

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÀ RỊA - VŨNG TÀU**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 07/2020/LĐ-PT
Ngày: 26/12/2019
“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 BÀ RỊA – VŨNG TÀU**

Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

- *Thẩm phán – chủ tọa phiên tòa:* Ông Trần Minh Bắc
- *Các thẩm phán:* Bà Nguyễn Thị Phương Bắc
Ông Cao Xuân Long

Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: Bà Phan Thị Thùy Quyên – Cán bộ
Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu tham gia phiên tòa:
Bà Trương Thị Lan Anh – Kiểm sát viên.

Ngày 26 tháng 12 năm 2019, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa -Vũng Tàu, xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 05/2019/TLPT-LĐ ngày 02/12/2019 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, do bản án lao động sơ thẩm số 03/2019/LĐ-ST ngày 20/9/2019 của Tòa án nhân dân thị xã P bị kháng cáo; theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 05/2019/QĐ-PT ngày 10/12/2019, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Bà Nguyễn Thị C, sinh năm 1981 (có mặt)

Địa chỉ: Tổ 20, khu phố M, phường M, thị xã P, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

2. *Bị đơn:* Công ty trách nhiệm hữu hạn N

Địa chỉ: Khu công nghiệp M B1-Conac, phường M, thị xã P, tỉnh Bà Rịa –
Vũng Tàu.

Đại diện theo pháp luật: Ông Jacky C - Tổng Giám đốc

Đại diện theo ủy quyền: (Theo văn bản ủy quyền ngày 26/12/2019)

+ Ông Wei Shih H, Giám đốc Hành chính nhân sự; (có mặt)

+ Bà Nguyễn Thị T, sinh năm 1988, nhân viên Phòng Hành chính nhân sự; (có mặt)

+ Bà Bùi Thị T, sinh năm 1991, nhân viên Phòng Sức khỏe – An Toàn – Môi trường. (có mặt)

Người phiên dịch: Bà Võ Thị H, sinh năm 1984; địa chỉ: 213, phường P, thành phố B, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu. (có mặt)

Người kháng cáo: nguyên đơn bà Nguyễn Thị C.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

1. Theo đơn khởi kiện đề ngày 20/5/2019, quá trình tố tụng và tại phiên tòa, nguyên đơn bà Nguyễn Thị C trình bày:

Ngày 07/02/2018, bà và công ty TNHH N (gọi tắt là công ty) ký hợp đồng lao động số 1HĐ20170624 thời hạn 01 năm (từ ngày 07/02/2018 đến ngày 06/02/2019), làm nhân viên y tế tại công ty N, theo sự phân công của Tổng Giám đốc/Trưởng bộ phận; thời gian làm việc: 08 giờ/ngày, 48 giờ/tuần; lương 4.760.000 đồng, gồm lương căn bản 4.260.000 đồng và phụ cấp chức vụ 500.000 đồng. Ngoài ra, hợp đồng còn quy định về tiền thưởng, chế độ nâng lương, quyền và nghĩa vụ các bên.

Quá trình làm việc, bà luôn thực hiện đúng hợp đồng, không có bất cứ vi phạm nào. Đầu tháng 01/2019, bà được tăng lương cơ bản lên 4.480.000 đồng.

Ngày 10/01/2019, bà gửi đơn xin thôi việc, đề ngày làm việc cuối cùng là 10/02/2019. Tổng Giám đốc công ty sửa đơn của bà, đề ngày làm việc cuối cùng là 29/01/2019, nên bà không đồng ý và hủy bỏ đơn này. Ngày 29/01/2019, bà tiếp tục nộp đơn xin nghỉ việc đề ngày làm việc cuối cùng là 06/02/2019, nhưng công ty không chấp nhận. Do đó, giữa bà và công ty không có thỏa thuận nào về việc chấm dứt hợp đồng lao động.

