

Bản án số: 330/2020/LĐ-PT  
Ngày: 18/5/2020  
V/v tranh chấp đơn phương chấm  
dứt hợp đồng lao động.

**NHÂN DANH  
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

*Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa:* Bà Bùi Thị Kim Dung

*Các Thẩm phán:* Ông Trương Văn Hiền

Ông Nguyễn Ngọc Tài

**- Thư ký phiên tòa:** Bà Nguyễn Thị Lưu - 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 Tôn Mạnh Hùng - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 24 tháng 4 và ngày 18 tháng 5 năm 2020 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 01/2020/TLPT - LĐ ngày 06 tháng 01 năm 2020 về việc: “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”,

Do bản án lao động sơ thẩm số 08/2019/LĐ-ST ngày 20 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân Quận S1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 534/2020/QĐ – PT ngày 14 tháng 02 năm 2020; Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 1935/2020/QĐ-PT ngày 06 tháng 3 năm 2020; Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 2841/2020/QĐ-PT ngày 27 tháng 3 năm 2020 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số 3605/2020/QĐ-PT ngày 24 tháng 4 năm 2020, giữa các đương sự:

**- Nguyên đơn:** Bà S, sinh năm 1964

Địa chỉ: Số F23/69 ấp S, xã HL, huyện BC, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp: Bà T, sinh năm 1970

Địa chỉ: K19 Cư xá PL A, Phường MH, Quận S1, Thành phố Hồ Chí Minh

(Theo Giấy ủy quyền Số công chứng 03297 ngày 22/02/2020 lập tại Văn phòng Công chứng Lương Khánh Linh)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Ông T1, sinh năm 1978; cán bộ

tư vấn pháp luật của Trung tâm Tư vấn Pháp luật thuộc Liên đoàn lao động Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn: Công ty M.*

Địa chỉ: 370 THĐ, Phường MM, Quận 5, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp: Ông N1, sinh năm 1989.

Địa chỉ: 264/4 P, Phường T2, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh

(Theo Giấy ủy quyền số 01/2019/LĐ-PT ngày 29/11/2019 của Công ty M)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Luật sư H, sinh năm 1980, luật sư của Văn phòng Luật sư P và LD – Chi nhánh Thành phố Hồ Chí Minh, thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người kháng cáo: Bà S là nguyên đơn và Công ty M là bị đơn*

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

- *Tại đơn khởi kiện nộp ngày 19/7/2019, bản tự khai và tại phiên tòa sơ thẩm, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn Bà T trình bày:*

Bà S vào làm việc tại Công ty M với chức vụ thủ kho từ tháng 8/2014. Khi vào làm bà có ký hợp đồng lao động 02 lần với Công ty này vào ngày 01/8/2014 với thời hạn 01 năm 5 tháng và hợp đồng không xác định thời hạn vào ngày 01/01/2016. Cả 02 hợp đồng đều đưa một lượt vào đầu năm 2019 để bà ký sau khi ký xong ông Phong không cho Bà S giữ bất kỳ hợp đồng nào. Mức lương chính của hợp đồng không xác định thời hạn là 3.800.000 đồng, ngoài ra còn có các khoản phụ cấp cơm trưa: 680.000 đồng/tháng, trang phục: 400.000 đồng/tháng, điện thoại 500.000 đồng/tháng, công tác 500.000 đồng/tháng, xăng xe 400.000 đồng/tháng. Mức lương vào tháng 3 khi bà bị cho nghỉ việc bà được lãnh là 9.700.000 đồng/tháng bao gồm cả phụ cấp. Làm hết năm được hưởng lương tháng 13, nghỉ phép theo chế độ. Về mức lương thì 6 tháng được tăng 5%, một năm được tăng lương hai lần.

Từ năm 2018 giám đốc của Công ty thường xuyên có nhiều hành động kiểm soát để cho Bà S nghỉ việc. Tháng 01/2019 công ty gửi văn bản thông báo cho Bà S biết đến ngày 18/3/2019 Bà S sẽ hết tuổi lao động do đó hợp đồng lao động giữa Công ty M và Bà S sẽ chấm dứt từ ngày 18/3/2019, trường hợp Bà S có nguyện vọng nghỉ sớm trước thời hạn thì Công ty đồng ý giải quyết và chi trả lương đến ngày 18/3/2019. Từ khi giao thông báo cho đến ngày 18/3/2019 Công ty không mời bà lên để thỏa thuận về vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động. Ngày 30/01/2019 thì Công ty ra quyết định cho Bà S nghỉ việc và không có bất kỳ bồi thường nào trong khi Bà S cho rằng vẫn chưa đến tuổi về hưu. Bà S chính thức nghỉ việc tại Công ty từ ngày 30/01/2019 và đã nhận lương đến ngày 18/3/2019.

