

**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: 694/2020/LĐ-PT
Ngày: 23/7/2020
V/v tranh chấp về 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: Bà Nguyễn Thị Thanh Mai
Bà Nguyễn Thị Thoa

Thư ký phiên tòa: Bà Lê Thị Thu Thủy là 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: Ông Huỳnh Thanh Hải là Kiểm sát viên.

Trong các ngày 16 tháng 7 năm 2020, và ngày 23 tháng 7 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 26/2020/TLPT-LĐ, ngày 24 tháng 02 năm 2020 về việc: “Tranh chấp về hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 01/2020/LĐ-ST, ngày 02 tháng 01 năm 2020 của Tòa án nhân dân Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh bị nguyên đơn bà Đặng Thị Hồng P.H kháng cáo toàn bộ bản án.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2362/2020/QĐ-PT, ngày 25 tháng 5 năm 2020; Quyết định hoãn phiên tòa số 5968/2020/QĐ-PT, ngày 17 tháng 6 năm 2020 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 6461/2020/QĐ-PT, ngày 16 tháng 7 năm 2020, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Đặng Thị Hồng P.H. Sinh năm 1986.

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

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Thị Th. Sinh năm 1970.

Địa chỉ: K19 Cư xá PL.A, phường M.H, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Theo giấy ủy quyền số công chứng 04893 quyền số: 06/TP/CC-SCC/HĐGD, ngày 12/6/2019 lập tại Văn phòng Công chứng LK). (Có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn bà Đặng Thị Hồng P.H:

Ông Dương Văn T.h.

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 Liên đoàn Lao động 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 P. Sinh năm 1969.

Địa chỉ: 87-89-91-93 Đường P.H, 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 14/8/2019 lập tại Công ty trách nhiệm hữu hạn 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 N.H, phường BN, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Là Luật sư của Chi nhánh Công ty Luật TNHH P&L thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, các lời khai và hòa giải tại tòa, nguyên đơn bà Đặng Thị Hồng P.H có người đại diện theo ủy quyền là bà Nguyễn Thị Th trình bày:

Từ tháng 11/2007, bà Đặng Thị Hồng P.H bắt đầu làm việc cho Công ty TNHH DN tại địa chỉ 67 Đường H, phường H, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh. Vị trí công việc: Kế toán thành phẩm theo dõi nhập - xuất - tồn hàng hóa và thành phẩm; tính giá hàng hóa và giá thành phẩm đóng gói. Hai bên thỏa thuận đây là hợp đồng lao động không xác định thời hạn (tuy nhiên hai bên không ký kết hợp đồng lao động); Mức lương: 1.400.000 đồng/tháng. Phía Công ty không đưa hợp đồng cho bà P.H giữ; Công ty không đóng Bảo hiểm xã hội cho bà P.H.

Tháng 4/2008, lương của bà P.H là 1.600.000đồng, lúc này Công ty mới đóng Bảo hiểm xã hội cho bà P.H, nhưng không đóng đủ theo mức lương 1.600.000đồng, mà chỉ đóng trên số tiền là 1.200.000đồng. Thời điểm này Công ty TNHH DN có ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với bà P.H với mức lương là 1.600.000đồng, nhưng không cho bà P.H giữ hợp đồng lao động.

Tháng 4/2013 Giám đốc ông Lê Nhất P thành lập Công ty TNHH GM, địa chỉ 370 Đường TD, phường MM, Quận N, Thành phố Hồ Chí Minh; Chi nhánh của Công ty tại địa chỉ 67 Đường HD, phường H, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh (cùng mặt hàng kinh doanh và cùng địa chỉ với trụ sở của Công ty TNHH DN). Thời điểm đó bà P.H làm song song công việc cho cả hai công ty với khối lượng công việc gấp đôi.

Ngày 01/8/2014 ông Ph chuyển đóng Bảo hiểm xã hội của bà P.H từ Công ty TNHH DN sang Công ty TNHH GM. Bà P.H vẫn làm việc song song hai công ty là Công ty TNHH DN và Công ty TNHH GM do ông Lê Nhất P là người đại diện theo pháp luật. Thời điểm này bà P.H và Công ty TNHH GM ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Khoảng thời gian 2015, Chi nhánh Công ty TNHH GM từ địa chỉ 67 Đường PH chuyển sang địa chỉ 214 CH, từ thời điểm đó toàn bộ nhân viên kế toán (bao gồm cả bà P.H) chuyển sang làm việc tại địa chỉ 214 đường CH, phường MM, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngày 08/01/2018 bà P.H làm đơn xin nghỉ thai sản từ ngày 20/01/2018 -ngày 20/7/2018 theo đúng chế độ nghỉ thai sản và được ông Lê Nhất P ký duyệt đơn. Tính đến ngày 15/01/2018 mức lương của bà P.H là 8.200.000 đồng. Khi trả lương cho bà P.H, Công ty TNHH GM chỉ để tiền vào bao thư gửi cho người lao động, kèm tờ giấy ghi số tiền, chứ không làm thang lương, bảng lương cho người lao động ký theo quy định.

Ngày 10/02/2018, bà P.H nhận được Hợp đồng lao động số 05/2016/HĐLĐ-GM đã được Giám đốc ký trước (thời gian trong hợp đồng được ghi lùi lại ngày 01/01/2016), mức lương trong hợp đồng là 3.800.000đồng, ngoài ra còn các khoản phụ cấp. Nhận thấy hợp đồng lao động trên không thể hiện đúng tiền lương của mình nên bà P.H không ký vào hợp đồng lao động trên.

Ngày 29/6/2018, bà P.H lại nhận được Quyết định số 02/2018/QĐ, ngày 20/6/2018 với nội dung Công ty sẽ bố trí công việc khác cho bà P.H làm kế toán kho (xuất nhập tồn hàng hóa) làm việc tại địa chỉ chi nhánh mới là C2/29 Quốc lộ 1, ấp 3, xã BC, huyện BC, Thành phố Hồ Chí Minh kể từ ngày 20/7/2018 mà không có sự thỏa thuận với bà P.H.

Ngày 13/7/2018 bà P.H gửi Thông báo đến Giám đốc Công ty là bà P.H không đồng ý về việc điều chuyển công tác khác và địa điểm làm việc khác, đồng thời thông báo cho Công ty biết là ngày 20/7/2018 bà P.H sẽ quay lại làm việc tại địa chỉ 214 CH. Ngày 18/7/2018, Công ty lại gửi Thông báo số 03/18/TL-NLĐ trả lời về thông báo ngày 13/7/2018 của bà P.H là công việc trước kia của bà P.H đã bố trí cho nhân viên khác phụ trách; và điều chuyển bà P.H đi chi nhánh BC, nếu bà P.H không đồng ý với quyết định của Công ty thì có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải bồi thường chi phí cho Công ty.