Ngày 22/02/2019, công ty ra Quyết định số 20170624/2019/QDTV-GVA về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà từ ngày 30/01/2019. Trước đó, bà không được công ty thông báo về việc ký hay không ký tiếp hợp đồng lao động khi hết thời hạn. Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không có lý do chính đáng, không thỏa thuận với bà về chấm dứt hợp đồng, không báo trước 30 ngày và không trả tiền thưởng cuối năm 2018 cho bà. Bà đã bàn giao nhiệm vụ, tài sản lúc 15h00 ngày 30/01/2019, nhận lương tháng 01/2019 và sổ bảo hiểm xã hội.

Bà khởi kiện yêu cầu công ty TNHH N:

+ Hủy Quyết định số 20170624/2019/QDTV-GVA ngày 22/02/2019 và nhận bà trở lại làm việc;

+ Bồi thường cho bà 9.960.000 đồng bằng 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật;

+ Trả lương 12.450.000 đồng cho 02 tháng 13 ngày (từ ngày 31/01/2019 đến ngày 13/4/2019) bà không được làm việc;

+ Tiếp tục đóng các khoản bảo hiểm là 2.141.400 đồng cho bà trong thời gian 02 tháng 13 ngày (từ ngày 31/01/2019 đến ngày 13/4/2019);

+ Bồi thường 5.746.153 đồng tương ứng lương của 30 ngày không được báo trước;

+ Trả 5.305.595 đồng tiền thưởng cuối năm 2018.

Tổng cộng: 45.563.148 đồng.

Nếu công ty không nhận bà trở lại làm việc thì bồi thường thêm 02 tháng lương là 9.960.000 đồng.

2. Quá trình tố tụng và tại phiên tòa, đại diện bị đơn công ty TNHH N trình bày:

Nhất trí với ý kiến trình bày của bà C về quá trình giao kết, thực hiện, nội dung, loại hợp đồng lao động; xác nhận bà C không vi phạm nội quy lao động trong quá trình làm việc.

Ngày 10/01/2019, bà C gửi đơn xin thôi việc đề ngày làm việc cuối cùng là 10/02/2019. Vì ngày 10/02/2019 thuộc thời gian nghỉ Tết Nguyên đán, công ty không thể làm thủ tục nghỉ việc cho bà C nên Tổng Giám đốc công ty đã điều chỉnh lại ngày làm việc cuối cùng là 29/01/2019 và giao lại đơn để bà C nộp cho bộ phận nhân sự làm thủ tục nghỉ việc. Nhưng bà C không nộp đơn này cho bộ phận nhân sự, cũng không phản đối việc Tổng Giám đốc điều chỉnh, phê duyệt ngày làm việc cuối cùng. Ngày 29/01/2019, bà C nộp cho Phòng Hành chính nhân sự đơn xin thôi việc khác, ghi ngày làm việc cuối cùng là 06/02/2019, không phải đơn Tổng Giám đốc công ty đã phê duyệt, nên Phòng Hành chính nhân sự không nhận và yêu cầu nộp đúng đơn để làm thủ tục. Bà C trả lời đã hủy bỏ đơn cũ. Việc bà C tự ý hủy bỏ tài liệu đã được công ty phê duyệt là vi phạm mục 37 Nội quy công ty, nhưng công ty không có chứng cứ chứng minh việc bà C xé bỏ đơn đã được Tổng giám đốc phê duyệt.

Bà C đã bàn giao toàn bộ công việc, thẻ nhân viên và sổ bảo hiểm cho công ty, nghỉ việc từ ngày 30/01/2019 là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, vi phạm Mục 3 Bản cam kết ngày 08/12/2017 và Mục 50 Nội quy lao động của công ty. Hành vi hủy bỏ đơn thôi việc và tự ý nghỉ việc là vi phạm nội quy nhưng công ty không xử lý kỷ luật bà C.

Căn cứ Biên bản xác nhận bà C thôi việc của công đoàn cơ sở và Biên bản bàn giao giữa bà C với công ty, ngày 22/02/2019 công ty đã ban hành Quyết định số 20170624/2019/QDTV-GVA về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà C từ 30/01/2019. Ngoài ra, không có quyết định chấm dứt hợp đồng hoặc thông báo hết hạn hợp đồng nào khác. Công ty đã thanh toán lương, chốt sổ bảo hiểm đến hết ngày 30/01/2019 và đã trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà C.

