

Bản án số: 23/2026/LĐ-PT

Ngày: 09/06/2026

*V/v: Đơn phương chấm dứt Hợp
đồng lao động.*

**NHÂN DANH QUỐC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Lê Thúy Linh.

Các Thẩm phán: Ông Hoàng Chí Nguyễn

Bà Phạm Thị Mai

- Thư ký phiên tòa: Bà Lê Thị Thuý Dương là Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hà Nội tham gia phiên tòa:
Bà Phạm Thị Liên - Kiểm sát viên.

Ngày 9/6/2026 tại Trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội xét xử phúc thẩm công khai vụ án Lao động thụ lý số: 07/2026/TLPT-LĐ ngày 24 tháng 04 năm 2026 về việc tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và yêu cầu bồi thường thiệt hại do bản án Lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 18/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 6 – Hà Nội bị kháng cáo theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 367/2026/QĐ-PT ngày 15 tháng 05 năm 2026 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà **Lê Thị Tuyết M**, sinh năm 1976; CCCD: 035176001604 do **Cục C** về TTXH cấp ngày 25/04/2021

Địa chỉ: **số B, tổ A, phường T, quận Đ, thành phố Hà Nội.**

Địa chỉ liên hệ: **số E ngõ F, phố H, phường Ô, thành phố Hà Nội.**

Người đại diện theo ủy quyền: Bà **Trần Thị T**, sinh năm 1993, CCCD: 001193027332 do **Cục C** về TTXH cấp ngày 29/11/2023, Trú tại: **xóm A, thôn H, xã S, thành phố Hà Nội** (theo giấy ủy quyền số 16703/2025/GUQ ngày 17/6/2025 của **Văn phòng C1** có địa chỉ tại **A G, phường C, quận Đ, thành phố Hà Nội**). Có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông **Vũ Văn T1** – Luật sư Công ty L – **Đoàn Luật sư thành phố H**; Địa chỉ: **xóm A, thôn H, xã S, thành phố Hà Nội**. Có mặt.

Bị đơn: Ban quản lý Dự án đầu tư Xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H.

Địa chỉ: **Số A phố T, phường H, thành phố Hà Nội.**

Địa chỉ liên hệ: **Trạm xử lý nước thải Y, đường P, phường T, thành phố Hà Nội.**

Người đại diện theo pháp luật: Ông **Hoàng Trọng T2** - Chức vụ: Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: **Công ty L1** kết nối do bà **Nguyễn Thanh M1** là Giám đốc, đại diện. Địa chỉ: **số F phố T, phường H, thành phố Hà Nội.** Có mặt.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:

1. Ủy ban nhân dân thành phố H

Địa chỉ: **G phố Đ, phường H, thành phố Hà Nội**

Người đại diện theo ủy quyền: ông **Nguyễn Sỹ N** - Phó chánh thanh tra **Sở N2** và bà **Trần Thị Kim A** - Chuyên viên chính phòng Sở ban ngành. Vắng mặt.

Địa chỉ: **A L, phường C, thành phố Hà Nội**

2. Bảo hiểm xã hội khu vực 1 - Thành phố Hà Nội, Địa chỉ: **số A phố C, phường H, thành phố Hà Nội.**

Người đại diện theo ủy quyền: Ông **Vũ Đức T3** – Phó giám đốc. Vắng mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và các lời khai tiếp theo trong quá trình giải quyết vụ án nguyên đơn trình bày:

Theo các Hợp đồng lao động giữa **Ban Q** (thuộc **Sở G**) và bà **Lê Thị Tuyết M** từ ngày 01/10/1997 đến ngày 01/02/2003, hai bên đã ký 07 hợp đồng lao động có thời hạn từ 06 tháng đến 12 tháng. Hợp đồng cuối cùng được ký ngày 01/02/2003, thời hạn hợp đồng: 12 tháng kể từ ngày 01/02/2003 đến ngày 01/02/2004, mức lương chính: 210.000 đồng x hệ số 1,53.

Từ sau ngày 01/02/2004, bà **M** tiếp tục làm việc liên tục tại đơn vị nhưng hai bên không ký mới HĐLĐ. Việc thay đổi chế độ làm việc được thực hiện thông qua các văn bản, quyết định nâng bậc lương, chuyển ngạch của Sở Nội vụ và **Sở G** (sau này chuyển sáp nhập thành Ban quản lý dự án thoát nước thuộc Sở Xây dựng), cụ thể: Năm 2004 - 2005: Chuyển xếp lương cũ sang lương mới theo Nghị định 204/NĐ-CP (hệ số 2,04, ngạch nhân viên đánh máy). Năm 2008: Chuyển loại và xếp lương lao động hợp đồng trong chỉ tiêu biên chế (hệ số 2,34). Năm 2009 - 2016: Liên tục được Giám đốc Sở Xây dựng ký quyết định nâng bậc lương thường xuyên theo ngạch viên chức (Mã ngạch chuyên viên: 01.003 - nhóm A1) từ bậc 1 lên bậc 4, hệ số lương đạt 3,33 kể từ ngày 01/02/2016. Từ sau thời điểm này bà **M** không được nâng lương nữa.

