị đơn cung cấp chứng cứ bổ sung để chứng minh cho lý do bất khả kháng. Tuy nhiên, bị đơn cho rằng vì lý do bảo mật nên Công ty không thể cung cấp được các tài liệu, chứng cứ liên quan đến hoạt động kinh doanh như báo cáo tài chính, báo cáo thuế .v.v. Bị đơn chỉ cung cấp bổ sung được Kết quả khám sức khỏe định kỳ Công ty năm 2019, 2020 để chứng minh sức khỏe của bà H không đảm bảo để tiếp tục hợp đồng lao động.

[2.2] Như vậy, bị đơn đã không chứng minh được tình tiết Công ty gặp khó khăn về kinh tế dẫn đến việc buộc phải thu hẹp sản xuất và giảm chỗ làm việc theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012. Ngoài ra, Công ty cũng chưa thực hiện đúng nghĩa vụ của người sử dụng lao động: Phải xây dựng phương án sử dụng lao động khi gặp khó khăn về kinh tế, trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh theo quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012.

[2.3] Công ty cho rằng hiệu quả công việc của bà H không cao, thường xuyên bị phản ánh, nhưng công ty không lập biên bản nhắc nhở, không xử lý kỷ luật đối với người lao động. Xét chứng cứ là Sổ kết quả khám sức khỏe định kỳ công ty năm 2019, 2020 thể hiện bà H có sức khỏe loại III, nhưng kết quả khám sức khỏe nêu trên không thể hiện sức khỏe của bà H không đạt để làm việc tại công ty.

[2.4] Bà H tuy đã 58 tuổi (quá độ tuổi lao động theo quy định của Bộ luật lao động đối với nữ là 55 tuổi), nhưng bà H mới đóng bảo hiểm xã hội được 8 năm 6 tháng, chưa đủ thời gian đóng bảo hiểm xã hội 20 năm để hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 54 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 nên chưa đủ điều kiện để chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 4 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012. Theo quy định tại Điều 167 Bộ luật Lao động năm 2012, khoản 2 Điều 6 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 và khoản 3 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động thì *“Khi người sử dụng lao động không có nhu cầu hoặc người lao động cao tuổi không có đủ sức khỏe thì hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động”*. Đối chiếu với các quy định trên thì thấy rằng các bên đã không thỏa thuận được với nhau về việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

[2.5] Tòa án cấp sơ thẩm không yêu cầu bị đơn giao nộp tài liệu chứng cứ, áp dụng Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực ngày 01/01/2021 (bản án sơ thẩm ghi Bộ luật Lao động năm 2021 là không đúng) bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không phù hợp với tài liệu, chứng cứ đã thu thập được và không

có căn cứ pháp luật. Do đó, Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm và xem xét các yêu cầu bồi thường thiệt hại của nguyên đơn như sau:

[2.6] Về tiền lương để tính bồi thường: Xét Phụ lục hợp đồng số 1306/PLHDLĐ-TCM2019 ngày 01/01/2019 xác định mức lương chính là 4.472.600 đồng, tiền thưởng hiệu quả kinh doanh là 655.000 đồng, tổng cộng là 5.127.600 đồng. Theo sổ bảo hiểm xã hội của bà H từ tháng 01 - tháng 9/2020 Công ty đóng bảo hiểm xã hội cho bà H với mức lương 4.879.400 đồng (trong đó lương chính là 4.729.400 đồng, phụ cấp lương là 150.000 đồng). Tiền thưởng hiệu quả kinh doanh theo phụ lục hợp đồng (655.000 đồng) chỉ được tính khi người lao động trực tiếp tham gia lao động thì mới có cơ sở đánh giá mức độ hoàn thành công việc và hiệu quả lao động nên không được tính là khoản tiền bồi thường theo Điều 42 Bộ luật Lao động. Do đó, Tòa án căn cứ mức lương Công ty đóng bảo hiểm xã hội cho bà H là 4.879.400 đồng để làm mức bồi thường buộc bị đơn bồi thường cho người lao động. Do hợp đồng lao động không xác định thời hạn nên thời gian buộc bồi thường tính từ ngày Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà H (ngày 15/10/2020) đến ngày Tòa án cấp sơ thẩm xét xử vụ án (ngày 13/01/2022) là 14 tháng 28 ngày.

