

Bản án số: 14/2020/LĐ-ST

Ngày: 30/9/2020

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

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

TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN GÒ VẤP, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Phan Thị Mộng Tuyền

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Nguyễn Thị Kim Anh
2. Bà Nguyễn Thị Mai Thương

- Thư ký phiên tòa: Ông Bùi Thành Luân - Thư ký Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Gò Vấp tham gia phiên tòa: Bà Lê Thị Thu Phượng - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 29 và 30 tháng 9 năm 2020 tại Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số: 39/2019/TLST-LĐ ngày 05 tháng 12 năm 2019, về: “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 329/2020/QĐXXST-LĐ ngày 11 tháng 9 năm 2020, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Bà Phạm Thị Mai P, sinh năm 1987; Địa chỉ: Số 566/197/27 đường Nguyễn Thái Sơn, Phường 5, quận Gò Vấp, TP. Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Lê Công T, sinh năm: 1960; Địa chỉ: Số 644/18 đường Đoàn Văn Bơ, Phường 16, Quận 4, Thành phố Hồ Chí Minh; Là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn (Văn bản ủy quyền số công chứng 14167, quyền số 06 TP/CC-SCC/HĐGC ngày 11/6/2020). Có mặt.

2. *Bị đơn:* Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại Sản xuất TH; Trụ sở: Số 175/45 đường Nguyễn Chế Nghĩa, Phường 12, Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà Phạm Đoàn Thanh D, sinh năm: 1986; Số 496/46/22C đường Dương Quảng Hàm, Phường 06, quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh; Là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn (Văn bản ủy quyền số 01/2020/GUQ ngày 10 tháng 01 năm 2020). Có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 26/11/2019 và các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn - ông Lê Công T trình bày:

Bà Phạm Thị Mai P được ông Trần Chấn T là người đại diện theo pháp luật của Công ty trách nhiệm hữu hạn Đầu tư Thương mại Sản xuất TH (nay đổi tên là Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại Sản xuất TH, gọi tắt là Công ty TH) mời làm việc theo thư mời điện tử (sau đây gọi là email) ngày 24/4/2019. Nội dung của thư mời có nêu: Vị trí công tác là Phó giám đốc; Công việc liên quan đến sản xuất, kho hàng hóa, logistic và các công việc liên quan đến hành chính nhân sự, tài chính kế toán và thu mua; Quyền hạn là thay thế Giám đốc quyết định các công việc thuộc bộ phận nhà máy và văn phòng, ký duyệt các đề xuất mua sắm; Lương 20.000.000 đồng/1 tháng, thưởng 1% trên tổng doanh thu Công ty khi Công ty đạt target; Sau 03 tháng khi vượt qua được giai đoạn khó khăn ban đầu và có được một kết quả kinh doanh, Ông T sẽ đánh giá, xem xét lại lương và đề nghị một mức xứng đáng năng lực của bà P và tình hình công ty. Ông T nói bà P đồng ý hay còn vấn đề gì chưa thỏa đáng thì bà phản hồi lại cho ông Trường. Sau đó, bà P bắt đầu làm việc từ giữa tháng 4/2019. Công ty TH không có ký hợp đồng lao động và không đóng bảo hiểm xã hội cho bà P.

Ngày 21/10/2019, Ông T gửi email cho bà P nghỉ việc với lý do là bà P làm việc không có hiệu quả, không ký hợp đồng lao động với bà P. Ngày 29/10/2019, Bà P đã làm đơn khiếu nại đến Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội Quận 8. Tuy nhiên, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội Quận 8 không hòa giải được do Công ty TH vắng mặt tại hai buổi hòa giải. Ngày 26/11/2019, bà P nộp đơn khởi kiện, yêu cầu Công ty TH thanh toán cho bà các khoản tiền sau:

- + Tiền lương tháng 10/2019: 20.000.000 đồng;
- + Truy thu tiền bảo hiểm xã hội là: 6 tháng x 21,5% x 20.000.000 đồng = 25.800.000 đồng;
- + Chế độ thai sản: 6 tháng x 20.000.000 đồng = 120.000.000 đồng + 2 tháng lương cơ sở: 1.490.000 đồng x 2 = 2.980.000 đồng;
- + Trả những ngày không được làm việc từ 22/10/2019 đến 26/11/2019 là 20.000.000 đồng;
- + BHXH tháng 11: 21,5% x 20.000.000 đồng = 4.300.000 đồng;
- + Bồi thường 02 tháng lương: 2 x 20.000.000 đồng = 40.000.000 đồng;
- Tổng cộng theo đơn khởi kiện là: 273.080.000 đồng.

