| | |
|---|---|
| **TÒA ÁN NHÂN DÂN**<br>**THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**<br>**Độc lập – Tự do – Hạnh phúc** |
| Bản án số: 1082/2017/LĐ-PT<br>Ngày: 04/12/2017<br>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 Nguyễn Thị Thanh Mai

*Các Thẩm phán:* Ông Nguyễn Văn Xuân

Bà Châu Kim Anh

- ***Thư ký Tòa án:*** Bà Đỗ Ngọc Phương Thảo - 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:*** Bà Nguyễn Thị Én – Kiểm sát viên.

Vào ngày 29 tháng 11 và ngày 04 tháng 12 năm 2017 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 62/2017/TLPT-LĐ ngày 02 tháng 10 năm 2017 về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 22/2017/LĐ-ST ngày 17 tháng 8 năm 2017 của Tòa án nhân dân Quận I, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 2515/2017/QĐ-PT ngày 01 tháng 11 năm 2017, giữa:

- *Nguyên đơn:* Bà **Bùi Thị C**, sinh năm 1957. (Có mặt ngày 29/11/2017, vắng mặt ngày 04/12/2017).

Địa chỉ: 129A đường T, Phường Y, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn:* **Công ty TNHH Y khoa Quốc tế A** (tên cũ Công ty TNHH Trung tâm Y khoa quốc tế B).

Trụ sở: 601B đường V, Phường N, Quận I, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn:

Ông **Đỗ Việt H** - chức vụ: Giám đốc. (Có mặt)

## NỘI DUNG VỤ ÁN:

*Trong đơn khởi kiện ngày 28/4/2017 và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn - bà Bùi Thị C trình bày:*

Ngày 01/8/2016, bà ký hợp đồng lao động với Công ty TNHH Y khoa Quốc tế A (tên cũ Công ty TNHH Trung tâm Y khoa quốc tế B) (sau đây gọi tắt là Công ty A) làm điều dưỡng viên, thời hạn hợp đồng là 36 tháng, thời gian làm việc từ 8 giờ sáng tới 14 giờ từ thứ 2 tới thứ 6 hàng tuần, mức lương là 5 triệu đồng/tháng.

Ngày 21/12/2016, bà được mời về cơ quan cũ là Viện Y dược học dân tộc dự lễ 41 năm ngày thành lập Viện. Sau khi nhận được điện thoại, bà tìm bác sỹ R (bác sỹ quản lý trực tiếp) và bà U là người quản lý trực tiếp để xin phép nghỉ nhưng cả hai người đều không có mặt tại Công ty. Bà gọi điện thoại 03 lần và nhắn tin cho bà U nhưng bà không nhận được điện thoại hay trả lời tin nhắn từ bà U. Ngoài ra, bà hỏi thông tin tại Công ty thì được biết ngày 22/12/2016 ba điều dưỡng O, T, C không nghỉ và bác sỹ R cũng không hẹn bệnh nhân nên bà tự nghỉ ngày 22/12/2016 để dự lễ tại cơ quan cũ.

Ngày 23/12/2016, ông Đỗ Việt H gửi thư cảnh báo lần 1 về việc bà vi phạm nội quy Công ty là tự ý nghỉ làm mà không xin phép.

Ngày 05/01/2017, bà nhận được thông báo nghỉ việc từ bà M (phụ trách nhân sự của Công ty). Bà yêu cầu được mang về nhà đọc rồi ký nhưng bà M nói rằng ông H yêu cầu bà phải ký ngay. Do vậy, bà ký nhận thông báo mà không đồng ý thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty A không muốn bà tiếp tục làm việc và cùng lúc đó gia đình bà có việc bận nên bà nghỉ việc từ ngày 07/01/2017. Ngày 24/01/2017, bà đến gặp ông H để trình bày lý do tại sao bà nghỉ việc ngày 22/12/2016 mà Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà nhưng bà M không đồng ý cho gặp ông H và bắt bà ký vào giấy thanh lý hợp đồng. Ngày 15/3/2017, bà gửi đơn đến Phòng Lao động Quận I và hoà giải tranh chấp lao động nhưng không thành. Đến ngày 03/4/2017, ông H hẹn bà tới Công ty để ký thanh lý hợp đồng nhưng bà cũng không chấp nhận ký thanh lý hợp đồng. Nay bà khởi kiện yêu cầu Toà án buộc Công ty A bồi thường cho bà do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật, cụ thể như sau:

- Yêu cầu Công ty phải trả lương từ khi nghỉ việc tháng 01/2017 đến tháng 6/2017 là: 6 tháng x 5.000.000 đồng = 30.000.000 đồng và cộng thêm ít nhất 02 tháng tiền lương là 10.000.000 đồng.