Ngày 20/7/2018, bà P.H quay trở lại địa chỉ 214 CH để làm việc thì Công ty không cho bà P.H vào Công ty, đồng thời Công ty yêu cầu bà P.H bắt buộc phải đi làm ở kho BC và nói nếu bà P.H không tới đó làm việc, thì xem như tự ý bỏ việc.

Ngày 27/7/2018 Công ty ra Quyết định số 03/18/QĐNV cho bà P.H thôi việc mà không báo trước theo quy định của pháp luật.

Tất cả những áp lực trên của Công ty đã gây cho bà P.H bị trầm cảm sau khi sinh con. Do đó, nay bà P.H yêu cầu Công ty TNHH GM phải nhận bà P.H trở lại làm việc theo vị trí kế toán thành phẩm; địa chỉ làm việc tại 214 CH, phường MM, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh, đồng thời bồi thường cho bà P.H những khoản tiền sau:

- Thứ nhất, đối với tiền lương: Theo thỏa thuận của Công ty mỗi năm nâng lương 02 lần, mỗi lần tăng 5%, thì mức lương tính đến ngày 20/7/2018 là 8.200.000 đồng + $8.200.000 \text{ đồng} \times 5\%$ = 8.610.000 đồng;

1/ Tiền lương từ ngày 20/7/2018 đến thời điểm bồi thường, tạm tính đến tháng 6/2019 là 101.263.846 đồng;

2/ Tiền lương từ ngày 20/7/2018 đến ngày 31/7/2018 là 12 ngày tương đương $8.610.000 \text{ đồng} / 26 \text{ ngày} \times 12 \text{ ngày}$ = 3.973.846 đồng;

3/ Tiền lương từ ngày 01/8/2018 đến ngày 31/12/2018 là 05 tháng tương đương $8.610.000 \text{ đồng} \times 5$ = 43.050.000 đồng;

Đến tháng 01/2019, mức lương của bà P.H sẽ là $8.610.000 \text{ đồng} + (8.610.000 \times 5\%)$ = 9.040.000 đồng;

4/ Tiền lương từ tháng 01/2019 đến tháng 6/2019 là 06 tháng tương đương $9.040.000 \text{ đồng} \times 6 \text{ tháng}$ = 54.240.000 đồng;

5/ Tiền lương tháng 13/2018 và tháng 14/2018, tổng cộng là 17.220.000 đồng;

6/ Tiền lương nghỉ phép từ năm 2014 chưa thanh toán đến nay là 16.343.080 đồng;

- Thứ hai, đối với khoản tiền đóng Bảo hiểm xã hội:

1/ Phải đóng bổ sung tiền Bảo hiểm xã hội cho cơ quan Bảo hiểm xã hội từ tháng 7/2018 đến tháng 6/2019 là 33.321.000 đồng.

2/ Yêu cầu Công ty TNHH GM đóng bổ sung tiền Bảo hiểm xã hội theo đúng tiền lương mà bà Đặng Thị Hồng P.H thực lãnh (từ thời điểm tháng 11/2007 đến tháng 7/2018);

- Thứ ba, đối với các khoản bồi thường khác:

1/ Bồi thường theo quyết định điều chuyển công tác số 02/18/QĐ, ngày 20/6/2018; quyết định cho thôi việc số 03/18/QĐNV, ngày 27/7/2017 trái luật về lao động là 100.000.000đồng;

2/ Bồi thường số tiền 15.138.462đồng đối với quyết định điều chuyển công tác không báo trước số 01/18/QĐĐC là 03 ngày và quyết định cho thôi việc số 03/18/QĐNV trái luật về lao động là 45 ngày;

3/ Bồi thường danh dự và tổn thất tinh thần là 100.000.000đồng;

Như vậy, tổng số tiền mà Công ty TNHH GM phải trả và bồi thường cho bà P.H là 372.733.888đồng; đồng thời phải đóng Bảo hiểm xã hội bổ sung cho bà P.H tại cơ quan Bảo hiểm xã hội.

Bà P.H có nhận được Quyết định số 04/2018/QĐNV, ngày 20/9/2018 của Công ty TNHH GM về việc “Thu hồi quyết định cho nghỉ việc” đối với bà P.H và Thông báo số 05/2018/QĐVN, ngày 21/9/2018 về việc trở lại làm việc tại địa chỉ 67 Đường PH, phường H, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, bà P.H không đồng ý với quyết định và thông báo trên.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

Nguyên đơn bà Đặng Thị Hồng P.H và bà Nguyễn Thị Th là người đại diện ủy quyền trình bày:

Bà P.H vẫn giữ các yêu cầu như đã trình bày và bổ sung thêm các khoản tiền yêu cầu tính đến ngày 31/12/2019, như sau:

- Bồi thường thời hạn báo trước 45 ngày là 14.192.308đồng;
- Bồi thường 12 tháng tiền lương là 98.400.000đồng;
- Tiền lương tạm tính từ ngày 20/7/2018 đến tháng 12/2019 là 143.184.615đồng;
- Tiền lương tháng 13 và tháng 14 năm 2018 là 16.400.000đồng;
- Bảo hiểm xã hội tính từ tháng 8/2018 đến tháng 12/2019 là 29.971.000đồng;
- Bảo hiểm xã hội đóng bổ sung từ tháng 8/2014 đến tháng 7/2018 là 31.821.290đồng;
- Tiền lương nghỉ phép từ ngày 01/8/2014 đến năm 2019 là 18.719.231đồng;
- Tổng cộng là 352.688.444đồng.

Bà P.H rút lại đối với yêu cầu bồi thường danh dự và tổn thất tinh thần là 100.000.000đồng.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:

Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH GM là trái với quy định của pháp luật, nên Công ty phải bồi thường theo các yêu cầu của nguyên đơn, được quy định tại các văn bản pháp luật sau: điểm d Khoản 4 Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012; Khoản 3, 4 Điều 155, Khoản 3 Điều 39, Điều 36, Khoản 2 Điều 38, Điều 40, Điều 41, Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012; Khoản 1

Điều 29, Điều 30 Nghị định số 05/2015; Điều 11 Nghị định số 17/2015 và Điều 26a Nghị định số 148/2018;

Bị đơn Công ty TNHH GM có ông Nguyễn Trung Ng là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Giữa Công ty TNHH GM và bà Đặng Thị Hồng P.H có tồn tại quan hệ lao động, hai bên có ký kết hợp đồng lao động ngày 01/8/2014; thời hạn hợp đồng là 05 tháng (từ ngày 01/8/2014 đến ngày 31/12/2014); mức lương theo hợp đồng là 2.900.000đồng; công việc của bà P.H là Nhân viên kế toán, trong hợp đồng không ghi cụ thể địa điểm làm việc.