Theo đơn khởi kiện bổ sung ngày 25/6/2020, bà P yêu cầu như sau:

- + Tiền lương tháng 12/2019 đến khi có quyết định cuối cùng của Tòa án, số tiền tạm tính đến ngày 29/6/2020 là: 7 tháng x 20.000.000 đồng = 140.000.000 đồng;
- + Truy thu tiền bảo hiểm xã hội từ tháng 12/2019 đến khi có quyết định cuối cùng của Tòa án, số tiền tạm tính đến ngày 29/6/2020 là: 7 tháng x 21,5% x 20.000.000 đồng = 30.100.000 đồng;

Tổng cộng theo số tiền bà P yêu cầu Công ty TH thanh toán là: 170.100.000 đồng.

Tại phiên tòa, nguyên đơn yêu cầu Công ty TH thanh toán thêm cho bà P những khoản tiền sau:

+ Tiền lương tính từ ngày 29/6/2020 đến ngày 29/9/2020 là: 3 tháng x 20.000.000 đồng = 60.000.000 đồng;

+ Tiền bảo hiểm xã hội tính từ ngày 29/6/2020 đến ngày 29/9/2020 là: 3 tháng x 21,5% x 20.000.000 đồng = 12.900.000 đồng;

Tổng cộng theo số tiền bà P yêu cầu Công ty TH thanh toán là: 72.900.000 đồng.

Như vậy, theo đơn khởi kiện, khởi kiện bổ sung và tại phiên tòa, bà P yêu cầu Công ty TH thanh toán cho bà tổng số tiền là: 273.080.000 đồng + 170.100.000 đồng + 72.900.000 đồng = 515.100.000 đồng, yêu cầu trả ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật và yêu cầu Công ty TH tiếp tục trả tiền lương và tiền bảo hiểm xã hội cho đến khi thanh toán xong các khoản tiền trên.

Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, người đại diện theo hợp pháp của bị đơn - Bà Phạm Đoàn Thanh D trình bày:

Ông T và bà P có quen biết nhau từ trước. Ngày 24/4/2019, Ông T đã gửi email đề nghị bà P cộng tác làm việc, hỗ trợ Ông T các công việc cụ thể. Bà P có thể đến Công ty khi có thời gian hoặc khi Công ty có việc, một tuần 3- 4 ngày miễn sao đảm bảo hoàn thành công việc vì bà P có vài công việc làm tự do riêng và đang mang thai, trước đó bà P đã sảy thai 02 lần. Vì bà P chỉ làm việc với Công ty theo cách thức cộng tác, hợp tác nên bà P không thuộc diện đóng bảo hiểm xã hội và bà P muốn bảo toàn số tiền nhận được. Trong quá trình cộng tác, làm việc cùng nhau bà P bộc lộ nhiều khuyết điểm. Cụ thể trong chuyến công tác 05 ngày ở Trung Quốc vào tháng 6/2019, bà P chỉ đi chơi cá nhân mà không thực hiện công việc theo kế hoạch đề ra. Những mảng công việc đưa ra ban đầu bà P không hoàn thành, thường xuyên kích động nhân viên gây mất đoàn kết nội bộ. Không những vậy, bà P còn rất nhiều lần làm giả, khai báo gian dối để ăn chênh lệch gây thất thoát cho Công ty. Đồng thời, bà P thể hiện sự mệt mỏi do những tháng cuối thai kỳ và cho rằng công việc quá nhiều nên sẽ bàn giao lại một số việc cho ông Trường. Cụ thể trong email ngày 22/8/2019, bà P thể hiện việc “*bất mãn, không muốn gắn bó với Công ty*” và bà P nói “*Em sẽ cố gắng trong 01 tháng nữa, nếu mọi việc không thay đổi em xin phép không tiếp tục cùng Anh xây dựng Công ty này*”. Đồng thời, bà P cũng đã chủ động thông báo trước với khách hàng, nhà cung cấp về việc bà P nghỉ làm.

Ngày 09/10/2019, Ông T có gửi email cho bà P có nội dung “*Việc đến nước này anh nghĩ em cũng không thể làm việc tiếp ở Công ty được nên em có thể bàn giao sớm các công việc đang dang dở của em...*”. Đây không phải là quyết định về việc chấm dứt hợp đồng với bà P mà xuất phát từ việc bà P bất mãn không muốn gắn bó với Công ty, mệt mỏi vì công việc và có ý định nghỉ thai sản sớm nên Ông T yêu cầu bà P tiến hành giao dần công việc cho người khác để khi bà P nghỉ thì công việc không bị gián đoạn. Tuy nhiên, bà P lại cho rằng Công ty “*sa thải*” bà P là không đúng.

