

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ
MINH**

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

Bản án số: 311/2023/LĐ-PT

Ngày: 17 - 3 - 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 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

□ **Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:**

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà **Phan Thị Út**

Các Thẩm phán:

Ông Đỗ Giang

Ông Nguyễn Ngọc Tài

□ **Thư ký phiên tòa:** Bà **Lâm Hỷ Ngọc** - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

□ **Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh:** Bà **Vũ Thị Minh**- Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 27 tháng 02 và ngày 17 tháng 3 năm 2023 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, **số A N, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh** đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 51/2022/TLPT-LĐ ngày 19 tháng 10 năm 2022, về việc: “Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 13/2022/LĐ-ST ngày 18/7/2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số .../2023/QĐPT-LĐ ngày 03 tháng 02 năm 2023 và Quyết định hoãn phiên tòa số .../2023/QĐ-PT ngày 27 tháng 02 năm 2023, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà **Đào Duy Kiều Á**, sinh năm 1989; Cư trú tại: **Tầng G, số A P, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh**

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông **Đoàn Thanh B**, sinh năm 1994; Cư trú tại: **A N, phường P, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh** (Theo Hợp đồng ủy quyền số công chứng 025237 ngày 21/11/2020 tại **Phòng C1**, Thành phố Hồ Chí Minh) (xin vắng mặt).

Bị đơn: **Công ty Trách nhiệm hữu hạn T**

Địa chỉ trụ sở: **G N, phường T, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.**

Người đại diện theo pháp luật: Ông **Trần Thiên P**, sinh năm 1995 – Chức vụ: Giám đốc; Cư trú tại: **3 A, Phường D, Quận E, Thành phố Hồ Chí Minh (vắng mặt)**

Người làm chứng: Bà **Nguyễn Thị Như Q**, sinh năm 1991; Cư trú tại: **G N, phường T, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh (vắng mặt).**

Người kháng cáo: Nguyên đơn bà **Đào Duy Kiều Á**.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn bà Đào Duy Kiều Á có người đại diện theo ủy quyền là ông Đoàn Thanh B trình bày:

Công ty Trách nhiệm hữu hạn T (sau đây gọi tắt là **Công ty T**) được thành lập vào ngày 29/06/2020 theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0316357246 do **Sở K**. Ngành nghề kinh doanh chính là cơ sở hoạt động thể thao. **Công ty T** có 04 thành viên góp vốn, trong đó có ông **Vũ Đoàn Minh C**, sở hữu 25% vốn điều lệ, là chồng của bà **Á**. Kể từ ngày 01/07/2020, bà **Á** được công ty thuê phụ trách các công việc marketing (quản lý fanpage, viết bài marketing, truyền thông v.v...). Mặc dù trong quá trình làm việc, **Công ty T** không ký hợp đồng lao động bằng văn bản với bà **Á**, nhưng các bên có trao đổi, thỏa thuận rằng mức lương là 7.000.000 đồng/tháng và không xác định thời hạn cũng như thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng, bà **Á** bắt đầu làm việc từ 01/7/2020. Ngoài ra, **Công ty T** cũng xác nhận bà **Á** có làm việc tại công ty và có đưa việc nợ lương của bà **Á** vào Thông báo số 02/2020/TB-P5FITNESS ngày 25/09/2020 về báo cáo hoạt động kinh doanh 3 tháng đầu tiên và kế hoạch quý 4/2020 – trong đó có đoạn: “Nợ lương nhân viên: Tháng 7: Nợ Bà **Đào Duy Kiều Á**: 7.000.0000 đồng.”. Do đó, giữa bà **Á** và công ty đã tồn tại hợp đồng lao động, và theo Điểm a, Khoản 1, Điều 22 Bộ luật Lao động 2012, hợp đồng lao động giữa bà **Á** và công ty được xem là hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Đến ngày 05/08/2020, vì có mâu thuẫn giữa công ty với vợ chồng bà **Á** nên **Công ty T** yêu cầu bà **Á** đến bàn giao công việc và chấm dứt hợp đồng lao động mà không báo trước mặc dù bà **Á** vẫn luôn hoàn thành công việc và không vi phạm nội quy lao động của công ty.