Từ tháng 01/2017, Ban quản lý dự án thoát nước thuộc **Sở G** chuyển đổi thành **Ban Q1**, thoát nước và môi trường TP Hà Nội thuộc quản lý của **U**.

Ngày 14/4/2022 **Ban Q1**, thoát nước và môi trường TP Hà Nội được hợp nhất với **Ban quản lý dự án đầu tư xây dựng công trình nông nghiệp và phát triển nông thôn thành phố H** thành **Ban quản lý dự án đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H** theo Quyết định số 1273/QĐ-UBND ngày 14/4/2022 của **U**.

Sau khi sát nhập, ngày 01/6/2022, Ban quản lý dự án đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H (viết tắt là Ban QLDA) và bà Lê Thị Tuyết M ký kết HĐLĐ số 15/HĐLĐ-BQLHTKT&NN, loại hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng (từ 01/6/2022 đến 31/5/2023). Vị trí công tác: Giám sát (văn bằng đào tạo là Cử nhân kế toán).

Ngày 10/4/2023, do bị bố trí công việc Giám sát không phù hợp chuyên môn kế toán, căn cứ thông báo rà soát nhân sự dôi dư của B, bà M làm đơn tự nguyện xin nghỉ việc theo chế độ tinh giản biên chế theo Nghị định 108/2014/NĐ-CP. Trong lúc chờ duyệt đơn tinh giản, ngày 17/4/2023, bà M xin nghỉ không lương 03 tháng để chăm sóc bố mẹ ốm. Ban QLDA ra thông báo số 50/TB-BQL HTKT&NN đồng ý cho bà M nghỉ từ ngày 24/4/2023 đến 31/5/2023.

Ngày 22/5/2023, Ban QLDA ra thông báo số 66/TB-BQL HTKT&NN không tái ký HĐLĐ với bà M với lý do "hết hạn hợp đồng", chấm dứt quan hệ lao động từ ngày 01/6/2023.

Bà M đã có Đơn yêu cầu Ban QLDA xác định HĐLĐ với bà là HĐLĐ không xác định thời hạn và giải quyết các chế độ, chính sách theo đúng quy định của pháp luật.

Ngày 27/6/2023, Ban QLDA có công văn số 794/BQL HTKT&HCHT trả lời bác khiếu nại của bà M với lập luận: HĐLĐ số 15/HĐLĐ-BQLHTKT&NN được ký kết với bà Lê Thị Tuyết M có thời hạn là 12 tháng kể từ ngày 01/6/2022 đến ngày 31/5/2023 là đúng quy định và trên cơ sở 02 bên cùng tự nguyện. Bà M là lao động hợp đồng chuyên môn có xác định thời hạn tại thời điểm có đơn xin nghỉ tinh giản biên chế nên không thuộc đối tượng tinh giản biên chế; đồng thời cho rằng bà M tự ý nghỉ việc không phép 33 ngày trong tháng 3 và tháng 4/2023 nên Ban Q có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Bà M khẳng định thực tế vẫn đi làm đầy đủ để thực hiện công việc lưu trữ hồ sơ theo phân công; việc chấm công bà nghỉ 33 ngày là sai sự thật.

Trong cuộc họp ngày 05/5/2023, Ban QLDA kết luận không có căn cứ khẳng định bà vi phạm nên không lập được biên bản vi phạm kỷ luật.

Thực tế, Ban QLDA vẫn đóng BHXH, BHYT đầy đủ cho bà trong suốt tháng 3 và tháng 4/2023. Về sổ BHXH, Ban quản lý đã chốt sổ nhưng bà chưa đến nhận do tranh chấp chưa giải quyết xong.

Tại Biên bản hòa giải lần thứ 3 (ngày 05/8/2025), nguyên đơn xác định phạm vi yêu cầu khởi kiện cụ thể như sau:

1. Yêu cầu tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Ban quản lý dự án đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H đối với bà là trái pháp luật.

- Bà M không yêu cầu Ban quản lý dự án đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H nhận trở lại làm việc.

2. Buộc Ban quản lý dự án đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H cho bà nghỉ việc theo chế độ tinh giản biên chế theo quy định của pháp luật các chế độ chính sách cụ thể như sau:

- Được trợ cấp 03 tháng tiền lương hiện hưởng để tìm việc làm: $2.340.000 \text{ đồng} \times 3,33 \times 3 = 23.376.600 \text{ đồng}$.

- Được trợ cấp 1,5 tháng tiền lương bình quân cho mỗi năm công tác có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc là: **T4** (Là tiền lương tháng bình quân của 05 năm cuối (60 tháng) trước khi tính gián biên chế) $\times 1,5 \times \text{số năm công tác đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc}$ là: $4.869.017 \text{ đồng} \times 1,5 \times 26 = 189.891.663 \text{ đồng}$.

Tổng số tiền: 213.268.263 đồng.

3. Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

3.1. Bà **M** xác nhận **Ban quản lý dự án đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H** đã đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho bà đến hết ngày 30/4/2023, bà không có tranh chấp gì về vấn đề này. Bà **M** xác nhận **B** đã chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà và mời bà đến nhận lại sổ bảo hiểm xã hội nhưng do tranh chấp giữa hai bên chưa giải quyết xong nên bà chưa nhận lại sổ.