Bà S khởi kiện yêu cầu Tòa hủy Quyết định cho thôi việc số 01/GM-QĐ/2019 ngày 30/01/2019 vì trái pháp luật, buộc Công ty TNHH M nhận Bà S trở lại làm việc với chức vụ thủ kho tại địa điểm 67 Phạm Đình Hổ, Phường 2, Quận S1 và bồi thường thiệt hại cho Bà S, cụ thể:

- Bồi thường Quyết định cho thôi việc số 01/GM-QĐ/2019 ngày 30/01/2019 do không báo trước 45 ngày là 16.788.462đồng;

- Bồi thường Quyết định cho thôi việc trái luật và bồi thường tổn thất danh dự tinh thần là 100.000.000đồng;

- Trả lương từ ngày 19/3 tạm tính đến tháng 11/2019 là 84.875.000 đồng (tiền lương từ ngày 19/3 đến 31/3 là 13 ngày là 9.700.000đồng : 26 x 13 = 4.850.000đồng; từ tháng 4/2019 tạm tính đến tháng 6/2019 là 3 tháng x 9.700.000đồng = 29.100.000đồng; từ tháng 7/2019 đến tháng 11/2019 (theo quy định của Công ty 06 tháng được tăng 5% lương là 10.185.000 đồng/tháng x 5 tháng = 50.925.000 đồng);

- Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội cho Bà S từ tháng 4/2019 tạm tính đến tháng 6/2019 là 6.256.500 đồng; từ tháng 7/2019 đến tháng 11/2019 tạm tính là 10.185.000 x 21.5% = 2.190.000 x 5 tháng = 10.950.000 đồng.

- Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội bổ sung do đóng thiếu tiền lương từ trước đến nay (từ tháng 8/2014 cho đến khi nhận trở lại làm việc), cụ thể:

+ **Năm 2014** mức lương là 6.600.000đồng – 2.900.000đồng đã đóng = 3.700.000đồng, từ tháng 8/2014 đến tháng 12/2014 = 5 tháng x 3.700.000đồng = 18.500.000đồng x 21.5% = 3.978.000đồng;

+ **Năm 2015** từ tháng 01/2015 đến tháng 6/2015 là 6.900.000đồng – 3.317.000đồng đã đóng = 3.583.000đồng x 6 tháng = 21.498.000đồng x 21.5% = 4.622.000đồng.

Từ tháng 7/2015 đến tháng 12/2015 mức lương 7.200.000đồng – 3.317.000đồng đã đóng = 3.883.000đồng x 6 tháng = 23.298.000đồng x 21.5% = 5.009.000đồng.

+ **Năm 2016** từ tháng 01/2016 đến tháng 6/2016 là 7.500.000đồng – 3.800.000đồng đã đóng = 3.700.000đồng x 6 tháng = 22.200.000đồng x 21.5% = 4.773.000đồng.

Từ tháng 7/2016 đến tháng 12/2016 mức lương 7.800.000đồng – 3.800.000đồng đã đóng = 4.000.000đồng x 6 tháng = 24.000.000đồng x 21.5% = 5.160.000đồng.

+ **Năm 2017** từ tháng 01/2017 đến tháng 6/2017 là 8.100.000đồng – 4.400.000đồng đã đóng = 3.700.000đồng x 6 tháng = 22.200.000đồng x 21.5% = 4.733.000đồng.

Từ tháng 7/2017 đến tháng 12/2017 mức lương 8.500.000đồng – 4.400.000đồng đã đóng = 4.100.000đồng x 6 tháng = 24.600.000đồng x 21.5% = 5.289.000đồng.

+ **Năm 2018** từ tháng 01/2018 đến tháng 6/2018 là 8.900.000đồng – 4.600.000đồng đã đóng = 4.300.000đồng x 6 tháng x 21.5% = 5.550.000đồng.

Từ tháng 7/2018 đến tháng 12/2018 mức lương 9.300.000đồng – 4.600.000đồng đã đóng = 4.700.000đồng x 6 tháng x 21.5% = 6.066.000đồng.

+ **Năm 2019** từ tháng 01/2019 đến tháng 3/2019 là 9.700.000đồng – 4.600.000đồng đã đóng = 5.100.000đồng x 3 tháng = 15.300.000đồng x 21.5% = 3.290.000đồng.

Tổng số tiền bảo hiểm xã hội mà Công ty M phải đóng bổ sung cho Bà S từ tháng 8/2014 tạm tính đến tháng 11/2019 là 71.973.000 đồng.

