| | |
|---|---|
| **TÒA ÁN NHÂN DÂN**<br>**TỈNH BÌNH DƯƠNG** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**<br>**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |

Bản án số 01/2018/LĐ-PT
Ngày 03-01-2018
V/v tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

**NHÂN DANH**
**NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

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

*Các Thẩm phán:* Ông Nguyễn Đắc Cường;

Ông Phan Trí Dũng.

- ***Thư ký phiên tòa***: Bà Nguyễn Thị Hằng - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- ***Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương:*** Ông Trần Văn Bé - Kiểm sát viên, tham gia phiên tòa.

Ngày 03 tháng 01 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 20/2017/TLPT-LĐ ngày 06 tháng 11 năm 2017 về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 02/2017/LĐ-ST ngày 27 tháng 9 năm 2017 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 20/2017/QĐ-PT ngày 15 tháng 12 năm 2017, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Bà Nguyễn Thị Hồng D, sinh năm 1994; nơi cư trú: Ấp P, xã C, thị xã TU, tỉnh Bình Dương; địa chỉ liên lạc: Số nhà N, khu phố X, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

*Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn*:

1. Bà Đàm Thị Minh T, sinh năm 1995; địa chỉ: Số nhà B, khu C, phường L, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

2. Bà Lê Trần Vân A, sinh năm 1977; địa chỉ: Số nhà V, khu C, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Là người đại diện theo ủy quyền (theo văn bản ủy quyền ngày 18/9/2017).

- *Bị đơn*: Công ty Trách nhiệm hữu hạn LP Việt Nam; địa chỉ: Lô B, đường D, Khu công nghiệp Đ, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương. Người đại diện theo pháp luật: Ông Jose Luis Pinho De O - Chức vụ: Tổng giám đốc.

*Người đại diện hợp pháp của bị đơn:*

1. Ông Nguyễn Quốc T, sinh năm 1964; địa chỉ: Số nhà M (Số cũ F), Tòa nhà S, số G, đường N, Quận X, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Ông Bùi Thanh B, sinh năm 1975; địa chỉ: Số nhà D, đường K, phường C, Quận X, Thành phố Hồ Chí Minh.

Là người đại diện theo ủy quyền (theo văn bản ủy quyền ngày 29/8/2017).

- *Người kháng cáo*: Bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn LP Việt Nam.

## NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Nguyên đơn và người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:* Bà D là công nhân làm việc tại Công ty TNHH LP Việt Nam (sau đây gọi là Công ty) theo Hợp đồng lao động số 382/1509-HR-LP VN ngày 14/9/2015, nội dung chính của hợp đồng như sau: Thời hạn hợp đồng: 12 tháng (từ ngày 14/9/2015 đến ngày 13/9/2016); chức danh chuyên môn: Công nhân đóng gói sản phẩm; mức lương chính: 4.499.000 đồng/tháng. Khi hết thời hạn hợp đồng bà D vẫn tiếp tục làm việc bình thường tại Công ty, tuy nhiên Công ty không ký kết bất cứ hợp đồng lao động nào khác với bà D.

Ngày 27/9/2016, khi đang làm việc thì Ban Giám đốc nhà máy gọi bà D lên văn phòng và đưa cho bà D Quyết định nghỉ việc số 116/1609 QĐNV-LGV đề ngày 14/9/2016, nội dung cho rằng theo nguyện vọng của đương sự, lý do nghỉ việc là theo đánh giá hiệu quả làm việc sau khi kết thúc hợp đồng lao động. Công ty sau đó đã thu hồi thẻ bảo hiểm của bà D và cho nghỉ việc, ngày 28/9/2016 bà D không được đến Công ty làm việc nữa.

Khi hết thời hạn hợp đồng lao động trên, bà D vẫn có nguyện vọng làm việc tiếp tại Công ty, trong công việc bà D đã có nhiều cố gắng để hoàn thành tốt việc đã giao. Khi hết thời hạn hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm, do bà D và Công ty không ký hợp đồng lao động mới nên Hợp đồng số 382/1509-HR-LP VN đã ký giữa bà D và Công ty trở thành hợp đồng không xác định thời hạn.