Kể từ ngày 21/10/2019, bà P tự ý bỏ việc, cắt đứt hoàn toàn liên lạc với Công ty và cũng không bàn giao công việc. Điều này đã gây ảnh hưởng rất nhiều đến công việc, làm cho Công ty bị thiệt hại và mất uy tín với khách hàng.

Đối với yêu cầu khởi kiện của bà P, Công ty có ý kiến như sau:

Công ty vẫn sẽ thanh toán lương tháng 10 những ngày thực tế bà P làm việc đến ngày 21/10/2019 là 14.000.000 đồng, sau khi bà P giải trình và bàn giao công việc đầy đủ.

Công ty không đồng ý yêu cầu bồi thường do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của bà P vì giữa bà P và Công ty chỉ là quan hệ hợp tác, Công ty không có quyết định chấm dứt việc hợp tác với bà P. Bà P đã có ý định nghỉ thai sản sớm và xuất phát từ ý định không muốn gắn bó với Công ty và bà P là người tự ý bỏ việc, cắt đứt liên hệ với Công ty, chủ động hủy thỏa thuận với Công ty trước, bỏ việc khi chưa tiến hành bàn giao công việc đã gây thiệt hại cho Công ty.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Gò Vấp tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến:

Về việc tuân theo pháp luật trong tố tụng dân sự: Thẩm phán đã thực hiện đúng, đầy đủ quy định tại Điều 48 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Hội đồng xét xử đã tuân theo đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về việc xét xử sơ thẩm vụ án. Các đương sự thực hiện đúng qui định tại Điều 70, 71, 72 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Về việc giải quyết vụ án: Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án: Đại diện Viện kiểm sát đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn bà Phạm Thị Mai P: Buộc bị đơn trả cho nguyên đơn tiền lương tháng 10/2019 những ngày bà P thực tế làm việc. Chấp nhận truy thu tiền bảo hiểm xã hội tính từ ngày bà P vào làm việc đến khi bà P nghỉ việc. Không chấp nhận yêu cầu bồi thường của nguyên đơn do Công ty cho nghỉ việc trái pháp luật. Đương sự phải chịu án phí sơ thẩm theo quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về quan hệ pháp luật và thẩm quyền giải quyết:

Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn bồi thường do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Nguyên đơn chọn Tòa án nơi nguyên đơn cư trú giải quyết. Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm d khoản 1 Điều 40 của Bộ luật tố tụng dân sự, đây là tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh.

[2] Về yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

2.1 Về xác định quan hệ lao động:

Bà Phạm Thị Mai P làm việc tại Công ty TH từ giữa 4/2019 theo thư mời làm việc ngày 24/4/2019. Trong nội dung thư mời, Ông T có đề nghị với bà P là sau 03 tháng khi vượt qua được giai đoạn khó khăn ban đầu và có được một kết quả kinh doanh, ông sẽ đánh giá, sẽ xem xét lại lương và đề nghị mức lương xứng đáng với năng lực của bà P và tình hình công ty. Sau 03 tháng kể từ ngày nhận việc, bà P vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty và nhận đủ lương. Căn cứ vào Án lệ số 20/2018/AL được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua ngày 17 tháng 10 năm 2018 và được công bố theo Quyết định số 269/QĐ-CA ngày 06 tháng 11 năm 2018 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, thì bà P đã hết thời gian 03 tháng làm việc, bà P vẫn tiếp tục làm việc mà giữa bà P và Công ty TH không có thỏa thuận nào khác, Hội đồng xét xử có cơ sở để xác định giữa Công ty TH và bà P đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động.

2.2 Về tính hợp pháp của việc chấm dứt hợp đồng lao động:

Xét thấy, nguyên đơn và bị đơn thừa nhận nguyên đơn làm việc tại Công ty TH theo email mời làm việc ngày 24/4/2019, Công ty TH không có ký hợp đồng lao động, không đóng bảo hiểm xã hội và không ban hành quyết định nghỉ việc đối với nguyên đơn. Căn cứ khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự, các đương sự không phải chứng minh.