Ngoài hợp đồng lao động trên, giữa Công ty và bà P.H không ký kết thêm bất kỳ hợp đồng lao động nào khác. Tuy nhiên, sau khi kết thúc thời hạn trong hợp đồng trên, Công ty vẫn để bà P.H làm việc ở Công ty, vị trí làm việc là nhân viên kế toán cho đến ngày 27/7/2019 (là ngày Công ty ban hành quyết định thôi việc).

- Ngày 27/7/2018 Công ty đã ra Quyết định số 03/18/QĐNV để cho bà P.H nghỉ việc căn cứ theo Khoản 3 Điều 126 Bộ luật lao động năm 2012.

- Ngày 18/9/2018 Công ty có cử người đại diện theo ủy quyền đến làm việc tại Phòng Lao động Thương binh và xã hội Quận 5. Công ty đã thu hồi Quyết định thôi việc số 03/18/QĐNV đối với bà P.H và đồng ý cho bà P.H trở lại làm việc bắt đầu từ ngày 24/9/2018, công việc sẽ được bố trí lại do công việc cũ trước khi bà P.H nghỉ thai sản đã có người khác tiếp nhận. - Ngày 20/9/2018 Công ty ra Quyết định số 04/2018/QĐNV về việc “Thu hồi quyết định cho nghỉ việc” đối với bà P.H.

- Ngày 21/9/2018 Công ty ra Thông báo số 05/2018/QĐVN về việc “Trở lại làm việc” công việc kế toán đối với bà P.H tại địa chỉ 67 Đường PH, phường H, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh cũng như việc được nghỉ mỗi ngày 60 phút theo chế độ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. Thông báo này cũng được gửi đến Phòng Lao động Thương binh và xã hội Quận 5 vào ngày 24/9/2018.

Từ khi nhận được thông báo ngày 21/9/2018, bà P.H không đi làm theo như địa chỉ và công việc mà bà yêu cầu cũng như bà P.H không hề có bất kỳ thông báo nào đến cho Công ty. Vì những lý do nêu trên, Công ty GM không chấp nhận bất kỳ khoản yêu cầu bồi thường nào của bà P.H.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn, Luật sư Trương Thị Thu H trình bày:

1. Theo quy định tại Điều 158 Bộ luật lao động năm 2012 về “Bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản” Trong trường hợp của bà P.H, do thời gian nghỉ thai sản công việc của bà P.H đã có người đảm nhiệm cho nên việc làm thực tế của bà P.H sau thời gian thai sản đã thực sự không còn. Nhưng xuất phát từ thông tin nơi ở của bà P.H cung cấp trong hợp đồng lao động số 10/14 là C9/3 ấp 3, xã QĐ, huyện BC, Thành phố Hồ Chí Minh, với sự nhận thức thông thường và việc muốn

tạo điều kiện cho bà P.H có thể làm việc gần nhà nên Công ty đã có quyết định bố trí công việc cho bà P.H làm việc tại chi nhánh của Công ty có địa chỉ *C2/29 Quốc Lộ 1, ấp 3, xã BC, huyện BC, Thành phố Hồ Chí Minh* với vị trí “Kế toán kho” với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản của bà P.H là hoàn toàn phù hợp với công việc và chuyên môn mà bà P.H đang thực hiện trước khi nghỉ thai sản, đồng thời làm việc gần nhà hơn và phù hợp với kế hoạch kinh doanh của công ty theo quy định tại điểm a Khoản 1 Điều 6 Bộ luật lao động năm 2012 quy định về quyền của Người sử dụng lao động là “...*điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh...*”.

2. Hợp đồng lao động số 05/2016/HĐLĐ-GM, ngày 01/01/2016 do bà P.H cung cấp và xem là cơ sở cho việc viện dẫn đối với các yêu cầu của bà P.H là không đúng quy định của pháp luật.

Ngoài ra, Các mức lương dùng để làm căn cứ các yêu cầu dựa vào chứng cứ này do bà P.H cung cấp không đúng theo quy định pháp luật để được xác định là chứng cứ, nên không chấp nhận các yêu cầu của bà P.H đưa ra căn cứ vào Hợp đồng lao động số 05/2016/HĐLĐ-GM, ngày 01/01/2016 làm cơ sở.

Ngoài ra, hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động của bà P.H không đáp ứng các quy định tại Điều 37 Bộ Luật lao động năm 2012 và các hướng dẫn tại Điều 11 Nghị định 05/2015/NĐ-CP.

Trên cơ sở các luận cứ viện dẫn nêu trên, công ty Growmore đề nghị Hội đồng xét xử xem xét:

- Bác toàn bộ các yêu cầu đòi bồi thường của bà Đặng Thị Hồng P.H đối với Công ty TNHH GM.

- Chấp nhận việc chấm dứt hợp đồng lao động dựa trên cơ sở ý chí và nhu cầu thực tế của hai bên.

Án sơ thẩm đã tuyên:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Đặng Thị Hồng P.H:

a) Xác định hợp đồng lao động số 08/2014/HĐLĐ-GM, ngày 01/8/2014 và hợp đồng lao động số 05/2016/HĐLĐ-GM giữa Công ty TNHH GM và bà Đặng Thị Hồng P.H là hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

b) Chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty TNHH GM và bà Đặng Thị Hồng P.H;

c) Công ty TNHH GM có trách nhiệm trả cho bà Đặng Thị Hồng P.H số tiền như sau:

c.1) Tiền nghỉ phép năm, tính từ năm 2014 là 18.719.231đồng (Mười tám triệu bảy trăm mười chín nghìn hai trăm ba mươi một đồng);

c.2) Tiền lương tháng 13 năm 2018 và tháng 14 năm 2018 là 12.300.000đồng (Mười hai triệu ba trăm nghìn đồng);

c.3) Tiền lương trong những ngày không được làm việc là 20.500.000đồng (Hai mươi triệu năm trăm nghìn đồng).

Tổng cộng là 51.519.231đồng (Năm mươi một triệu năm trăm mười chín nghìn hai trăm ba mươi một đồng).

