

Bản án số: 812/2020/LĐ-PT

Ngày: 27/8/2020

V/v Tranh chấp về thực hiện hợp
đồng lao động và 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 Lê Thị Hoàng Hoa

Các Thẩm phán: Ông Đỗ Giang

Ông Bùi Liên Minh

Thư ký phiên tòa: Bà Lê Thị Thu Thủy - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Trần Thị Thúy Ái - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 18 và ngày 27 tháng 8 năm 2020 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 30/2020/TLPT-LĐ, ngày 21 tháng 4 năm 2020 về việc: “Tranh chấp về thực hiện hợp đồng lao động và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 03/2020/LĐ-ST, ngày 12 tháng 3 năm 2020 của Tòa án nhân dân Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh bị nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H và bị đơn Công ty trách nhiệm hữu hạn GM kháng cáo một phần bản án.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 3800/2020/QĐ-PT, ngày 28 tháng 7 năm 2020, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị T.H. Sinh năm 1970.

Địa chỉ: K19 Cư xá PLA, phường M.H, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh.
(Có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H:

Ông Dương Văn T.

Địa chỉ: 125/14L Đường VK, phường B, quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh.

Cán bộ Tư vấn pháp lý tại Trung tâm Tư vấn pháp luật LĐ Thành phố Hồ Chí Minh.
(Có mặt).

2. Bị đơn: Công ty trách nhiệm hữu hạn GM.

Địa chỉ: 370 Đường TD, phường MM, Quận N, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Lê Nhất Ph. Sinh năm 1969.

Địa chỉ: 87-89-91-93 Đường PH, phường H, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Trung Ng. Sinh năm 1989.

Địa chỉ: 264/4 Đường P, phường T, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Theo giấy ủy quyền ngày 19/3/2020 lập tại Công ty TNHH GM). (Có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn Công ty trách nhiệm hữu hạn GM:
Bà Trương Thị Thu H.

Địa chỉ: Lô A, tầng 5, số 8 đường H, phường BN, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Là Luật sư của Công ty Luật trách nhiệm hữu hạn P&D thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt).

3. Người làm chứng:

3.1 Bà Đặng Thị Hồng P.h. Sinh năm 1986.

Thường trú: C9/3 ấp B, xã QD, huyện BC, Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ liên lạc: K19 Cư xá PLA, phường M.H, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh.
(Vắng mặt).

3.2 Bà Nguyễn Thị Ngọc S. Sinh năm 1964.

Thường trú: F23/69 ấp S, xã HL, huyện BC, Tp. Hồ Chí Minh.

Địa chỉ liên lạc: K19 Cư xá PLA, Phường M.H, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh.
(Vắng mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, phía nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H trình bày:

Từ ngày 01/4/2013 bà Nguyễn Thị T.H ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn với Công ty TNHH DN (gọi tắt là Công ty DN), đến tháng 4/2016 thì Công ty DN đổi tên thành Công ty TNHH GM (gọi tắt là Công ty GM) do ông Lê Nhất Ph, chức danh: Giám đốc làm đại diện theo pháp luật, vị trí: Kế toán, mức lương thỏa thuận 8.000.000 đồng/tháng, mỗi năm tăng lương 02 lần, mỗi lần 5% vào cuối tháng 6 và tháng 12, được hưởng lương tháng 13 và tháng 14 khi làm hết năm; làm việc tại địa chỉ 214 CL, Phường MM, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đến ngày 23/5/2013, Công ty GM bổ nhiệm bà T.H làm Kế toán trưởng theo Quyết định số 01/13/QĐBNKTT, ngày 23/5/2013. Tuy nhiên, Công ty không giao cho bà T.H cả Hợp đồng lao động và Quyết định bổ nhiệm kế toán trưởng. Từ ngày

01/4/2013 đến 10/02/2018, bà T.H vẫn làm việc tại Công ty theo những thỏa thuận trên. Chiều ngày 02/02/2018 bà T.H bệnh có xin nghỉ phép đến ngày 05/02/2018. Ngày 06/02/2018, khi bà T.H vào làm việc lại thì được Giám đốc Công ty cho rằng bà không hoàn thành nhiệm vụ và giao cho bà Quyết định số 01/18/QĐĐC, ngày 06/02/2018 với nội dung điều chuyển bà Nguyễn Thị T.H, chức vụ kế toán đến nhận công việc kế toán kho (xuất nhập tồn hàng hóa) tại Chi nhánh Công ty GM kể từ ngày 07/02/2018. Sáng ngày 07/02/2018, bà T.H lại nhận được từ Công ty Quyết định số 02/18/QĐ, ngày 07/02/2018 với nội dung cho phép bà T.H nghỉ vẫn hưởng lương từ ngày 07/02/2018 đến ngày 10/02/2018 với lý do chưa bố trí được công việc mới và bà không cần bàn giao công việc hiện tại. Sau đó, Công ty cho bà nghỉ 12 ngày phép năm 2018. Ngày 13/02/2018, bà T.H biết được Công ty GM cho bà nghỉ việc kể từ ngày 10/02/2018 theo Quyết định số 01/18/QĐTV, ngày 08/02/2018.

Nhận thấy quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm, nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H khởi kiện, đề nghị Tòa giải quyết những yêu cầu sau đây:

1. Buộc Công ty TNHH GM nhận bà Nguyễn Thị T.H trở lại làm việc với vị trí Kế toán trưởng.

2. Bồi thường cho bà T.H những khoản thiệt hại như sau:

2.1 Tiền lương từ tháng 02/2018 tạm tính đến 10/2019 là 296.140.000 đồng.

2.2 Tiền lương tháng 13/2018 và tháng 14/2018 là 26.460.000 đồng.

2.3 Truy đóng bổ sung đủ số tiền bảo hiểm xã hội theo đúng số tiền lương thực lĩnh hàng năm cho bà T.H từ tháng 4/2013 đến tháng 02/2018 và tiền bảo hiểm xã hội từ tháng 02/2018 đến thời điểm Tòa án xét xử theo mức lương mà bà T.H thực lĩnh.