- Tiền lương nghỉ phép từ năm 2014 chưa thanh toán cho đến nay là 5 năm với tổng số tiền là 18.542.310đồng (năm 2014: 6.600.000đồng: 26 x 12 ngày = 3.046.154 đồng; năm 2015: 7.200.000đồng: 26 x 12 ngày = 3.323.077đồng; năm 2016: 7.800.000đồng: 26 x 12 ngày = 3.600.000đồng; năm 2017: 8.500.000đồng: 26 x 12 ngày = 3.923.077 đồng; năm 2018: 9.300.000đồng: 26 x 13 ngày = 4.650.000đồng).

Tổng cộng số tiền Công ty TNHH M phải trả cho Bà S cùng với khoản tiền phải đóng bổ sung bảo hiểm xã hội do Công ty TNHH M đóng thiếu là 292.178.770 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm đại diện nguyên đơn Bà T xin rút một phần yêu cầu khởi kiện, đối với bồi thường tổn thất danh dự tinh thần là 100.000.000đồng, tiền phép năm 2014 còn 5 ngày. Yêu cầu cụ thể như sau:

- Tòa hủy Quyết định cho thôi việc số 01/GM-QĐ/2019 ngày 30/01/2019 vì trái pháp luật, buộc Công ty TNHH M nhận Bà S trở lại làm việc với chức vụ thủ kho tại địa điểm 67 Phạm Đình Hổ, Phường 2, Quận S1 và bồi thường thiệt hại:

- Bồi thường Quyết định cho thôi việc số 01/GM-QĐ/2019 ngày 30/01/2019 do không báo trước 45 ngày là 16.788.462đồng;

- Bồi thường Quyết định cho thôi việc trái luật là 2 tháng lương

- Trả lương những ngày không được làm việc cho đến khi nhận trở lại làm việc (từ ngày 19/3 tạm tính đến tháng 11/2019) là 82.450.000 đồng (tiền lương từ ngày 19/3 đến tháng 11/2019 là 8 tháng 13 ngày là 9.700.000đồng: 26 x 8 tháng 13 ngày = 82.450.000đồng);

- Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội cho Bà S những ngày không được làm việc cho đến khi nhận trở lại làm việc (từ tháng 4/2019 tạm tính đến tháng 11/2019) là 12.418.400 đồng; với mức đóng 7.220.000 đồng

- Buộc Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội bổ sung do đóng thiếu tiền lương từ tháng 8/2014 đến 3/2019 Công ty phải đóng với mức lương 7.220.000 đồng bằng 39.262.440 đồng

- Tiền lương nghỉ phép từ năm 2014 đến năm 2018 chưa thanh toán với tổng số tiền là 19.773.077 đồng (năm 2014: 9.700.000 đồng: 26 x 5 ngày = 1.865.385 đồng; năm 2015: 9.700.000đồng: 26 x 12 ngày = 4.476.923 đồng; năm 2016: 9.700.000đồng: 26 x 12 ngày = 4.476.923 đồng; năm 2017: 9.700.000đồng: 26 x 12 ngày = 4.476.923 đồng; năm 2018: 9.700.000đồng: 26 x 12 ngày = 4.476.923 đồng).

Tổng số tiền mà Công ty M phải bồi thường là 190.082.379 đồng.

*Bị đơn Công ty M do Ông N1 đại diện theo ủy quyền trình bày:* Bà S vào làm tại Công ty M từ tháng 8/2014 với chức vụ thủ kho. Công ty có ký hợp đồng lao động với Bà S 02 lần vào ngày 01/8/2014 với thời hạn 01 năm 5 tháng và hợp đồng không xác định thời hạn vào ngày 01/01/2016. Mức lương chính là 3.800.000 đồng và các khoản phụ cấp cơm trưa, trang phục, điện thoại, công tác, xăng xe, được trả lương tháng 13 và các chế độ nghỉ phép, đóng bảo hiểm xã hội theo quy định.

Ngày 13/01/2019 Công ty có ban hành Thông báo số 04/TB-GM/2019 về việc tái cơ cấu tổ chức lại nhân sự tại chi nhánh Công ty M năm 2019. Đây là hoạt động bình thường và hợp pháp nhằm đảm bảo kinh doanh hiệu quả, đảm bảo doanh thu, thu nhập cho người lao động...; Sau đó Công ty đã rà soát lại hồ sơ nhân sự và nhận thấy Bà S đủ tuổi nghỉ hưu vào ngày 18/3/2019. Ngày 17/01/2019 Công ty đã gửi thông báo cho Bà S biết hợp đồng lao động giữa Công ty và Bà S sẽ được chấm dứt từ ngày 18/3/2019, trường hợp Bà S có nguyện vọng nghỉ việc sớm trước thời hạn, Công ty đồng ý giải quyết và chi trả lương đến ngày 18/3/2019.

