

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 07/2021/LĐ-PT

Ngày 14/4/2021

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

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

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

Với thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Minh Tấn.

Các thẩm phán:

1. Ông Nguyễn Đắc Cường.
2. Ông Nguyễn Công Lực.

Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: Ông Lý Đạo Phú Quý - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa:
Ông Trần Văn Bé - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 07/04/2021 và 14/4/2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động sơ thẩm thụ lý số: 07/2020/TLPT-LĐ ngày 07 tháng 01 năm 2021 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”. Do Bản án lao động sơ thẩm số 20/LĐST ngày 05/11/2020 của Tòa án nhân dân huyện U bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 44/2021/QĐXXST-LĐ ngày 08 tháng 3 năm 2021, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà N.T.V, sinh năm 1982; địa chỉ: Thành phố M, tỉnh Bình Dương; vắng mặt.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông N.V.T, sinh năm 1990; địa chỉ: Thị xã T, tỉnh Bình Dương; là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền ngày 31/7/2020), có mặt.

- *Bị đơn:* Công ty G. Địa chỉ: Huyện U, tỉnh Bình Dương.

Những người đại diện hợp pháp của bị đơn:

1. Bà Đ.T.C, sinh năm 1983; địa chỉ: Thị xã C, tỉnh Bình Dương; có mặt.
2. Bà N.T.T.T, sinh năm 1982; Thành phố M, tỉnh Bình Dương; có mặt.

3. Bà P.T.H.S, sinh năm 1984; địa chỉ: Thành phố M, tỉnh Bình Dương; có mặt.

(Là những người đại diện theo ủy quyền theo Văn bản ủy quyền ngày 01/8/2020).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Luật sư P.A.T – Công ty luật một thành viên BNC và Cộng sự; địa chỉ: Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn bà N.T.V và bị đơn Công ty G.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 20/6/2020, quá trình giải quyết vụ án và tại phiên toà, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

Ngày 03/01/2020, bà N.T.V và Công ty G có ký hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm. Theo nội dung của hợp đồng đã ký, bà N.T.V được tuyển dụng vào làm việc tại bộ phận nhân sự của Công ty G với mức lương 13.240.000 đồng. Trong quá trình làm việc, bà N.T.V luôn hoàn thành các công việc được giao và không vi phạm. Tuy nhiên, ngày 15/5/2020, bà N.T.V bất ngờ nhận được quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty G. Do không đồng ý với việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bà N.T.V nhiều lần liên hệ Công ty G để yêu cầu nhận bà N.T.V trở lại làm việc nhưng không được giải quyết. Xét thấy, Công ty G tự ý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà N.T.V trong khi thời hạn hợp đồng còn 07 tháng 17 ngày là trái pháp luật. Do đó, bà N.T.V khởi kiện đối với Công ty G yêu cầu Tòa án giải quyết như sau:

- Buộc Công ty G thanh toán: Tiền lương tháng 5/2020 còn thiếu, tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 01/6/2020 đến ngày hết hợp đồng là ngày 02/01/2021, bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động, bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, tiền vi phạm thời hạn báo trước, tiền trợ cấp thôi việc, 09 ngày phép năm còn lại và tiền lương tháng 13 với tổng số tiền 191.211.538 đồng.

- Buộc Công ty G đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế từ tháng 5 đến tháng 12/2020 với số tiền 23.632.800 đồng.

- *Tại bản tự khai ngày 01/8/2020, quá trình giải quyết vụ án và tại phiên toà, những người đại diện theo uỷ quyền của bị đơn cùng thống nhất trình bày:*

Tháng 4/2020, bà N.T.V có nhiều lần trao đổi với bà P.T.H.S về việc muốn được lên lương từ 2.000.000 đồng trở lên thì bà N.T.V mới tiếp tục làm việc, nếu không sẽ nghỉ việc.

Ngày 14/5/2020, bà Đ.T.C và bà P.T.H.S có họp với lãnh đạo Công ty G để cập nội dung xin lên lương cho bà N.T.V nhưng lãnh đạo Công ty G nói công ty đang gặp khó khăn do bị ảnh hưởng dịch bệnh covid 19 (Nếu tăng lương cho bà N.T.V thì phân công lại công việc và xem xét quá trình làm việc cũng như kết quả công việc của bà N.T.V).