2.4 Bồi thường Quyết định điều chuyển công tác số 01/18/QĐĐC, ngày 06/02/2018, Quyết định cho thôi việc số 01/18/QĐTV, ngày 08/02/2018 vi phạm luật lao động là 100.000.000 đồng.

2.5 Bồi thường Quyết định điều chuyển công tác số 01/18/QĐĐC, ngày 06/02/2018 là 03 ngày, Quyết định cho thôi việc số 01/18/QĐTV, ngày 08/02/2018 do vi phạm luật lao động là 23.261.000 đồng.

2.6 Bồi thường danh dự và tổn thất tinh thần là 100.000.000 đồng.

2.7 Tiền lương nghỉ phép từ năm 2013 chưa thanh toán là 22.946.000 đồng.

Bị đơn Công ty TNHH GM (sau đây gọi tắt là Công ty GM) có người đại diện theo ủy quyền là ông Nguyễn Trung Ng là trình bày:

Bị đơn không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì bà Nguyễn Thị T.H bắt đầu làm việc tại Công ty GM từ ngày 01/4/2016 theo Hợp đồng lao động số 03/2016/GM-HĐLĐ, ngày 31/3/2016.

Đến ngày 01/4/2017 Công ty có lập Phụ lục hợp đồng lao động số 11-17/PLHĐLĐ-GM để điều chỉnh mức lương và thời hạn của hợp đồng lao động

nhưng bà T.H không ký. Hiện nay, Công ty chỉ còn bản photo của Hợp đồng lao động số 03/2016/GM-HĐLĐ, ngày 31/3/2016, không còn bản chính. Trong quá trình làm việc, bà T.H đã có những hành vi vô trách nhiệm, vi phạm kỷ luật, gây thiệt hại và đe dọa gây thiệt hại cho Công ty như không chấp hành sự điều phối của người quản lý hợp pháp, phá hủy chứng từ kế toán, không đi làm... đã thể hiện rõ ý chí không muốn tiếp tục mối quan hệ lao động nên Công ty đã sa thải bà T.H theo Quyết định số 01/18/QĐTV, ngày 08/02/2018 cho bà T.H thôi việc từ ngày 10/02/2018. Công ty đã giải quyết đầy đủ quyền lợi của bà Nguyễn Thị T.H khi nghỉ việc, do đó Công ty không đồng ý nhận bà T.H trở lại làm việc và bồi thường theo yêu cầu của bà T.H.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

Nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H yêu cầu Hội đồng xét xử xem xét:

- *Thứ nhất, đối với tranh chấp thực hiện hợp đồng lao động:*

1. Truy đóng bổ sung bảo hiểm xã hội theo đúng số tiền lương thực lĩnh hàng năm từ tháng 4/2016 đến tháng 01/2018 với số tiền 33.905.500 đồng.

2. Tiền lương nghỉ phép từ tháng 5/2013 đến tháng 12/2017 với số tiền 21.846.154 đồng.

- *Thứ hai, đối với tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:*

1. Tuyên bố Quyết định số 01/18/QĐTV, ngày 08/02/2018 của Công ty TNHH GM về việc cho bà Nguyễn Thị T.H thôi việc là trái pháp luật; buộc Công ty TNHH GM nhận bà Nguyễn Thị T.H trở lại làm việc với vị trí kế toán trưởng.

2. Buộc Công ty TNHH GM bồi thường cho bà T.H những khoản thiệt hại như sau:

2.1 Tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 10/02/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm (09/3/2020) là: 24 tháng 28 ngày x 12.600.000 đồng/tháng = 314.730.000 đồng.

2.2 Bồi thường Quyết định điều chuyển công tác số 01/18/QĐĐC, ngày 06/02/2018 là 03 ngày với số tiền 1.454.000 đồng và 45 ngày vi phạm thời gian báo trước với số tiền 18.900.000 đồng.

2.3 Bồi thường 12 tháng tiền lương do Công ty TNHH GM cho thôi việc trái pháp luật với số tiền 151.200.000 đồng.

2.4 Tiền lương tháng 13 và tháng 14/2018; lương tháng 13 và tháng 14/2019 với số tiền 50.400.000 đồng.

2.5 Đóng bảo hiểm bắt buộc từ tháng 02/2018 đến tháng 02/2020 với số tiền 70.434.000 đồng.

3. Tiền lương nghỉ phép năm 2018 và 2019 là 24 ngày.

4. Trường hợp Công ty không nhận bà T.H trở lại làm việc thì phải trả thêm cho bà 36 tháng tiền lương với mức lương 12.600.000 đồng/tháng.

Ngoài các yêu cầu trên, nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H không có yêu cầu gì khác.

Bị đơn Công ty TNHH GM vẫn giữ nguyên các ý kiến đã trình bày:

Không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Ông Nguyễn Trung Ng xác định Công ty không còn lưu giữ bản chính hợp đồng lao động, Phụ lục hợp đồng, phiếu ký nhận lương của bà Nguyễn Thị T.H và tiền lương Công ty trả cho bà T.H trước khi nghỉ việc là 12.000.000 đồng/tháng, chức vụ: Kế toán trưởng nhưng không biết bắt đầu trả mức lương này từ khi nào. Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ vào sổ bảo hiểm xã hội mã số 0202046563 để xác định thời gian và mức lương công ty đã trả cho bà T.H làm cơ sở giải quyết vụ án.

