

-----  
Bản án số: 01/2023/LĐ-PT

Ngày 20 tháng 4 năm 2023

V/v “*Tranh chấp chấm dứt HĐ lao động*”

**NHÂN DANH  
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

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

Thẩm phán-Chủ tọa phiên tòa: Ông Trương Chí Trung

Các thẩm phán: Bà Trần Thị Thanh Mai

Bà Mai Vương Thảo

***-Thư ký phiên tòa:*** Ông Lê Văn Vỹ -Cán bộ TAND TP Đà Nẵng.

***-Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Đà Nẵng:*** Bà Đặng Ngọc Hoài  
Linh-Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong ngày 20 tháng 4 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Đà Nẵng xét xử sơ thẩm công khai vụ án lý số: 03/2022/ LĐ-PT ngày 31 tháng 10 năm 2022 về việc “*Tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động*” do Bản án số: 02/2022/LĐ-ST ngày 09 tháng 8 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận C, thành phố Đà Nẵng, bị kháng cáo theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 17/2023/QĐ-PT ngày 30 tháng 01 năm 2023; Quyết định hoãn phiên tòa số: 40/2023/QĐ-PT ngày 20 tháng 02 năm 2022 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số: 61/2023/QĐPT-LĐ ngày 20 tháng 3 năm 2023 giữa:

- Nguyên đơn: Ông Hoàng Linh S, sinh năm: 1993.

Địa chỉ: Khu T, thị trấn N, huyện L, tỉnh N.

- Bị đơn phản tố: Công ty TNHH MTV M.

Địa chỉ: Số X5, đường Đ, phường T, thành phố Đà Nẵng.

*Người đại diện theo pháp luật:*

Ông Phạm Minh T -Tổng giám đốc.

*Người đại diện theo ủy quyền:*

Ông Nguyễn Văn Q, sinh năm: 1994.

Địa chỉ: HX/02, BT3, phường Đ, thành phố Đà Nẵng.

-Người kháng cáo: Ông Hoàng Linh S.

### **NỘI DUNG VỤ ÁN**

- Nguyên đơn trình bày:

Tôi làm việc tại Công ty M từ đầu tháng 5/2020, nhưng không ký hợp đồng lao động.

Đến ngày 29/01/2021, Công ty M đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với tôi mà không thông báo cho tôi biết trước vì lý do dịch bệnh không có khả năng chi trả lương.

Căn cứ theo quy định pháp luật, trong trường hợp bị dịch bệnh thì theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền, người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục mà không được thì người sử dụng lao động mới được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi không đủ điều kiện về dịch bệnh nguy hiểm vì tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động với tôi, mặc dù có dịch Covid nhưng tại thành phố Đà Nẵng vẫn chưa có yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền tạm dừng hoạt động.

Ngoài ra, mặc dù giữa tôi và Công ty chưa ký hợp đồng lao động bằng văn bản nhưng theo quy định pháp luật, chỉ có hợp đồng lao động dưới 01 tháng mới không bắt buộc giao kết hợp đồng bằng văn bản. Trong suốt quá trình làm việc tại Công ty từ tháng 5/2020 cho tới tháng 01/2021 tôi đều nhận tiền lương của Công ty nên hợp đồng lao động mà tôi ký kết với Công ty là hợp đồng lao động xác định thời hạn và cụ thể là thời hạn 01 năm. Do đây là hợp đồng lao động xác định thời hạn, nên Công ty muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải báo trước ít nhất 30 ngày.

Công ty không những đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật mà còn vi phạm luôn cả thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động.

Nay, tôi yêu cầu Tòa án giải quyết các vấn đề sau:

Công ty phải chi trả các khoản lương, phụ cấp (nếu có), bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày tôi không được làm việc, cụ thể: Lương là 12.000.000đ/tháng, do đó tiền lương trong những ngày không làm việc (*tạm tính từ ngày 01/02/2021 đến ngày 01/8/2022*) là 18 tháng = 216.000.000đ; Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế từ ngày 01/02/2021 đến ngày 04/8/2022 là 39.480.000đ;

Công ty phải trả thêm 06 tháng tiền lương = 72.000.000đ.