Ngày 15/5/2020, tại phòng họp của công ty, bà Đ.T.C và bà P.T.H.S - Đại diện Phòng Nhân sự của công ty họp cùng bà N.T.V để phân công lại công việc cho bà N.T.V. Sau khi nghe nội dung phân công lại công việc, bà N.T.V đã phản ứng,

nói sẽ không làm việc nữa. Bà Đ.T.C và bà P.T.H.S khuyên bà N.T.V suy nghĩ lại nhưng bà N.T.V vẫn phản ứng với thái độ không hợp tác.

Kể từ ngày 18/5/2020, bà N.T.V đã tự ý bỏ việc không đi làm, không xin phép, không thông báo với công ty và không bàn giao lại các công việc đang phụ trách. Từ ngày 18/5/2020 đến ngày 22/5/2020, Ban Giám đốc công ty yêu cầu Phòng Nhân sự gọi điện thoại cho bà N.T.V mời đến công ty giải quyết nhưng bà N.T.V không nghe điện thoại.

Ngày 22/5/2020, Công ty đã ban hành Thông báo số 20200501/TB đến toàn thể công nhân viên công ty biết nội dung tự ý nghỉ việc của bà N.T.V từ ngày 18/5/2020 đến ngày 22/5/2020. Ngày 15/6/2020, bà N.T.V có nhắn tin cho bà N.T.T.T - Nhân viên phòng Nhân sự để làm thủ tục hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

Ngày 25/5/2020, Phòng Nhân sự của công ty đã gửi Hồ sơ điện tử số 07650/2020/07409 để báo giảm đóng bảo hiểm cho bà N.T.V. Tháng 5/2020, bà N.T.V chỉ đi làm 8 ngày nên công ty không đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tháng 5/2020 cho bà N.T.V. Ngày 25/5/2020, công ty đã ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà N.T.V. Bà N.T.V sử dụng Quyết định thôi việc số GHVP0018 ngày 15/5/2020 để kiện Công ty là quyết định không có hiệu lực pháp lý (Ngày 15/5/2020, Tổng Giám đốc Sang Jun De đang ở Trung Quốc). Công ty cũng đã ban hành Quyết định số GHVP0018 ngày 25/5/2020 - Người ký quyết định là ông Jia Chang Chun (Người đại diện theo ủy quyền) để thay thế Quyết định GHVP0018 ngày 15/5/2020 và ban hành Quyết định số 03.05/2020/GDL-QĐTH thu hồi quyết định GHVP0018 ngày 15/5/2020. Quyết định nghỉ việc số GHVP0018 ngày 15/5/2020 do bà N.T.V nhờ bên bộ phận nhân sự của Công ty G làm giùm để giải quyết bảo hiểm thất nghiệp. Nhân viên Phòng Nhân sự không thông qua người đại diện hợp pháp của Công ty G để ký duyệt, Tổng Giám đốc là người đại diện hợp pháp của Công ty G không có mặt tại Việt Nam nên người đại diện theo ủy quyền đã ra Quyết định số 03.05/2020/GDL-QĐTH thu hồi, hủy bỏ Quyết định số GHVP0018 ngày 15/5/2020.

Nhận thấy, việc bà N.T.V tự ý nghỉ việc ảnh hưởng đến hoạt động chung của công ty. Do đó, trước yêu cầu khởi kiện của bà N.T.V thì Công ty G không đồng ý, đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà N.T.V.

Bản án sơ thẩm số 20/2020/LĐ-ST ngày 05/11/2020 của Tòa án nhân dân huyện U đã quyết định:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà N.T.V đối với Công ty G.

1.1. Tuyên Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số GHVP0018 ngày 15/5/2020 của Công ty G đối với bà N.T.V là trái luật.

Buộc Công ty G có trách nhiệm trả và bồi thường cho bà N.T.V tổng số tiền: 159.299.744 đồng (Một trăm năm mươi chín triệu hai trăm chín mươi chín nghìn bảy trăm bốn mươi bốn đồng), cụ thể:

- Tiền lương tháng 5/2020 còn thiếu (01/2 tháng lương) số tiền 6.870.000 đồng và 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động với số tiền 26.480.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động với số tiền

26.480.000 đồng.