3.2. Bà **M** yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tổng cộng là: 348.051.600 đồng (Ba trăm bốn mươi tám triệu, không trăm năm mươi một nghìn sáu trăm đồng), cụ thể:

3.2.1 Trả một khoản tiền bằng 10 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: $\text{Hệ số lương} \times \text{Mức lương cơ sở} \times 10 \text{ tháng} = 3,33 \times 2.340.000 \text{ đồng} \times 10 = 77.922.000 \text{ đồng}$.

3.2.2. Trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà **M** không được làm việc (tạm tính từ ngày 01/06/2023 đến 31/7/2025) tổng cộng là 270.129.600 đồng, gồm:

- Tiền lương trong những ngày bà **M** không được làm việc (tạm tính từ ngày 01/06/2023 đến 31/7/2025) là: $\text{Hệ số lương} \times \text{Mức lương cơ sở} \times 25 \text{ tháng} = 2.340.000 \text{ đồng} \times 25 = 194.805.000 \text{ đồng}$.

- Trả cho bà **M** tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà **M** không được làm việc (tạm tính từ ngày 01/06/2023 đến 31/7/2025) là: $\text{Hệ số lương} \times \text{Mức lương cơ sở} \times 32\% \times 25 \text{ tháng} = 3,33 \times 2.340.000 \text{ đồng} \times 32\% \times 25 = 62.337.600 \text{ đồng}$.

- Trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước là: $[(\text{Hệ số lương} \times \text{Mức lương cơ sở})/21 \text{ ngày công trong một tháng}] \times 35 \text{ ngày} = [(3,33 \times 2.340.000 \text{đ})/21] \times 35 = 12.987.000 \text{ đồng}$.

Bị đơn - Ban quản lý dự án Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H do người đại diện theo ủy quyền là bà **Nguyễn Thị Thanh M1** trình bày:

** Về việc ký kết hợp đồng lao động:*

Bị đơn xác nhận bà **M1** bắt đầu làm việc từ ngày 01/10/1997. Trong suốt các giai đoạn chuyển đổi, sáp nhập pháp nhân từ năm 2004 đến tháng 4/2022 (qua các Ban QLDA thuộc Sở Giao thông công chính, Sở Xây dựng rồi đến **UBND thành phố H**), hai bên không ký mới HĐLĐ và không phát sinh phụ lục điều chỉnh hợp đồng cũ.

Sau khi sáp nhập thành Ban QLDA Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp TP Hà Nội theo Quyết định số 1273/QĐ-UBND của **U**, căn cứ vào việc thay đổi tư cách pháp nhân và hướng dẫn kiện toàn bộ máy của **Sở N2**, hai bên đã thống nhất ký HĐLĐ số 15/HĐLĐ-BQLHKT&NN ngày 01/6/2022 với thời hạn 12 tháng (đến 31/5/2023).

Bị đơn khẳng định việc ký kết này hoàn toàn dựa trên nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí theo Điều 15 Bộ luật Lao động 2019. Nguyên đơn không có tài liệu nào chứng minh mình bị ép buộc ký hợp đồng.

** Về việc không tiếp tục ký kết hợp đồng lao động:*

Bị đơn quyết định không tái ký HĐLĐ với bà **M1** khi hết hạn ngày 31/5/2023 xuất phát từ các hành vi vi phạm kỷ luật lao động nghiêm trọng của nguyên đơn, cụ thể:

Bà **M1** tự ý bỏ việc 33 ngày không phép: Theo các biên bản làm việc của lãnh đạo phòng QLDA Hạ tầng cấp thoát nước (vào các ngày 17/3, 24/3, 31/3, 07/4, 24/4 năm 2023) và bảng chấm công thực tế, bà **M1** đã tự ý nghỉ việc, không đến cơ quan và không có lý do chính đáng, tổng cộng 33 ngày trong tháng 3 và tháng 4 năm 2023. Hành vi này vi phạm nghiêm trọng Quy chế làm việc của Ban QLDA, không tuân thủ Chỉ thị 01/CT-UBND của **U** về tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính. Theo quy định tại khoản e mục 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt khi người lao động tự ý bỏ việc từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên và điểm d khoản 1 Điều 5 và Điều 6 trong HĐLĐ số 15 thì người sử dụng lao động được đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày/tháng và 20 ngày/01 năm. HĐLĐ tự động chấm dứt hiệu lực theo quy định khi hết hạn thực hiện hợp đồng mà các bên không cần ký biên bản thanh lý hợp đồng.

Do vậy, Ban QLDA hoàn toàn có quyền không tiếp tục ký kết hợp đồng với bà **M1**.

** Về việc đề nghị áp dụng chế độ tinh giản biên chế:*

Bị đơn khẳng định yêu cầu được hưởng chế độ tinh giản biên chế theo Nghị định 108/2014/NĐ-CP và Nghị định 143/2020/NĐ-CP của bà **M1** là không có căn cứ pháp lý vì các lý do sau:

Trong suốt 25 năm công tác, không có tài liệu nào chứng minh bà **M1** được tuyển dụng vào viên chức theo quy định. Bà **M1** chỉ là lao động hợp đồng làm công tác chuyên môn.