Công ty phải chi trả trợ cấp thôi việc vì tới hiện tại tôi không muốn ở lại làm việc. Theo quy định, cứ mỗi năm làm việc thì tôi được hưởng một nửa tháng tiền lương. Do đó, từ tháng 05 năm 2020 tới thời điểm hiện tại là 02 năm, nên Công ty phải trả khoản trợ cấp thôi việc = 12.000.000đ.

Công ty cũng không muốn tiếp tục cho tôi làm việc nên nếu để tôi đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty phải bồi thường cho tôi thêm một khoản tiền, tương đương với 06 tháng tiền lương = 72.000.000đ.

Công ty vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày nên phải chi trả số tiền lương trong những ngày không báo trước = 13.846.154đ.

Tôi làm việc tại Công ty từ ngày 26/5/2020 cho đến nay tôi chưa được nghỉ hàng năm. Do đó Công ty phải chi trả khoản lương tôi được hưởng do tôi không nghỉ phép là 5.538.461đ.

Số tiền bảo hiểm Công ty buộc phải đóng trong những ngày tôi làm việc nhưng không được chi trả (*từ 26/5/2022 đến ngày 30/01/2021, tương đương 08 tháng*) = 20.650.000đ.

Tổng cộng số tiền tôi yêu cầu Công ty phải chi trả do việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: 451.514.615đ.

-Đại diện theo ủy quyền của Công ty TNHH MTV M trình bày:

Công ty hoạt động chính trong lĩnh vực dịch vụ tư vấn du học và dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Xuất phát từ đặc thù trên, Công ty có sắp

xếp lịch dạy và học cũng như lao động là giáo viên dạy học để phù hợp với hoạt động của Công ty nhất là trong giai đoạn dịch bệnh.

Đối với trường hợp của ông Hoàng Linh S, sau khi rà soát toàn bộ hồ sơ lưu trữ, Công ty xác định giữa Công ty và ông S có xác lập quan hệ lao động theo một công việc nhất định 03 lần, không liên tiếp nhau, cụ thể: Lần 1: Từ ngày 26/5/2020 đến hết ngày 25/7/2020; Lần 2: Từ ngày 05/10/2020 đến hết ngày 04/12/2020; Lần 3: Từ ngày 05/12/2020 đến hết ngày 04/02/ 2021. Cả ba lần giao kết hình thức hợp đồng là hợp đồng theo một công việc nhất định có thời hạn 02 tháng, thể hiện bằng lời nói, không lập thành văn bản.

Quá trình thực hiện hợp đồng, Công ty tính lương và trả đủ lương cho ông S là căn cứ vào số ngày thực tế ông S giảng dạy. Khi nhận lương, ông S đều đồng ý ký nhận, không có ý kiến gì.

Đến ngày 30/01/2021 Công ty không thấy ông S đến làm việc và không thấy thông báo hoặc gửi đơn đến Tổng giám đốc, xin nghỉ phép dù vẫn chưa đến ngày hết hạn hợp đồng lao động. Công ty có điện thoại nhưng ông S không nghe máy. Mười ngày sau, tức ngày 09/02/2021 nhằm ngày 28 âm lịch Công ty nghỉ Tết Tân Sửu. Từ đó đến nay Công ty không thấy ông S đến làm việc. Mặt khác trong thời gian ông S làm việc, Tổng Giám đốc không ký kết hợp đồng lao động nào khác với ông S, hai bên chỉ xác lập quan hệ lao động theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng bằng miệng.