Xét, nguyên đơn căn cứ vào nội dung email Ông T gửi cho bà P ngày 21/10/2019 là Ông T cho bà P nghỉ việc với lý do bà P làm việc không có hiệu quả, không ký hợp đồng lao động với bà P nhưng nguyên đơn không cung cấp cho Tòa án chứng cứ này. Do đó, Hội đồng xét xử không có cơ sở để xem xét.

Xét, trong quá trình làm việc bà P thể hiện sự bất mãn đối với công việc qua email ngày 22/8/2019 với nội dung: *“Và thêm một điều em bất mãn, không muốn gắn bó với Công ty này là nhân sự, không.... Em sẽ cố gắng trong 01 tháng nữa nếu mọi việc không thay đổi em xin phép không tiếp tục cùng anh xây dựng Công ty này...”* và email ngày 26/8/2019 với nội dung: *“Sự cố gắng của em chỉ có một giới hạn thôi, em muốn dành nhiều thời gian cho setup và xây dựng chứ không phải đi giải quyết vấn đề nhân sự. Hoặc anh có thể cân nhắc người thay thế em để các bạn thoải mái làm việc hơn.”*. Ngày 09/10/2019, Ông T gửi email cho bà P với nội dung: *“Việc đến nước này anh nghĩ em cũng không thể làm việc tiếp ở Công ty được nên em có thể bàn giao sớm các công việc đang dang dở của em...”* nhưng sau đó bà P vẫn tiếp tục làm việc. Ngày 21/10/2019, hai bên đã trao đổi email thương lượng về việc chấm dứt công việc nhưng không có kết quả. Ông T có viết trong email như sau *“... tuy nhiên, tạm thời trong thời gian giải quyết em không cần đến Công ty nữa”* Hội đồng xét xử xét thấy:

Email này không thể hiện nội dung Công ty TH sa thải hay cho bà P nghỉ việc mà chỉ là lời đề nghị tạm thời trong lúc hai bên trao đổi về việc giải quyết quyền lợi giữa hai bên. Bà P có bất mãn, không muốn gắn bó với Công ty nên khi nhận được lời đề nghị của ông Trường, bà P đã căn cứ vào lời đề nghị này để nghỉ việc từ ngày 22/10/2019 đến nay. Đồng thời, ông T trình bày tại phiên tòa là bà P không bàn giao công việc là do bà P chưa nhận được quyết định nghỉ việc đối với bà P từ Công ty. Như vậy, nguyên đơn đã thừa nhận lời đề nghị trong email của Ông T nêu trên không phải là quyết định cho bà P nghỉ việc.

Xét thấy, nguyên đơn thừa nhận Công ty TH chưa có quyết định nghỉ việc chính thức đối với bà P nên bà P không bàn giao công việc, về phía Công ty TH xác nhận Công ty không ra quyết định nào về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà P và vẫn đề nghị bà P làm việc khi nào bà P muốn. Đồng thời, nguyên đơn thừa nhận từ ngày 22/10/2019, bà P không đến Công ty TH làm việc và cũng không liên lạc với Công ty TH, Công ty TH cũng xác nhận như trên. Như vậy, kể từ ngày 22/10/2019 đến nay không có tài liệu, chứng cứ nào thể hiện việc bà P có đến Công ty TH làm việc mà bị Công ty cản trở không cho bà P làm việc. Do đó, việc bà P cho rằng Công ty TH đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà là không có cơ sở chấp nhận.

Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử không có cơ sở để chấp nhận yêu cầu của bà P về việc Công ty TH đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà P theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2012.

2.3 Đối với các yêu cầu của bà P về việc bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

Xét, nguyên đơn và bị đơn đều thừa nhận bà P làm việc tại Công ty TH đến hết ngày 21/10/2019 và Công ty TH chưa trả tiền lương cho bà P. Bà P yêu cầu Công ty TH trả cho bà tiền lương tháng 10/2019 là 20.000.000 đồng. Việc Công ty TH chỉ đồng ý trả cho bà P những ngày thực tế làm việc đến ngày 21/10/2019 là 14.000.000 đồng. Nhận thấy, bà P xác nhận bà không đến làm việc tại Công ty TH từ ngày 22/10/2019 nên Công ty TH chỉ trả lương cho bà P đến ngày 21/10/2019 số tiền là 14.000.000 đồng là có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận.