Tại thời điểm làm đơn xin tinh giản biên chế ngày 10/4/2023, bà **M1** đang làm việc theo chế độ HĐLĐ có xác định thời hạn (12 tháng) theo HĐLĐ số 15. Do đó, bà không thuộc đối tượng áp dụng dành cho người lao động theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP.

Bà **M1** là lao động hưởng lương từ nguồn thu của đơn vị sự nghiệp tự đảm bảo chi thường xuyên, không hưởng lương từ ngân sách Nhà nước. Ban QLDA cũng không được UBND thành phố giao biên chế từ năm 2023.

Ngày 01/6/2024, **Sở N2** đã có Công văn số 1536/SNV-TCBC trả lời chính thức, khẳng định: *Do bà Lê Thị Tuyết M là người làm việc theo chế độ HĐLĐ chuyên*

môn có xác định thời hạn nên không thuộc đối tượng tinh giản biên chế theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP.

Do vậy, việc nguyên đơn yêu cầu bồi thường thiệt hại và giải quyết chế độ tinh giản biên chế với tổng số tiền 561.319.862 đồng là hoàn toàn không có căn cứ pháp lý để thực hiện.

Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan

*** U do Sở N2 đại diện theo ủy quyền là ông Trần Sỹ N1 và bà Trần Thị Kim A có ý kiến như sau:**

Về Hợp đồng lao động số 15 ngày 01/06/2022:

Căn cứ vào thời gian làm việc từ ngày 01/06/2022 đến ngày 31/05/2023 theo HĐLĐ số 15 giữa bà M và Ban QLDA để xác định đây là hợp đồng có xác định thời hạn (12 tháng) là hoàn toàn phù hợp với quy định của pháp luật hiện hành.

Nội dung HĐLĐ số 15 thể hiện rất rõ bà M là lao động hợp đồng làm công tác chuyên môn (vị trí việc làm được xác định là của viên chức) tại Phòng Quản lý dự án hạ tầng cấp thoát nước, hưởng lương tương đương chức danh nghề nghiệp Chuyên viên (bậc 4/9, hệ số 3,33).

Suốt quá trình công tác 25 năm tại nhiều đơn vị của bà M, hoàn toàn không có bất kỳ tài liệu, hồ sơ nào chứng minh bà M đã từng được tuyển dụng chính thức vào biên chế viên chức theo đúng quy định của Nhà nước.

** Về việc xin tinh giản biên chế của người lao động:*

Đại diện UBND thành phố cho rằng 02 căn cứ pháp lý mà bà M viện dẫn trong đơn xin nghỉ việc ngày 10/04/2023 là hoàn toàn sai lệch, không phù hợp với trạng thái pháp lý của bà tại thời điểm đó:

Đối với Khoản 3 Điều 2 Nghị định 108/2014/NĐ-CP: Điều khoản này chỉ áp dụng cho người làm việc theo chế độ HĐLĐ không xác định thời hạn quy định tại Nghị định 68/2000/NĐ-CP (làm các công việc thừa hành, phục vụ như lái xe, bảo vệ, tạp vụ...). Hồ sơ chứng minh bà M không thuộc đối tượng của Nghị định 68 này.

Đối với Đ c Khoản 1 Điều 1 Nghị định 143/2020/NĐ-CP: Điều khoản này áp dụng cho đối tượng chưa đạt chuẩn trình độ đào tạo đối với vị trí việc làm đang đảm nhiệm nhưng không thể bố trí việc khác. Trình độ của bà M là Đại học (Cử nhân Kế toán), không thuộc diện chưa đạt chuẩn trình độ để tinh giản.

** Nguyên tắc giải quyết và thẩm quyền của Ban QLDA:*

Việc xem xét, giải quyết chế độ tinh giản biên chế bắt buộc phải căn cứ vào các văn bản pháp lý, tiêu chuẩn, điều kiện và chính sách tại đúng thời điểm người lao động có đơn đề xuất và cơ quan có thẩm quyền giải quyết (tháng 4/2023), không thể dựa vào quá trình đóng bảo hiểm hay lịch sử làm việc quá khứ để thay thế cho loại hợp đồng hiện tại.

Theo Quyết định số 1273/QĐ-UBND và Quyết định số 5051/QĐ-UBND của UBND Thành phố, Ban QLDA là đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ tài chính thuộc Nhóm 2 (tự đảm bảo chi thường xuyên). Do đó, nguồn chi trả lương và các chế độ liên quan cho lao động hợp đồng thuộc thẩm quyền và trách nhiệm chi trả từ nguồn thu sự nghiệp tự chủ của Ban, không thuộc nhiệm vụ chi của ngân sách Nhà nước.

Việc cơ quan chức năng nhận định bà **M** không thuộc đối tượng tinh giản biên chế theo Nghị định 108/2014/NĐ-CP là hoàn toàn có căn cứ pháp luật. Khi có tranh chấp xảy ra, Ban QLDA có trách nhiệm giải quyết trong phạm vi thẩm quyền và cung cấp đầy đủ, trung thực các tài liệu, chứng cứ đang lưu giữ khi có yêu cầu của Tòa án, đồng thời chịu trách nhiệm trước pháp luật về các chứng cứ đó.