Nay bà **Đào Duy Kiều Á** khởi kiện yêu cầu **Công ty T** giải quyết và bồi thường theo quy định pháp luật, cụ thể như sau:

- Buộc phải thanh toán tiền lương tháng 07/2020 là 7.000.000 đồng (I) và tiền lương từ ngày 01 đến 05/08/2020 là $7.000.000 \times 5/31 = 1.129.000$ đồng (làm tròn) (II);

- Buộc phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày bà **A** không được làm việc, là từ ngày 05/08/2020 đến thời điểm Tòa án có bản án có hiệu lực pháp luật. Trong đó: Tiền lương tạm tính từ 06/08/2020 đến 05/05/2022 (21 tháng) là $7.000.000 \times 21 = 147.000.000$ đồng (III); Tiền bảo hiểm xã hội với mức bằng 17% tiền lương và bảo hiểm y tế với mức bằng 3% tiền lương (theo quy định tại Khoản 2.1, Điều 5 và Khoản 1, Điều 18 Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/04/2017 của **B2**) tạm tính từ 06/08/2020 đến 05/05/2022 (21 tháng) là $7.000.000 \times (17 + 3)\% \times 21 = 29.400.000$ đồng (IV);

- Buộc nhận bà **A** trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; hoặc công ty **T** không đồng ý thì buộc phải bồi thường cho bà **A** 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là $7.000.000 \times 2 = 14.000.000$ đồng (V);

- Buộc bồi thường cho bà **A** khoản tiền tương ứng với tiền lương của bà **A** trong những ngày đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không báo trước là $7.000.000 \times 45/30 = 10.500.000$ đồng (VI).

Tổng cộng các khoản tiền Công ty **T** phải trả cho bà **A** tạm tính là (I) + (II) + (III) + (IV) + (V) + (VI) = 202.029.000 đồng.

Ngày 08/7/2022, đại diện nguyên đơn nộp bổ sung chứng cứ Vi bằng số 2214/2022/VB-TPLTV ngày 29/6/2022 của Văn phòng **T1**.

Tại phiên toà sơ thẩm:

- Ông Đoàn Thanh B đại diện nguyên đơn vẫn giữ yêu cầu khởi kiện và đề nghị Tòa án tính thiệt hại của bà **A** từ ngày 06/8/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm 18/7/2022. Cụ thể:

+ Buộc phải thanh toán tiền lương tháng 07/2020 là 7.000.000 đồng và tiền lương từ ngày 01 đến 05/08/2020 là $7.000.000 \times 5/31 = 1.129.000$ đồng (làm tròn); Tổng cộng 8.129.000 đồng.

+ Phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày nguyên đơn không được làm việc, là từ ngày 05/08/2020 đến ngày 18/7/2022; Trong đó: Tiền lương tạm tính từ 06/08/2020 đến 18/7/2022 là $7.000.000 \times 23 = 161.000.000$ đồng; Tiền bảo hiểm xã hội với mức bằng 17% tiền lương và bảo hiểm y tế với mức bằng 3% tiền lương (theo quy định tại Khoản 2.1, Điều 5 và Khoản 1, Điều 18 Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/04/2017 của **B2**) tạm tính từ 06/08/2020 đến 18/7/2022 là $7.000.000 \times (17 + 3)\% \times 23 = 32.200.000$ đồng;

+ Phải nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; hoặc công ty không đồng ý nhận nguyên đơn trở lại làm việc, buộc công ty phải bồi thường cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là $7.000.000 \times 2 = 14.000.000$ đồng;

+ Phải bồi thường cho nguyên đơn một khoản tiền tương ứng với tiền lương của nguyên đơn trong những ngày đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không báo trước là $7.000.000 \times 45/30 = 10.500.000$ đồng.

Tổng cộng, công ty T phải có trách nhiệm thanh toán cho bà A số tiền 217.700.000 đồng.

Đại diện theo pháp luật của bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn T, ông Trần Thiên P trình bày:

Tháng 7 năm 2020, bà A được người quen giới thiệu vào công ty làm việc với vị trí chạy quảng cáo cho công ty. Hai bên thỏa thuận miệng không lập hợp đồng. Công việc cụ thể là thu thập hình ảnh của phòng tập tại công ty, tạo sự kiện cho công ty, đăng bài viết và hình ảnh, trả lời tin nhắn,... Mức lương thử việc 70% lương chính thức là 5.000.000 đồng/tháng, thời gian thử việc 02 tháng. Đến tháng 8/2020 chồng bà A là ông Vũ Đoàn Minh C xin cho bà A được nghỉ việc vì gia đình mở quán cà phê. Khi bà A nghỉ việc đã không bàn giao trang Fanpage, hình ảnh, các video clip có liên quan đến công ty. Vì vậy công ty không ký kết hợp đồng lao động chính thức mà chờ bà A ký biên bản bàn giao công việc.