Tổng cộng số tiền yêu cầu Công ty A phải bồi thường là 40.000.000 đồng.

Trường hợp Công ty A không bồi thường cho bà theo yêu cầu thì buộc phải nhận bà trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký.

*Trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn - Công ty TNHH Y khoa Quốc tế A có ông Đỗ Việt H đại diện theo pháp luật trình bày:*

Công ty A nhận chuyển nhượng toàn bộ vốn góp từ công ty TNHH Trung tâm Y khoa Quốc tế B. Công ty tiến hành ký hợp đồng lao động với bà Bùi Thị C 36 tháng (từ ngày 01/8/2016 đến 31/7/2019), công việc bà C phải làm là điều dưỡng viên, tiền lương là 5.000.000 đồng/tháng, thời gian làm việc từ 8 giờ sáng tới 14 giờ từ thứ 2 tới thứ 6 hàng tuần (do bà C đã nghỉ hưu nên Công ty ký hợp đồng lao động về sử dụng người lao động cao tuổi). Trong quá trình làm việc bà C không tuân thủ nội quy lao động, đi trễ, về sớm, vắng mặt thường xuyên trong giờ làm việc mà không thông báo, Ban Giám đốc đã nhiều lần nhắc nhở và khuyến cáo nhưng bà C vẫn không tích cực sửa những sai sót. Ngày 23/12/2016, Công ty A đã ra thông báo cảnh cáo về việc bà C vi phạm kỷ luật lao động.

Công ty A cùng bà C thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 26/12/2016. Ngày 05/01/2017 bà C nhận thông báo rồi tự ý nghỉ việc vào ngày 07/01/2017. Công ty A thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động với bà C là đúng theo quy định của pháp luật. Do vậy, Công ty A không đồng ý những yêu cầu khởi kiện của bà C.

Tại phiên tòa sơ thẩm,

Nguyên đơn – bà Bùi Thị C vẫn giữ yêu cầu khởi kiện buộc bị đơn - Công ty A phải bồi thường cho bà trong những ngày không được làm việc (từ tháng 01/2017 - 8/2017) là 35.000.000 đồng và cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương là 10.000.000 đồng; tiền trợ cấp thôi việc theo thời gian làm việc thực tế là 4 năm 4 tháng 05 ngày là (5.000.000 đồng x 4 tháng x 50% = 10.000.000 đồng) và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương là 10.000.000 đồng. Tổng cộng là 65.000.000 đồng. Bà không yêu cầu Công ty A nhận bà trở lại làm việc.

Bị đơn vẫn giữ nguyên ý kiến và trình bày bổ sung: Công ty A thực hiện đúng trình tự thủ tục theo quy định của pháp luật. Nay bà C có yêu cầu bổ sung buộ chi trả tiền trợ cấp thôi việc cho bà, Công ty không đồng ý vì sau khi mua lại quyền sở hữu Công ty B, Công ty A không biết bà C đã làm việc thực tế tại Công ty B do không có hợp đồng lao động và Công ty B không bàn giao giấy tờ sổ sách lại. Khi ký hợp đồng lao động với bà C, giữa Công ty A và bà C đều thoả thuận các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp đã được tính vào lương cho người lao động. Công ty A xác định chỉ biết thời gian làm việc thực tế của bà C kể từ khi Công ty A ký hợp đồng lao động với bà C. Công ty không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà C.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 22/2017/LĐ-ST ngày 17 tháng 8 năm 2017 của Tòa án nhân dân Quận I, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 15, điểm b khoản 1 Điều 22, khoản 3 Điều 36, khoản 2 Điều 48, khoản 2 Điều 167 của Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Toà án.