Công ty chưa có bất cứ một quyết định chấm dứt hợp đồng lao động hay cho ông S thôi việc. ông S tự ý nghỉ việc và khởi kiện đòi bồi thường vì cho rằng Công ty tự ý đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Điều này, đã gây ảnh hưởng đến quyền lợi ích, uy tín của Công ty.

Đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông S. Công ty phản tố, buộc ông S phải bồi thường cho Công ty: ½ tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 6.000.000đ; 03 ngày tiền lương là 1.385.000đ vì vi phạm thời gian báo trước; 04 ngày tiền lương là 1.846.000đ, do ông S không đi làm từ ngày 01 đến ngày 04/ 02/2021. Tổng cộng là 9.231.000đ.

Với nội dung trên, bản án sơ thẩm đã xử và quyết định

Căn cứ các Điều 22 và Điều 27 của Bộ luật lao động năm 2012; Căn cứ các Điều 35, 40 của Bộ luật lao động năm 2019; Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 quy định về mức thu, miễn, giảm, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án của Quốc hội ban hành ngày 30 tháng 12 năm 2016.

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Hoàng Linh S đối với Công ty TNHH MTV M về việc *“Tranh chấp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”*.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Hoàng Linh S đối với Công ty TNHH MTV M về việc bồi thường và thanh toán các khoản tiền lương; tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

3. Không xem xét yêu cầu bổ sung đơn khởi kiện của ông Hoàng Linh S buộc Công ty TNHH MTV M thanh toán tiền nghỉ phép năm và số tiền bảo hiểm Công ty M buộc phải đóng cho ông S, những ngày ông S làm việc nhưng không được chi trả từ ngày 26/5/2020 đến ngày 30/01/ 2021.

4. Chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của Công ty TNHH MTV M đối với ông Hoàng Linh S về việc *“Tranh chấp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”*.

- Buộc ông Hoàng Linh S phải bồi thường cho Công ty TNHH MTV M 7.385.000đ. Trong đó ½ tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 6.000.000đ và 03 ngày tiền lương vì vi phạm thời gian báo trước là 1.385.000đ.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo.

Ngày 25 tháng 8 năm 2022, ông Hoàng Linh S kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN**

*Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và kết quả tranh luận tại phiên tòa; Sau khi đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Đà Nẵng phát biểu; Sau khi thảo luận và nghị án, Hội đồng xét xử nhận thấy:*

[1] Ông Hoàng Linh S vào làm việc tại Công ty TNHH MTV M (gọi tắt là Công ty) vào ngày 26 tháng 5 năm 2020 nhưng không ký hợp đồng lao động. Theo

ông S đây là hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng. Còn Công ty thì cho rằng giữa các bên có xác lập quan hệ lao động theo một công việc nhất định 03 lần, không liên tiếp nhau, cụ thể: Lần 1: Từ ngày 26/5/2020 đến hết ngày 25/7/2020; lần 2: Từ ngày 05/10/2020 đến hết ngày 04/12/2020; lần 3: Từ ngày 05/12/2020 đến hết ngày 04/02/ 2021 và cả ba lần giao kết hợp đồng là theo một công việc nhất định có thời hạn 02 tháng, không lập thành văn bản.

[2] Bản án sơ thẩm xác định ông S là người lao động chính thức theo hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng. Sau khi xét xử sơ thẩm, Công ty không kháng cáo, ông S kháng cáo cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt lao động trái pháp luật và yêu cầu giải quyết các chế độ tiền lương, tiền bảo hiểm...theo quy định. Công ty và ông S không phản đối việc cấp sơ thẩm xác định ông S là người lao động chính thức theo hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng. Cấp sơ thẩm xác định ông S là người lao động chính thức theo hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng là có căn cứ.

[3] Xem xét kháng cáo của ông S thì thấy:

[3.1] Tại cấp sơ thẩm, đại diện cho ông S xác định là sau khi nhận lương tháng 01 năm 2021 thì vào ngày 30/01/2021 ông S có đến Công ty làm việc nhưng không được bảo vệ của Công ty cho vào làm việc. Công ty đã chấm dứt lao động với ông S là trái pháp luật nhưng đại diện cho ông S không cung cấp được chứng cứ.