Người làm chứng bà Nguyễn Thị Ngọc S và Đặng Thị Hồng P.h vẫn giữ nguyên các ý kiến đã trình bày.

Án sơ thẩm đã tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H.

1.1 Tuyên bố Quyết định số 01/18/QĐTV, ngày 08/02/2018 của Công ty TNHH GM về việc cho bà Nguyễn Thị T.H thôi việc là trái pháp luật.

1.2 Công ty TNHH GM phải nhận bà Nguyễn Thị T.H trở lại làm việc, vị trí: Kế toán trưởng khi bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật.

1.3 Công ty TNHH GM phải bồi thường cho bà T.H những khoản thiệt hại như sau:

1.3.1 Tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 10/02/2018 cho đến khi nhận bà T.H trở lại làm việc với mức lương 12.000.000 đồng/tháng. Tính từ ngày 10/02/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm 12/3/2020 là: 25 tháng 01 ngày x 12.000.000 đồng/tháng = 300.461.538đ (ba trăm triệu, bốn trăm sáu mươi một nghìn, năm trăm ba mươi tám đồng).

1.3.2 Bồi thường 03 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước khi ban hành Quyết định điều chuyển công tác số 01/18/QĐĐC, ngày 06/02/2018 với số tiền 1.384.614đ (một triệu, ba trăm tám mươi bốn nghìn, sáu trăm mười bốn đồng).

1.3.3 Bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước với số tiền 18.000.000đ (mười tám triệu đồng).

1.3.4 Bồi thường 02 tháng tiền lương do cho thôi việc trái pháp luật với số tiền 24.000.000đ (hai mươi bốn triệu đồng).

1.3.5 Trả tiền lương tháng 13/2018 và lương tháng 13/2019 với số tiền 24.000.000đ (hai mươi bốn triệu đồng).

1.3.6 Trả tiền lương những ngày chưa nghỉ của năm 2018 và 2019 là 22 ngày với số tiền 10.153.836đ (mười triệu, một trăm năm mươi ba nghìn, tám trăm ba mươi sáu đồng).

1.3.7 Thời hạn thanh toán: Trả ngay một lần khi bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật.

1.4 Kể từ ngày bà Nguyễn Thị T.H có đơn yêu cầu thi hành án gửi cơ quan Thi hành án Dân sự có thẩm quyền, nếu Công ty TNHH GM không thực hiện hoặc chậm thực hiện thanh toán số tiền nêu trên, thì hàng tháng Công ty TNHH GM còn phải trả cho bà Nguyễn Thị T.H khoản tiền lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả theo mức lãi suất được quy định tại Điều 357 Bộ luật dân sự năm 2015.

1.5. Bà Nguyễn Thị T.H và Công ty TNHH GM có trách nhiệm đóng bảo hiểm bắt buộc trong những ngày bà T.H không được làm việc từ ngày 10/02/2018 cho đến khi nhận bà T.H trở lại làm việc với mức lương 4.600.000 đồng/tháng tại Cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền. Lãi suất chậm nộp bảo hiểm xã hội được áp dụng theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H buộc Công ty TNHH GM:

2.1 Bồi thường 12 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật.

2.2 Truy đóng bổ sung bảo hiểm xã hội từ tháng 4/2016 đến tháng 01/2018 với số tiền 33.905.500đ (ba mươi, ba triệu chín trăm lẻ năm nghìn, năm trăm đồng).

2.3 Tiền lương tháng 14 năm 2018 và lương tháng 14/2019 với số tiền 25.200.000đ (hai mươi lăm triệu, hai trăm nghìn đồng).

2.4 Trả 36 tháng tiền lương với mức lương 12.600.000 đồng/tháng để chấm dứt hợp đồng lao động.

3. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H buộc Công ty TNHH GM:

3.1 Trả tiền lương 02 ngày phép năm 2018 vào các ngày 02 và 03/02/2018.

3.2 Trả tiền lương những ngày chưa nghỉ từ tháng 5/2013 đến tháng 12/2017 do chưa đủ điều kiện khởi kiện.

3.3 Truy đóng bổ sung số tiền bảo hiểm xã hội theo đúng tiền lương bà T.H thực lĩnh hàng năm từ tháng 4/2013 đến tháng 3/2016.

3.4 Bồi thường Quyết định điều chuyển công tác số 01/18/QĐĐC, ngày 06/02/2018, Quyết định cho thôi việc số 01/18/QĐTV, ngày 08/02/2018 với số tiền 100.000.000đ (một trăm triệu đồng).

3.5 Bồi thường danh dự và tổn thất tinh thần với số tiền 100.000.000đ (một trăm triệu đồng).

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

Ngày 24/3/2020 bà Nguyễn Thị T.H có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm.

Ngày 30/3/2020 bị đơn Công ty GM có đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Bà Nguyễn Thị T.H yêu cầu Tòa cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm như sau:

1. Yêu cầu trả tiền lương không được làm việc từ ngày 10/02/2018 cho đến khi nhận bà trở lại làm việc với mức lương thực lãnh là 12.600.000 đồng/tháng. Tam tính từ ngày 10/2/2018 đến ngày 12/3/2020 là 25 tháng 1 ngày = 315.990.000 đồng.
2. Bồi thường 03 ngày lương do vi phạm báo trước khi ban hành quyết định điều chuyển công tác số 01/2018 ngày 06/2/2018, thành tiền 1.454.000 đồng và vi phạm 45 ngày thời gian báo trước tương ứng tiền lương 12.600.000 đồng là 118.900.000 đồng.
3. Bồi thường 12 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, tương ứng với số tiền là 12.600.000 đồng/tháng x 12 tháng = 151.200.000 đồng.
4. Trả tiền lương tháng thứ 13 và tháng thứ 14 năm 2018 và năm 2019 với mức lương 12.600.000 đồng x 4 tháng = 50.4000.000 đồng.
5. Trả tiền lương trong những ngày chưa nghỉ phép từ tháng 5/2013 đến tháng 12/2019 (mức lương 12.600.000 đồng) tương ứng với số tiền 33.476.923 đồng.
6. Truy đóng bảo hiểm xã hội tạm tính từ tháng 02/2018 cho đến khi được nhận trở lại làm việc với mức tham gia bảo hiểm xã hội tương ứng mức lương thực lãnh là 12.600.000 đồng.
7. Đóng bảo hiểm xã hội bổ sung từ tháng 4/2016 đến tháng 01/2018 mức lương thực lãnh là 12.600.000 đồng, số tiền là 33.905.500 đồng.

Phía bị đơn Công ty GM có đơn kháng cáo yêu cầu:

Công nhận quyết định sa thải bà T.H của Công ty là đúng theo quy định, nên án sơ thẩm tuyên không phù hợp, đề nghị sửa án sơ thẩm theo hướng công nhận quyết định sa thải và điều chuyển công việc bà Nguyễn Thị T.H là đúng theo quy định pháp luật.

Bác toàn bộ các yêu cầu bồi thường, yêu cầu trả tiền nghỉ phép của bà T.H với Công ty GM.

Bác yêu cầu bà T.H buộc Công ty GM nhận bà T.H trở lại làm việc.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H là ông Dương Văn T trình bày:

Công ty TNHH GM ban hành Quyết định điều chuyển công tác số 01/18/QĐĐC, ngày 06/02/2018 và Quyết định số 01/18/QĐTV, ngày 08/02/2018 cho bà Nguyễn Thị T.H thôi việc là trái pháp luật. Theo Công ty cho rằng Quyết định số 01/18/QĐTV, ngày 08/02/2018 là quyết định xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải là vi phạm về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật đối với người lao động. Căn cứ

Điều 42, 123 Bộ luật lao động năm 2012 người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn Công ty TNHH GM, Luật sư Trương Thị Thu H trình bày:

Công ty TNHH GM không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H vì không có cơ sở. Trong thời gian làm việc, bà T.H đã có những hành vi vô trách nhiệm, vi phạm kỷ luật, gây thiệt hại và đe dọa gây thiệt hại cho Công ty đã vi phạm Khoản 1 Điều 7 Bộ luật lao động. Do vậy, Công ty không chấp nhận bất kỳ khoản tiền lương tạm tính nào của bà T.H theo yêu cầu. Công ty chỉ chấp nhận mức lương thực lãnh của bà T.H trước khi nghỉ việc là 12.000.000 đồng/tháng.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có quan điểm như sau:

Việc chấp hành pháp luật của Thẩm phán và Hội đồng xét xử từ lúc thụ lý cho đến khi nghị án là đầy đủ thủ tục và đúng quy định.

Về nội dung vụ án: Căn cứ những tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày của các đương sự, có đủ cơ sở xác định hợp đồng lao động giữa hai bên là không xác định thời hạn. Việc sa thải bà T.H của Công ty GM không đúng quy định pháp luật. Phía công ty GM không xuất trình được hợp đồng lao động của bà T.H cũng như bản thân bà T.H không nộp được chứng cứ về các hợp đồng lao động của bà, nên không có căn cứ để chấp nhận mức lương thực lãnh từ tháng 01 năm 2018 là 12.600.000 đồng. Người đại diện theo ủy quyền của Công ty GM cung cấp giấy nhận tiền lương ngày 09/12/2017 do bà T.H ký nhận số tiền 12.000.000 đồng nên yêu cầu kháng cáo của bà T.H không có căn cứ chấp nhận.

Về yêu cầu trả tiền lương tháng lương thứ 13 của bà T.H trong năm 2018 và năm 2019: Căn cứ hợp đồng số 03/16/GMHDLĐ, ngày 31/3/2016 và Phụ lục hợp đồng lao động ngày 01/4/2017, quy định quyền lợi của người lao động được hưởng tiền lương tháng thứ 13 khi làm việc hết một năm, đến ngày 10/02/2018 bà T.H đã nghỉ làm, không đi làm việc nhưng Tòa cấp sơ thẩm căn cứ Điều 111 Bộ luật lao động để chấp nhận yêu cầu này của bà T.H là không đúng.

Về yêu cầu trả tiền lương nghỉ phép 11 ngày năm 2018 và 13 ngày phép năm 2019 vì bà đã nghỉ việc và không có lao động thì không thể được hưởng tiền phép năm 2018 và năm 2019, bà T.H chưa nghỉ phép, nên căn cứ Khoản 1 Điều 111 BLLĐ và Điều 6 Nghị định số 45/2013-NĐ-CP, ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và an toàn lao động, thì yêu cầu của bà T.H không được chấp nhận.