Ngày 21/01/2019 Công ty đã gửi văn bản đến Phòng Lao động thương binh và xã hội Quận 5 để xin ý kiến về trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động với người đủ tuổi nghỉ hưu. Ngày 22/01/2019 Phòng Lao động thương binh và xã hội Quận 5 có công văn số 118/LĐTBXH-LĐ trả lời: ... “Khi người sử dụng sử dụng lao động không có nhu cầu hoặc người lao động cao tuổi không có đủ sức khỏe thì hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động”. Căn cứ vào văn bản trên Công ty đã ban hành Quyết định số 01/GM-QĐ/2019 và Thông báo số 08/TB-GM/2019 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với Bà S vào ngày 18/3/2019, để thể hiện thiện chí cũng như công nhận những đóng góp của Bà S trong quá trình làm việc Công ty chấp nhận cho Bà S nghỉ từ ngày 30/01/2019 nhưng vẫn trả lương đến ngày 18/3/2019, ngoài ra Công ty cũng hỗ trợ cho Bà S hai tháng lương khi chấm dứt hợp đồng lao động là 19.400.000 đồng, Công ty vẫn đóng bảo hiểm xã hội cho Bà S đến ngày 18/3/2019 theo đúng quy định trong hợp đồng cũng như bảng lương hàng tháng Công ty nộp qua Bảo hiểm xã hội. Về tiền phép hàng năm Công ty đều phát lương tháng thứ 14 cho người lao động và có thông báo rõ đây là tiền phép của năm và phần thưởng thêm để người lao động chi tiêu tết, ngoài lương tháng thứ 13 theo thỏa thuận trong hợp đồng.

Bà S khởi kiện yêu cầu Công ty M phải hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 01/GM-QĐ/2019 ngày 30/01/2019 và nhận trở lại làm việc là không có cơ sở vì Công ty đã cho Bà S nghỉ việc đúng quy định, do đó yêu cầu bồi thường về việc không báo trước 45 ngày, trả lương những ngày không được làm việc cho đến khi nhận trở lại làm việc, đóng bảo hiểm xã hội theo quy định là không đúng quy định pháp luật. Ngoài ra, các yêu cầu về đóng bổ sung bảo hiểm xã hội từ tháng 8/2014 đến khi nhận trở lại làm việc theo mức lương thực

tế được lãnh, tiền phép năm từ năm 2014 đến năm 2018 cũng không có cơ sở. Bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa sơ thẩm đại diện Công ty xin được rút lại yêu cầu hỗ trợ hai tháng tiền lương với số tiền 19.400.000 đồng trong thông báo ngày 30/01/2019 với lý do Bà S không có thiện chí giải quyết. Đề nghị Tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 08/2019/LĐ-ST ngày 20 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân Quận S1, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm b khoản 1 Điều 40, Điều 259, Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự 2015; khoản 4 Điều 36, khoản 1 Điều 42, Điều 90, Điều 93, Điều 114 Bộ luật lao động 2012; Điều 357 Bộ luật dân sự 2015; Điều 5, Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội; NĐ 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 sửa đổi bổ sung 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; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án; Điều 26 Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1/ Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn

- Tuyên bố Quyết định số 01/GM-QĐ/2019 ngày 30/01/2019 của Công ty M v/v chấm dứt hợp đồng lao động với Bà S là trái pháp luật.

- Buộc Công ty M phải nhận Bà S trở lại làm việc ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

- Buộc Công ty M phải bồi thường cho Bà S hai tháng lương với số tiền 19.400.000 đồng do việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Công ty M có trách nhiệm trả lương cho bà Sương từ ngày 19/3/2019 cho đến khi nhận trở lại làm việc với mức lương 9.700.000 đồng/tháng và đóng bảo hiểm xã hội với mức lương 4.600.000 đồng/tháng từ ngày 19/3/2019 cho đến khi nhận trở lại làm việc.

- Công ty M có trách nhiệm trả tiền phép cho Bà S từ tháng 8/2014 đến năm 2018 với số tiền 16.153.845 đồng.

Kể từ ngày nguyên đơn có đơn yêu cầu thi hành án, nếu bị đơn chậm trả số tiền nêu trên thì hàng tháng bị đơn còn phải trả thêm cho nguyên đơn mức lãi suất theo mức lãi suất quy định tại Điều 357 Bộ luật dân sự 2015.

