

Bản án số: 06/2021/LĐ-PT  
Ngày: 28 - 4 - 2021  
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 TỈNH ĐỒNG NAI**

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Bà Trần Thị Thanh Hà.

*Các Thẩm phán:* Ông Trần Thanh Phong;  
Bà Thái Thị Thanh Bình.

***- Thư ký phiên tòa:*** Ông Nguyễn Minh Tín - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

***- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tham gia phiên tòa:***  
Ông Trần Thanh Sơn - Kiểm sát viên.

Ngày 28 tháng 4 năm 2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 01/2021/TLPT-LĐ ngày 15 tháng 01 năm 2021 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 01/2021/QĐXXPT-LĐ ngày 02 tháng 02 năm 2021; Quyết định hoãn phiên tòa số: 01/2021/QĐ-PT ngày 02 tháng 3 năm 2021 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số: 03/2021/QĐ-PT ngày 25 tháng 3 năm 2021 giữa các đương sự:

***- Nguyên đơn:*** Chị Hà Thị Thanh T; sinh năm 1989; Địa chỉ: 360A, khu phố 1, phường T, thành phố B, tỉnh Đồng Nai; (*vắng mặt*).

***- Người đại diện theo ủy quyền của chị T theo văn bản ủy quyền ngày 09 tháng 9 năm 2020:*** Bà Dương Tú D, sinh năm: 1979; Địa chỉ: 8/11B, khu phố 3, phường B, thành phố B, tỉnh Đồng Nai; (*có mặt*).

***- Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bà T:*** Luật sư Nguyễn Trọng T1 - Công ty Luật Thiên Trường P thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Đồng Nai;

Địa chỉ: 71/88, Tổ 6, Khu phố 1, phường L, thành phố B, tỉnh Đồng Nai; (có mặt).

- *Bị đơn*: Công ty Cổ phần Khách sạn C; Địa chỉ: 128/16 Nguyễn Ái Q, phường T, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

*Đại diện theo pháp luật*: ông Nguyễn Văn C - Chức vụ: Tổng giám đốc; (vắng mặt).

- *Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan*: Bảo hiểm X; Địa chỉ: Số 219, đường Hà Huy G, phường Q, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

*Đại diện theo pháp luật*: Ông Phạm Minh T2 - Chức vụ: Giám đốc.

*Đại diện theo ủy quyền theo Giấy ủy quyền số: 07/GUQ-BHXX ngày 05/02/2021*: Bà Đinh Thị Phương H, sinh năm 1976 - Chức vụ: Phó Chánh văn phòng BHXH tỉnh Đồng Nai; (vắng mặt).

## **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

### ***1. Theo đơn khởi kiện nguyên đơn chị Hà Thị Minh T trình bày:***

Chị T vào làm việc tại Công ty Cổ phần Khách sạn C; địa chỉ: Số 128/16, đường Nguyễn Ái Q, phường T, thành phố B, tỉnh Đồng Nai từ ngày 01/8/2018, giữa Công ty Cổ phần Khách sạn C (*sau đây gọi là Công ty C*) và chị Hà Thị Thanh T ký kết hợp đồng lao động số: 191/HĐLĐ, với thời hạn xác định là 12 tháng, từ ngày 01/8/2018 đến ngày 31/7/2019, chức danh công việc là quản lý kinh doanh - thuộc bộ phận kinh doanh và tiếp thị, mức lương cơ bản 6.388.000 đồng (sáu triệu ba trăm tám mươi tám nghìn đồng). Cùng ngày, giữa chị T và Công ty C ký kết phụ lục hợp đồng số: 191/PLHĐ về việc thỏa thuận tiền hiệu quả công việc đối với hợp đồng lao động đã ký số: 191/HĐLĐ là 13.612.000 đồng (mười ba triệu sáu trăm mười hai nghìn đồng), kể cả bảo hiểm xã hội.

Quá trình làm việc chị T luôn cố gắng thực hiện nhiệm vụ được giao, không để xảy ra vi phạm gì. Ngày 02/11/2018, Công ty C ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với chị T, với lý do thay đổi cơ cấu nhân sự cho phù hợp với tình hình kinh doanh thực tế của công ty, nên thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với chị T vào ngày 05/11/2018.