- Số tiền tương ứng với 30 ngày vi phạm báo trước với số tiền 13.240.000 đồng.

- ½ tháng tiền trợ cấp thôi việc số tiền 6.620.000 đồng.

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 16/5/2020 đến ngày 05/11/2020 là 75.026.667 đồng.

- 09 ngày phép còn lại của năm 2020 với số tiền 4.583.077 đồng.

1.2. Buộc Công ty G phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho bà N.T.V, thời gian đóng tính từ tháng 5/2020 đến tháng 10/2020. Mức lương đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp mà Công ty G phải đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội xác định là 12.240.000 đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu Công ty G phải trả tiền lương tháng 13; yêu cầu trả tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 06/11/2020 đến ngày 02/01/2021; yêu cầu phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 11 đến tháng 12/2020 và yêu cầu đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp (Điều chỉnh lùi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2020 đến hết tháng 4/2020) của bà N.T.V.

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

Ngày 12/11 /2020, bị đơn kháng cáo toàn bộ nội dung quyết định của án sơ thẩm.

Ngày 19/11 /2020, nguyên đơn kháng cáo toàn bộ nội dung quyết định của án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện nguyên đơn thay đổi rút một phần yêu cầu kháng cáo và xác định kháng cáo án sơ thẩm các nội dung sau:

1. Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 16/5/2020 đến ngày 05/11/2020 là 75.026.667 đồng. Kháng cáo yêu cầu là tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 01/6/2020 đến ngày 02/01/2021 với mức tiền lương 13.240.000 đồng /tháng = 92.680.000.000 đồng.

2. Buộc Công ty G phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho bà N.T.V, thời gian đóng tính từ tháng 5/2020 đến tháng 10/2020. Mức lương đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp mà Công ty G phải đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội xác định là 12.240.000 đồng.

3. Không chấp nhận yêu cầu Công ty G phải trả tiền lương tháng 13; yêu cầu trả tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 06/11/2020 đến ngày 02/01/2021; yêu cầu phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 11 đến tháng 12/2020 các đương sự không bổ sung chứng cứ nào khác.

Đại diện bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.

Luật sư của bị đơn trình bày:

1. Đề nghị bác toàn bộ yêu cầu kháng cáo và yêu cầu khởi kiện của nguyên

đơn vì bà N.T.V nghỉ việc hơn 05 ngày/tháng nên Công ty sa thải là đúng pháp luật.

2. Trường hợp, Tòa xác định Công ty chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì đề nghị bác yêu cầu của nguyên đơn như sau:

- Công ty không nợ ½ tiền lương tháng 05/2020 của bà N.T.V.
- Người lao động không đồng ý trở lại làm việc nên không đồng ý bồi thường 02 tháng tiền lương.
- Tòa sơ thẩm xác định Công ty vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày là không đúng.
- Tòa sơ thẩm buộc Công ty thanh toán tiền phép năm 9 ngày cũng không đúng theo điều 42 Bộ luật lao động.

Kiểm sát viên Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến:

Về tố tụng: Trong quá trình giải quyết vụ án, Thẩm phán, Hội đồng xét xử tuân theo đúng quy định của pháp luật. Các đương sự đã chấp hành đúng quy định của pháp luật.

Về nội dung vụ án: Căn cứ vào những chứng cứ do các đương sự cung cấp, Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty G đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với N.T.V là phù hợp. Tuy nhiên án sơ thẩm xác định mức lương làm căn cứ bồi thường có cả phụ cấp chuyên cần, phụ cấp tiền xăng là không đúng. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn về thời gian không được làm việc của bà N.T.V đến thời hạn hợp đồng lao động chấm dứt ngày 02/01/2021. Đồng thời chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn về cách tiền lương làm cơ sở cho việc bồi thường (không tính 2 khoản phụ cấp tiền chuyên cần và tiền xăng); tiền trợ cấp thôi việc; tiền phép năm 9 ngày và khoản bồi thường 02 tháng lương do không nhận người lao động trở lại làm việc.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa, ý kiến của Kiểm sát viên, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng:

Đơn kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn làm và nộp trong thời hạn quy định là phù hợp.