[3.2] Tại phiên tòa ngày 20 tháng 3 năm 2023 ông S cho rằng người đại diện của ông S khai Công ty không cho ông S vào làm việc là không đúng mà việc Công ty buộc ông S nghỉ việc được thể hiện tại chứng cứ là USB. Ông S cung cấp 01 USB. Cho rằng, nội dung USB là cuộc họp của Công ty về việc Công ty cho ông S thôi việc. Kèm theo USB là Văn bản A4 diễn giải nội dung của USB.

[3.3] Tại phiên làm việc giữa ông S với Công ty ngày 29 tháng 3 năm 2023, cấp phúc thẩm đã cho phát toàn văn nội dung ghi âm tại USB. Xem xét nội dung ghi âm tại USB được phát và đối chiếu với Văn bản A4 do ông S cung cấp thì có nội dung giống nhau. Theo ông S những dòng chữ in đậm tại Văn bản A4 thể hiện nội dung cuộc họp của Công ty là buộc ông S chấm dứt lao động. Còn đại diện Công ty thì cho

rằng Công ty không ủy quyền cho bà Nguyễn Thị Thanh L chủ trì cuộc họp. Mặt khác, nội dung họp nếu có thì cũng không liên quan đến Công ty.

[3.3] Về nguồn gốc của tài liệu:

[3.3.1] Ông S xác định USB là tài liệu sao chép từ điện thoại Oppo, thời điểm ghi âm là khoảng 12 giờ ngày 29 tháng 01 năm 2021, địa điểm ghi âm là tại Văn phòng Công TNHH M. Văn bản A4 được diễn dịch từ USB. Hiện tại điện thoại Oppo, có chứa đựng nội dung gốc ghi âm, ông S đã cho người khác sử dụng. Xét thấy: Văn bản A4 do ông S cung cấp mặc dù có nội dung giống nội dung chứa đựng tại USB đã phát nhưng không có căn cứ để xác định là nội dung tại USB và nội dung Văn bản A4 được diễn dịch, có nội dung gốc từ điện thoại Oppo. Đây là chứng cứ sao chép và đều không chứng minh được xuất xứ của tài liệu là được sao chép, diễn dịch từ điện thoại Oppo. Vật chứa đựng chứng cứ gốc của nội dung sao chép USB và Văn bản A4 không có. Theo quy định tại Điều 95 Bộ luật TTDS thì USB và Văn bản A4 không phải là chứng cứ vụ án.

[3.3.2] Tuy nhiên, cho rằng USB và Văn bản A4 được sao chép từ nguồn chứng cứ gốc thì thấy: Toàn văn nội dung USB được diễn dịch bằng giấy A4 không thể hiện việc Công ty buộc ông S chấm dứt lao động. Mặt khác, do lao động giữa ông S và Công ty không có hợp đồng lao động nên không xác định được bà Nguyễn Thị Thanh L có phải là người có thẩm quyền hoặc được giao quyền, tổ chức cuộc họp ngày 29 tháng 01 năm 2021 hay không, trong khi đại diện Công ty không thừa nhận nội dung tại USB, Văn bản A4 cũng như tư cách bà L tại cuộc họp ngày 29 tháng 01 năm 2021.

[3.4] Ngoài ra, ngày 11 tháng 4 năm 2023, ông S có “*Bảng tường trình*” cho rằng tại buổi họp ngày 29 tháng 01 năm 2021, do bà Nguyễn Thị Thanh L chủ trì, có nội dung là chấm dứt lao động với ông S nên ông S đã nhắn tin trao đổi với ông Phạm Minh T - Tổng Giám đốc Công ty. Nội dung này được thể hiện qua tin nhắn giữa ông S và ông T, liên quan đến việc buộc ông S thôi việc.