Nội dung trong Quyết định nghỉ việc số 116 cho rằng bà D có nguyện vọng nghỉ việc hay do hiệu quả làm việc thấp là không đúng sự thật khách quan. Việc Công ty tự ý cho bà D nghỉ việc trên là hoàn toàn trái pháp luật, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích chính đáng của bà D.

Vì vậy, bà D yêu cầu Công ty nhận bà D trở lại làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn tại Công ty và bồi thường cho bà D do việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật gây ra là 73.234.722 đồng, bao gồm các khoản sau:

+ Tiền lương trong thời gian bà D không được làm việc, tính từ ngày

28/9/2016 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 21/9/2017) là 11 tháng 24 ngày, với số tiền 53.088.200 đồng;

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày bà D không được làm việc 11.148.522 đồng;

+ Hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động 8.998.000 đồng.

Trường hợp Công ty không đồng ý nhận lại bà D thì phải bồi thường cho bà D số tiền 106.977.222 đồng, bao gồm các khoản sau:

+ Tiền lương trong thời gian bà D không được làm việc, tính từ ngày 28/9/2016 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 21/9/2017) là 11 tháng 24 ngày, với số tiền 53.088.200 đồng;

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày bà D không được làm việc 11.148.522 đồng;

+ Hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động 8.998.000 đồng.

+ Bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trước hạn là 06 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động 26.994.000 đồng.

+ Bồi thường do vi phạm thời gian báo trước 6.748.500 đồng.

* *Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày*: Bà D là công nhân làm việc tại Công ty theo Hợp đồng lao động số 382/1509-HR-LP VN ngày 14/9/2015. Thống nhất về nội dung hợp đồng theo trình bày của nguyên đơn. Trước đó, bà D đã ký 02 hợp đồng khác với Công ty, trong đó có hợp đồng thử việc ngày 14/7/2014, với thời gian thử việc là 02 tháng. Ngày 14/9/2014, Công ty tiếp tục ký hợp đồng với bà D có thời hạn 01 năm; ngày 14/9/2015 thì ký Hợp đồng số 382/1509-HR-LP VN. Ngày 14/8/2016, Công ty đã tổ chức đánh giá hiệu quả làm việc đối với bà D có sự tham gia của bà D và các bên thống nhất không ký lại hợp đồng. Đồng thời, giữa Công ty và bà D cũng thống nhất cho bà D thời gian từ ngày 14 đến ngày 27/9/2016 để bà D bàn giao công việc. Ngày 14/9/2016, Công ty ban hành Quyết định nghỉ việc số 116/1609 QĐNV-LGV và giao Quyết định này cho bà D ngay trong ngày 14/9/2016. Trong Quyết định nêu rõ thời gian bàn giao từ ngày 14 đến ngày 27/9/2016 theo đúng thỏa thuận của các bên.

Nay, trước yêu cầu khởi kiện của bà D, phía Công ty không đồng ý. Vì Công ty chấm dứt hợp đồng với bà D là do hết thời hạn của hợp đồng, Công ty không đơn phương chấm hợp đồng với bà D. Ngoài ra, bà D không có quyền khởi kiện theo quy định tại Điều 201 của Bộ luật Lao động.