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu của bà Đặng Thị Hồng P.H, bao gồm:

a) Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày;

b) Bồi thường 12 tháng tiền lương;

c) Công ty TNHH GM phải trả tiền lương từ ngày 20/7/2018 cho đến tháng 12 năm 2019.

d) Bảo hiểm xã hội tính từ tháng 8 năm 2018 đến tháng 12 năm 2019

e) Bảo hiểm xã hội đóng bổ sung từ tháng 8 năm 2014 đến tháng 7 năm 2019;

g) Bồi thường về việc điều chuyển công tác và thời hạn báo trước;

h) Hủy bỏ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 03/18/QĐNV ngày 27/7/2018.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất do các bên thỏa thuận nhưng không được vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1 Điều 468 Bộ luật dân sự, nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự.

3. Đình chỉ đối với yêu cầu của bà Đặng Thị Hồng P.H về bồi thường danh dự và tổn thất tinh thần là 100.000.000đồng (Một trăm triệu đồng).

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

Ngày 15/01/2020, bà P.H kháng cáo bản án sơ thẩm với lý do yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại toàn bộ bản án sơ thẩm vì gây thiệt thòi cho quyền lợi của bà.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Phía người đại diện theo ủy quyền nguyên đơn bà Đặng Thị Hồng P.H có bà Nguyễn Thị Th trình bày năm yêu cầu kháng cáo, đề nghị cấp phúc thẩm xem xét như sau:

Yêu cầu bị đơn phải bồi thường:

1/ Bồi thường vi phạm thời hạn báo trước khi cho nghỉ việc với bà P.H 45 ngày là (lương 8.200.000 đồng x 45 ngày) = 12.300.300đồng.

2/ Bồi thường 12 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật là 98.400.000 đồng;

3/ Trả tiền lương những ngày không được làm việc tính từ ngày 20/7/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm (tạm tính đến tháng 12/2019) là 143.184.615 đồng;

4/ Trả tiền Bảo hiểm xã hội tính từ tháng 8/2018 đến ngày nhận người lao động trở lại làm việc (tạm tính đến tháng 12/2019) là 29.971.000 đồng; theo mức lương 8.200.000 đồng.

5/ Truy đóng bổ sung Bảo hiểm xã hội từ tháng 8/2014 đến tháng 7/2018 là 31.821.290 đồng; theo mức lương thực lãnh.

Tổng cộng là 333.969.213 đồng.

Nếu Công ty TNHH GM chấp nhận bồi thường cho bà P.H số tiền này, bà P.H đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động. Nếu không thực hiện theo đúng yêu cầu này, bà P.H yêu cầu xét xử việc ban hành quyết định cho nghỉ việc trái pháp luật của công ty và nhận người lao động trở lại làm việc.

Người bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

Công ty GM không có chứng cứ nào cho thấy bà P.H có địa chỉ ở BC, nhà ở BC là nhà chồng của bà P.H. Công ty không có cơ sở nào để có quyền điều chuyển người lao động căn cứ Khoản 3 Điều 27 Luật lao động và Khoản 2 Điều 8 Nghị định số 05 việc điều chuyển người lao động được quy định trong nội quy lao động, nhưng công ty không có nội quy lao động.

Án sơ thẩm đã tuyên rằng chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty GM, trong khi bà P.H không có yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động, sơ thẩm giải quyết vượt quá phạm vi khởi kiện. Việc thu hồi quyết định số 03, và Quyết định số 03 của Công ty cho nhân viên nghỉ việc là hành vi sa thải người lao động trái pháp luật.

Luật sư bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp cho bị đơn Công ty TNHH GM trình bày ý kiến:

Việc bố trí và sắp xếp người lao động cũng như điều chuyển bà P.H là phù hợp với nơi cư trú của bà P.H. Việc bố trí bà P.H là phù hợp Điều 185 Bộ luật Lao động về điều chuyển người lao động theo địa chỉ, mà địa chỉ của bà P.H là theo hợp đồng lao động, Công ty không có địa chỉ nào khác, bà P.H không hề có bất cứ công văn nào phản hồi cho Công ty về việc bà không thích nghi công việc hay yêu cầu cụ thể nào bằng văn bản gửi cho công ty. Quyết định số 03 tuy đã ban hành và công ty nhận thấy việc này là sai trái nên đã thu hồi cũng như nhận bà P.H trở lại bằng thông báo cho bà P.H cũng như giao cho Hội đồng hòa giải cấp cơ sở Quận 5 biết, cho thấy thiện chí muốn khắc phục thiếu sót của công ty. Bố trí lại vị trí cũ và mức lương cũng như tính chất công việc như cũ, đã đáp ứng được yêu cầu của bà P.H. Bà P.H dù nhận được thông báo việc đề nghị bà quay lại làm việc nhưng bà cương quyết chấm dứt việc lao động với Công ty và bà đã không làm việc cho công ty một ngày nào nữa, từ khi công ty ban hành Quyết định số 04 mời bà trở lại làm việc

nhưng bà không đến, thì sao lại đòi tiền lương trong những ngày không được làm việc, trong khi Công ty đã thông báo cho bà P.H biết bà phải đến làm việc với Công ty từ ngày 24/9/2018. Và mặc dù bị bà P.H từ chối trở lại làm việc, Công ty cũng không hề có yêu cầu bà P.H bồi thường cho công ty. Công ty cũng không kháng cáo án về việc trả cho bà lương tháng 14 trong khi hợp đồng không có quy định, việc trả như vậy mặc định tháng lương thứ 14 đó như trả phép năm cho người lao động. Nay bà tiếp tục yêu cầu tiền phép năm chưa nghỉ, Công ty vẫn chấp nhận mà không kháng cáo.

Bà P.H đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước nên ngày 27/7/2018, Công ty mới có Quyết định số 03 thông báo chấm dứt chứ không phải Công ty đơn phương trước mà vi phạm báo trước.

Về đóng Bảo hiểm xã hội: Bảo hiểm đã thông báo Công ty tuân thủ đầy đủ nên không tranh luận gì thêm.

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 đã thực hiện đầy đủ thủ tục tố tụng theo quy định pháp luật từ khi thụ lý cho đến khi nghị án.

- Về nội dung vụ án: Chấp nhận một phần kháng cáo của bà P.H. Buộc bị đơn cùng với bà P.H thực hiện trách nhiệm của Công ty và bà P.H theo tỷ lệ đóng bảo hiểm xã hội cho bà P.H chốt sổ đến ngày 24/9/2018 theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội Việt Nam. Bác các kháng cáo khác của bà P.H.

Các phần còn lại của bản án sơ thẩm giữ nguyên.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên toà, lời khai của nguyên đơn, bị đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, ý kiến của đại diện Viện kiểm sát Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng:

Đơn kháng cáo của bà Đặng Thị Hồng P.H được thực hiện trong thời hạn luật định nên được cấp phúc thẩm chấp nhận đơn để xem xét lại bản án sơ thẩm bị kháng cáo.