[2.7] Các khoản bồi thường gồm có:

- Bồi thường cho nguyên đơn tiền lương trong những ngày không được làm việc: $(14 \text{ tháng} \times 4.879.400 \text{ đồng/tháng}) + (4.879.400 \text{ đồng}/30 \times 28 \text{ ngày}) = 72.865.700 \text{ đồng}$.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: $4.879.400 \text{ đồng/tháng} \times 2 = 9.758.800 \text{ đồng}$.

- Công ty không muốn nhận lại người lao động và người đại diện của nguyên đơn cho rằng nếu Công ty không nhận lại người lao động thì phải bồi thường. Căn cứ vào khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012, Công ty phải bồi thường thêm cho bà H 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động: $4.879.400 \text{ đồng/tháng} \times 2 = 9.758.800 \text{ đồng}$.

Tổng cộng: 92.383.300 đồng.

[2.8] Bị đơn không vi phạm thời hạn báo trước theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012.

[2.9] Về các khoản tiền bảo hiểm xã hội, có căn cứ chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc bị đơn phải có trách nhiệm truy đóng các khoản bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn trong thời gian từ tháng 11/2020 đến ngày 13/01/2022 (thời điểm xét xử sơ thẩm) với mức lương 4.879.400/tháng; Công ty được quyền trích từ khoản tiền bồi thường cho bà H để thực hiện nghĩa vụ của người lao động.

[3] Từ những cơ sở nêu trên, xét thấy yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn là có cơ sở chấp nhận một phần.

[4] Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giữ nguyên bản án sơ thẩm là không phù hợp với tài liệu, chứng cứ Tòa án đã thu thập được và đã được kiểm tra tại phiên tòa phúc thẩm.

[5] Về án phí: Nguyên đơn được miễn án phí sơ thẩm và phúc thẩm. Bị đơn phải chịu án phí sơ thẩm đối với yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 308, khoản 2 Điều 309 và Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 4 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí của Tòa án.

Áp dụng các Điều 36, 38, 41, 42, 44, 47, 90, 167, 187 và 202 Bộ luật Lao động năm 2012; Khoản 2 Điều 6 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP và khoản 3 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động; Các Điều 19, 21 và 54 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Tô Thị H. Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 13/01/2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương như sau:

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Tô Thị H đối với bị đơn Công ty TNHH T (nay là Công ty TNHH T1) về việc “*tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Buộc Công ty TNHH T (nay là Công ty TNHH T1) phải bồi thường cho bà Tô Thị H số tiền 92.383.300 đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong, nếu người phải thi hành án chậm thi hành án thì còn phải chịu khoản tiền lãi suất theo quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

1.2. Buộc Công ty TNHH T (nay là Công ty TNHH T1) đóng bảo hiểm xã hội cho bà Tô Thị H theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội kể từ ngày 15/10/2020 đến ngày 13/01/2022 theo mức lương 4.879.400 đồng/tháng. Công ty TNHH T (nay là Công ty TNHH T1) được quyền trích từ khoản tiền bồi thường cho bà H để thực hiện nghĩa vụ của người lao động theo quy định của pháp luật.

2. Về án phí sơ thẩm:

- Bà Tô Thị H được miễn án phí sơ thẩm.

- Công ty TNHH T (nay là Công ty TNHH T1) nộp 2.771.000 đồng.

3. Về án phí phúc thẩm: Bà Tô Thị H được miễn nộp.

4. Trường hợp Bản án 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 quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thành phố T;
- Chi cục THADS thành phố T;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(Đã ký)**

Nguyễn Công Lực