2/ Không chấp nhận yêu cầu của Bà S buộc Công ty M phải bồi thường số tiền 16.788.462 đồng do vi phạm thời gian báo trước 45 ngày.

3/ Không chấp nhận yêu cầu của Bà S buộc Công ty M phải đóng tiền bảo hiểm xã hội bổ sung từ tháng 8/2014 đến tháng 3/2019 với mức lương 7.220.000 đồng/tháng.

4/ Đình chỉ yêu cầu của Bà S buộc Công ty M bồi thường tổn thất danh dự tinh thần với số tiền 100.000.000 đồng.

Ngoài ra Tòa án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo và nghĩa vụ thi hành án của các bên đương sự.

Ngày 03/12/2019 nguyên đơn Bà S có đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm số 08/2019/LĐ-ST ngày 20 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân Quận S1.

Ngày 29/11/2019 bị đơn Công ty M có đơn kháng cáo một phần bản án bản án sơ thẩm số 08/2019/LĐ-ST nêu trên.

**Tại phiên tòa phúc thẩm:**

*- Nguyên đơn Bà S có người đại diện theo ủy quyền là Bà T và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp là Ông TI trình bày:*

Bà S thừa nhận hai bản hợp đồng lao động mà Công ty M nộp cho Tòa án cấp sơ thẩm chính là hai bản hợp đồng được ký kết giữa Bà S và Công ty, Bà S chấp nhận những nội dung mà hai bên đã thỏa thuận trong hai hợp đồng này. Tuy nhiên mức lương thực tế mà Công ty trả cho Bà S cao hơn mức lương trong hợp đồng. Khi trả lương không có ký nhận, Công ty chỉ đưa một mảnh giấy trên đó có ghi số tiền lương được nhận. Chữ trên giấy là của ông Mai Văn Cường – Phó giám đốc Công ty nhưng Bà S không yêu cầu giám định chữ viết của ông Cường, không yêu cầu đưa ông Cường vào tham gia tố tụng.

Bà S thừa nhận ngoài tiền lương tháng 13, Công ty còn trả thêm lương tháng 14 nhưng đây không phải là tiền phép năm như phía Công ty đã trình bày mà chỉ là phần Công ty hỗ trợ thêm cho người lao động.

Phía Bà S thừa nhận chữ ký và chữ viết trên Biên nhận có nội dung “*Hôm nay ngày 17 tháng 01 năm 2019, tại Chi nhánh Công ty M tôi Nguyễn Thị Ngọc Sương có nhận tiền lương và thưởng của năm 2018 (12 ngày phép năm), đã nhận 9.300.000 đồng*” là chữ ký và chữ viết của Bà S. Do đó Bà S đồng ý sẽ trừ lại khoản tiền thưởng năm 2018 đã yêu cầu.

Bà S đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng buộc Công ty phải bồi thường thêm cho bà các khoản sau:

+ Bồi thường do vi phạm quy định về thời gian báo trước 45 ngày dựa trên mức lương 9.700.000 đồng/tháng, tương ứng với số tiền 14.550.000 đồng;

+ Buộc truy đóng BHXH theo mức đóng 7.220.000 đồng/tháng kể từ ngày 19/3/2019 cho đến khi nhận Bà S trở lại làm việc;

+ Buộc đóng BHXH bổ sung từ tháng 8/2014 cho đến khi nhận Bà S trở lại làm việc tương ứng với mức lương chính mà bà thực lãnh;

+ Trả tiền phép năm 2014 là 1.269.231 đồng (tương đương 5 ngày phép năm) và trả 13 ngày tiền phép năm 2019 là 4.850.000 đồng.

*- Bị đơn Công ty M có người đại diện theo ủy quyền là Ông NI và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp là Luật sư H trình bày:*

Công ty không thừa nhận những tờ giấy có ghi số tiền mà Bà S nộp cho Tòa là giấy chi lương của Công ty đưa cho Bà S, Phó giám đốc Công ty hay không. Công ty không yêu cầu giám định chữ viết của ông Cường. Ngoài tiền lương trả cho Bà S theo thỏa thuận trong hợp đồng, Công ty còn trả thêm lương tháng 13 và lương tháng 14, lương tháng 14 được thỏa thuận là tiền phép năm cũng như hỗ trợ thêm cho người lao động. Việc thỏa thuận lương tháng 14 là tiền phép năm chỉ là thỏa thuận miệng giữa các bên, không có văn bản.

Công ty đã nộp chứng cứ mới cho Tòa cấp phúc thẩm là Biên nhận có chữ ký, chữ viết của Bà S thừa nhận đã nhận tiền phép năm 2018 của Công ty.