Khi vào làm việc tại công ty, bà A không cung cấp thông tin cá nhân trung thực (khi thì khai sinh năm 1995 lúc thì khai sinh năm 1993 nhưng theo hồ sơ khởi kiện tại tòa thì sinh năm 1989), bên cạnh đó, trong thời gian làm việc bà A không tuân thủ nội quy của công ty, không mặc đúng đồng phục theo quy định, do đó, công ty không đồng ý yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người làm chứng bà Nguyễn Thị Như Q trình bày tại bản tự khai ngày 13/7/2022:

Bà là nhân viên của Công ty T từ ngày thành lập đến tháng 4/2021, phụ trách công việc hành chính nhân sự và bán hàng. Bà A phụ trách mảng marketing cho phòng tập, không có ký hợp đồng lao động với công ty. Thời gian làm việc của bà A chỉ hơn một tháng, công ty mới thành lập chưa kịp bổ sung giấy tờ đầy đủ thì bà A nghỉ việc, vì vậy hồ sơ làm việc của bà A tại công ty là không có. Đầu tháng 8/2020 vợ chồng bà A, ông C có đến phòng họp với ông P và bà, ông C có nói sẽ rút bà A về làm quán cà phê ở đường P, Quận C nên bà A sẽ bàn giao lại công việc, ông P có yêu cầu bà tiếp nhận công việc do bà A phụ trách. Theo như tin nhắn, bà A cũng xác nhận sẽ bàn giao công việc nhưng đến giữa tháng 9/2020 bà nhắc lại thì bà A yêu cầu công ty phải có văn bản gửi cho bên thứ ba. Sau đó, công ty đã làm mới lại trang fanpage và cố gắng khắc phục những ảnh hưởng do bà A để lại. Đối với yêu cầu khởi kiện của bà A, bà thấy không hợp lý vì đến nay bà A vẫn chưa bàn giao công việc, chưa ký hợp đồng lao động nên chưa thỏa thuận các khoản mục bảo hiểm và bà A khai không đúng năm sinh của mình khi vào làm tại công ty.

Do bận việc gia đình nên bà **Q** có đơn xin vắng mặt trong tất cả các giai đoạn tố tụng của tòa án.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 13/2022/LĐ-ST ngày 18/7/2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu của bà **Đào Duy Kiều Á** buộc **Công ty TNHH T** phải có trách nhiệm thanh toán cho bà **Đào Duy Kiều Á** tiền lương từ ngày 01/7/2020 đến ngày 05/08/2020 là 8.129.000 (*Tám triệu một trăm hai mươi chín ngàn*) đồng;

Kể từ ngày án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án mà người có nghĩa vụ thi hành án chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền thì phải chịu lãi suất đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả. Lãi suất phát sinh do chậm trả tiền được xác định theo thỏa thuận của các bên nhưng không được vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1 Điều 468 của Bộ luật dân sự; nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự.

2. Không chấp nhận yêu cầu của bà **Đào Duy Kiều Á**, cụ thể:

- Buộc **Công ty TNHH T** phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc từ ngày 05/08/2020 đến ngày 18/7/2022; Trong đó: Tiền lương tạm tính từ 06/08/2020 đến 18/7/2022 là 7.000.000 đồng x 23 tháng = 161.000.000 đồng; Tiền bảo hiểm xã hội với mức bằng 17% tiền lương và bảo hiểm y tế với mức bằng 3% tiền lương (theo quy định tại Khoản 2.1, Điều 5 và Khoản 1, Điều 18 Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/04/2017 của **B2**) tạm tính từ 06/08/2020 đến 18/7/2022 là 7.000.000 đồng x (17 + 3)% x 23 tháng = 32.200.000 đồng;

- Buộc phải nhận bà **Đào Duy Kiều Á** trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết hoặc công ty phải bồi thường cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 7.000.000 đồng x 2 tháng = 14.000.000 đồng;

- Buộc phải bồi thường cho bà **Đào Duy Kiều Á** một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không báo trước là 7.000.000 đồng x 45/30 = 10.500.000 đồng.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Bà **Đào Duy Kiều Á** được miễn nộp tiền án phí dân sự sơ thẩm.