Theo quy chế, công ty chỉ thưởng cuối năm cho nhân viên làm việc đủ một năm trở lên, làm việc chăm chỉ, biểu hiện tốt, không thường xuyên nghỉ việc, và nghỉ việc hợp pháp. Bà C đủ điều kiện hưởng lương tháng 13, nhưng xé bỏ Đơn xin nghỉ việc đã được Tổng Giám đốc phê duyệt là hủy hoại tài liệu của công ty nên công ty tạm giữ khoản tiền này.

Công ty ra Quyết định số 20170624/2019/QDTV-GVA dựa trên thực tế bà C không còn làm việc tại công ty từ ngày 30/01/2019, nên không phải đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà C là

đúng pháp luật nên công ty không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà C. Tuy nhiên, để hòa giải công ty đồng ý thanh toán cho bà C lương tháng 13 là 5.305.000 đồng và lương của bà C trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 31/01/2019 đến ngày 06/02/2019.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 03/2019/LĐ-ST ngày 20/9/2019, Tòa án nhân dân thị xã P quyết định chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị C, buộc công ty TNHH N trả cho bà C tiền lương từ ngày 31/01/2019 đến ngày 06/02/2019 là 1.340.769 đồng (Một triệu ba trăm bốn mươi nghìn bảy trăm sáu mươi chín đồng) và khoản tiền thưởng năm 2018 là 5.305.595 đồng (Năm triệu ba trăm lẻ năm nghìn năm trăm chín mươi lăm đồng); không chấp nhận phần yêu cầu khởi kiện của bà C về việc buộc công ty TNHH N hủy Quyết định số 20170624/2019/QĐTV-GVA ngày 22/02/2019, nhận bà trở lại làm việc, bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bồi thường khoản tiền lương tương ứng với thời gian không được báo trước và khoản tiền đóng bảo hiểm xã hội.

Ngoài ra, án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo, quyền yêu cầu, thỏa thuận, tự nguyện thi hành án, nghĩa vụ thi hành án, lãi suất do chậm thi hành án theo luật định.

Ngày 01/10/2019, bà Nguyễn Thị C kháng cáo, yêu cầu sửa một phần án sơ thẩm theo hướng buộc công ty TNHH N bồi thường thêm cho bà 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bồi thường khoản tiền do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày và khoản tiền bảo hiểm xã hội.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo; cung cấp bổ sung hai đơn xin thôi việc đã gửi nhưng phía công ty điều chỉnh ngày nghỉ việc và không nhận đơn, được đề cập trong yêu cầu khởi kiện. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện kiểm sát phát biểu quan điểm tại phiên tòa phúc thẩm:

Về tố tụng: Quá trình thụ lý, giải quyết vụ án và tại phiên tòa, Thẩm phán, Hội đồng xét xử, và những người tham gia tố tụng đã công khai thực hiện đúng trình tự, thủ tục tố tụng, các quyền và nghĩa vụ theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Hợp đồng lao động số 1HĐ20170624 giữa công ty TNHH N và bà Nguyễn Thị C xác định thời hạn 01 năm từ ngày 07/02/2018 đến ngày 06/02/2019, công việc nhân viên y tế, lương 4.760.000 đồng. Ngày 22/02/2019, công ty đã ra quyết định số 20170624/2019/QĐTV-GVA chấm dứt hợp đồng lao động với bà C kể từ ngày 30/01/2019 là không đúng với thời hạn lao động đã được các bên thỏa thuận trước đây là ngày 06/02/2019. Tuy nhiên, từ ngày 31/01/2019 đến ngày 22/02/2019 công ty N cho người lao động nghỉ Tết Nguyên Đán, nên thời điểm hết thời hạn lao động ngày 06/02/2019 nằm trong khoảng thời gian này. Trước ngày 06/02/2019 bà C và công ty N không thỏa thuận gì về việc ký tiếp hợp đồng lao động nên hợp đồng lao động số 1HĐ20170624 giữa bà C và công ty đương nhiên chấm dứt kể từ ngày hết hạn 06/02/2019. Quyết định số 20170624/2019/QĐTV-