Cấp sơ thẩm xác định các quan hệ tranh chấp, thời hiệu khởi kiện, thẩm quyền giải quyết vụ án theo các điểm a Khoản 1 Điều 32, điểm a Khoản 1 Điều 35, điểm d Khoản 1 Điều 40, Điều 184 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 là có cơ sở nên được cấp phúc thẩm thống nhất.

[2]. Về nội dung kháng cáo:

Bà P.H kháng cáo yêu cầu xét lại toàn bộ nội dung vụ án, tuy nhiên tại phiên tòa phúc thẩm, phía đại diện của nguyên đơn xác định lại các nội dung kháng cáo là 5 yêu cầu như đã nêu ở phần nhận định, để giải quyết từng yêu cầu này, Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm nhận định như sau:

Cấp sơ thẩm đã nhận định sau khi bà P.H nghỉ hết chế độ thai sản thì Công ty GM sẽ phải có trách nhiệm sắp xếp công việc cho lao động nữ phù hợp theo quy định. Việc công ty điều chuyển bà P.H đến địa chỉ chi nhánh mới số C2/29 Quốc lộ 1, ấp 3, xã BC, huyện BC, Thành phố Hồ Chí Minh kể từ ngày 20/7/2018. như vậy theo cấp sơ thẩm nhận định căn cứ áp dụng là Điều 158 Bộ luật lao động 2012 cho phép người sử dụng lao động được quyền sắp xếp và bố trí người lao động nữ sau nghỉ thai sản trở lại làm việc là phù hợp. Nhưng ngày 20/7/2019, do bà P.H không đồng ý cách sắp xếp công việc của Công ty cho bà làm ở BC, nên bà vẫn quay lại làm việc tại địa chỉ số 214 CH, như vậy bà P.H không đồng ý làm việc, coi như bà tự ý bỏ việc từ ngày 20/7/2018, đến ngày 27/7/2018, Công ty ban hành Quyết định số 03/2018/QĐNV cho bà thôi việc. Ngày 20/9/2018, Công ty ban hành Quyết định số 04/2018/QĐ về việc thu hồi quyết định nghỉ việc và Thông báo số 05/2018/QĐ, ngày 21/9/2018, bà P.H quay lại tiếp tục làm công việc kế toán tại địa chỉ số 67 Đường PH, phường H, Quận S cho Công ty là nơi theo hợp đồng lao động, với mức lương như cũ kể từ ngày 24/9/2018. Nhưng bà P.H không đi làm cũng không báo cho Công ty biết lý do bà P.H không tiếp tục làm. Nên cấp sơ thẩm đã vận dụng Khoản 3 Điều 35 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: “Xác định bà P.H đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, mà không có căn cứ chấm dứt và không thực hiện nghĩa vụ báo trước cho Công ty theo quy định tại Điều 37 Bộ luật lao động năm 2012, là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, nên đã cho rằng bà P.H yêu cầu hủy Quyết định số 03, ngày 27/7/2019 của Công ty TNHH GM là không có cơ sở chấp nhận.

Cấp phúc thẩm chưa thống nhất quan điểm và lập luận này của Cấp sơ thẩm như sau: Mặc dù Luật Lao động cho phép người sử dụng lao động bố trí sắp xếp điều chuyển người lao động làm việc theo quy định tại Điều 158 Bộ luật lao động 2012, nhưng khi hai bên chưa tìm được sự thống nhất về việc sắp xếp và bố trí vị trí, địa điểm thì hai bên cần có sự bàn bạc cho thống nhất. Công ty GM ban hành quyết định số 03/2018/QĐNV cho bà P.H nghỉ việc với lý do ghi trong quyết định cho thôi việc là “Căn cứ Khoản 3 Điều 126 Bộ Luật lao động”, tức là điều khoản quy định các trường hợp sa thải người lao động khi người lao động nghỉ việc năm ngày cộng dồn trong 01 tháng”, nhưng Công ty áp dụng điều luật này cho người lao động nghỉ việc là sai luật. Vì bởi: theo quy định Khoản 3 Điều 155 Bộ Luật Lao động, thì “người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi..”

Theo quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động, không có trường hợp nào cho phép người sử dụng lao động cho người lao động nghỉ việc trong trường hợp nghỉ việc 05 ngày trong 01 tháng theo căn cứ Khoản 3 Điều 126 Bộ Luật lao động, mà

hơn nữa lại là người lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi, Cho nên, việc này là lỗi của Công ty, cho nên khi Công ty ban hành quyết định số 03/2018/QĐNV, có nghĩa Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với bà P.H theo Khoản 8 Điều 36 Bộ luật lao động, là hành vi đơn phương trái pháp luật, không đúng quy định tại Điều 38 Bộ luật Lao động và Khoản 3 Điều 39 là lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi nên căn cứ Điều 42 Bộ luật Lao động, buộc Công ty phải thực hiện các chế tài theo quy định. Cụ thể:

Việc Công ty cho bà P.H nghỉ việc nhưng cũng không có thực hiện việc báo trước cho bà P.H biết trước 45 ngày, theo hợp đồng mà hai bên đang thực hiện là hợp đồng lao động không xác định thời hạn, nên ở trường hợp này, Công ty phải chịu trách nhiệm bồi thường cho bà P.H do vi phạm thời hạn báo trước theo quy định tại Khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động. Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà P.H về đòi bồi thường do vi phạm thời gian báo trước 45 ngày, trước khi cho thôi việc.

Xét tiếp yêu cầu kháng cáo của bà P.H đòi bồi thường 12 tháng tiền lương do sa thải trái luật: Căn cứ Khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động quy định: *“Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì ngoài việc phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết thì người sử dụng lao động phải trả tiền lương, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm xã hội trong những ngày người lao động không được làm việc, cộng với ít nhất là 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động”*.

Tuy nhiên, Hội đồng cấp phúc thẩm nhận thấy rằng Công ty đã nhận thấy việc ban hành quyết định cho bà P.H thôi việc là chưa đúng, nên ngày 18/9/2018, Công ty đã ra quyết định số 04 thu hồi lại quyết định số 03 và thông báo nhận bà P.H trở lại làm việc từ ngày 24/9/2018. Đây chính là thời điểm mà Công ty đã có quyết định nhận người lao động trở lại làm việc, nay việc bà P.H yêu cầu công ty phải nhận bà trở lại làm việc là không phù hợp với thực tế vào ngày 18/9/2018 lúc đó. Kể từ thời điểm Công ty thông báo nhận bà P.H trở lại làm việc, quan hệ lao động giữa Công ty với bà P.H vẫn tiếp tục như cũ. Việc này bà P.H không có thiệt hại gì phải yêu cầu bồi thường cho bà 12 tháng tiền lương, vì nếu bà P.H trở lại tiếp tục làm việc, thì bà hưởng lương và được tiếp tục công việc cũ của mình.