* **Bảo hiểm xã hội quận H** (nay là bảo hiểm xã hội khu vực I - TP Hà Nội), có ý kiến như sau:

- Từ tháng 10/1997 đến tháng 5/2022, bà **M** đóng BHXH tại **BHXH quận H** và đã được chốt sổ BHXH, thời gian tham gia BHXH là 24 năm 08 tháng.

- Từ tháng 6/2022 đến tháng 5/2023, bà **M** đóng BHXH tại **BHXH quận H** theo HĐLĐ số 15/HĐLĐ-BQLHKT&NN của **Ban QLDA Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H** ký với bà **M** có thời hạn 12 tháng, từ 01/6/2022 đến 31/5/2023.

BHXH quận H đã chốt sổ BHXH quá trình tham gia BHXH từ tháng 6/2022 đến 5/2023 (trong đó: tháng 9/2022 đến tháng 11/2022 và tháng 5/2023 nghỉ không lương) tại Ban QLDA Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố Hà Nội và gửi về cho bà **M** qua bưu điện. Từ tháng 6/2023 đến nay bà **M** không đóng BHXH, BHYT tại **BHXH quận H**”.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 18/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 6 - Hà Nội đã quyết định:

I. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà **Lê Thị Tuyết M**.

- Tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của **Ban Quản lý dự án Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H** đối với bà **Lê Thị Tuyết M** là trái pháp luật;

- Ghi nhận sự tự nguyện của bà **Lê Thị Tuyết M** không yêu cầu **Ban Quản lý dự án Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H** nhận trở lại làm việc.

- **Ban Quản lý dự án Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H** phải bồi thường thiệt hại cho bà **Lê Thị Tuyết M** về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như sau:

1. Trả tiền lương trong những ngày bà **Lê Thị Tuyết M** không được làm việc: từ 01/6/2023 đến ngày xét xử sơ thẩm là 18/9/2025, ghi nhận sự tự nguyện của bà **M** chỉ yêu cầu thanh toán tiền từ ngày 01/6/2023 đến hết tháng 8/2025 (27 tháng) là:

+ Từ ngày 01/6/2023 đến hết tháng 6/2024: 13 tháng x 3,33 x 1.800.000 đồng/tháng = 77.922.000 đồng.

+ Từ ngày 01/7/2024 đến hết tháng 8/2025: 14 tháng x 3,33 x 2.340.000 đồng/tháng = 109.090.800 đồng.

Tổng số tiền là: 187.012.800 đồng

2. Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà **Lê Thị Tuyết M** không được làm việc: từ 01/6/2023 đến ngày xét xử sơ thẩm là 18/9/2025, ghi nhận sự tự nguyện của bà **M** chỉ yêu cầu thanh toán từ ngày 01/6/2023 đến hết tháng 8/2025 (27 tháng) là:

+ Từ ngày 01/6/2023 đến hết tháng 6/2024: $13 \text{ tháng} \times 3,33 \times 1.800.000 \text{ đồng/tháng} \times 25\% = 19.480.500 \text{ đồng}$.

+ Từ ngày 01/7/2024 đến hết tháng 8/2025: $14 \text{ tháng} \times 3,33 \times 2.340.000 \text{ đồng/tháng} \times 25\% = 27.272.700 \text{ đồng}$.

Tổng số tiền là: 46.753.200 đồng.

Do bà **Lê Thị Tuyết M** không đề nghị nhận trở lại làm việc nên **Ban Quản lý dự án Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H** phải trả cho bà **Lê Thị Tuyết M** số tiền **46.753.200 đồng** này.

3. Trả cho bà **Lê Thị Tuyết M** 01 khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: $3,33 \times 2.340.000 \text{ đồng/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 15.584.400 \text{ đồng}$ (làm tròn thành **15.584.000 đồng**).

4. Trả cho bà **Lê Thị Tuyết M** khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không được báo trước (ít nhất là 45 ngày với HĐLĐ không xác định thời hạn) là: $\text{Hệ số lương} \times \text{Mức lương cơ sở} \times 45 \text{ ngày} (1,5 \text{ tháng}) = 3,33 \times 2.340.000đ \times 1,5 \text{ tháng} = \mathbf{11.688.300 \text{ đồng}}$.

Tổng cộng Ban Quản lý dự án Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H phải trả cho bà Lê Thị Tuyết M số tiền là: 187.012.800 đồng + 46.753.200 đồng + 15.584.000 đồng + 11.688.300 đồng = 261.038.300 đồng (Hai trăm sáu mươi một triệu, không trăm ba mươi tám nghìn, ba trăm đồng).

II. Không chấp nhận yêu cầu của bà **Lê Thị Tuyết M** về việc được hưởng chế độ tinh giản biên chế theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế (sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 113/2018/NĐ-CP ngày 31/8/2018 và Nghị định số 143/2020/NĐ-CP ngày 10/12/2020) và Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp.

Ngoài ra, bản án còn quyết định về án phí và quyền kháng cáo của các đương sự.