GVA chấm dứt hợp đồng lao động với bà C ban hành sau ngày 06/02/2019 và có ngày chấm dứt không phù hợp với thời hạn lao động đã được các bên ký kết, nhưng không phải là căn cứ thay đổi điều kiện chấm dứt hợp đồng lao động khi hết hạn được quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động. Vì vậy, quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của công ty N không thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên không phải thực hiện các nghĩa vụ quy định tại Điều 41, 42 Bộ luật Lao động. Công ty N đã chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà C đến hết tháng 01/2019. Do đó, bà C yêu cầu công ty N bồi thường 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, khoản tiền tương ứng với thời gian không được báo trước và bảo hiểm xã hội là không có căn cứ. Vì vậy, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên quyết định bản án lao động sơ thẩm số 03/2019/LĐ-ST ngày 20/9/2019 của Tòa án nhân dân thị xã P.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Đơn kháng cáo của nguyên đơn Nguyễn Thị C trong hạn luật định và đúng thủ tục tố tụng, nên Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận, xem xét theo trình tự phúc thẩm. Căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ vụ án, đã được thẩm tra tại phiên tòa, căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử xét thấy:

[1]. Về thẩm quyền giải quyết vụ án:

Bà Nguyễn Thị C khởi kiện công ty TNHH N (có trụ sở tại Khu công nghiệp M B1-Conac, phường M, thị xã P, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu) tranh chấp liên quan hợp đồng lao động, yêu cầu hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, buộc công ty bồi thường vì chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Tòa án nhân dân thị xã P thụ lý, xét xử sơ thẩm vụ án lao động “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” là đúng theo quy định tại các điểm a, b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự, Điều 200 Bộ luật Lao động. Bà C kháng cáo đối với bản án lao động sơ thẩm số 03/2019/LĐ-ST ngày 20/9/2019 của Tòa án nhân dân thị xã P. Căn cứ các Điều 38, 270, 271, 273, 293 Bộ luật Tố tụng dân sự, vụ án thuộc thẩm quyền xem xét, giải quyết theo trình tự phúc thẩm của Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

[2]. Về nội dung vụ án:

Ngày 22/02/2019, công ty TNHH N ban hành quyết định số 20170624/2019/QĐTV-GVA chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Nguyễn Thị C. Ngày 20/5/2019, bà C khởi kiện yêu cầu Tòa án tuyên hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của công ty TNHH N là trái pháp luật vì quá trình làm việc bà luôn hoàn thành công việc, không sai sót hay vi phạm nội quy công ty; yêu cầu công ty hủy quyết định nói trên, nhận bà trở lại làm việc; và căn cứ mức lương 4.980.000 đồng/tháng buộc công ty phải bồi thường 45.563.148 đồng, gồm: 9.960.000 đồng bằng 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, 12.450.000 đồng lương của 02 tháng 13 ngày không có việc làm (từ ngày 31/01/2019 đến ngày 13/4/2019), 2.141.400 đồng đóng bảo hiểm xã hội – bảo hiểm y tế - bảo hiểm thất

nghiệp (tổng cộng 21,5%) của 2 tháng không có việc làm, 5.746.153 đồng tương ứng với tiền lương của 30 ngày là thời gian báo trước bị vi phạm, 5.305.595 đồng tiền thưởng cuối năm 2018. Nếu công ty không muốn nhận bà làm việc trở lại thì yêu cầu bồi thường thêm 2 tháng lương là 9.960.000 đồng.