Ngày 06/11/2018, Công ty C ra quyết định số: 49/2018/QĐ-CD về việc chấm dứt hợp đồng lao động với chị T, quyết định có hiệu lực kể từ ngày 06/11/2018, lý do: chị T xin thôi việc tại công ty. Lương và các khoản phụ cấp (nếu có) được tính đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

Nhận thấy, Công ty C đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với chị T là trái pháp luật do đó chị T yêu cầu công ty phải thanh toán các chế độ cụ thể như sau: Buộc công ty phải trả tiền lương trong những ngày không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và phải bồi thường một khoản tiền lương tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước. Cụ thể:

1. Yêu cầu Công ty C phải nhận chị T trở lại làm việc.

Tổng số tiền tạm tính như sau: (từ ngày 05/11/2018 đến 05/3/2020 là 16 tháng).

2. Lương 16 tháng  $\times 20.000.000/\text{tháng} = 320.000.000$  đồng.

3. Tiền bồi thường 02 tháng lương  $\times 20.000.000/\text{tháng} = 40.000.000$  đồng

4. Tiền bồi thường do vi phạm ngày không báo trước 30 ngày: Lương  $20.000.000$  đồng/tháng : 26 ngày =  $769.230$  đồng/ngày  $\times 27$  ngày =  $20.796.210$ đ

5. Trích đóng BHXH, BHYT tạm tính là 02 tháng theo như cam kết trong hợp đồng

Tổng số tiền:  $380.769.210$  đồng và yêu cầu tiếp tục tính cho đến khi đưa vụ án ra xét xử.

**2. Bị đơn Công ty Công ty C do ông Nguyễn Văn C đại diện trình bày:**

Công ty C có văn bản trình bày ý kiến về việc nhận chuyển nhượng cổ phần của Công ty C, thay đổi người đại diện theo pháp luật nên quan hệ hợp đồng lao động của bà T và Công ty C trước thời điểm ngày 07/11/2018 (thời điểm bàn giao chủ đầu tư mới hiện nay) thì Công ty Cổ phần Khách sạn C hiện nay không có trách nhiệm hay nghĩa vụ gì. Do đó Công ty không chấp nhận bất cứ yêu cầu khởi kiện nào của chị T.

**3. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm X– do bà Đinh Thị Phương H là đại diện theo ủy quyền trình bày:**

Về quá trình tham gia đóng bảo hiểm xã hội (BHXH) của chị Hà Thị Minh T tại Công ty Cổ phần Khách sạn C.

Chị Hà Thị Minh T, sinh ngày 17/20/1989, mã số BHXH 7511087078, có quá trình tham gia BHXH tại Công ty Cổ phần Khách sạn C từ tháng 8/2018 đến tháng 10/2018 là 03 tháng, với mức tiền lương tháng đóng BHXH, bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), bảo hiểm tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp (BHTNLĐ-BNN) là  $6.388.000$ đ. Trong trường hợp nếu Tòa án tuyên

Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty Cổ phần Khách sạn C đối với chị Hà Thị Minh T là trái quy định của pháp luật và Công ty Cổ phần Khách sạn C phải trả tiền lương cho chị T các tháng không làm việc do lỗi của Công ty, thì Công ty Cổ phần Khách sạn C phải lập hồ sơ truy đóng BHXH cho người lao động các tháng không làm việc do lỗi của công ty các khoản BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN là 32% gồm: Phần phải đóng của Công ty là 21,5%, phần phải đóng của người lao động là 10,5% tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH của chị T và tiền lãi truy thu theo quy định.

#### ***4. Quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm:***

Tại bản án số: 02/2020/LĐ-ST ngày 26/6/2020 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa đã:

Áp dụng các Điều 32, Điều 33, Điều 35, Điều 39, Điều 203, Điều 220, Điều 227, Điều 228, Điều 266 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

Áp dụng Điều 87 Bộ luật dân sự 2015.

Áp dụng các Điều 22, Điều 36, Điều 37, Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 201, Điều 202 của Bộ luật Lao động năm 2012; Luật Bảo hiểm xã hội; Luật Bảo hiểm y tế.

Áp dụng Nghị quyết số 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:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của chị Hà Thị Minh T đối với Công ty Cổ phần Khách sạn C về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

2. Buộc Công ty Cổ phần Khách sạn C phải thanh toán cho chị T các chế độ sau:

- Lương 07 tháng 26 ngày x 6.388.000/tháng = 50.252.266 đồng.
- Tiền bồi thường 02 tháng lương x 6.388.000đ/tháng = 12.776.000 đồng.
- Tiền bồi thường do vi phạm ngày không báo trước 30 ngày: 6.388.000 đồng/tháng : 26 ngày = 245.692 đồng/ngày x 27 ngày = 6.633.692 đồng.