Về phía bà P.H không đến Công ty bất cứ ngày nào từ khi được thông báo vào ngày 24/9/2018 cho đến nay, cho nên hành vi này được Hội đồng cấp phúc thẩm đánh giá là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động. Mặc dù việc thu hồi quyết định số 03 cho nghỉ việc của Công ty không đúng quy định theo Điều 40 Bộ luật lao động quy định: *“Việc hủy bỏ quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải trong thời hạn báo trước và phải được sự đồng ý của người lao động”*.

Cũng chính vì thế mà cấp phúc thẩm đã chấp nhận yêu cầu đòi bồi thường của bà P.H về vi phạm thời gian báo trước và chấp nhận việc yêu cầu bồi thường

cho bà ít nhất 02 tháng tiền lương theo quy định của khoản 1 điều 42 Bộ luật lao động.

Tuy nhiên, bên cạnh việc thu hồi quyết định đơn phương nói trên, Công ty đã thể hiện ý chí là nhận người lao động trở lại làm việc từ ngày 24/9/2018, ngoài việc ra quyết định số 04 thu hồi quyết định cho thôi việc số 03, thì Công ty còn ban hành thông báo số 05, nhận người lao động trở lại vị trí làm việc cũ. Việc bà P.H không tiếp tục làm việc mà không nói rõ ý kiến chính đáng của mình cho Công ty biết, sau khi Công ty có thông báo mời bà trở lại làm việc, là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động bà P.H.

Từ đó, quy trách nhiệm bồi thường của Công ty theo các điều luật đã viện dẫn:

1. Bồi thường do ban hành quyết định số 03 đối với bà P.H, bị vi phạm thời hạn 45 ngày báo trước (đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn) nên chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn theo kháng cáo với số tiền là 12.300.000 đồng. (Mức lương đã được các đương sự xác định tại phiên tòa phúc thẩm hiện bà P.H đang lĩnh là 8.200.000 đồng).

Buộc Công ty TNHH GM thanh toán số tiền này cho bà P.H: 8.200.000 đồng : 30 ngày x 45 ngày = 12.300.000 đồng (Mười hai triệu ba trăm nghìn đồng). (1)

Bà P.H kháng cáo yêu cầu đòi bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc với mức lương 8.200.000 đồng tính từ ngày 20/7/2018 cho đến khi được nhận trở lại làm việc với số tiền tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm là 143.184.615 đồng. Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy:

2./ Từ sau ngày 24/9/2018, lẽ ra bà P.H phải trở lại làm việc tại công ty, các vấn đề về chế độ quyền lợi nếu không thống nhất được, hai bên có thể kiện ra tòa. Thực tế cho thấy cho đến nay, khi kiện ra Tòa án, các chế độ quyền lợi của bà vẫn được pháp luật bảo vệ đầy đủ, không thể lấy lý do đang có tranh chấp nên không thể đi làm. Hội đồng xét xử phúc thẩm căn cứ nội dung Khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động quy định: “Phải trả tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội,... trong những ngày không được làm việc”, có ý nghĩa là những ngày mà người sử dụng lao động không cho người lao động làm việc, cho nên phải thấy rằng khi Công ty thu hồi quyết định số 03 cho bà P.H thôi việc, và yêu cầu bà quay lại làm việc kể từ ngày 24/9/2018, thì người lao động bà P.H không phải là “không được làm việc”, mà do hành vi chủ quan của bà P.H, chủ động không đến làm việc, chứ không phải bà không được làm việc theo đúng thuật ngữ mà điều luật đã quy định. Qua đó, xác định yêu cầu kháng cáo đòi trả lương từ tháng 7/2018 cho đến ngày xét xử sơ thẩm và đòi buộc nhận bà trở lại làm việc là không đúng với thực tế, khi mà Công ty đã đồng ý nhận bà trở lại làm việc từ ngày 24/9/2018. Từ phân tích này, Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo này của bà P.H. Theo đó, việc bà P.H đã đơn phương chấm dứt làm việc với Công ty từ khi Công ty yêu cầu bà quay lại chỗ làm như cũ

cho đến nay, nay Công ty có yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động với bà P.H do hành vi bỏ việc của bà, nên Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu của bà P.H đòi Công ty nhận bà trở lại làm việc nữa vì bà đã chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty từ ngày 24/9/2018 cho đến nay mà không có phản hồi ý kiến chính đáng của mình đối với công ty.

Do vậy, việc cấp sơ thẩm tuyên chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty với bà P.H là có căn cứ, không có gì là giải quyết vượt quá phạm vi khởi kiện, nên giữ nguyên phần tuyên này của án sơ thẩm. (2).

Từ những phân tích đó, xét yêu cầu của nguyên đơn đòi Công ty phải trả tiền lương trong những ngày không được làm việc, Hội đồng phúc thẩm nhận định: Do ngày 18/9/2018, Công ty ban hành quyết định số 04 thu hồi lại quyết định 03 (cho nghỉ việc), và việc cho nghỉ việc là không đúng và xem như hai bên vẫn đang còn quan hệ lao động, nên phía Công ty phải thanh toán lương cho bà P.H, trong những ngày bà P.H không được làm việc, từ ngày 20/7/2018 là ngày bà P.H quay lại công ty để làm việc nhưng không được cho làm việc tại vị trí cũ cho đến khi bà P.H có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, tức là sau ngày mà bà P.H được Công ty thông báo là phải trở lại làm việc (ngày 24/9/2018) là 02 tháng 04 ngày, cấp sơ thẩm tính là 05 ngày. Có lợi cho bà P.H nên cấp phúc thẩm giữ nguyên cách tính này:

3./ $8.200.000 \text{ đồng/tháng} : 26 \times 02 \text{ tháng} 05 \text{ ngày} = 17.976.923 \text{ đồng}$.

Nhưng, cấp sơ thẩm đã tính tiền lương cho bà P.H trong những ngày không được làm việc, thành tiền là 20.500.000 đồng là chưa chính xác.