Về tiền đóng bảo hiểm xã hội cho bà T.H từ tháng 02/2018 đến nay, căn cứ biên bản giao nhận tiền lương tháng 02 năm 2018 do phía bị đơn Công ty GM cung

cấp tại phiên tòa phúc thẩm nên có cơ sở xác định mức lương thực lãnh của bà T.H là 12.000.000 đồng, nên cần phải điều chỉnh lại việc đóng bảo hiểm xã hội cho bà T.H theo mức lương 12.000.000 đồng, vì việc đóng bảo hiểm với mức lương 4.600.000 đồng mà cấp sơ thẩm tuyên cho bà T.H là chưa phù hợp với mức lương thực lãnh của bà T.H trước khi Công ty cho nghỉ việc. Phía Công ty GM cũng không chứng minh được mức lương thực lãnh của bà T.H không bao gồm phụ cấp là bao nhiêu. Dựa trên sự thừa nhận của phía mức lương cuối cùng vào tháng 02 năm 2018 bà T.H ký nhận là 12.000.000 đồng, căn cứ Điều 19 và Điều 21 Luật bảo hiểm xã hội, có cơ sở chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bà T.H, buộc Công ty GM phải nộp tiền bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội đối với người lao động là bà T.H, theo tỷ lệ thanh toán của người sử dụng lao động và người lao động với mức lương cuối cùng là 12.000.000 đồng/tháng trước khi Công ty GM đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Các phần khác của bản án sơ thẩm được nguyên.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên Tòa và kết luận của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc chấp hành pháp luật tố tụng và nội dung của vụ án, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng: Đơn kháng cáo các bên đương sự thực hiện trong thời hạn luật định nên được cấp phúc thẩm chấp nhận.

[1.1] Việc xác định thẩm quyền, quan hệ tranh chấp vụ án của tòa án sơ thẩm phù hợp với quy định tại Khoản 1 Điều 201 Bộ luật lao động năm 2012; Khoản 1 Điều 32, điểm a, c Khoản 1 Điều 35, điểm b, d Khoản 1 Điều 40 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015 là phù hợp quy định nên được thống nhất chấp nhận.

[1.2] Tòa án cấp sơ thẩm nhận định về thời hiệu khởi kiện của bà Nguyễn Thị T.H theo quy định tại Khoản 1, 2 Điều 201 và Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012 và Khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 là phù hợp quy định nên được thống nhất chấp nhận.

[2] Thời gian làm việc và tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm bắt buộc:

Theo nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H thì bà bắt đầu làm việc cho Công ty GM từ ngày 23/5/2013, vị trí kế toán trưởng, mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm bắt buộc vào tháng 01/2018 là 4.600.000 đồng. Đến ngày 10/02/2018 thì bà bị Công ty chấm dứt hợp đồng lao động.

[2.1] Về việc chứng minh thời gian làm việc của nguyên đơn với Công ty GM. Dựa trên quyết định đăng ký thành lập Công ty TNHH GM tại Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh và Hội đồng xét xử căn cứ vào Sổ bảo hiểm xã hội do Cơ quan bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh cấp cho bà Nguyễn Thị

T.H, mã số 0202046563 để xác định thời gian bà T.H bắt đầu làm việc tại Công ty GM từ tháng 4/2016 đến ngày 10/02/2018, sau khi Công ty cho bà T.H thôi việc. Hợp đồng lao động giữa bà T.H và Công ty là hợp đồng lao động không xác định thời hạn theo quy định tại điểm a Khoản 1 Điều 22 Bộ luật lao động.

[2.2] Trong vụ án này, phía bị đơn Công ty GM là bên sử dụng lao động, bắt buộc phải cung cấp cho Tòa hợp đồng lao động với người lao động. Vì Công ty là bên giữ chứng cứ, nhưng bị đơn lại lấy lý do Công ty hoạt động nhỏ, không hiểu biết pháp luật nên không có giữ hợp đồng lao động với bà T.H là không đúng. Việc Công ty không cung cấp cho Tòa bất cứ bằng chứng nào về hợp đồng lao động với nguyên đơn là để nguyên đơn không có cơ sở để yêu cầu những quyền lợi về mức lương, những thiệt hại mà bị đơn là bên sử dụng lao động phải bồi thường, khi có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng với người lao động trái pháp luật. Tại cấp sơ thẩm, nguyên đơn cũng không đưa ra được hợp đồng lao động ký năm 2013 với Công ty GM, điều này cho thấy Công ty GM đã yêu cầu bà T.H làm thêm việc cho mình, mà không tiếp ký hợp đồng lao động bổ sung, để đảm bảo quyền lợi cho bà T.H. Về phía bà T.H, bà có quyền từ chối công việc nếu không thuộc phạm vi hợp đồng lao động đã ký kết, nhưng bản thân bà, một mặt lại tự nguyện chấp nhận làm việc cho hai công ty, một mặt cũng không quyết đoán trong việc yêu cầu ký hợp đồng cho rõ ràng và đề nghị giữ bản hợp đồng cho mình, nên bà thực sự làm việc dưới danh nghĩa kế toán cho cả hai công ty, nhưng chung một chủ điều hành. Đây là sự tự nguyện của bà T.H, bà phải hoàn toàn chịu trách nhiệm chứng minh cho trình bày của mình. Nhưng cho đến nay, tại phiên tòa phúc thẩm, hai bên không có ai cung cấp thêm chứng cứ gì khác cho những lời trình bày của mình, thì căn cứ vào phân xét hỏi công khai tại phiên tòa, Hội đồng xét xử chỉ có cơ sở nhận thấy mức lương cuối cùng bà T.H được hưởng theo sự thừa nhận của nguyên đơn và người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn là 12.000.000 đồng/tháng, trước khi Công ty GM cho bà T.H nghỉ việc. Trên cơ sở đó, kháng cáo của bà T.H về đòi tính lại các khoản tiền theo 07 yêu cầu kháng cáo, nhân với mức lương 12.600.000 đồng/tháng không được chấp nhận, nghĩ nên giữ nguyên các phần tuyên của bản án sơ thẩm đối với các yêu cầu của bà T.H đã được chấp nhận. Trên cơ sở đó, kháng cáo của bà T.H về đòi tính lại các khoản tiền theo 07 yêu cầu kháng cáo, nhân với mức lương 12.600.000 đồng/tháng không được chấp nhận, nghĩ nên giữ nguyên các phần tuyên của bản án sơ thẩm đối với các yêu cầu của bà T.H đã được chấp nhận.