Tổng số tiền: 69.661.958đ (sáu mươi chín triệu sáu trăm sáu mươi một ngàn chín trăm năm mươi tám đồng).

Công ty Cổ phần Khách sạn C phải lập hồ sơ truy đóng bảo hiểm xã hội cho chị Hà Thị Minh T các tháng không làm việc do lỗi của công ty gồm các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp từ tháng 11 năm 2018 đến tháng 7 năm 2019 (tổng cộng là 9 tháng) là 32% gồm: Phần phải đóng của Công ty Cổ phần Khách sạn C: 21,5% và phần chị T phải đóng là 10,5% tiền lương tháng (6.388.000 đồng) và tiền lãi truy thu theo quy định.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí, nghĩa vụ chịu lãi suất và quyền thi hành án.

**5. Kháng cáo:** Ngày 28/7/2020, chị Hà Thị Minh T có đơn kháng cáo toàn bộ bản sơ thẩm.

**6. Ý kiến của Kiểm sát viên tham gia phiên tòa:**

Về việc tuân theo pháp luật tố tụng: Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và những người tham gia tố tụng đã tuân thủ đúng, đầy đủ các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về quan điểm giải quyết vụ án: Xét qui trình trình tự ban hành quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Bản án sơ thẩm nhận định cho rằng đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn đã thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện là không yêu cầu công ty nhận chị T trở lại làm việc là không đúng với yêu cầu của đương sự. Tại thời điểm xét xử sơ thẩm thời hạn hợp đồng lao động của chị T đã hết hạn và Công ty Cổ phần Khách sạn C không có nhu cầu nhận chị T trở lại làm việc. Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện theo ủy quyền của bà T vẫn giữ nguyên yêu cầu buộc công ty phải nhận chị T trở lại làm việc. Như vậy việc chị T kháng cáo yêu cầu Công ty Cổ phần Khách sạn C phải nhận chị trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết là không có cơ sở chấp nhận. Nhưng cách tuyên án của cấp sơ thẩm chưa đúng theo quy định của pháp luật nên cần sửa về cách tuyên đối với nội dung này.

Theo hợp đồng lao động thì mức lương cơ bản của chị T là 6.388.000 đồng. Ngày 01/8/2018, giữa chị T và Công ty Cổ phần Khách sạn C ký kết phụ lục hợp đồng có nội dung ngoài tiền lương cơ bản thì chị T còn được hưởng thêm khoản tiền hiệu quả công việc là 13.612.000 đồng. Mặc khác, theo tài liệu, chứng cứ do Bảo hiểm X cung cấp thì mức lương tham gia bảo hiểm xã hội của chị T là 6.388.000 đồng. Do đó, việc chị T yêu cầu bồi thường với mức lương 20.000.000 đồng/tháng là không có cơ sở chấp nhận.

Đề nghị không chấp nhận kháng cáo của chị Hà Thị Minh T, giữ nguyên bản án sơ thẩm nhưng sửa về cách tuyên đối với yêu cầu buộc công ty nhận chị T trở lại làm việc.

### **7. Quan điểm của Luật sư bảo vệ quyền lợi cho bà T:**

Bị đơn Công ty Cổ phần Khách sạn C chấm dứt hợp đồng lao động với chị T là trái luật. Bản án sơ thẩm nhận định cho rằng đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn đã thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện là không yêu cầu công ty nhận chị T trở lại làm việc là không đúng với yêu cầu của đương sự, trái với phạm vi ủy quyền, vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng vì theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự chỉ có người khởi kiện mới có quyền việc thay đổi nội dung yêu cầu khởi kiện.

Bản án sơ thẩm chưa đánh giá đầy đủ chứng cứ, vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng về việc sửa chữa, bổ sung, rút một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, qua đó có những nhận định hoàn toàn trái pháp luật mà cấp phúc thẩm không thể khắc phục được. Do đó, đề nghị hủy toàn bộ bản án sơ thẩm, trả hồ sơ cho cấp sơ thẩm xét xử lại theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Hà Thị Minh Tâm.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

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

[1] Về thủ tục tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn trong hạn luật định nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Về thẩm quyền giải quyết, quan hệ pháp luật, pháp luật áp dụng, tư cách đương sự: Tòa án cấp sơ thẩm xác định chính xác vào đây đủ.