[2] Về nội dung:

Bà N.T.V và Công ty G có ký hợp đồng lao động thời hạn 01 năm, kể từ ngày 03/01/2020 đến ngày 02/01/2021, công việc tại bộ phận nhân sự của công ty, mức lương là 13.240.000 đồng. Hợp đồng lao động số HĐLĐ/VP0018 ngày 03/01/2020 và Phụ lục hợp đồng lao động số PLHĐLĐ/PV0018 ngày 03/01/2020 được chứng thực bản sao y đúng với bản chính. Trong đó, lương chính là 12.240.000 đồng, phụ cấp chuyên cần 500.000 đồng và phụ cấp tiền xăng là 500.000 đồng. Ngày 18/5/2020, bà N.T.V nghỉ việc ở Công ty G đến ngày 22/5/2020. Ngày 25/5/2020, công ty đã ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà N.T.V. Cùng ngày 25/5/2020, Phòng Nhân sự của công ty đã gửi Hồ sơ điện tử số 07650/2020/07409 để báo giảm đóng bảo hiểm cho bà N.T.V. Bà N.T.V cho rằng

Công ty G chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật nên yêu cầu Tòa án buộc công ty bồi thường hợp đồng. Công ty G thì không đồng ý bồi thường.

[3] Xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn về việc không chấp nhận toàn bộ nội dung của quyết định của bản án sơ thẩm thấy rằng: Công ty G ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số GHVP0018 ngày 25/5/2020, người ký quyết định là ông Jia Chang Chun (Người đại diện theo ủy quyền) để thay thế Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động GHVP0018 ngày 15/5/2020. Công ty cho rằng bà N.T.V tự ý nghỉ việc 05 ngày theo thông báo ngày 22/5/2020 để chấm dứt hợp đồng lao động nhưng không cung cấp được chứng cứ để chứng minh việc bà N.T.V có vi phạm kỷ luật. Công ty không có lập biên bản vi phạm nào đối với bà N.T.V, công đoàn công ty cũng không có ý kiến gì về trường hợp nghỉ việc của bà N.T.V và công ty chưa xử lý kỷ luật bà N.T.V theo trình tự, thủ tục quy định của pháp luật mà quyết định cho bà N.T.V thôi việc là vi phạm quy định của pháp luật về xử lý kỷ luật lao động. Án sơ thẩm buộc Công ty G bồi thường cho bà N.T.V là phù hợp. Tuy nhiên, khi buộc Công ty G bồi thường theo điều 42 Bộ luật lao động, án sơ thẩm tính các khoản phụ cấp vào mức lương chính 12.240.000 đồng làm căn cứ bồi thường, buộc bị đơn bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận bà N.T.V trở lại làm việc và cả các khoản trợ cấp thôi việc, tiền phép năm cho nguyên đơn là không đúng quy định. Do vậy, cần chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn về mức lương làm căn cứ bồi thường là 12.240.000 đồng và những nội dung nêu trên để sửa án sơ thẩm cho đúng quy định.

[4] Xét kháng cáo của nguyên đơn về việc đề nghị Tòa án chấp nhận yêu cầu tiền lương tháng 13; Trả lương những ngày không được làm việc đến ngày hết hạn hợp đồng 02/01/2021; Đóng Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp đến tháng 12/2020 thấy rằng: Như nhận định tại mục [3] đối với các khoản bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo điều 42 Bộ luật lao động thì không có khoản bồi thường về trợ cấp thôi việc, số tiền của 9 ngày phép năm 2020. Đối với yêu cầu bồi thường tiền lương trong thời gian không được làm việc đến hết hợp đồng thấy rằng: Án sơ thẩm giải quyết bồi thường những ngày không được làm việc cho nguyên đơn đến ngày xét xử sơ thẩm là chưa phù hợp nên cần chấp nhận yêu cầu kháng cáo này của nguyên đơn. Thời gian nguyên đơn không làm việc được tại công ty là từ ngày 18/5/2020 đến ngày kết thúc hợp đồng 02/01/2021, tính tròn là 7,5 tháng x 12.240.000 đồng/tháng = 91.800.000 đồng. Do công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà N.T.V trái pháp luật nên phải có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp đến ngày hết hợp đồng lao động (02/01/2021) cho bà N.T.V theo quy của pháp luật. Do vậy, có căn cứ chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