Bản án sơ thẩm số 02/2017/LĐ-ST ngày 27 tháng 9 năm 2017 của Tòa án nhân dân thành phố T đã quyết định:

Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Hồng D về việc "tranh chấp về đơn phương chấp dứt hợp đồng lao động" đối với bị đơn Công ty TNHH LP Việt Nam. Buộc Công ty TNHH LP Việt Nam phải bồi thường cho bà Nguyễn Thị Hồng D do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp

luật với số tiền 106.977.222 đồng.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí, trách nhiệm chậm thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án và quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 06/10/2017, bị đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm đề nghị không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Quá trình hòa giải và tại phiên tòa phúc thẩm: Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, cho rằng Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà do hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động căn cứ vào bản đánh giá tháng 8/2016, quyết định nghỉ việc có chữ ký của bà D. Trong trường hợp này vụ việc chưa qua hòa giải cơ sở nên nguyên đơn không có quyền khởi kiện đối với bị đơn.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện. Trường hợp Tòa án buộc nguyên đơn và bị đơn cùng có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội vào quỹ bảo hiểm xã hội thì nguyên đơn đồng ý truy nộp để được hưởng bảo hiểm xã hội theo quy định.

Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương: Về tố tụng, Thẩm phán, Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, các đương sự đã thực hiện đúng các quyền và nghĩa vụ khi tham gia phiên tòa theo các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về nội dung, sau khi kết thúc hợp đồng lao động, người lao động vẫn tiếp tục làm việc và công ty vẫn thực hiện trả lương theo hợp đồng nên có căn cứ xác định hai bên tiếp tục giao kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Bị đơn cho rằng đã giao quyết định nghỉ việc cho nguyên đơn vào ngày 14/9/2016 nhưng nguyên đơn không thừa nhận, bị đơn không cung cấp được chứng cứ chứng minh nên có căn cứ xác định nguyên đơn nhận được quyết định nghỉ việc vào ngày 27/9/2016. Việc bị đơn ban hành quyết định nghỉ việc và cho nguyên đơn nghỉ việc vào ngày 27/9/2016 là vi phạm thời gian báo trước nên phải có trách nhiệm bồi thường theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, phần bồi thường để chấm dứt hợp đồng lao động Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn bồi thường 06 tháng lương là chưa phù hợp, đề nghị sửa một phần bản án sơ thẩm.

## NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1] Về tố tụng: Ngày 27/9/2017, Tòa án nhân dân thành phố T xét xử vụ án và ban hành Bản án lao động sơ thẩm số 02/2017/LĐ-ST, ngày 06/10/2017 bị đơn có đơn kháng cáo bản án. Theo quy định tại khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự, bị đơn kháng cáo trong thời hạn luật định.

[2] Xét việc chấm dứt hợp đồng lao động và mối quan hệ lao động giữa hai bên:

Theo khoản 1 Điều 47 Bộ luật Lao động quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động như sau: "*Ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động"*. Hợp đồng lao động giữa bà D với Công ty có thời hạn từ ngày 14/9/2015 đến ngày 13/9/2016, trong trường hợp Công ty không tái ký hợp đồng lao động với bà D khi hợp đồng lao động hết hạn thì theo quy định trên, chậm nhất vào ngày 30/8/2016, Công ty phải giao văn bản thông báo cho bà D biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động. Theo bà D thì vào ngày 27/9/2016 bà nhận được quyết định của Công ty cho bà nghỉ việc với lý do theo đánh giá hiệu quả làm việc sau khi kết thúc hợp đồng lao động, còn Công ty cho rằng đã giao cho bà D quyết định nêu trên vào ngày 14/9/2016 và cho bà D tiếp tục làm việc theo nguyện vọng cá nhân trong thời gian từ ngày 14 đến ngày 27/9/2016 để bàn giao công việc. Xét ý kiến của Công ty không được bà D thừa nhận, Công ty không cung cấp được chứng cứ để chứng minh đã giao quyết định nghỉ việc cho bà D vào ngày 14/9/2016, đồng thời cũng không có tài liệu nào để chứng minh từ ngày 14 đến ngày 27/9/2016 là thời gian hai bên bàn giao công việc để chấm dứt hợp đồng lao động. Ngoài ra, quyết định nghỉ việc của Công ty còn ghi căn cứ cho bà D nghỉ việc là theo nguyện vọng của đương sự, nhưng Công ty cũng không chứng minh được bà D có nguyện vọng muốn chấm dứt hợp đồng lao động với công ty. Như vậy, vào thời điểm kết thúc hợp đồng lao động, bà D không nhận được bất kỳ thông báo nào của công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động.