Dù phía bị đơn Công ty không kháng cáo phần tính sai số này, nhưng phía bà P.H lại kháng cáo, xác định yêu cầu này nằm trong yêu cầu kháng cáo, nên cấp phúc thẩm tính lại chính xác là : 17.976.923 đồng. (3)

4./ Về yêu cầu đòi bồi thường 12 tháng tiền lương do việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của bên sử dụng lao động là trái pháp luật, Hội đồng xét xử nhận thấy: Sau khi ban hành quyết định số 03 cho bà P.H nghỉ việc trái pháp luật, Công ty đã yêu cầu bà trở lại làm việc bằng cách ra quyết định hủy bỏ quyết định cho nghỉ việc, điều này cho thấy Công ty đã có thiện chí trong việc khắc phục sai sót của mình, bà P.H cũng chỉ chịu ảnh hưởng trong khoảng thời gian từ ngày 20/7/2018 là ngày nhận quyết định cho nghỉ việc đến ngày 18/9/2018, Công ty rút lại việc ban hành quyết định, đó là chưa kể bà P.H xin nghỉ 01 tháng nghỉ dưỡng sau khi sinh từ ngày 02/8/2018.

Hội đồng xét xử nhận thấy không có thiệt hại gì cho bà P.H khi Công ty muốn bà làm việc lại với vị trí cũ, mức lương và tính chất công việc tương đương, nghĩ nên buộc Công ty chỉ bồi thường cho bà thêm 02 tháng tiền lương do việc đơn phương chấm dứt trái pháp luật của Công ty là có căn nhắc.

$(8.200.000 \text{ đồng} \times 2 = 16.400.000 \text{ đồng})$. (4)

5./ Đối với yêu cầu về khoản tiền đóng Bảo hiểm xã hội:

- Về yêu cầu buộc Công ty đóng Bảo hiểm xã hội từ tháng 7/2018 cho đến khi được nhận trở lại làm việc với mức lương 8.200.000đồng/tháng: Hội đồng xét xử thấy mức lương được hai bên thừa nhận bà P.H được lĩnh là 8.200.000đồng, nên khi bà P.H chấm dứt hợp đồng lao động thì hai bên có nghĩa vụ nộp bảo hiểm cho cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền theo tỷ lệ mà Luật Bảo hiểm Việt Nam quy định. Nên yêu cầu này của bà P.H được chấp nhận trên cơ sở buộc cả Công ty GM cùng bà P.H nộp sổ bảo hiểm của bà cho Công ty và trên cơ sở đó Công ty và bà P.H có trách nhiệm đóng bảo hiểm cho bà P.H theo tỷ lệ của mỗi bên, chốt sổ bảo hiểm đến hết ngày 24/9/2018. (5)

- Về yêu cầu truy đóng bổ sung Bảo hiểm xã hội từ tháng 8/2014 đến tháng 7/2018 là 31.821.290 đồng theo mức lương thực lãnh.

Tại phiên tòa phúc thẩm, Hội đồng xét xử nhận thấy bà P.H và Công ty đều thừa nhận cả hai có ký 02 hợp đồng lao động, cụ thể:

Hợp đồng số 10/2014/HĐLĐ-GM, ngày 01/8/2014 có thời hạn 05 tháng Trong khi Công ty đưa ra mức lương theo hợp đồng năm 2014 là 2.900.000đồng và các khoản phụ cấp, phụ cấp 2.600.000 đồng, do đó tiền lương là 5.500.000 đồng.

Theo bà P.H, kể từ năm 2015 giữa bà và giám đốc Công ty GM có ký hợp đồng tiếp tục, nhưng Công ty không có giao hợp đồng lao động cho bà giữ.

Riêng hợp đồng số 05/2016/HĐLĐ-GM, ngày 01/01/2016 với Công ty TNHH GM, thì ngày 10/02/2018 bà P.H nhận được bản Hợp đồng lao động số 05/2016/HĐLĐ-GM nhưng trong hợp đồng không ghi ngày 10/02/2018 mà lại ký lùi ngày 01/01/2016, với mức lương 3.800.000 đồng và các phụ cấp khác, bà thấy Hợp đồng lao động trên không thể hiện đúng như mức lương thực lãnh là 8.200.000 đồng/tháng.

Do đại diện công ty cũng đồng ý bà P.H trước khi nghỉ việc đang thực lãnh mức lương 8.200.000 đồng /tháng. Công ty trình bày mức lương chính của bà P.H từ năm 2015 là 3.317.000 đồng/tháng; Năm 2016 được tăng là 3.800.000 đồng/tháng, năm 2017 được tăng là 4.400.000 đồng/tháng, từ năm 2018 được tăng là 4.600.000đồng/tháng, còn lại là phần phụ cấp là 3.600.000đồng đã thỏa thuận trong hợp đồng và tiền thưởng năng suất, tiền hỗ trợ thêm.

Theo quy định của Luật năm 2014, Nghị định 115/2015/NĐ-CP hướng dẫn Luật Bảo hiểm xã hội về Bảo hiểm xã hội bắt buộc, Quyết định số 595/QĐ-BHXH, ngày 14/4/2017 thì các khoản phụ cấp của bà P.H tại hợp đồng lao động là các khoản thu nhập không tính đóng Bảo hiểm xã hội bắt buộc. Như vậy, mức lương đóng Bảo hiểm xã hội cho bà P.H theo hợp đồng ngày 01/8/2014 là 2.900.000 đồng và theo hợp đồng ngày 01/01/2016 là 3.800.000đồng.

Theo bảng lương đăng ký của Công ty với cơ quan Bảo hiểm xã hội và Sổ Bảo hiểm xã hội của bà P.H đều thể hiện mức lương mà Công ty đóng Bảo hiểm xã hội cho bà P.H trong năm 2014 là 2.900.000đồng/tháng, năm 2015 là

3.317.000đồng/tháng, năm 2016 là 3.800.000đồng/tháng, trong năm 2017 là 4.400.000đồng/tháng, trong năm 2018 là 4.600.000đồng/tháng. Tiền lương đóng Bảo hiểm xã hội cũng đã được Cơ quan Bảo hiểm xã hội kiểm tra căn cứ vào bảng lương của Công ty. Mức lương đóng Bảo hiểm xã hội trong năm 2014 của Công ty là phù hợp với mức lương đã ký kết tại hai bản hợp đồng lao động. Đối với hợp đồng lần hai, bà P.H cho rằng ông Ph, Giám đốc Công ty có ký với bà, nhưng không cho bà giữ bản hợp đồng, nên Hội đồng xét xử thấy bà không có chứng cứ gì chứng minh cho trình bày về hợp đồng lao động có mức lương cơ bản không bao gồm phụ cấp là bao nhiêu. Tuy nhiên, nếu xem xét mức lương cơ bản và phụ cấp lương thì có cơ sở xác định được theo sổ bảo hiểm xã hội là 4.600.000đồng là phù hợp với mức thực lãnh bao gồm lương và phụ cấp thành số tiền 8.200.000 đồng mà hai bên thừa nhận tại phiên tòa phúc thẩm.