Từ những nhận xét trên, nhận thấy cần chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn và một phần kháng cáo của bị đơn. Sửa án sơ thẩm buộc bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn về các khoản bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

[5] Trình bày của luật sư tại phiên tòa phúc thẩm là có căn cứ một phần về việc công ty không nợ tiền lương 1/2 tháng của bà N.T.V, không đồng ý bồi thường

02 tháng do không nhận bà N.T.V trở lại làm việc, tiền trợ cấp thôi việc, tiền phép năm 09 ngày của năm 2020 và mức lương làm căn cứ bồi thường của án sơ thẩm.

[6] Trình bày của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa là có cơ sở chấp nhận.

[7] Về án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn và bị đơn không phải chịu.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 02 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ điều 22, 23, 24, 41, 42, 90, 123 Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBNTVQH14 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:

I. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn và một phần yêu cầu kháng cáo của Công ty G; Sửa bản án sơ thẩm số 20/2020/LĐ-ST ngày 05/11/2020 của Tòa án nhân dân huyện U như sau:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà N.T.V đối với Công ty G.

1.1. Tuyên bố Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số GHVP0018 ngày 15/5/2020 và Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số GHVP0018 ngày 25/5/2020 của Công ty G đối với bà N.T.V là trái pháp luật.

1.1.1 Buộc Công ty G có trách nhiệm thanh toán cho bà N.T.V tiền lương những ngày không được làm việc từ 18/5/2020 đến ngày hết hạn hợp đồng 02/01/2021, tính tròn là 7,5 tháng x 12.240.000 đồng/tháng = 91.800.000 đồng.

1.1.2 Bồi thường 02 tháng lương theo hợp đồng là 02 x 12.240.000 đồng = 24.480.000 đồng.

1.1.3 Bồi thường tiền do vi phạm thời gian báo trước 30 ngày là 01 tháng = 12.240.000 đồng.

Tổng số tiền Công ty G phải thanh toán và bồi thường cho bà N.T.V là: 128.520.000 đồng (Một trăm hai mươi tám triệu, năm trăm hai mươi ngàn đồng).

1.2. Buộc Công ty G cùng với bà N.T.V có trách nhiệm liên hệ cơ quan bảo hiểm xã hội để đóng các khoản Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho bà N.T.V trên cơ sở sổ Bảo hiểm xã hội của bà N.T.V và quy định của cơ quan Bảo hiểm xã hội. Thời gian đóng tính từ 01/5/2020 đến hết tháng 12/2020 với mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội là 12.240.000 đồng và giao trả lại sổ bảo hiểm cho bà N.T.V.

2. Không chấp nhận yêu cầu của bà N.T.V về việc yêu cầu Công ty G phải trả các khoản sau:

- Tiền lương tháng 13 năm 2020.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động với số tiền

26.480.000 đồng.

- ½ tháng tiền trợ cấp thôi việc số tiền 6.620.000 đồng.

- 09 ngày phép còn lại của năm 2020 với số tiền 4.583.077 đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án không thi hành thì hàng tháng người phải thi hành án còn phải chịu mức lãi suất theo quy định tại Điều 357 và Điều 468 Bộ luật Dân sự tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

3. Về án phí lao động sơ thẩm:

Công ty G phải nộp 3.855.600 đồng (Ba triệu, tám trăm năm mươi lăm nghìn, sáu trăm đồng).

Bà N.T.V được miễn án phí lao động sơ thẩm.

4. Trong 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, 7a, 7b 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.

II. Án phí lao động phúc thẩm: Công ty G không phải chịu. Hoàn trả cho Công ty G 300.000 đồng (Ba trăm ngàn đồng) tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu số 31213, ngày 12/11/2020 của Chi cục thi hành án huyện U.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND huyện U;
- Chi cục THADS huyện U;
- Các đương sự;
- Lưu: HS, Tòa LĐ, HCTP.

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

Đã ký

Nguyễn Minh Tấn