Công ty TNHH T phải chịu án phí là 300.000 (*Ba trăm ngàn*) đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền thi hành án và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 01/8/2022, nguyên đơn bà **Đào Duy Kiều Á** có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

*** Tại phiên tòa phúc thẩm:**

Nguyên đơn bà **Đào Duy Kiều Á** có người đại diện theo ủy quyền là ông **Đoàn Thanh B** có đơn xin xét xử vắng mặt tại phiên tòa và bà **Á** có bản tường trình về kháng cáo và yêu cầu:

Buộc **Công ty Trách nhiệm hữu hạn T** phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc từ ngày 05/08/2020 đến ngày 18/7/2022; Trong đó: Tiền lương tạm tính từ 06/08/2020 đến 18/7/2022 là 7.000.000 đồng x 23 tháng = 161.000.000 đồng; Tiền bảo hiểm xã hội với mức bằng 17% tiền lương và bảo hiểm y tế với mức bằng 3% tiền lương (theo quy định tại Khoản 2.1, Điều 5 và Khoản 1, Điều 18 Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/04/2017 của **B2**) tạm tính từ 06/08/2020 đến 18/7/2022 là 7.000.000 đồng x (17 + 3)% x 23 tháng = 32.200.000 đồng;

- Buộc phải nhận bà **Đào Duy Kiều Á** trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết hoặc công ty phải bồi thường cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 7.000.000 đồng x 2 tháng = 14.000.000 đồng;

- Buộc phải bồi thường cho bà **Đào Duy Kiều Á** một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không báo trước là 7.000.000 đồng x 45/30 = 10.500.000 đồng.

- Xin rút lại yêu cầu kháng cáo đối với yêu cầu **Công ty TNHH T** phải có trách nhiệm thanh toán cho bà **Đào Duy Kiều Á** tiền lương từ ngày 01/7/2020 đến ngày 05/08/2020 là 8.129.000 (*Tám triệu một trăm hai mươi chín ngàn*) đồng;

Bị đơn **Công ty Trách nhiệm hữu hạn T** có người đại diện theo pháp luật là ông **Trần Thiên P**, người làm chứng bà **Nguyễn Thị Như Q** đã được tổng đạt hợp lệ tham gia phiên tòa đến lần thứ hai vắng mặt không có lý do.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu quan điểm:

Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng. Các đương sự thực hiện quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định pháp luật. Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ.

Về nội dung: Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng Dân sự, bác yêu cầu kháng của nguyên đơn bà **Đào Duy Kiều Á** Giữ nguyên bản án sơ thẩm số 13/2022/LĐ-ST ngày 18/7/2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Phú.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về tố tụng:

- Bản án sơ thẩm số 13/2022/LĐ-ST ngày 18/7/2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Phú, nguyên đơn có đơn kháng cáo vào ngày 01/8/2022. Theo qui định tại Khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 là còn trong thời hạn kháng cáo.

- Nguyên đơn bà **Đào Duy Kiều Á** có người đại diện theo ủy quyền là ông **Đoàn Thành B1** có đơn xin vắng mặt tại phiên tòa; Bị đơn **Công ty Trách nhiệm hữu hạn T** có người đại diện theo pháp luật là ông **Trần Thiên P**, người làm chứng bà **Nguyễn Thị Như Q** đã được tổng đạt hợp lệ tham gia phiên tòa đến lần thứ hai vắng mặt không có lý do.

Căn cứ khoản 2 Điều 227 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 Tòa án vẫn tiến hành xét xử vụ án vắng mặt nguyên đơn và bị đơn.

- Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn có văn bản xin rút lại yêu cầu kháng cáo về yêu cầu **Công ty T** phải có trách nhiệm thanh toán cho bà **Đào Duy Kiều Á** tiền lương từ ngày 01/7/2020 đến ngày 05/08/2020 là 8.129.000 đồng;

Căn cứ vào khoản 3 Điều 289 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử đối với yêu cầu trên của nguyên đơn.