Đề nghị sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với Bà S đúng theo quy định pháp luật vì Bà S đã hết tuổi lao động và đến tuổi nghỉ hưu, Công ty không có nhu cầu tiếp tục sử dụng người lao động cao tuổi. Công ty đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm tại các quyết định sau: “Không chấp nhận yêu cầu của Bà S buộc Công ty phải bồi thường số tiền do vi phạm thời gian báo trước 45 ngày; Không chấp nhận yêu cầu của Bà S buộc Công ty phải đóng tiền bảo hiểm xã hội bổ sung từ tháng 8/2014 đến tháng 3/2019 với mức lương 7.220.000 đồng/tháng; Đình chỉ yêu cầu của Bà S buộc Công ty bồi thường tổn thất danh dự tinh thần với số tiền 100.000.000 đồng”.

*Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:*

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự, đảm bảo cho các đương sự có các quyền và nghĩa vụ theo quy định; gửi các Quyết định, Thông báo cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự đầy đủ, đúng thời hạn. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Đề nghị không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn.

### **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 căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:*

[1] Vào ngày 30/01/2019 Công ty M (sau đây gọi tắt là Công ty) đã ban hành Quyết định số 01/GM-QĐ/2019 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với Bà S kể từ ngày 18/3/2019, với lý do: Bà S hết tuổi lao động kể từ ngày 18/3/2019. Hiện nay, phía Công ty kháng cáo cho rằng Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với Bà S đúng theo quy định pháp luật và không đồng ý bồi thường; phía Bà S kháng cáo yêu cầu Công ty phải bồi thường thêm tiền phép năm, tiền do đã vi phạm thời hạn báo trước và buộc đóng thêm BHXH cho bà.

[2] Hội đồng xét xử nhận thấy, theo quy định tại khoản 4 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2012 thì hợp đồng lao động chấm dứt khi: “Người lao động



đủ điều kiện về tham gia đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định” (khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi). Như vậy, đối chiếu với quy định trên thì hợp đồng lao động giữa Công ty và Bà S chỉ đương nhiên chấm dứt khi đáp ứng đủ hai điều kiện: Một là Bà S đủ điều kiện về tham gia đóng bảo hiểm xã hội và hai là Bà S đủ 55 tuổi. Trong trường hợp này, Bà S dù đã đủ 55 tuổi nhưng thời gian đóng bảo hiểm xã hội của bà mới có 16 năm 03 tháng, như vậy hợp đồng lao động giữa Công ty và Bà S chưa đủ điều kiện để đương nhiên chấm dứt.

Ngoài ra, theo quy định tại khoản 2 Điều 6 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 được sửa đổi bổ sung tại Khoản 3 Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 thì: “Khi người sử dụng lao động không có nhu cầu hoặc người lao động cao tuổi không có đủ sức khỏe thì hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động”. Trong trường hợp này Bà S vẫn chưa có một kết luận nào của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh rằng bà không đủ sức khỏe; Bà S vẫn muốn tiếp tục làm việc; giữa Bà S và Công ty không có sự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

Như vậy, việc Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với Bà S là không đúng theo quy định tại các Điều 36, 38 của Bộ luật Lao động năm 2012, Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với Bà S. Cấp sơ thẩm đã tuyên hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 01/GM-QĐ/2019 ngày 30/01/2019 của Công ty là đúng theo quy định, do đó không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của Công ty.

Tại phần giải quyết chi trả lương của Thông báo số 08/TB-GM/2019 ngày 30/01/2019 về việc chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty đã xác định lương thực lãnh của Bà S trong tháng 1, 2, 3 năm 2019 là 9.700.000 đồng/tháng. Cấp sơ thẩm đã áp dụng khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012 buộc Công ty phải nhận Bà S trở lại làm việc, phải trả lương cho Bà S những ngày không được làm việc với mức lương 9.700.000 đồng/tháng; bồi thường hai tháng lương do việc đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với số tiền 19.400.000 đồng là có cơ sở, đúng quy định.

[3] Đối với kháng cáo của nguyên đơn, HĐXX nhận thấy:

- Ngày 17/01/2019 Công ty đã ra Thông báo số 05/TB-GM/2019 cho Bà S biết đến ngày 18/3/2019 Bà S hết tuổi lao động nên hợp đồng lao động giữa Công ty và Bà S sẽ chấm dứt từ ngày 18/3/2019; nếu Bà S có nguyện vọng nghỉ việc sớm trước thời hạn thì Công ty đồng ý và vẫn chi trả lương đến ngày 18/3/2019. Ngày 30/01/2019 Công ty ban hành Quyết định số 01/GM-QĐ/2019 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với Bà S kể từ ngày 18/3/2019. Bà S xác nhận đã nhận được lương đến ngày 18/3/2019. Như vậy Công ty không vi phạm thời gian báo trước 45 ngày nên không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của Bà S buộc Công ty phải bồi thường.