Tòa án nhân dân thị xã P xét xử sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà C, buộc Công ty TNHH N trả cho bà C 1.340.769 đồng tiền lương từ ngày 31/01/2019 đến ngày 06/02/2019 và 5.305.595 đồng tiền thưởng năm 2018; không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện còn lại của bà C. Bà C kháng cáo, yêu cầu cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm theo hướng buộc công ty TNHH N bồi thường thêm cho bà 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, khoản tiền tương ứng với thời gian không được báo trước 30 ngày và khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo yêu cầu khởi kiện của bà.

[3.] *Xét nội dung kháng cáo của bà Nguyễn Thị C:*

[3.1.] Về hợp đồng lao động ký kết, có hiệu lực ràng buộc trách nhiệm giữa công ty TNHH N và bà Nguyễn Thị C:

Bà C và công ty TNHH N thống nhất với nhau về quá trình giao kết, nội dung và quá trình thực hiện hợp đồng lao động số 1HĐ20170624 thời hạn 01 năm (từ ngày 07/02/2018 đến ngày 06/02/2019). Hợp đồng lao động này là căn cứ giải quyết tranh chấp phát sinh.

[3.2.] Xét tính hợp pháp của Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 20170624/2019/QDTV-GVA ngày 22/02/2019:

[3.2.1.] Về căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Bà C được công ty TNHH N hợp đồng làm nhân viên y tế trong thời gian 01 năm. Quá trình làm việc bà C hoàn thành nhiệm vụ được giao, không vi phạm nội quy quy định của công ty, không bị xử lý kỷ luật. Khi sắp hết thời hạn hợp đồng, bà C có gửi đơn xin thôi việc đến công ty và được sự đồng ý của công ty. Tuy nhiên, hai bên không thống nhất được với nhau về ngày làm việc cuối cùng vì thời điểm này nằm trong thời gian nghỉ Tết Nguyên đán Kỷ Hợi 2019. Bà C đề nghị là ngày 10/02/2019 hoặc ngày 06/02/2019, còn phía công ty thì xác định là ngày 29/01/2019. Ngày 22/02/2019, Công ty ra Quyết định số 20170624/2019/QDTV-GVA về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà C từ ngày 30/01/2019. Bà C đã bàn giao nhiệm vụ, tài sản cho Công ty từ lúc 15h00' ngày 30/01/2019, đã nhận lương tháng 01/2019 và sổ bảo hiểm xã hội.

[3.2.2.] Như vậy, bà C và công ty đều thống nhất với nhau về quá trình giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động, chỉ chưa thống nhất với nhau về ngày làm việc cuối cùng làm căn cứ giải quyết các chế độ liên quan, đảm bảo quyền lợi cho bà C. Việc chấm dứt hợp đồng lao động là có sự đồng ý, nhất trí từ cả phía người lao động và người sử dụng lao động nên có căn cứ theo quy định của pháp luật. Hai bên không thống nhất được với nhau về ngày làm việc cuối cùng thì xác định là ngày 06/02/2019 theo nội dung thỏa thuận tại hợp đồng lao động đã giao kết. Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà C, hai bên tiến hành bàn

giao công việc, giấy tờ, sổ sách, tài liệu liên quan là có căn cứ đúng pháp luật. Tuy nhiên, công ty lấy lý do ngày làm việc cuối cùng 06/02/2019 theo hợp đồng lao động đã giao kết rơi vào thời gian nghỉ Tết Nguyên đán Kỷ Hợi 2019, để xác định ngày 31/01/2019 là ngày làm việc cuối cùng, làm căn cứ giải quyết chế độ nghỉ việc cho người lao động, không trả lương thưởng tháng 13 cho bà C là áp đặt chủ quan, không có căn cứ, chưa đảm bảo quyền lợi của người lao động. Việc bà C khởi kiện, yêu cầu phục hồi quyền lợi chính đáng của bà là có cơ sở.