[2] Về nội dung:

- Ngày 01/7/2020, bà **Đào Duy Kiều Á** làm việc tại **Công ty T** phụ trách công việc là chạy quảng cáo, cụ thể: thu thập hình ảnh của phòng tập tại **công ty T**, quản lý trang Fanpage, tạo sự kiện cho **công ty T**, đăng bài viết và hình ảnh, trả lời tin nhắn,... hai bên thỏa thuận miệng không lập hợp đồng.

Phía bà **Á** cho rằng, mặc dù trong quá trình làm việc, **công ty T** không ký hợp đồng lao động bằng văn bản, nhưng các bên có trao đổi, thỏa thuận mức lương là 7.000.000 đồng/tháng và không xác định thời hạn cũng như thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;

Phái **công ty T** chỉ thừa nhận hai bên có thỏa thuận thử việc hai tháng từ 01/7/2020 đến 01/9/2020.

Hội đồng xét xử xét thấy:

Quá trình giải quyết vụ án hai bên không cung cấp hợp đồng lao động; tại bản tự khai ngày 13/7/2022, bà **Nguyễn Thị Như Q** phụ trách công việc hành chính nhân sự cho biết **công ty T** mới thành lập chưa kịp bổ sung giấy tờ thì bà **Á** nghỉ việc nên hồ sơ làm việc của bà **Á** tại công ty không có và cũng không có hợp đồng lao động.

Do đó, có cơ sở xác định việc bà **Á** làm việc tại công ty từ thời điểm 01/7/2020 đến ngày 05/8/2020 là trong thời gian thử việc; Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 26, khoản 1 Điều 27 Bộ luật lao động năm 2012 không bắt buộc người sử dụng lao động và người lao động phải ký hợp đồng thử việc. Hợp đồng

thủ việc trên được xác lập trên cơ sở tự nguyện, không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái đạo đức xã hội, không bị lừa dối hay ép buộc nên đây là hợp đồng có giá trị pháp lý làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia ký kết hợp đồng.

Căn cứ khoản 2 Điều 29 Bộ luật lao động năm 2012 thì “trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường”. Theo quy định này, người lao động và người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thử việc kể cả trường hợp chưa làm hết thời gian thử việc. Khi chấm dứt hợp đồng thử việc người lao động và người sử dụng lao động hoàn toàn không cần báo trước và không phải bồi thường. Như vậy, việc bà **A** cho rằng **công ty T** yêu cầu bàn giao công việc và chấm dứt hợp đồng lao động mà không báo trước là vẫn đảm bảo trong thời gian thử việc đồng thời không cần báo trước và không phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Do đó án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của bà **A** về việc : Buộc **Công ty T** phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc từ ngày 05/08/2020 đến ngày 18/7/2022; Trong đó: Tiền lương tạm tính từ 06/08/2020 đến 18/7/2022 là 7.000.000 đồng x 23 tháng = 161.000.000 đồng; Tiền bảo hiểm xã hội với mức bằng 17% tiền lương và bảo hiểm y tế với mức bằng 3% tiền lương (theo quy định tại Khoản 2.1, Điều 5 và Khoản 1, Điều 18 Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/04/2017 của **B2**) tạm tính từ 06/08/2020 đến 18/7/2022 là 7.000.000 đồng x (17 + 3)% x 23 tháng = 32.200.000 đồng; Buộc phải nhận bà **Đào Duy Kiều Á** trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết hoặc công ty phải bồi thường cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 7.000.000 đồng x 2 tháng = 14.000.000 đồng; Buộc phải bồi thường cho bà **Đào Duy Kiều Á** một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không báo trước là 7.000.000 đồng x 45/30 = 10.500.000 đồng; Yêu cầu hủy Quyết định số 2000528/2021/QĐCDHĐLĐ-CPTK ngày 31/5/2021 là có cơ.

Ngoài ra, án sơ thẩm tuyên: Kể từ ngày án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án mà người có nghĩa vụ thi hành án chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền thì phải chịu lãi suất đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả. Lãi suất phát sinh do chậm trả tiền được xác định theo thỏa thuận của các bên nhưng không được vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1 Điều 468 của Bộ luật dân sự; nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự. Là không đúng nên điều chỉnh lại cho chính xác theo Điều 96 Bộ luật lao động năm 2012 và Điều này được hướng dẫn tại điểm b, khoản 2, Điều 24 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015.