Tại khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động quy định về hợp đồng lao động như sau: "*Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn ... Trường hợp hai bên ký hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm một lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn*". Theo Hợp đồng lao động số 382 ngày 14/9/2015 thì hợp đồng lao động giữa bà D và Công ty kết thúc vào ngày 13/9/2016, trước đó Công ty không thông báo sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với bà D khi hợp đồng lao động hết hạn theo phân tích tại đoạn 1 Mục [2] nêu trên, sau thời điểm ngày 13/9/2016 bà D vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty, sự việc này xem như hai bên đã giao kết hợp đồng lao động mới và do hai bên đã hai lần ký hợp đồng lao động có thời hạn vì vậy, lần giao kết này mặc nhiên là giao kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Khi hai bên đang thực hiện hợp đồng lao động không xác định thời hạn, ngày 27/9/2016, Công ty ra quyết định cho bà D nghỉ việc không phù hợp quy định của Điều 38 Bộ luật Lao động là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo Điều 41 Bộ luật Lao động. Công ty cho rằng, căn cứ bản đánh giá ngày 14/8/2016, tại trang 02 có chữ ký của bà D thì bà D đã biết công

ty không ký lại hợp đồng lao động và ngày 14/9/2016 bà D ký nhận quyết định nghỉ việc theo nguyện vọng là thể hiện sự đồng thuận, Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Xét thấy, hai văn bản này do Công ty soạn thảo, nội dung không thể hiện đã có sự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động giữa hai bên nên trình bày của Công ty không có căn cứ chấp nhận.

Từ những phân tích trên xét thấy, Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà D là có căn cứ, phù hợp quy định của pháp luật.

[3] Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

Theo yêu cầu khởi kiện, trường hợp Công ty không đồng ý nhận lại bà D thì phải bồi thường cho bà D số tiền 106.977.222 đồng, bao gồm:

+ Tiền lương trong thời gian bà D không được làm việc, tính từ ngày 28/9/2016 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 21/9/2017) là 11 tháng 24 ngày, với số tiền 53.088.200 đồng;

+ Hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động 8.998.000 đồng;

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày bà D không được làm việc 11.148.522 đồng;

+ Bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trước hạn là 06 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động 26.994.000 đồng;

+ Bồi thường do vi phạm thời gian báo trước 6.748.500 đồng.

Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc bị đơn thanh toán cho nguyên đơn: Tiền lương trong thời gian bà D không được làm việc, tính từ ngày 28/9/2016 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 21/9/2017) là 11 tháng 24 ngày số tiền 53.088.200 đồng; Hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động 8.998.000 đồng là phù hợp quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động. Theo quy định của pháp luật về phần bồi thường do vi phạm thời gian báo trước, người lao động được bồi thường 4.499.000 đồng/tháng (26 ngày) x 45 ngày = 7.786.730 đồng. Tuy nhiên, theo đơn khởi kiện và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn chỉ yêu cầu thanh toán 6.748.500 đồng. Tòa án cấp sơ thẩm giải quyết trong phạm vi khởi kiện của nguyên đơn là phù hợp.

Về phần buộc bị đơn bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trước hạn 06 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 26.994.000 đồng; Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày bà D không được làm việc 11.148.522 đồng là chưa phù hợp. Bởi lẽ:

Tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động quy định "*Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao*

*động để chấm dứt hợp đồng lao động*". Theo quy định trên thì khi người lao động có yêu cầu trở lại làm việc mà người sử dụng lao động không muốn nhận người lao động trở lại làm việc và người lao động đồng ý thì hai bên sẽ thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm để chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Trong vụ án này, hai bên tranh chấp việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên không thỏa thuận được mức bồi thường để chấm dứt hợp đồng lao động nên Tòa án quyết định bằng mức tối thiểu theo quy định của điều luật nên số tiền để chấm dứt hợp đồng lao động chỉ được chấp nhận là 02 tháng lương. Tòa cấp sơ thẩm chấp nhận 06 tháng là chưa phù hợp.