[3] Xét yêu cầu kháng cáo phía bị đơn đòi công nhận quyết định sa thải bà T.H là hợp pháp, Hội đồng xét xử phúc thẩm giữ nguyên quan điểm của cấp sơ thẩm khi xác định việc sa thải bà T.H của Công ty GM là không đúng quy định về trình tự thủ tục khi xét sa thải theo quy định tại Điều 123, Khoản 3 Điều 125 Bộ luật lao động. Theo điểm a Khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động quy định: “Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác

định thời hạn”. Công ty GM không chứng minh được việc cho bà T.H nghỉ việc là có sự thỏa thuận của hai bên và không báo trước mà cho bà T.H thôi việc kể từ ngày 10/02/2018 là trái pháp luật.

[4] Việc phía bị đơn Công ty GM không cung cấp hợp đồng lao động gây khó khăn trong việc xác định mức lương, nhưng tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn đưa ra tờ xác nhận bà T.H đã nhận tiền thưởng vào tháng 02/2018, có cơ sở xác nhận thưởng tháng lương thứ 13 là 12.000.000 đồng, do vậy chứng cứ này do nguyên đơn cung cấp tại Tòa án phúc thẩm cho thấy đến hết năm 2017, lương của bà T.H thực lĩnh là 12.000.000 đồng/tháng. Do Công ty GM chấm dứt hợp đồng lao động với bà T.H là trái pháp luật, nên cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn, buộc bị đơn trả tiền lương tháng thứ 13 năm 2018 và năm 2019 cho bà T.H là có cơ sở.

[5] Về lương tháng 14 của năm 2018 và năm 2019, do bà T.H không cung cấp được tài liệu, chứng cứ nào chứng minh được Công ty GM có thưởng tháng lương thứ 14 nên Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo yêu cầu này của nguyên đơn.

[6] Về yêu cầu trả tiền lương những ngày chưa nghỉ phép từ năm 2013 đến tháng 12 năm 2019 tương ứng số tiền là 50.400.000 đồng. Nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H chưa chứng minh được bà đã từng làm việc cho Công ty GM từ năm 2013 để chuyển tiếp phép cho mình, mà cũng không có hợp đồng lao động nào chứng minh bà T.H đã từng làm việc cho Công ty GM dưới hình thức tên của Công ty DN. Việc này bà T.H phải chứng minh có quá trình đã làm việc cho Công ty DN để khởi kiện Công ty DN về số ngày nghỉ phép riêng. Khi Công ty GM đã đăng ký kinh doanh từ năm 2013 tại Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh, theo bà T.H thì bà bắt đầu làm thêm cho Công ty GM từ tháng 4 năm 2013, nhưng lại không ký hoặc không giữ hợp đồng lao động, mà từ đó đến nay bà không khởi kiện thì không có cơ sở nào để xác định được thời gian bà bắt đầu giao kết quan hệ lao động với Công ty GM và cũng không có một chứng từ nào cho thấy có mối quan hệ lao động chính thức giữa bà T.H và Công ty GM để Hội đồng xét xử xem xét phép năm cho bà từ năm 2013 cho đến nay. Bản án sơ thẩm không chấp nhận tính tiền phép năm của bà T.H từ năm 2013 cho đến năm 2016, xác định hợp đồng lao động của bà T.H với Công ty TNHH GM từ năm 2016 là hợp đồng không xác định thời hạn là phù hợp. Căn cứ Điều 111 và 112 Bộ luật Lao động và hướng dẫn tại Khoản 9 Điều 6 của Nghị định số 45/2013-NĐ-CP, ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định: Thời gian được coi là thời gian làm việc của người lao động để tính số ngày nghỉ hàng năm, trong đó có quy định trường hợp “Thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động”, nên Hội đồng xét xử xác định ngày nghỉ hàng năm của bà T.H trong thời gian làm việc tại Công ty GM là 12 ngày, do đó, chỉ có cơ sở chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, do bà T.H trình bày yêu cầu tính ngày nghỉ năm 2018 là 10 ngày do bà có nghỉ 02 ngày. Bản

án sơ thẩm đã tính đúng tiền nghỉ phép năm của bà T.H, nên cấp phúc thẩm chấp nhận giữ nguyên phần này.

[7] Về việc truy đóng bảo hiểm xã hội:

[7.1] Về yêu cầu của bà T.H buộc Công ty GM đóng bảo hiểm xã hội từ tháng 7/2018 cho đến khi bà được nhận trở lại làm việc với mức lương 12.600.000 đồng/tháng: Như trên đã phân tích mức lương thực lãnh đến tháng 01/2018 của bà T.H là 12.000.000 đồng/tháng, hai bên không cung cấp được hợp đồng lao động cho Tòa, nên không có cơ sở xác định mức tiền trợ cấp trong lương, Do đó, các đương sự nộp chứng cứ đến đâu, Tòa xét đến đó. Nay bà T.H yêu cầu nộp bảo hiểm xã hội bổ sung, thì hai bên có nghĩa vụ nộp bảo hiểm cho cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền, theo tỷ lệ mức lương hiện tại bà T.H đang nhận là 12.000.000 đồng/tháng từ tháng 7 năm 2018 cho đến nay. Nên yêu cầu kháng cáo này của bà T.H được chấp nhận trên cơ sở buộc cả Công ty GM, cùng bà T.H nộp sổ bảo hiểm của bà cho Công ty, trên cơ sở đó Công ty và bà T.H có trách nhiệm đóng bảo hiểm cho cơ quan bảo hiểm theo tỷ lệ của mỗi bên theo quy định của Luật Bảo hiểm.