[3] Xét kháng cáo của nguyên đơn nhận thấy:

[3.1] Về căn cứ và trình tự chấm dứt hợp đồng lao động:

Giữa chị T và Công ty Cổ phần Khách sạn C có giao kết hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng từ ngày 01/8/2018 đến ngày 31/7/2019. Bị đơn Công ty Cổ phần Khách sạn C chấm dứt Hợp đồng lao động với chị T và cho rằng do chuyển giao Công ty nên không chịu trách nhiệm hay nghĩa vụ gì đối với chị T. Căn cứ theo quy định tại Điều 87, Điều 88, Điều 89, Điều 90, Điều 91, Điều 92, Điều 93 Bộ luật dân sự và quy định về Công ty cổ phần tại Chương

V của Luật doanh nghiệp thì việc Công ty Cổ phần Khách sạn C chuyển nhượng toàn bộ cổ phần cho công ty TNHH T; sau đó, tiến hành thủ tục thay đổi nội dung giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, thay đổi người đại diện theo pháp luật nhưng không làm thay đổi về quyền và nghĩa vụ của Công ty Cổ phần Khách sạn C hiện nay. Nên việc xác lập quan hệ hợp đồng lao động và nghĩa vụ trong việc chấm dứt hợp đồng lao động với chị T, Công ty Cổ phần Khách sạn C hiện nay vẫn phải chịu trách nhiệm. Do đó, việc Công ty Cổ phần Khách sạn C chấm dứt hợp đồng lao động với chị T là trái quy định của pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị T về việc Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là có căn cứ.

[3.2] Về kháng cáo yêu cầu công ty nhận chị T trở lại làm việc:

Tại các bản trình bày của ông Phạm Đình Đ và ông Dương Đức V là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn chị Hà Thị Minh T ngày 28/5/2020, ngày 24/6/2020 (BL123-126) thì ông Phạm Đình Đ và ông Dương Đức V chỉ yêu cầu bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái luật. Sau đó, ông Đ và ông V có đơn xin vắng mặt tại phiên tòa sơ thẩm và không có văn bản trình bày thêm nào khác. Lẽ ra, cấp sơ thẩm nên yêu cầu ông Đ và ông V nêu rõ chị T không yêu cầu trở lại làm việc hay tiếp tục có yêu cầu trở lại làm việc để xử lý trong vụ án, đây là thiếu sót của cấp sơ thẩm. Tuy nhiên, hợp đồng lao động giữa chị T với bị đơn Công ty Cổ phần Khách sạn C là hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng từ ngày 01/8/2018 đến ngày 31/7/2019, như vậy thời hạn của hợp đồng lao động sẽ đương nhiên chấm dứt vào ngày 01/8/2019 nếu sau đó giữa hai bên không giao kết hợp đồng lao động mới. Do đó, việc chị T khởi kiện yêu cầu nhận trở lại làm việc trong khi hợp đồng lao động sẽ đương nhiên chấm dứt do hết hạn là không có căn cứ chấp nhận và việc cấp sơ thẩm buộc bị đơn bồi thường tiền lương những ngày không được làm việc đến hết ngày 31/7/2019 là ngày hết hạn hợp đồng lao động là có căn cứ đúng pháp luật. Vì vậy, kháng cáo của chị T yêu cầu hủy án sơ thẩm về phần này là không có căn cứ vì cấp sơ thẩm không vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng đến mức cần thiết phải hủy án như kháng cáo nêu. Nhưng cần sửa án sơ thẩm về cách tuyên đối với phần này.

[3.3] Về kháng cáo của chị T cho rằng mức lương mà cấp sơ thẩm chấp nhận để buộc bị đơn bồi thường cho chị là 6.388.000 đồng/tháng là không chính

xác mà phải áp dụng mức lương theo phụ lục hợp đồng lao động là 20.000.000 đồng, nhận thấy:

Sau khi giao kết hợp đồng lao động vào ngày 01/8/2018, thì cùng ngày Công ty Cổ phần Khách sạn C và chị T ký kết phụ lục hợp đồng số: 191/PLHĐ về việc thỏa thuận tiền hiệu quả công việc đối với hợp đồng lao động đã ký số: 191/HĐLĐ là 13.612.000 đồng (mười ba triệu sáu trăm mười hai nghìn đồng), kể cả bảo hiểm xã hội. Chị T và bị đơn xác định lương do chị T nhận trực tiếp ký trên bảng lương giấy không chuyển lương qua ATM hay tài khoản tại ngân hàng và qua xác minh thu thập chứng cứ của Tòa án sơ thẩm và Tòa án cấp phúc thẩm thì bị đơn không còn lưu giữ chứng từ chứng minh lương của chị T mỗi tháng là 20.000.000 đồng. Xét thấy, kháng cáo về mức lương của chị T là không có căn cứ, bởi khoản tiền lương 13.612.000 đồng theo phụ lục hợp đồng lao động là mức lương theo hiệu quả công việc có làm thì sẽ được hưởng trên hiệu quả công việc thực tế mà chị T được hưởng, tuy rằng chị T bị chấm dứt hợp đồng lao động trái luật nhưng không thể lấy mức lương 20.000.000 đồng để làm căn cứ tính bồi thường. Vì vậy, không căn cứ chấp nhận kháng cáo của chị T yêu cầu bồi thường với mức lương 20.000.000 đồng/tháng.

Do đó, việc cấp sơ thẩm buộc Công ty Cổ phần Khách sạn C phải thanh toán cho chị T tổng số tiền 69.661.958 đồng (sáu mươi chín triệu sáu trăm sáu mươi một nghìn chín trăm năm mươi tám đồng) và truy đóng chín tháng BHXH là có căn cứ đúng pháp luật.

[4] Về án phí Lao động phúc thẩm: Chị T không phải chịu theo luật.

[5] Xét quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phù hợp nhận định của Hội đồng xét xử nên chấp nhận; quan điểm của Luật sư bảo vệ quyền lợi cho chị T không phù hợp nhận định của Hội đồng xét xử nên không chấp nhận

*Vì các lẽ trên;*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Áp dụng các Điều 32, Điều 33, Điều 35, Điều 39, Điều 87, Điều 88, Điều 89, Điều 90, Điều 91, Điều 92, Điều 93, Điều 203, Điều 220, Điều 227, Điều 266 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

Áp dụng các Điều 22, Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 50, Điều 52, Điều 201, Điều 202 của Bộ luật Lao động năm 2012; Luật Bảo hiểm xã hội; Luật Bảo hiểm y tế.

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết số: 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 chị Hà Thị Minh T, sửa một phần bản án sơ thẩm về cách tuyên.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của chị Hà Thị Minh T đối với Công ty Cổ phần Khách sạn C về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

2. Buộc Công ty Cổ phần Khách sạn C phải bồi thường cho chị T tổng số tiền: 69.661.958 đồng (sáu mươi chín triệu sáu trăm sáu mươi một nghìn chín trăm năm mươi tám đồng).

3. Công ty Cổ phần Khách sạn C phải lập hồ sơ truy đóng bảo hiểm xã hội cho chị Hà Thị Minh T các tháng không làm việc do lỗi của công ty gồm các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp từ tháng 11 năm 2018 đến tháng 7 năm 2019 (tổng cộng là 9 tháng) là 32% gồm: Phần phải đóng của Công ty Cổ phần Khách sạn C: 21,5% và phần chị T phải đóng là 10,5% tiền lương tháng (6.388.000 đồng) và tiền lãi truy thu theo quy định.

4. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Hà Thị Minh T về yêu cầu buộc Công ty Cổ phần Khách sạn C nhận chị Hà Thị Minh T trở lại làm việc.

5. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty Cổ phần Khách sạn C phải chịu 2.089.858 đồng (hai triệu, không trăm tám mươi chín nghìn, tám trăm năm mươi tám đồng).

6. Án phí lao động phúc thẩm: Chị Hà Thị Minh T thuộc trường hợp được miễn án phí nên không phải chịu theo luật.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án không thanh toán số tiền trên, thì hàng tháng người phải thi hành án còn phải thanh toán cho người được thi hành án số tiền lãi theo mức lãi

suất quy định tại Điều 357 và Khoản 2, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

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:**

- Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai;
- Tòa án nhân dân TP. Biên Hòa;
- Đường sự;
- Chi cục Thi hành án dân sự TP. Biên Hòa;
- Lưu.

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

**(đã ký)**

**Trần Thị Thanh Hà**