Tuyên xử

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Bùi Thị C về việc yêu cầu Công ty Trách nhiệm hữu hạn Y khoa Quốc tế A (tên cũ Công ty trách nhiệm hữu hạn trung tâm y khoa quốc tế B) bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc (từ ngày 01/01/2017 đến ngày 01/8/2017) là 35.000.000 đồng và cộng ít nhất 02 tháng tiền lương là 10.000.000 đồng; tiền bồi thường chấm dứt hợp đồng lao động, ít nhất 02 tháng tiền lương là 10.000.000 đồng và tiền trợ cấp thôi việc là 10.000.000 đồng.

2. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH Y khoa Quốc tế A trả toàn bộ tiền lương tháng 01/2017 là 5.000.000 đồng (năm triệu đồng) cho bà Bùi Thị C ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

3. Về án phí dân sự sơ thẩm: Bà C được miễn nộp tiền án phí.

Ngoài ra, án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo và quy định về thi hành án của các đương sự.

Ngày 28/8/2017, nguyên đơn – bà Bùi Thị C nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án lao động sơ thẩm số 22/2017/LĐ-ST ngày 17 tháng 8 năm 2017 của Tòa án nhân dân Quận I, Thành phố Hồ Chí Minh. Bà cho rằng Công ty TNHH Y khoa Quốc tế A chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, buộc Công ty bồi thường thiệt hại cho bà theo quy định của Bộ luật lao động năm 2012.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Nguyên đơn – bà Bùi Thị C giữ nguyên yêu cầu kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn – Công ty TNHH Y khoa Quốc tế A phải bồi thường cho nguyên đơn do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật gồm các khoản sau:

1/ Trả lương những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/01/2017 đến ngày 01/8/2017 là 35.000.000 đồng cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương là 10.000.000 đồng;

2/ Trợ cấp thôi việc là 10.000.000 đồng.

Bị đơn – Công ty TNHH Y khoa Quốc tế A có ông Đỗ Việt H đại diện theo pháp luật cho rằng bà C và Công ty thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà C, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của bà C. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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

Từ khi thụ lý đến khi xét xử, Thẩm phán Chủ tọa, Hội đồng xét xử đã tuân thủ pháp luật tố tụng dân sự theo quy định tại các Điều 48, Điều 270, Điều 285, Điều 286, Điều 290, Điều 292, Điều 293, Điều 297, Điều 301 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Hội đồng xét xử tiến hành tiếp tục phiên tòa ngày 04/12/2017, khi vắng mặt nguyên đơn (vì đã được Tòa án thông báo triệu tập hợp lệ) là phù hợp quy định pháp luật.

Đối với các đương sự: Nguyên đơn đơn vắng mặt tai phiên tòa ngày 04/12/2017 không có lý do, là chưa thực hiện đúng nghĩa vụ của mình. Bị đơn đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình, chấp hành đúng nội quy phiên tòa theo quy định tại Điều 70, Điều 71, Điều 72 và Điều 234 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Về nội dung:

Căn cứ thông báo số 161226/QĐTV/BTC ngày 26/12/2016 được ký giữa Công ty A và bà C, không có cơ sở xác định Công ty A đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Đề nghi Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm số 22/2017/LĐ-ST ngày 17 tháng 8 năm 2017 của Tòa án nhân dân Quận I, Thành phố Hồ Chí Minh.

## 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] Công ty TNHH Trung tâm Y khoa quốc tế B được thành lập năm 2009 do bà Nguyễn Cao Diễm Kiều là người đại diện theo pháp luật của công ty. Ngày 13/6/2015, bà Kiều đã chuyển nhượng phần vốn góp cho ông Đỗ Việt Hùng. Ngày 02/12/2016, Công ty TNHH Trung tâm Y khoa quốc tế B đổi tên thành Công ty TNHH Y khoa Quốc tế A.

Căn cứ Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số 0307781191 đăng ký thay đổi lần thứ 12 ngày 19/12/2016 của Công ty TNHH Y khoa Quốc tế A có ông Đỗ Việt Hlà người đại diện theo pháp luật của công ty.