[4] Xem xét các tin nhắn qua zalo của ông S thì thấy:

[4.1] Các tin nhắn tại zalo của ông S là bản photocopy, không xác định được tin được gửi từ nguồn nào đến nguồn nào nên không được xem là chứng cứ vì không hội

đủ các điều kiện quy định tại Điều 95 Bộ luật TTDS. Tuy nhiên, xem xét các tin nhắn zalo dưới góc độ là chứng cứ thì thấy: Tại tin nhắn lúc 9 giờ 31 phút ngày 01/02/2021; tin nhắn lúc 20 giờ 34 phút ngày 03/02/2021 và tin nhắn lúc 9 giờ 39 phút ngày 01/3/2021 đều từ zalo Hoàng S gửi đến Minh Thắng P có nội dung đề cập đến việc ông S cho rằng ông S bị Công ty đuổi việc. Tại tin nhắn lúc 9 giờ ngày 02/02/2021 từ MP gửi phản hồi, có nội dung *“anh vẫn chưa nắm rõ hết các nội dung bức xúc của em...em có thể ghi rõ ràng hơn để anh làm việc, trao đổi lại giám đốc Trung tâm”*; *Dù sao giám đốc Trung tâm cũng được giao quyền điều hành và quản lý nhân sự nên phía lãnh đạo Công ty cũng phải cân nhắc và xử lý cho hợp tình, hợp lý..”*; *“hiện nay, số lượng hv còn lại rất ít nên cũng mới nhận được báo cáo từ Trung tâm là tạm cắt giảm nhân sự trong thời gian này..”*.

[4.2] Theo nội dung tin nhắn trên thì MP xác định là chưa biết sự việc bức xúc của ông S là gì và MP đề nghị ông S nêu rõ nội dung để MP trao đổi lại giám đốc Trung tâm. Đồng thời MP xác định là giám đốc Trung tâm chỉ được giao quyền điều hành và quản lý, chứ giám đốc Trung tâm không có quyền quyết định đối với người lao động và nếu có việc giám đốc Trung tâm cho thôi việc người lao động thì Công ty cũng phải cân nhắc. Rõ ràng, nếu có việc Trung tâm đề cập cho ông S nghỉ việc tại cuộc họp ngày 29 tháng 01 năm 2021 thì Công ty phải là người quyết định và Công ty chỉ *“mới nhận được báo cáo từ Trung tâm là tạm cắt giảm nhân sự”* chứ chưa có quyết định là chấm dứt lao động với ông S. Qua nội dung tin nhắn cũng không thể hiện là ông Phạm Minh T hay MP quyết định cho ông S nghỉ việc.

[5] Do USB, Văn bản A4 và tin nhắn zalo không phải là chứng cứ nên HĐXX không cần thiết phải làm rõ các dữ liệu liên quan đến các tài liệu này, như xác định thẩm quyền của bà L tại cuộc họp 29 tháng 01 năm 2021, ý kiến của ông T đối với tin nhắn zalo...

[6] Như vậy, xuyên suốt diễn biến việc ông S không làm việc tại Công ty và các chứng cứ do ông S cung cấp thì không có cơ sở để cho rằng Công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông S. Do đó, Công ty không có trách nhiệm giải quyết các chế

độ tiền lương, tiền nghỉ phép, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế...cho ông S. Cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của ông S là có căn cứ.

[7] Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn bổ sung yêu cầu là đề nghị Công ty trả cho ông S 12 ngày nghỉ phép năm và tiền bảo hiểm. Cấp sơ thẩm xác định các yêu cầu này vượt quá yêu cầu khởi kiện là không cần thiết vì như nhận định trên, việc ông S nghỉ việc không do Công ty nên Công ty không có trách nhiệm bồi thường theo yêu cầu của ông S.