Không đồng ý với bản án sơ thẩm, ngày 29/9/2025 Ban QLDA Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố Hà Nội có đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm. Bị đơn không đồng ý bồi thường cho bà **Lê Thị Tuyết M** với lý do việc chấm dứt HĐLĐ với bà **M** là đúng quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo như nội dung đã trình bày.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn phát biểu quan điểm: Căn cứ HĐLĐ của bà **M** làm việc tại Ban cũ là HĐLĐ không xác định thời hạn. Ngày 14/4/2022 **UBND thành phố H** có quyết định sát nhập số 1273 nêu rõ tại khoản 7 điều 8 kế thừa đội ngũ viên chức, nhân viên, lao động hợp đồng từ Ban cũ. Sau khi sát nhập 02 tháng, **B** mới ký HĐLĐ số 15 với bà **M** xác định thời hạn là trái pháp luật nên không phát sinh hiệu lực. Việc sát nhập từ Ban cũ sang Ban mới phải được xác định HĐLĐ của bà **M** là loại hợp đồng không xác định thời hạn. Thông báo số 66 chấm dứt HĐLĐ do hết hạn hợp đồng là không đúng.

Ban mới có nêu lý do bà M tự ý nghỉ việc 33 ngày là không có căn cứ. Bà M có đến làm việc và trực tiếp xin nghỉ không lương, xin nghỉ theo chế độ tinh giản biên chế. Bà M vẫn được hưởng lương trong thời gian này. BHXH cũng xác định đơn vị quản lý vẫn đóng đầy đủ chế độ bảo hiểm của bà M 33 ngày này. Ngoài ra bị đơn xác định bà M nghỉ 33 ngày nhưng không xác minh lý do nghỉ việc có thuộc trường hợp lý do chính đáng hay không nên không có cơ sở chấp nhận ý kiến này của bị đơn.

Đề nghị HĐXX: Không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, yêu cầu bị đơn bồi thường cho bà M như bản án sơ thẩm đã quyết định.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hà Nội phát biểu quan điểm:

Về thủ tục tố tụng: Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội tiến hành thụ lý và giải quyết vụ án đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về việc tuân theo pháp luật tố tụng của thẩm phán, HĐXX và việc chấp hành pháp luật của đương sự đúng qui định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Xét kháng cáo của bị đơn:

Từ năm 1997, bà M làm việc tại Ban QLDA liên tục, không gián đoạn. Từ năm 2004 bà M không ký HĐLĐ nhưng vẫn làm việc tại đơn vị nên được xác định HĐLĐ của bà M là loại hợp đồng không xác định thời hạn. Ngày 1/6/2022 Ban QLDA và bà M ký HĐLĐ số 15 xác định thời hạn 12 tháng là không có căn cứ pháp luật. Ngày 22/5/2023 Ban QLDA ra thông báo số 66 không tái ký HĐLĐ với bà M do hết hạn hợp đồng là không đúng.

Ngoài ra Ban QLDA có nêu lý do chấm dứt HĐLĐ bà M do vi phạm lao động, tự ý nghỉ 33 ngày trong tháng 3 và tháng 4/2023 không có lý do nên Ban QLDA được chấm dứt hợp đồng theo điểm e khoản 1 điều 36 Bộ luật lao động. Tuy nhiên trong thời gian này, bà M vẫn được hưởng lương đầy đủ và không có tài liệu nào thể hiện về việc Ban QLDA có biên bản xử lý kỷ luật theo quy định.

Do đó Ban QLDA chấm dứt Hợp đồng lao động với bà M là trái pháp luật.

Đề nghị HĐXX: Căn cứ quy định của Bộ luật Lao động, Bộ luật tố tụng dân sự, Nghị quyết 326 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội:

- Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn. Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm của Tòa án nhân dân Khu vực 6 – Hà Nội.
- Bị đơn phải chịu án phí phúc thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được kiểm tra, xem xét tại phiên tòa, kết quả việc tranh tụng tại phiên tòa, ý kiến của kiểm sát viên, các quy định của pháp luật, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. Về tố tụng:

- Bị đơn có đơn kháng cáo trong thời hạn và đã nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm nên kháng cáo là hợp lệ.
- Về quan hệ pháp luật có tranh chấp và thẩm quyền giải quyết:

Tranh chấp phát sinh do người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ, yêu cầu bồi thường thiệt hại, yêu cầu được thanh toán theo chế độ tính giảm biên chế khi chấm dứt HĐLĐ thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án và thuộc trường hợp không phải thông qua thủ tục hoà giải do Hòa giải viên thực hiện theo quy định tại Điều 179, điểm b khoản 1 Điều 188 Bộ luật lao động 2019; khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự.

Bị đơn là Ban quản lý dự án Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H (viết tắt là Ban QLDA), địa chỉ trụ sở: Số A phố T, phường N, quận H, thành phố Hà Nội. Vì vậy tranh chấp thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân khu vực 6 - Hà Nội theo quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a, khoản 1 Điều 39, khoản 3 Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự.

- Về thời hiệu khởi kiện: Ngày 22/5/2023, Ban QLDA Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H ban hành thông báo số 66/TB-BQLHKT&NN về việc không tái ký HĐLĐ sau khi hết hạn hợp đồng. Ngày 22/5/2024, bà M có đơn khởi kiện đến Tòa án nhân dân quận Hà Đông (nay là Tòa án nhân dân khu vực 6 - Hà Nội) là còn thời hiệu khởi kiện theo quy định tại khoản 3 Điều 190 Bộ luật lao động 2019.