Ngày 01/8/2016, Công ty TNHH Trung tâm Y khoa quốc tế B (nay đổi tên thành Công ty TNHH Y khoa Quốc tế A) và bà Bùi Thị C xác lập hợp đồng lao động có thời hạn 36 tháng, bắt đầu từ ngày 01/8/2016 đến hết ngày 31/7/2019, công việc người lao động phải làm là điều dưỡng viên tại Công ty TNHH Trung tâm Y khoa B.

Mức lương thỏa thuận tại phụ lục hợp đồng lao động. Căn cứ Phụ lục số 01 số HĐLĐ/160801-06/HĐLĐ/BTC-PL01 ngày 01/8/2016 thể hiện mức lương hàng tháng của bà Bùi Thị C là 5.000.000 đồng. Mức lương bà C được trả là

lương gộp. Người lao động có trách nhiệm tự đóng các khoản thuế thu nhập cá nhân và bảo hiểm theo quy định hiện hành.

Theo bà C khai: Ngày 05/01/2017, bà nhận được thông báo của Công ty A về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà. Bà cho rằng Công ty A đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà nên đã khởi kiện Công ty TNHH Y khoa Quốc tế A tại Tòa án và yêu cầu bồi thường cho bà các khoản sau:

1/ Trả lương những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 01/01/2017 đến ngày 01/8/2017 là 35.000.000 đồng cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương là 10.000.000 đồng;

2/ Trả trợ cấp thôi việc theo thời gian làm việc thực tế 04 năm 04 tháng 05 ngày là 10.000.000 đồng (5.000.000 đồng x 04 tháng x 50% = 10.000.000 đồng);

3/ Trả 02 tháng tiền lương 10.000.000 đồng do không muốn nhận bà trở lại làm việc.

Tổng cộng số tiền bà yêu cầu Công ty bồi thường là 65.000.000 đồng, bà không yêu cầu Công ty A nhận bà trở lại làm việc.

Bị đơn – Công ty TNHH Y khoa Quốc tế A cho rằng Công ty và bà C thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 26/12/2016. Ngày 05/01/2017, bà C nhận thông báo và nghỉ việc vào ngày 07/01/2017. Công ty A và bà C thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động đúng quy định pháp luật. Công ty A không đồng ý các yêu cầu khởi kiện của bà C.

[2] Xét thấy, tại điểm (ii) hợp đồng lao động xác lập giữa hai bên, nội dung thể hiện *"... Đối với trường hợp nghỉ đột xuất, người lao động có thể nghỉ ngay ngày thông báo trong các trường hợp sau:*

*+ Người lao động bị ốm, không thể đi làm được.*

*+ Gia đình người lao động (Cha, mẹ, vợ, con, ...) gặp vấn đề mà rất cần sự có mặt của người lao động.*

*+ Và một số trường hợp khác tùy tình huống xảy ra".*

Bà Bùi Thị C thừa nhận ngày 22/12/2016, bà nghỉ việc chưa được sự đồng ý của Ban giám đốc và những người quản lý trực tiếp của bà. Bà C nghỉ việc không thuộc một trong những trường hợp quy định tại hợp đồng lao động là vi phạm kỷ luật lao động. Tuy nhiên, giữa bà C và Công ty A không tranh chấp về việc bà C nghỉ việc ngày 22/12/2016 có vi phạm kỷ luật lao động hay không. Công ty không cho rằng hai bên chấm dứt hợp đồng lao động xuất phát từ việc bà C nghỉ việc ngày 22/12/2016.

Bà C trình bày bà có ký nhận Thông báo số 161226/QĐTV-BTC ngày 26/12/2016 của Công ty A nhưng bà không đồng ý thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Bà C cho rằng Công ty A thông báo cho bà nghỉ việc đồng thời

bà cần giải quyết việc gia đình nên đã nghỉ việc từ ngày 07/01/2017 cho đến nay.

Xét thấy, nội dung thông báo thể hiện: *"... Căn cứ việc thỏa thuận giữa hai bên; Nay công ty và người lao động đồng ý chấm dứt quan hệ hợp tác lao động ..."*.