- Về yêu cầu buộc Công ty đóng bảo hiểm xã hội từ tháng 4/2019 cho đến khi được nhận trở lại làm việc với mức lương 7.220.000 đồng/tháng và buộc đóng BHXH bổ sung từ tháng 8/2014 đến tháng 3/2019:

Tại phiên tòa phúc thẩm, Công ty và Bà S đều không thống nhất về mức lương thực lãnh và trong lương thực lãnh thì mức lương chính là bao nhiêu, phụ cấp là bao nhiêu. Bà S trình bày cứ 06 tháng bà sẽ được tăng 5% lương nhưng Công ty không thừa nhận. Hợp đồng lao động của Bà S cũng như Thỏa ước lao động tập thể tại Công ty cũng không ghi nhận việc người lao động được tăng lương 06 tháng một lần.

Hội đồng xét xử nhận thấy Bà S và Công ty đều thừa nhận cả hai có ký 02 hợp đồng lao động, cụ thể:

- Lần thứ nhất: Hợp đồng lao động ngày 01/08/2014 thì Bà S có mức lương chính 2.900.000 đồng, phụ cấp 2.90.000 đồng bao gồm: cơm trưa 680.000 đồng, trang phục 400.000 đồng, điện thoại 720.000 đồng, công tác 600.000 đồng, xăng xe 500.000 đồng. Tổng cộng một tháng nhận 5.800.000 đồng.

- Lần thứ hai: Hợp đồng lao động ngày 01/01/2016 thì Bà S có mức lương chính 3.800.000 đồng, phụ cấp 2.480.000 đồng bao gồm: cơm trưa 680.000 đồng, trang phục 400.000 đồng, điện thoại 500.000 đồng, công tác 500.000 đồng, xăng xe 400.000 đồng; tổng cộng một tháng nhận 6.280.000 đồng.

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

Công ty trình bày mức lương chính của Bà S 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, 2019 được tăng là 4.600.000 đồng/tháng, còn lại là phần phụ cấp đã thỏa thuận trong hợp đồng và tiền thưởng năng suất, tiền hỗ trợ thêm.

Theo bảng lương đăng ký của Công ty với cơ quan bảo hiểm xã hội và Sổ BHXH của Bà S đều thể hiện mức lương mà Công ty đóng bảo hiểm xã hội cho Bà S trong năm 2014 là 2.900.000 đồng/tháng, năm 2015 là 3.317.000 đồng/tháng, năm 2016 là 3.800.000 đồng/tháng, trong năm 2017 là 4.400.000 đồng/tháng, trong năm 2018, 2019 là 4.600.000 đồng/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 BHXH trong năm 2014 và năm 2016 của Công ty là phù hợp với mức lương đã ký kết tại hai bản hợp đồng lao động.

Bà S cho rằng mức lương chính bà được nhận trong năm 2014 là 3.700.000 đồng/tháng, năm 2015 là 4.300.000 đồng/tháng, năm 2016 là 5.320.000 đồng/tháng, năm 2017 là 6.020.000 đồng/tháng, năm 2018 là 6.820.000 đồng/tháng, năm 2019 là 7.220.000 đồng/tháng. Tuy nhiên Bà S không có tài liệu, chứng cứ gì chứng minh, các mức lương này cũng không phù hợp với hai hợp đồng lao động đã ký kết, không phù hợp với bảng lương của Công ty.

Do đó hội đồng xét xử chấp nhận theo mức lương mà Công ty đã thừa nhận làm căn cứ xác định mức đóng bảo hiểm xã hội của Công ty đối với Bà S. Như vậy, Công ty đã đóng đủ BHXH cho Bà S, không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của Bà S.

- Đối với tiền phép năm của Bà S: Tại phiên tòa phúc thẩm, Bà S thừa nhận có ký và viết vào Biên nhận với nội dung “*đã nhận tiền lương và thưởng của năm 2018 (12 ngày phép năm)*”. Như vậy có cơ sở xác định Công ty đã chi trả tiền phép năm 2018 cho Bà S. Công ty và Bà S đều thừa nhận Công ty có trả thêm tháng lương thứ 14, Công ty cho rằng đây là tiền phép năm nhưng phía Bà S không thừa nhận, bà cho rằng đây là tiền Công ty hỗ trợ thêm cho người lao động. Hội đồng xét xử nhận thấy, tại Nội quy lao động, Thỏa ước lao động cũng như Hợp đồng lao động không có thỏa thuận về lương tháng thứ 14 cũng như không có thỏa thuận lương tháng thứ 14 là tiền phép năm. Do đó cần buộc Công ty phải trả tiền phép năm 2014, 2015, 2016, 2017 cho Bà S. Tại phiên tòa phúc thẩm, Bà S yêu cầu Công ty phải trả thêm tiền phép năm 2019 cho bà là không có cơ sở chấp nhận. Tất cả những yêu cầu về bồi thường sẽ được xác định giải quyết đến ngày Tòa án cấp sơ thẩm xét xử.