Vấn đề chính là bà P.H yêu cầu Công ty phải đóng bảo hiểm cho bà bằng mức lương thực lãnh chứ không được trừ khoản phụ cấp.

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 phụ cấp. Do đó, Hội đồng xét xử chấp nhận theo mức lương mà hai bên đã thừa nhận, làm căn cứ xác định mức đóng Bảo hiểm xã hội của Công ty đối với bà P.H. Như vậy, do Công ty đã đóng đủ bảo hiểm cho bà P.H, không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của bà P.H là cần tính truy đóng theo mức thực lãnh nữa. - **Về án phí lao động sơ thẩm:**

Nguyên đơn bà Đặng Thị Hồng P.H không phải chịu án phí sơ thẩm.

Bị đơn Công ty TNHH GM phải chịu án phí trên số tiền phải thanh toán cho nguyên đơn tổng cộng là 77.696.154 đ (Bảy mươi bảy triệu, sáu trăm chín mươi sáu nghìn, một trăm năm mươi bốn đồng). Số tiền án phí bị đơn phải chịu là 2.330.884 đồng (Hai triệu, ba trăm ba chục nghìn, tám trăm tám mươi bốn đồng).

- Án phí phúc thẩm: Bà P.H không phải chịu án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào điểm a Khoản 1 Điều 32, điểm a Khoản 1 Điều 35, điểm đ Khoản 1 Điều 40, Điều 147, Điều 184 và Khoản 1 Điều 273_Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ vào khoản 2 Điều 22, Điều 38, Khoản 8 Điều 36 Bộ luật lao động và Khoản 3 Điều 39, Điều 40, Điều 41, Điều 42, Điều 90, Điều 96, Khoản 3 Điều 126, Khoản 3 Điều 155 Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ vào Khoản 2 Điều 6 Nghị định 45/2013/NĐ-CP, ngày 10/5/2013 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ vào Khoản 2 Điều 94 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006;

Căn cứ vào Điều 85, Điều 86 và Khoản 2 Điều 121 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

Căn cứ vào Khoản 2 Điều 14, Điều 13 Luật Bảo hiểm y tế năm 2008;

Căn cứ vào Khoản 2 Điều 41, Điều 57 Luật Việc làm năm 2013;

Căn cứ vào Nghị Quyết 326/2016/UBTVQH14, ngày 30/12/2016 của Ủy Ban Thường vụ Quốc hội về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Căn cứ vào Luật Thi hành án dân sự năm 2008 được sửa đổi bổ sung năm 2014.

TUYÊN XỬ:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bà Đặng Thị Hồng P.H.

Sửa một phần bản án sơ thẩm.

Công ty Trách nhiệm hữu hạn GM có trách nhiệm phải trả cho bà Đặng Thị Hồng P.H số tiền như sau:

1.1 Tiền nghỉ phép năm, tính từ năm 2014 là 18.719.231đ (Mười tám triệu bảy trăm mười chín nghìn hai trăm ba mươi một đồng).

1.2 Tiền lương tháng 13 năm 2018 và tháng 14 năm 2018 là 12.300.000đ (Mười hai triệu ba trăm nghìn đồng).

1.3 Tiền lương trong những ngày không được làm việc là 17.976.923đ (Mười bảy triệu, chín trăm bảy mươi sáu nghìn, chín trăm hai mươi ba đồng).

1.4 Bồi thường vi phạm nghĩa vụ báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty, buộc Công ty thanh toán cho bà P.H số tiền 12.300.000đ (Mười hai triệu, ba trăm nghìn đồng).

1.5 Bồi thường hai tháng tiền lương do phía công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà P.H là 16.400.000đ (Mười sáu triệu, bốn trăm nghìn đồng).

Tổng cộng là 77.696.154 (Bảy mươi bảy triệu, sáu trăm chín mươi sáu nghìn, một trăm năm mươi bốn) đồng.

2. Công ty TNHH GM và bà Đặng Thị Hồng P.H có trách nhiệm cùng nộp Bảo hiểm xã hội theo tỷ lệ của Luật bảo hiểm xã hội quy định. Cụ thể mức lương là 4.600.000 đồng tính từ tháng 7 năm 2018 cho đến ngày 24/9/2018.

Bà P.H có trách nhiệm nộp lại sổ bảo hiểm của mình cho Công ty TNHH GM để Công ty thực hiện việc chốt sổ bảo hiểm cho bà theo quy định.

Sau khi chốt sổ bảo hiểm cho bà P.H, Công ty TNHH GM trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho bà P.H.

3. Không chấp nhận yêu cầu của bà P.H buộc Công ty TNHH GM nhận bà P.H trở lại làm việc.

Xác định Hợp đồng lao động không xác định thời hạn giữa bà Đặng Thị Hồng P.H và Công ty TNHH GM chấm dứt.

4. Không chấp nhận các yêu cầu kháng cáo của bà Đặng Thị Hồng P.H như sau:

a) Đòi bồi thường cho bà P.H 12 tháng tiền lương 98.400.000đồng do sa thải trái luật.

b) Đòi trả tiền lương từ ngày 25/9/2018 cho đến khi nhận bà trở lại làm việc.

c) Tính Bảo hiểm xã hội cho bà P.H từ tháng 9 năm 2018 đến ngày nhận trở lại làm việc.

d) Truy đóng Bảo hiểm xã hội bổ sung từ tháng 8 năm 2014 đến khi xét xử sơ thẩm theo mức lương thực lãnh 8.200.000 đồng.

e) Hủy bỏ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 03/18/QĐNV, ngày 27/7/2018.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải bù khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất do các bên thỏa thuận nhưng không được vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1 Điều 468 Bộ luật dân sự, nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự.

5. Đình chỉ yêu cầu của bà Đặng Thị Hồng P.H về bồi thường danh dự và tổn thất tinh thần là 100.000.000đồng (Một trăm triệu đồng).

6. Về án phí dân sự sơ thẩm:

Bà Đặng Thị Hồng P.H không phải chịu án phí sơ thẩm.

Công ty TNHH GM phải chịu án phí sơ thẩm là 2.330.884 đ (Hai triệu, ba trăm ba mươi nghìn, tám trăm tám mươi bốn đồng).

Bà Đặng Thị Hồng P.H không phải chịu án phí phúc thẩm.

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 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