Xét nội dung kháng cáo của bị đơn không chấp nhận yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

[2]. Về xác định quan hệ lao động:

Việc giao kết HĐLĐ giữa bà Lê Thị Tuyết M và Ban QLDA Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố Hà Nội:

- Ngày 01/10/1997, bà Lê Thị Tuyết M và Ban QLDA công trình Giao thông công chính thuộc Sở G (nay là Ban QLDA Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H) đã ký HĐLĐ A200, thời hạn hợp đồng là 06 tháng tính từ 01/10/1997 đến ngày 01/4/1998.

- Từ ngày 01/4/1998, Ban QLDA công trình Giao thông công chính thuộc Sở G và bà Lê Thị Tuyết M tiếp tục ký kết các HĐLĐ có thời hạn 12 tháng bao gồm:

+ Hợp đồng lao động A200 ký kết ngày 01/4/1998, thời hạn hợp đồng: 12 tháng kể từ ngày 01/4/1998 đến ngày 01/4/1999;

+ Hợp đồng lao động A200 ký kết ngày 01/4/1999, thời hạn hợp đồng: 12 tháng kể từ ngày 01/4/1999 đến ngày 01/4/2000;

+ Hợp đồng lao động A200 ký kết ngày 01/4/2000, thời hạn hợp đồng: 12 tháng kể từ ngày 01/4/2000 đến ngày 01/4/2001;

+ Hợp đồng lao động A200 số 02 ký kết ngày 01/4/2001, thời hạn hợp đồng: 12 tháng kể từ ngày 01/4/2001 đến ngày 01/4/2002;

+ Hợp đồng lao động A200 số 02 ký kết tháng 2/2002 (không đề ngày), thời hạn hợp đồng: 12 tháng kể từ ngày 01/02/2002 đến ngày 01/02/2003.

+ Hợp đồng lao động A200 số 02 ký kết năm 2003 (không đề ngày, tháng), thời hạn hợp đồng: 12 tháng kể từ ngày 01/02/2003 đến ngày 01/02/2004.

- Từ ngày 01/02/2004, hai bên không ký kết HĐLĐ nào nữa, bà M vẫn tiếp tục làm việc trong 18 năm tiếp theo.

- Đến ngày 01/6/2022, Ban QLDA Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H ký kết với bà Lê Thị Tuyết M HĐLĐ số 15/HĐLĐ-BQLHKT&NN, xác định thời hạn 12 tháng từ ngày 01/6/2022 đến ngày 31/5/2023.

[3]. Bà Lê Thị Tuyết M có quá trình công tác liên tục từ ngày 01/10/1997 đến ngày 31/05/2023. Ngày 22/5/2023 Ban QLDA Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H có thông báo số 66/TB - BQLHKT&NN chấm dứt HĐLĐ với bà M với lý do thời hạn HĐLĐ của bà M đã hết hạn, thuộc trường hợp chấm dứt quy định tại khoản 1 điều 34 Bộ luật lao động 2019.

Xét thấy: Theo quy định tại khoản 2 Điều 27 Bộ luật Lao động 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2002) cũng như khoản 2 điều 20 Bộ luật Lao động 2019 *khi 2 bên giao kết hợp đồng lao động xác định thời hạn, khi hết hạn người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì người sử dụng lao động ký kết HĐLĐ mới thì chỉ được ký thêm 01 lần có xác định thời hạn, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn, trừ HĐLĐ đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước.*

Như vậy bà M bắt đầu làm việc từ năm 1997 theo HĐLĐ có xác định thời hạn, đơn vị quản lý đã tiếp tục gia hạn đến ngày 01/2/2004, hết thời hạn này đơn vị quản lý không ký HĐLĐ nhưng bà M vẫn tiếp tục làm việc liên tục thì quan hệ lao động giữa bà M và đơn vị quản lý sẽ chuyển thành HĐLĐ không xác định thời hạn kể từ ngày 01/02/2004.

[4]. Ngày 14/04/2022, UBND thành phố H có quyết định số 1273/QĐ-UBND hợp nhất Ban QLDA Đầu tư xây dựng công trình nông nghiệp và phát triển nông thôn T và Ban QLDA Đầu tư xây dựng công trình cấp nước, thoát nước và môi trường TP Hà Nội thành Ban QLDA Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố Hà Nội. Tại khoản 7 điều 8 Quyết định này quy định: *Ban QLDA Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H có trách nhiệm tiếp nhận nguyên trạng toàn bộ tổ chức bộ máy, cơ sở vật chất, tài chính, tài sản..., đội ngũ viên chức, nhân viên, lao động hợp đồng và các vấn đề có liên quan khác của hai đơn vị hợp nhất để quản lý theo đúng quy định.*

Do đó Ban QLDA Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố Hà Nội là đơn vị hợp nhất có trách nhiệm kế thừa hoạt động, biên chế, đội ngũ viên chức người lao động của đơn vị cũ nên HĐLĐ của bà M ký với đơn vị cũ phải được đơn vị mới kế thừa và chuyển giao nguyên trạng sang đơn vị được sát nhập là loại HĐLĐ không xác định thời hạn.