[7.2] Về yêu cầu đóng bảo hiểm xã hội bổ sung từ tháng 4/2016 đến tháng 01/2018 tương ứng với số tiền là 33.905.500 đồng: Như trên đã phân tích, do hai bên không đưa ra được bản hợp đồng lao động hợp pháp, để Hội đồng xét xử xem xét, nên căn cứ quy định hiện hành của Bảo hiểm xã hội Việt Nam như nhận định của cấp sơ thẩm, nguyên đơn không cung cấp được hợp đồng lao động và Quyết định bổ nhiệm kế toán trưởng, bị đơn không cung cấp được bản chính hợp đồng số 03, Phụ lục hợp đồng lao động số 11-17/PLHĐLĐ, ngày 01/4/2017 làm cơ sở để xem xét, đánh giá chứng cứ. Nguyên đơn bà T.H không thừa nhận những nội dung thỏa thuận trong bản photo hợp đồng lao động số 03, nên không có cơ sở để Hội đồng xét xử xác định hai bên đã ký hợp đồng số 03. Hơn nữa, trong hợp đồng số 03 có những nội dung thỏa thuận không đúng về mặt thời gian lao động, nên Hội đồng xét xử cũng không chấp nhận chứng cứ này của Công ty GM.

[7.3] Bà T.H cho rằng từ tháng 4/2016 đến tháng 01/2018, mức lương bà thực lãnh từ 10.500.000 đồng/tháng đến 12.600.000 đồng/tháng nhưng Công ty GM chỉ đóng bảo hiểm xã hội trên mức lương từ 4.000.000 đồng/tháng đến 4.600.000 đồng/tháng. Theo Khoản 2 Điều 94 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014, thì “Đối với người lao động đóng bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức tiền lương, tiền công ghi trong hợp đồng lao động”. Theo sổ bảo hiểm xã hội số 0202046563, ngày 17/10/2017 của Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh thì bà T.H có căn cứ đóng bảo hiểm bắt buộc tháng 4/2016 là 4.000.000 đồng và đã đóng đến hết tháng 01/2018 là 4.600.000 đồng.

[7.4] Như phân tích tại mục [2], bà T.H không cung cấp được hợp đồng lao động xác định mức lương và mức trợ cấp cụ thể làm căn cứ xác định mức đóng bảo hiểm xã hội, bà T.H và Công ty GM thỏa thuận mức lương thực lãnh cao hơn mức

lương được ghi trong Sổ bảo hiểm xã hội và không được Công ty GM thừa nhận. Dựa trên sổ Bảo hiểm xã hội và xác nhận của cơ quan bảo hiểm, mức bảo hiểm xã hội của người lao động được đóng là mức lương theo hợp đồng không bao gồm khoản phụ cấp và được cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận công ty đã đóng đủ cho cơ quan bảo hiểm xã hội. Như vậy, do Công ty đã đóng đủ bảo hiểm cho bà T.H nên không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của bà T.H là cần tính truy đóng theo mức thực lãnh nữa.

[8] Đối với yêu cầu bồi thường 12 tháng tiền lương do Công ty GM cho thôi việc trái pháp luật là 151.200.000 đồng. Theo nội dung đã nhận định tại mục [3] thì việc Công ty GM ban hành Quyết định số 01/18/QĐTV, ngày 08/02/2018 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà T.H là trái pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm đã buộc bị đơn Công ty GM phải thực hiện các nghĩa vụ đối với nguyên đơn theo quy định tại Khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động nên bà T.H yêu cầu Công ty GM phải bồi thường 12 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không có cơ sở nên cấp phúc thẩm không chấp nhận.

[9] Với những nhận định như trên, Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H, sửa một phần bản án lao động sơ thẩm do phát sinh tình tiết mới về mức lương.

Không chấp nhận kháng cáo của bị đơn Công ty GM về việc giữ nguyên quyết định sa thải và không chấp nhận các yêu cầu đòi bồi thường của bà T.H.

[10] Án phí lao động sơ thẩm:

[10.1] Nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H không phải chịu án phí.

[10.2] Bị đơn Công ty TNHH GM phải chịu 12.054.500đ (mười hai triệu, không trăm năm mươi bốn nghìn, năm trăm đồng).

[11] Án phí lao động phúc thẩm:

[11.1] Bà Nguyễn Thị T.H không phải chịu án phí.

[11.2] Công ty TNHH GM phải chịu án phí lao động phúc thẩm là 300.000 đồng do yêu cầu kháng cáo không được chấp nhận, được trừ vào số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm 300.000 đồng đã thu.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào Khoản 1 Điều 32, điểm c Khoản 1 Điều 35, điểm b, đ Khoản 1 Điều 40, Khoản 1 Điều 147, điểm b Khoản 1 Điều 192, điểm g Khoản 1 Điều 217, các Điều 227, 259, 264, 266 và Khoản 1 Điều 273, 293, 308, 309 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ vào điểm b Khoản 2 Điều 5, điểm a Khoản 1 Điều 22, Điều 31, 38, 42, 90, 103, 111, 112, 114, Khoản 3 Điều 126, Điều 201 và Điều 202 của Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ vào các Điều 21, 24 và Điều 26 Nghị định 05/2015/NĐ-CP, ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động;

Căn cứ vào Điều 6 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP, ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động;

Căn cứ vào các Điều 5, 19, 21, 23, 85, 86 và Khoản 2 Điều 121 của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;

Căn cứ vào Luật bảo hiểm y tế năm 2008 (được sửa đổi, bổ sung năm 2014);

Căn cứ vào Điều 357 của Bộ luật dân sự năm 2015;

Căn cứ vào Điều 26 của Luật Thi hành án dân sự năm 2008;

Căn cứ vào Quyết định 595/QĐ-BHXH, ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam;

Căn cứ vào Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14, ngày 30/12/2016 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:

Sửa một phần bản án sơ thẩm.

Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H.
Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH GM.

1/ Tuyên bố Quyết định số 01/18/QĐTV, ngày 08/02/2018 của Công ty TNHH GM về việc cho bà Nguyễn Thị T.H thôi việc là trái pháp luật.

2/ Công ty TNHH GM phải nhận bà Nguyễn Thị T.H trở lại làm việc, vị trí: Kế toán trưởng khi bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật.

3/ Công ty TNHH GM phải bồi thường cho bà Nguyễn Thị T.H những khoản thiệt hại như sau:

3.1 Tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 10/02/2018 cho đến khi nhận bà T.H trở lại làm việc với mức lương 12.000.000 đồng/tháng.

Tính từ ngày 10/02/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm 12/3/2020 là: 25 tháng 01 ngày x 12.000.000 đồng/tháng = 300.461.538đ (Ba trăm triệu, bốn trăm sáu mươi một nghìn, năm trăm ba mươi tám đồng).

3.2 Bồi thường 03 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước khi ban hành Quyết định điều chuyển công tác số 01/18/QĐĐC, ngày 06/02/2018 với số tiền 1.384.614đ (Một triệu, ba trăm tám mươi bốn nghìn, sáu trăm mười bốn đồng).

3.3 Bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước với số tiền 18.000.000đ (Mười tám triệu đồng).

3.4 Bồi thường 02 tháng tiền lương do cho thôi việc trái pháp luật với số tiền 24.000.000đ (Hai mươi bốn triệu đồng).

3.5 Trả tiền lương tháng 13/2018 và lương tháng 13/2019 với số tiền 24.000.000đ (Hai mươi bốn triệu đồng).

3.6 Trả tiền lương những ngày chưa nghỉ của năm 2018 và 2019 là 22 ngày với số tiền 10.153.836đ (Mười triệu một trăm năm mươi ba nghìn tám trăm ba mươi sáu đồng).

Thi hành một lần ngay khi bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày bà Nguyễn Thị T.H có đơn yêu cầu thi hành án gửi cơ quan Thi hành án Dân sự có thẩm quyền, nếu Công ty TNHH GM không thực hiện hoặc chậm thực hiện thanh toán số tiền nêu trên, thì hàng tháng Công ty TNHH GM còn phải trả cho bà Nguyễn Thị T.H khoản tiền lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả theo mức lãi suất được quy định tại Điều 357 Bộ luật dân sự năm 2015.

4/ Bà Nguyễn Thị T.H và Công ty TNHH GM có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc trong những ngày bà T.H không được làm việc từ ngày 10/02/2018 cho đến khi nhận bà T.H trở lại làm việc với mức lương 12.000.000 đồng/tháng tại cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền. Lãi suất chậm nộp bảo hiểm xã hội được áp dụng theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

5/ Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H buộc Công ty TNHH GM:

5.1 Bồi thường 12 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật.

5.2 Truy đóng bổ sung bảo hiểm xã hội từ tháng 4/2016 đến tháng 01/2018 với số tiền 33.905.500đ (Ba mươi ba triệu, chín trăm lẻ năm nghìn, năm trăm đồng).

5.3 Tiền lương tháng 14 năm 2018 và lương tháng 14/2019 với số tiền 25.200.000đ (Hai mươi lăm triệu hai trăm nghìn đồng).

5.4 Trả 36 tháng tiền lương với mức lương 12.600.000 đồng/tháng để chấm dứt hợp đồng lao động.

6/ Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H buộc Công ty TNHH GM:

6.1 Trả tiền lương 02 ngày phép năm 2018 vào các ngày 02 và 03/02/2018.

6.2 Trả tiền lương những ngày chưa nghỉ từ tháng 5/2013 đến tháng 12/2017 do chưa đủ điều kiện khởi kiện.

6.3 Truy đóng bổ sung số tiền bảo hiểm xã hội theo đúng tiền lương bà T.H thực lĩnh hàng năm từ tháng 4/2013 đến tháng 3/2016.

6.4 Bồi thường Quyết định điều chuyển công tác số 01/18/QĐĐC, ngày 06/02/2018, Quyết định cho thôi việc số 01/18/QĐTV, ngày 08/02/2018 với số tiền 100.000.000đ (một trăm triệu đồng).

6.5 Bồi thường danh dự và tổn thất tinh thần với số tiền 100.000.000 đồng

(một trăm triệu đồng).

7/ Án phí lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Bị đơn Công ty TNHH GM phải chịu 12.054.500đ (Mười hai triệu, không trăm năm mươi bốn nghìn, năm trăm đồng).

8/ Án phí lao động phúc thẩm:

Nguyên đơn bà Nguyễn Thị T.H không phải chịu án phí.

Bị đơn Công ty TNHH GM phải chịu án phí lao động phúc thẩm là 300.000đ (Ba trăm nghìn đồng), nhưng được trừ vào số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp là 300.000đ (Ba trăm nghìn đồng) theo Biên lai thu số 0010108, ngày 30/3/2020 của Chi cục Thi hành án Dân sự Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh.

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 Điều 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.

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân Tối cao (1);
- Tòa án nhân dân cấp cao tại Tp.HCM (1);
- Viện kiểm sát NDTp.HCM (2);
- Cục THA Dân sự Tp.HCM (1);
- Tòa án nhân dân Quận S (2);
- Chi cục THA Dân sự Quận S (2);
- Các đương sự (4);
- Lưu. 22b.

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

Lê Thị Hoàng Hoa