[8] Đối với yêu cầu phản tố của Công ty:

[8.1] Như phân tích trên, từ ngày 30 tháng 01 năm 2021 ông S tự ý nghỉ việc, không báo trước nên ông S đã vi phạm về thời hạn báo trước 30 ngày theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 35 của Bộ luật lao động 2019. Do đó, theo Điều 40 của Bộ luật lao động năm 2019, ông S phải có nghĩa vụ bồi thường cho Công ty  $\frac{1}{2}$  tháng tiền lương và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước. Lẽ ra, ông S phải bồi thường cho Công ty số tiền tương ứng 30 ngày lương. Tuy nhiên, Công ty chỉ yêu cầu ông S bồi thường 03 ngày lương. Do đó cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của bị đơn, buộc ông S phải bồi thường cho Công ty  $\frac{1}{2}$  tháng tiền lương và 03 ngày tiền lương vì vi phạm thời gian báo trước, là có căn cứ.

[8.2] Đối với yêu cầu của Công ty buộc ông S phải thanh toán tiền lương của 04 ngày do ông S không đi làm, không được cấp sơ thẩm chấp nhận là phù hợp và Công ty không kháng cáo nội dung này.

[9] Từ những nhận định trên, HĐXX không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của ông Hoàng Linh S; giữ nguyên Bản án số: 02/2022/LĐ-ST ngày 09 tháng 8 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận C, thành phố Đà Nẵng, như đề nghị của đại diện VKSND thành phố Đà Nẵng.

[10] Phần nhận định của bản án sơ thẩm không chấp nhận một phần yêu cầu của Công ty nhưng không quyết định tại bản án là thiếu sót, HĐXX bổ sung cho phù hợp.

[12] Về án phí DSPT: Ông Hoàng Linh S không nộp án phí LDPT theo quy định. Công ty phải chịu án phí đối với phần yêu cầu không được chấp nhận.

*Vì các lẽ trên;*

## **QUYẾT ĐỊNH**

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự; Điều 35, 40 Bộ luật lao động năm 2019; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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.

**1/ Không chấp nhận kháng cáo của ông Hoàng Linh S; Giữ nguyên Bản án số: 02/2022/LĐ-ST ngày 09 tháng 8 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận C, thành phố Đà Nẵng.**

**1.1 Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của ông Hoàng Linh S về việc “*Tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động*” đối với Công ty TNHH MTV M.**

**1.2 Không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty TNHH MTV M về việc buộc ông Hoàng Linh S bồi thường số tiền 1.846.000đ.**

**1.3 Chấp nhận phần yêu cầu phản tố của Công ty TNHH MTV M về việc buộc ông Hoàng Linh S phải bồi thường cho Công ty TNHH MTV M số tiền 7.385.000đ (*trong đó ½ tháng tiền lương theo hợp đồng lao động = 6.000.000đ và 03 ngày tiền lương do vi phạm thời gian báo trước = 1.385.000đ*).**

**1.4 Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, Công ty TNHH MTV M yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng ông Hoàng Linh S 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.**

**1.5 Án phí LDST:**

**1.5.1 ông Hoàng Linh S được miễn án phí LDST.**

**1.5.2 Công ty TNHH MTV M phải chịu 300.000đ, được trừ vào 300.000đ tạm ứng án phí đã nộp (*theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số: 0000659 ngày 15 tháng 02 năm 2022 của Chi cục Thi hành án Dân sự quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng*).**

**2/ Án phí LĐPT:** Ông Hoàng Linh S được miễn án phí LĐPT.

**3/ Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên và được thi hành** theo quy định tại Điều 02 luật thi hành án dân sự, 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 dân sự được thực hiện theo quy định tại điều 30 luật thi hành án dân sự.

**Nơi nhận:**

*-VKSND TP Đà Nẵng.*

*-TAND quận Hải Châu;*

*-Chi cục THADS quận Hải Châu;*

*-Lưu hồ sơ.*

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM**  
**THẨM PHÁN-CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**  
**(đã ký)**  
**Trương Chí Trung**