Bà C đã ký nhận thông báo thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 05/01/2017. Thông báo số 161226/QĐTV-BTC ngày 26/12/2016 ghi thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 26/12/2016. Tuy nhiên, cả hai bên đều thừa nhận bà C làm việc đến hết ngày 06/01/2017.

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ nêu trên có cơ sở xác định Công ty A và bà C đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Bà C cho rằng Công ty ra thông báo đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà là không có cơ sở chấp nhận. Nếu không đồng ý thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, bà có quyền không ký vào thông báo trên hoặc ghi rõ ý kiến của bà không đồng ý thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động và tiếp tục đến công ty làm việc theo hợp đồng lao động.

Xét thấy, Công ty A không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà C nên việc bà C yêu cầu Công ty phải trả cho bà lương những ngày không được làm việc từ tháng 01/2017 đến tháng 8/2017 bằng 35.000.000 đồng cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương bằng 10.000.000 đồng, bồi thường 02 tháng tiền lương do bà không yêu cầu Công ty A nhận trở lại làm việc bằng 10.000.000 đồng, trả trợ cấp thôi việc bằng 10.000.000 đồng không có cơ sở chấp nhận.

Đối với yêu cầu của bà C về việc buộc Công ty trả trợ cấp thôi việc căn cứ theo thời gian làm việc thực tế của bà:

Xét thấy, tại mục 3.1.2 của hợp đồng lao động, bà C và Công ty A đã thỏa thuận: *"Người lao động cam kết khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp đã được công ty tính và trả thêm vào tiền lương cho người lao động"*. Như vậy, ngoài quyền lợi nguyên đơn được hưởng theo chế độ hưu trí, nguyên đơn còn được hưởng quyền lợi đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 167 Bộ luật lao động năm 2012.

Xét thấy, Công ty A đã chi trả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp vào tiền lương hàng tháng của bà C. Căn cứ khoản 2 Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012, Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu của bà C về việc buộc bị đơn trả trợ cấp thôi việc.

Từ những nhận định trên, xét thấy, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Bùi Thị C là có căn cứ. Việc bà C kháng cáo, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xem xét sửa án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà về việc buộc Công ty TNHH Y khoa Quốc tế A bồi thường cho bà do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và trả trợ cấp thôi việc cho bà không có cơ sở chấp nhận.

Hội đồng xét xử xét không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của bà C, giữ nguyên bản án sơ thẩm là phù hợp với đề nghị của Kiểm sát viên – Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

Đối với những phần quyết định khác của bản án sơ thẩm, các đương sự không kháng cáo, Viện Kiểm sát không kháng nghị đã phát sinh hiệu lực pháp luật.

Về án phí phúc thẩm: Bà Bùi Thị C thuộc trường hợp được miễn án phí.

Vì các lẽ trên,

## QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32, Điều 293, Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng Điều 15, điểm b khoản 1 Điều 22, khoản 3 Điều 36, khoản 2 Điều 48, Điều 167 của Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 về quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Toà án.

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn – bà Bùi Thị C, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn - bà Bùi Thị C về việc buộc Công ty TNHH Y khoa Quốc tế A (tên cũ Công ty TNHH Trung tâm Y khoa quốc tế B), trả cho bà tiền lương những ngày không được làm việc (từ ngày 01/01/2017 đến ngày 01/8/2017) là 35.000.000 đồng và cộng ít nhất 02 tháng tiền lương là 10.000.000 đồng; tiền bồi thường chấm dứt hợp đồng lao động, ít nhất 02 tháng tiền lương là 10.000.000 đồng và tiền trợ cấp thôi việc là 10.000.000 đồng.

2. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH Y khoa Quốc tế A trả cho bà Bùi Thị C tiền lương tháng 01/2017 là 5.000.000 đồng (Năm triệu đồng) khi bản án có hiệu lực pháp luật.

3. Về án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm: Bà Bùi Thị C thuộc trường hợp được miễn.

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

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, 7, 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.

***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;
- Cục Thị hành án dân sự TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận I;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận I;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

**Nguyễn Thị Thanh Mai**