Xét đề nghị của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh là có căn cứ chấp nhận.

Đối với những phần quyết định khác của án sơ thẩm, các đương sự không kháng cáo, Viện kiểm sát không kháng nghị đã phát sinh hiệu lực pháp luật.

Về án phí lao động phúc thẩm: Bà **Đào Duy Kiều Á** được miễn nộp tiền án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 148; khoản 2 Điều 227; khoản 3 Điều 289 ; khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 26 và Điều 27 của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà **Đào Duy Kiều Á**.

2. Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 13/2022/LĐ-ST ngày 18 tháng 7 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh.

3. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà **Đào Duy Kiều Á**.

3.1 Chấp nhận yêu cầu của bà **Đào Duy Kiều Á** buộc **Công ty Trách nhiệm hữu hạn T** phải có trách nhiệm thanh toán cho bà **Đào Duy Kiều Á** tiền lương từ ngày 01 tháng 7 năm 2020 đến ngày 05 tháng 08 năm 2020 là 8.129.000 (Tám triệu một trăm hai mươi chín nghìn) đồng;

Kể từ ngày bà **Á** có đơn yêu cầu thi hành án, nếu **Công ty Trách nhiệm hữu hạn T** chưa thanh toán đủ số tiền như đã nêu trên thì hàng tháng **Công ty Trách nhiệm hữu hạn T** còn phải trả thêm một khoản tiền ít nhất bằng số tiền trả chậm nhân với lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do **Ngân hàng N** công bố tại thời điểm trả lương. Khi **Ngân hàng N** không quy định trần lãi suất thì được tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của ngân hàng thương mại, nơi doanh nghiệp, cơ quan mở tài khoản giao dịch thông báo tại thời điểm trả lương.

4. Không chấp nhận yêu cầu của bà **Đào Duy Kiều Á**, cụ thể:

- Buộc **Công ty Trách nhiệm hữu hạn T** phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc từ ngày 05 tháng 08 năm

2020 đến ngày 18 tháng 7 năm 2022; Trong đó: Tiền lương tạm tính từ 06 tháng 08 năm 2020 đến 18 tháng 7 năm 2022 là 7.000.000 đồng x 23 tháng = 161.000.000 (Một trăm sáu mươi một nghìn) đồng; Tiền bảo hiểm xã hội với mức bằng 17% tiền lương và bảo hiểm y tế với mức bằng 3% tiền lương (theo quy định tại Khoản 2.1, Điều 5 và Khoản 1, Điều 18 Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14 tháng 04 năm 2017 của B2) tạm tính từ 06 tháng 08 năm 2020 đến 18 tháng 7 năm 2022 là 7.000.000 đồng x (17 + 3)% x 23 tháng = 32.200.000 (Ba mươi hai triệu hai trăm nghìn) đồng; Buộc phải nhận bà Đào Duy Kiều Á trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết hoặc công ty phải bồi thường cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 7.000.000 đồng x 2 tháng = 14.000.000 (Mười bốn triệu) đồng; Buộc phải bồi thường cho bà Đào Duy Kiều Á một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không báo trước là 7.000.000 đồng x 45/30 = 10.500.000 (Mười triệu năm trăm nghìn) đồng.

5. Đình chỉ kháng cáo đối với yêu cầu Công ty Trách nhiệm hữu hạn T phải có trách nhiệm thanh toán cho bà Đào Duy Kiều Á tiền lương từ ngày 01 tháng 7 năm 2020 đến ngày 05 tháng 08 năm 2020 là 8.129.000 (Tám triệu một trăm hai mươi chín nghìn) đồng;

6. Về án phí lao động sơ thẩm: Bà Đào Duy Kiều Á được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm.

Công ty Trách nhiệm hữu hạn T phải chịu án phí là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng.

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

7. Về Án phí lao động phúc thẩm: Bà Đào Duy Kiều Á được miễn nộp tiền án phí lao động phúc thẩm.

8. 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 thoả 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.

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

THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG XÉT XỬ

**THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN
TÒA**

Đỗ Giang

Nguyễn Ngọc Tài

Phan Thị Út