Đối với tiền bảo hiểm xã hội: Khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động phải trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động trong thời gian không được làm việc. Luật Bảo hiểm xã hội quy định người lao động và người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng tiền vào quỹ bảo hiểm xã hội do Cơ quan Bảo hiểm xã hội quản lý. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn thanh toán trực tiếp tiền bảo hiểm xã hội cho người lao động là không phù hợp quy định của Luật Bảo hiểm xã hội. Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn đồng ý truy đóng tiền bảo hiểm xã hội trong phần trách nhiệm của nguyên đơn vào quỹ bảo hiểm xã hội, do đó Tòa án cấp phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm đối với phần này, buộc bị đơn và nguyên đơn có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật tại Cơ quan Bảo hiểm xã hội thành phố T từ ngày 28/9/2016 đến ngày 21/9/2017 theo mức lương thực lãnh là 4.499.000 đồng/tháng cho bà Nguyễn Thị Hồng D.

[4] Từ những phân tích trên, xét thấy bị đơn kháng cáo nhưng không cung cấp được chứng cứ nào khác để chứng minh nên không có cơ sở chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn; Bản án sơ thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là chưa phù hợp pháp luật, cần phải sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng đã phân tích nêu trên. Ý kiến đề nghị của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương là phù hợp với quy định của pháp luật.

[5] Về án phí: Án phí phúc thẩm bị đơn không phải chịu theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

## QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ: Khoản 2 Điều 308, Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty Trách nhiệm hữu hạn LP Việt Nam, sửa một phần quyết định của Bản án sơ thẩm số 02/2017/LĐ-ST ngày 27/9/2017 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Áp dụng:

- Các Điều: 22, 38, 41, 42, 47 Bộ luật Lao động;

- Khoản 1 Điều 147, khoản 2 Điều 148 Bộ luật Tố tụng dân sự; Khoản 1 Điều 26, khoản 2 Điều 29 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:

Tuyên xử: Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Hồng D đối với Công ty Trách nhiệm hữu hạn LP Việt Nam về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

1. Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn LP Việt Nam phải bồi thường cho bà Nguyễn Thị Hồng D 77.832.700 đồng (trong đó: Thời gian không được làm việc 53.088.200 đồng; Hai tháng lương theo hợp đồng lao động 8.998.000 đồng. Hai tháng lương để chấm dứt hợp đồng lao động 8.998.000 đồng; Bồi thường do vi phạm thời gian báo trước 6.748.500 đồng).

2. Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn LP Việt Nam và bà Nguyễn Thị Hồng D có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho bà Nguyễn Thị Hồng D theo quy định của pháp luật tại Cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố T từ ngày 28/9/2016 đến ngày 21/9/2017 theo mức lương thực lãnh là 4.499.000 đồng/tháng.

3. Về án phí sơ thẩm: Công ty Trách nhiệm hữu hạn LP Việt Nam phải chịu 2.334.000 đồng.

4. Về án phí phúc thẩm: Chi cục Thi hành án dân sự thành phố T hoàn trả cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn LP Việt Nam 300.000 đồng tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0001780 ngày 20/10/2017 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố T.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, người phải thi hành án không thi hành án, thì hàng tháng còn chịu tiền lãi đối với số tiền chậm thi hành án theo quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự tương ứng với số tiền và thời gian chưa thi hành 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, người phải thi hành án có quyền thoả 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 bản án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực kể từ ngày tuyên án./.

***Nơi nhận:***
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thành phố T;
- CCTHADS thành phố T;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM**
**THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**
*(Đã ký)*

**Trần Thị Nhàn**