[5]. Sau khi hợp nhất, ngày 01/6/2022 Ban QLDA Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H đã thực hiện ký HĐLĐ số 15/HĐLĐ-BQLHKT&NN với bà M, thời hạn hợp đồng 12 tháng từ ngày 01/6/2022 đến ngày 31/5/2023. Ở đây để phù hợp công việc sau khi hợp nhất, các bên được thỏa thuận sửa đổi, bổ sung hợp đồng bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng hoặc giao kết HĐLĐ mới. Tuy nhiên việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng không được sửa đổi thời hạn của HĐLĐ được quy định tại điều 22 Bộ luật lao động. Ban QLDA và bà M ký lại HĐLĐ số 15/HĐLĐ-BQLHKT&NN ngày 01/6/2022 có nội dung sửa đổi thời hạn hợp đồng là không đúng.

[6]. Tại công văn số 544/BNV-TCBC ngày 21/3/2025 của **Bộ N3** phúc đáp theo văn bản của Tòa án cấp sơ thẩm có nêu: *Về hợp đồng lao động của bà M trong giai đoạn từ tháng 01/2008 đến 31/5/2023 (các giai đoạn chuyển đổi Ban QLDA). Trường hợp bà M tiếp tục làm việc theo chế độ Hợp đồng lao động tại các Ban QLDA sau khi chuyển đổi thì Hợp đồng lao động của bà M tại các đơn vị này tiếp tục được thực hiện theo loại Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.*

Như vậy việc chấm dứt HĐLĐ với bà M, Ban QLDA không thực hiện theo thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà chấm dứt theo thủ tục Hợp đồng lao động xác định thời hạn (đương nhiên chấm dứt khi hết thời hạn) là không đúng.

[7]. Bị đơn giải trình việc chấm dứt HĐLĐ với bà M còn có lý do vì bà M vi phạm kỷ luật lao động, tự ý nghỉ làm không xin phép 33 ngày trong tháng 3, tháng 4/2023 và xuất trình các bảng chấm công ghi bà M nghỉ. Các biên bản cuộc họp của Phòng Quản lý dự án hạ tầng cấp thoát nước vào các ngày 17/3, 24/3, 31/3, 07/4, 17/4, 24/4/2023 thể hiện bà M nghỉ không phép (biên bản cuộc họp này không có mặt bà M). Theo quy định tại điểm e khoản 1 điều 36 Bộ luật lao động bị đơn được chấm dứt HĐLĐ khi người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày trở lên mà không có lý do chính đáng. Ở đây Ban QLDA đã không yêu cầu bà M giải trình về lý do nghỉ để xác định là có lý do chính đáng hay không mà chỉ căn cứ bà M đã nghỉ từ trên 05 ngày để chấm dứt Hợp đồng lao động là chưa đủ căn cứ.

Mặt khác thông báo số 66/TB-BQLHKT&NN ngày 22/5/2023 về việc chấm dứt HĐLĐ với bà M không nêu lý do chấm dứt do vi phạm kỷ luật (tức là Ban QLDA chấm dứt HĐLĐ khi hết thời hạn theo quy định tại khoản 1 điều 34 Bộ luật lao động mà không áp dụng chấm dứt theo điểm e khoản 1 điều 36 Bộ luật lao động).

Từ những phân tích trên, thấy rằng Ban QLDA căn cứ HĐLĐ số 15/HĐLĐ-BQLHKT&NN xác định hợp đồng hết hạn để chấm dứt lao động với bà M, trong khi HĐLĐ của bà M được kế thừa toàn bộ khi hợp nhất là loại hợp đồng không xác định thời hạn. Do đó việc chấm dứt HĐLĐ của Ban QLDA là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên phải bồi thường thiệt hại theo quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động 2019. Tòa án cấp sơ thẩm tuyên buộc bị đơn bồi thường tổng số tiền **261.038.300 đồng** là có căn cứ.

[8]. Về án phí: Do kháng cáo không được chấp nhận nên bị đơn phải chịu án phí phúc thẩm theo quy định của pháp luật.

Bởi các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1, khoản 3 Điều 39, khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ khoản 2 Điều 27 Bộ luật Lao động năm 1994 (được sửa đổi bổ sung tại Luật số 35/2002/QH10 ngày 02/4/2002); khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012; khoản 2 Điều 20, Điều 36, Điều 39, Điều 41, điểm b khoản 1 Điều 188; khoản 3, khoản 4 Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019

Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án;

Xử:

1. Không chấp nhận kháng cáo của Ban Quản lý dự án Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H.

2. Giữ nguyên Bản án Lao động sơ thẩm số 02/2025/LĐ-ST ngày 18/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 6 - Hà Nội,

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 điều 468 Bộ luật dân sự 2015.

3. Về án phí phúc thẩm: Ban Quản lý dự án Đầu tư xây dựng công trình hạ tầng kỹ thuật và nông nghiệp thành phố H phải chịu 300.000đ (Ba trăm ngàn đồng) tiền án phí phúc thẩm, được đối trừ vào số tiền 300.000đ (Ba trăm ngàn đồng) tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai thu tiền số 0018216 ngày 01/12/2025 của Thi hành án dân sự thành phố Hà Nội.

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 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:

- VKSND Thành phố Hà Nội;
- TAND khu vực 6 - Hà Nội;
- VKSND khu vực 6 - Hà Nội;
- Phòng THADS khu vực 6 - Hà Nội;
- THADS Thành phố Hà Nội;
- Dương sự;
- Lưu HS, VP.

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

Lê Thuý Linh