Xét, bà P yêu cầu Công ty TH trả cho bà tiền bảo hiểm xã hội tính từ tháng 4/2019 đến khi bản án có hiệu lực pháp luật, Hội đồng xét xử nhận thấy: Công ty TH phải có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội cho bà P theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, bà P đã nhận đủ tiền lương trong quá trình làm việc, Công ty không có trích tiền lương để đóng bảo hiểm xã hội cho bà P trong thời gian bà P làm việc tại Công ty từ tháng 4/2019 đến tháng 10/2019 và bà P cũng không có ý kiến gì. Căn cứ Điều 186 Bộ luật Lao động năm 2012 và các Điều 18, 19 và 21 của Luật Bảo hiểm xã hội, Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà P, Công ty TH và bà P có trách nhiệm liên hệ với cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật cho bà P kể từ tháng 4/2019 đến tháng 10/2019.

Xét, bà P yêu cầu Công ty TH trả cho bà những ngày không được làm việc; Chế độ thai sản; Bồi thường 02 tháng lương, tiền lương và bảo hiểm xã hội đến khi có quyết định cuối cùng của Tòa án. Như đã nhận định ở trên, do yêu cầu của bà P về việc cho rằng Công ty TH đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà là không có căn cứ nên các yêu cầu này của bà P tại đơn khởi kiện, đơn khởi kiện bổ sung và tại phiên tòa là không có cơ sở để chấp nhận.

[3] Xét đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Gò Vấp về việc giải quyết vụ án là có cơ sở và phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử.

[4] Về án phí lao động sơ thẩm: Bà Phạm Thị Mai P không phải chịu; Công ty TH phải chịu án phí có giá ngạch trên số tiền phải thanh toán là 14.000.000 đồng

x 5% = 700.000 đồng và án phí không có giá ngạch đối với khoản tiền phải đóng bảo hiểm xã hội là 300.000 đồng.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ vào các Điều 19, 41, 186 của Bộ luật Lao động năm 2012;
- Căn cứ vào các Điều 18, 19 và 21 của Luật bảo hiểm xã hội;
- Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32, Điều 35, điểm đ khoản 1 Điều 40 và các Điều 92, 147, 150, 271, 273, Điều 280 của Bộ luật Tố tụng dân sự;
- Căn cứ vào Điều 357 và khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự;
- Căn cứ vào Luật phí và lệ phí;
- Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH 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, lệ phí Tòa án;
- Căn cứ Luật Thi hành án dân sự (sửa đổi bổ sung năm 2014).

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Phạm Thị Mai P:

Buộc Công ty CP Đầu tư Thương mại Sản xuất TH có trách nhiệm thanh toán cho bà Phạm Thị Mai P tiền lương tháng 10/2019 đến ngày 21/10/2019 số tiền là: 14.000.000 (Mười bốn triệu) đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu, nếu người phải thi hành án chưa thi hành xong khoản tiền nêu trên thì hàng tháng còn phải trả cho người được thi hành án khoản tiền lãi với mức lãi suất theo quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự trên số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

2. Bà Phạm Thị Mai P và Công ty CP Đầu tư Thương mại Sản xuất TH có nghĩa vụ đóng tiền bảo hiểm xã hội theo quy định trên mức lương 20.000.000 (Hai mươi triệu) đồng kể từ tháng 4/2019 đến tháng 10/2019.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thực hiện nghĩa vụ đóng tiền bảo hiểm xã hội theo quy định thì ngoài số tiền chưa đóng, còn phải chịu lãi suất theo mức lãi suất của hoạt động đầu tư quỹ bảo hiểm xã hội tại thời điểm đóng, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thực hiện nghĩa vụ.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – bà Phạm Thị Mai P đối với yêu cầu Công ty CP Đầu tư Thương mại Sản xuất TH phải bồi thường và thanh toán các khoản tiền lương, chế độ thai sản, bảo hiểm xã hội trong thời gian bà P không được làm việc tại Công ty CP Đầu tư Thương mại Sản xuất TH.

4. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty CP Đầu tư Thương mại Sản xuất TH phải chịu án phí sơ thẩm là: 1.000.000 (Một triệu) đồng.

5. Về quyền kháng cáo: Các đương sự có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

6. Về nghĩa vụ thi hành án: Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự sửa đổi, bổ sung năm 2014 thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thoả thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và 9 Luật Thi hành án dân sự sửa đổi, bổ sung năm 2014; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự sửa đổi, bổ sung năm 2014.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân Tp.HCM;
- VKSND quận Gò Vấp;
- Chi cục THADS quận Gò Vấp;
- Các đương sự;
- Lưu, hồ sơ.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Phan Thị Mộng Tuyền