Chính vì vậy bản án sơ thẩm đã không tuyên cụ thể số tiền lương Công ty phải trả cho Bà S tính từ ngày 19/3/2019 cho đến ngày xét xử sơ thẩm 20/11/2019 mà chỉ tuyên chung buộc Công ty thanh toán tiền lương đến ngày Bà S được nhận trở lại làm việc là không đúng theo quy định, vì như vậy sẽ không có căn cứ để tính và tuyên về nghĩa vụ chịu án phí của Công ty. Do đó cần sửa bản án sơ thẩm tại phần quyết định này.

[4] Từ những phân tích nêu trên, không có cơ sở chấp nhận toàn bộ kháng cáo của phía nguyên đơn cũng như của bị đơn theo như đề nghị của đại diện Viện kiểm sát tại phiên tòa.

[5] Về án phí: Bà S không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Công ty không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Căn cứ khoản 4 Điều 36, 38, khoản 1 Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012; khoản 2 Điều 6 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 được sửa đổi bổ sung tại Khoản 3 Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018; Điều 357 Bộ luật dân sự 2015 ;

Căn cứ 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:**

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn Bà S và bị đơn Công ty M.

Sửa một phần bản án sơ thẩm.

1/ Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

- Tuyên bố Quyết định số 01/GM-QĐ/2019 ngày 30/01/2019 của Công ty M về việc chấm dứt hợp đồng lao động với Bà S là trái pháp luật.

- Buộc Công ty M phải nhận Bà S trở lại làm việc ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

- Buộc Công ty M phải bồi thường cho Bà S hai tháng lương với số tiền 19.400.000 đồng (Mười chín triệu bốn trăm ngàn đồng) do việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Công ty M có trách nhiệm trả cho Bà S khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 19/3/2019 cho đến ngày xét xử sơ thẩm 20/11/2019 với mức lương 9.700.000 đồng/tháng, cụ thể 08 tháng x 9.700.000 đồng là 77.600.000 đồng (Bảy mươi bảy triệu sáu trăm nghìn đồng).

- Công ty M có trách nhiệm truy đóng bảo hiểm xã hội cho Bà S trong thời gian không được làm việc, theo quy định của Luật BHXH, Luật BHYT.

- Công ty M có trách nhiệm trả tiền phép cho Bà S từ tháng 8/2014 đến năm 2017 với số tiền 11.861.538 đồng (Mười một triệu tám trăm sáu mươi một nghìn năm trăm ba mươi tám đồng).

Kể từ ngày nguyên đơn có đơn yêu cầu thi hành án, nếu bị đơn chậm trả số tiền nêu trên thì hàng tháng bị đơn còn phải trả thêm cho nguyên đơn mức lãi suất theo mức lãi suất quy định tại Điều 357 Bộ luật dân sự 2015.

2/ Không chấp nhận yêu cầu của Bà S buộc Công ty M phải bồi thường số tiền do vi phạm thời gian báo trước 45 ngày.

3/ Không chấp nhận yêu cầu của Bà S buộc Công ty M phải đóng tiền bảo hiểm xã hội bổ sung từ tháng 8/2014 đến tháng 3/2019.

4/ Đình chỉ yêu cầu của Bà S buộc Công ty M bồi thường tổn thất danh dự tinh thần với số tiền 100.000.000 đồng.

5/ Về án phí:

Công ty M phải chịu 3.266.000 đồng (Ba triệu hai trăm sáu mươi sáu nghìn đồng) tiền án phí lao động sơ thẩm. Công ty không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Trả lại cho Công ty số tiền tạm ứng án phí lao động phúc thẩm đã nộp là 300.000 đồng (Ba trăm nghìn đồng) theo Biên lai thu số AA/2018/0011697 ngày 29/11/2019 của Cục Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh

Bà S không phải chịu án phí.

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

Trường hợp bản án được thi hành theo qui 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 qui định tại các Điều 6, 7, 9 Luật Thi hành án Dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật Thi hành án Dân sự.

***Nơi nhận:***

- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận S1;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận S1;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

**Bùi Thị Kim Dung**