[3.3.] Trong giai đoạn xét xử sơ thẩm, công ty TNHH N đồng ý khắc phục hậu quả: trả lương từ ngày 31/01/2019 đến ngày 06/02/2019, tiền thưởng năm 2018 cho bà C. Tòa án cấp sơ thẩm xét xử quyết định chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà C, buộc công ty TNHH N trả cho bà C tiền lương từ ngày 31/01/2019 đến ngày 06/02/2019 là 1.340.769 đồng và khoản tiền thưởng năm 2018 là 5.305.595 đồng; không chấp nhận phần yêu cầu khởi kiện của bà C về việc buộc Công ty TNHH N hủy Quyết định số 20170624/2019/QDTV-GVA ngày 22/02/2019 và nhận bà C trở lại làm việc, bồi thường cho bà C 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bồi thường khoản tiền tương ứng với thời gian không được báo trước và khoản tiền bảo hiểm xã hội, là có căn cứ, đúng quy định của pháp luật.

[3.4.] Bà C kháng cáo yêu cầu sửa án sơ thẩm, buộc công ty TNHH Nhuyễn Quyết định số 20170624/2019/QDTV-GVA ngày 22/02/2019 và nhận bà trở lại làm việc, bồi thường cho bà 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bồi thường khoản tiền tương ứng với thời gian không được báo trước và khoản tiền bảo hiểm xã hội, là không có căn cứ nên không có cơ sở để chấp nhận. Hội đồng xét xử phúc thẩm quyết định không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà C, giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm.

[4.] *Về án phí lao động sơ thẩm:* Miễn án phí cho bà C theo luật định. Công ty TNHH N phải nộp án phí có giá ngạch tương ứng với nghĩa vụ phải thực hiện là 300.000 đồng.

[5.] *Về án phí lao động phúc thẩm:* Miễn án phí cho bà C kháng cáo nhưng không được chấp nhận theo luật định.

Vì các lẽ trên,

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự,

QUYẾT ĐỊNH:

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn Nguyễn Thị C; giữ nguyên quyết định của bản án lao động sơ thẩm số 03/2019/LĐ-ST ngày 20/9/2019 của Tòa án nhân dân thị xã P.

Căn cứ các điểm a, b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 38, các Điều 270, 271, 273, 293, 147, 148, 313 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Áp dụng các khoản 1, 3 Điều 36, Điều 47, điểm b khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động năm 2012; các Điều 18, 19, 20, 21, 86 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 4 Điều 26, khoản 1 Điều 29 Pháp lệnh số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị C về việc buộc công ty TNHH N hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 20170624/2019/QĐTV-GVA ngày 22/02/2019 và nhận bà trở lại làm việc; bồi thường cho bà 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; bồi thường khoản tiền lương tương ứng với thời gian không được báo trước và khoản tiền bảo hiểm xã hội.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị C về khoản tiền thưởng năm 2018 và tiền lương trong những ngày không được làm việc. Buộc công ty TNHH N trả cho bà Nguyễn Thị C 6.646.364 đồng (Sáu triệu sáu trăm bốn mươi sáu nghìn ba trăm sáu mươi bốn đồng), gồm: 1.340.769 đồng (Một triệu ba trăm bốn mươi nghìn bảy trăm sáu mươi chín đồng) lương từ ngày 31/01/2019 đến ngày 06/02/2019, 5.305.595 đồng (Năm triệu ba trăm lẻ năm nghìn năm trăm chín mươi lăm đồng) tiền thưởng năm 2018.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án 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 năm 2015.

3. Án phí lao động sơ thẩm:

Miễn án phí cho bà Nguyễn Thị C.

Công ty TNHH N nộp 300.000 đồng (Ba trăm nghìn đồng) án phí có giá ngạch.

6. Án phí lao động phúc thẩm:

Miễn án phí cho bà Nguyễn Thị C.

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.

Bản án có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án (26/12/2019).

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.HCM;
- Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu;
- Tòa án nhân dân thị xã P;
- Viện Kiểm sát nhân dân thị xã P;
- Chi cục Thi hành án dân sự thị xã P;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ (3): NV, Tòa Kinh tế, hồ sơ.

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

Trần Minh Bắc