

Bản án số: 10/2024/LĐ-PT
Ngày: 19/01/2024
V/v Tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Lê Thị Hoàng Hoa

Các Thẩm phán:

Bà Nguyễn Thị Thoa

Bà Doãn Thị Kim Thúy

- **Thư ký phiên tòa:** Bà Phan Tâm Thảo - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- **Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa:** Bà Lê Thị Thuận Hòa - Kiểm sát viên.

Vào ngày 19 tháng 01 năm 2024 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số 83/2023/TLPT-LĐ ngày 20 tháng 11 năm 2023 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 05/2023/LĐ-ST ngày 8/9/2023 của Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 6172/2023/QĐPT-DS ngày 26 tháng 12 năm 2023 giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** Ông **Trần Bình M**, sinh năm 1976. Trú tại: phường W, quận E, Thành phố Hà Nội.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn:

- Ông **Trần Quang M1**, sinh năm 1978 (có mặt)

- Bà **Trần Thị Thanh T**, sinh năm 1978 (vắng mặt)

Cùng địa chỉ liên lạc: Phường R, quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền ngày 23/02/2023)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:

Luật sư **Phạm Quốc K**, sinh năm 1986 – Công ty Luật TNHH I thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. Địa chỉ liên lạc: Phường R, quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

- **Bị đơn:** Công ty TNHH C. Trụ sở: phường O, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh. Người đại diện theo pháp luật: Ông J – chức vụ: Giám đốc

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Công ty **Luật TNHH S**. Trụ sở: phường F, quận G, thành phố Hà Nội. Người đại diện theo pháp luật: bà **Vũ Thị Thu H** – chức vụ: Giám đốc. (Theo Hợp đồng ủy quyền số 101/HDUQ/C – S ngày 07/12/2022)

Người được ủy quyền lại:

- Ông **Tạ Hùng C1**, sinh năm 1995 (có mặt)

(Theo Hợp đồng ủy quyền số 07/HDUQ/C - S ngày 20/02/2023 của Công ty Luật TNHH S)

- Bà **Trần Thị Minh C2**, sinh năm 1988 (vắng mặt)

- Ông **Trần Quang H**, sinh năm 1999 (vắng mặt)

(Theo Hợp đồng ủy quyền số 102/HDUQ/C – S ngày 08/12/2022 của Công ty Luật TNHH S).

Và bà **Phạm Thị Thùy T**, sinh năm 1997 (có mặt)

(Theo Hợp đồng ủy quyền số 17/HDUQ/C - S ngày 27/3/2023 của Công ty Luật TNHH S)

Cùng địa chỉ liên lạc: phường O, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người làm chứng:* Bà **Chu Phương H**. Trú tại: phường L, thành phố N, Thành phố Hồ Chí Minh. (vắng mặt).

- *Người kháng cáo:* ông **Trần Bình M**, là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- *Tại đơn khởi kiện ngày 13/6/2022, đơn khởi kiện sửa đổi, bổ sung ngày 26/10/2022 và trong quá trình tham gia tố tụng giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn ông Trần Bình M có ông Trần Quang M1 và bà Trần Thị Thanh T cùng trình bày như sau:*

Ông Trần Bình M có ký hợp đồng lao động với Công ty TNHH C (gọi tắt công ty C) loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Thời gian làm việc chính thức từ ngày 02/11/2020, địa điểm làm việc tại số P2, quận V, Thành phố Hồ Chí Minh. Chức danh chuyên môn: Trưởng phòng kinh doanh, kênh bán hàng; Chức vụ: Quản lý cấp cao. Thời gian làm việc 8,5 giờ/ngày từ 8:30 sáng đến 6:00 chiều vào các ngày từ thứ hai đến thứ sáu, mỗi ngày được nghỉ 1 tiếng từ 12:30 đến 1:30 để ăn trưa với mức lương 80.000.000 đồng/tháng. Mức lương này đã bao gồm tiền lương cho bất kỳ công việc nào được người lao động thực hiện ngoài thời gian làm việc được quy định, tiền lương cho các ngày nghỉ hàng năm, ngày lễ và những ngày nghỉ khác có hưởng lương theo luật định, thuế thu nhập cá nhân và các khoản bảo hiểm phải trích nộp theo quy định đối với người lao động. Trong quá trình làm việc ông M luôn đảm bảo tuân thủ đúng nội quy, quy chế công ty cũng như hoàn thành các công việc được giao theo đúng tiến độ và đảm bảo hiệu suất lao động. Tuy nhiên, ngày 17/9/2021, ông M nhận được email của ông M2, Quản lý cấp cao của tập đoàn C thông báo đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông M đến hết ngày 29/10/2021, với lý do “*Cắt giảm chi phí từ Công ty*”. Ngày 19/9/2021, ông M đã trả lời thông qua email là ông M không đồng ý với quyết định chấm dứt hợp đồng trái pháp luật này.

Ngày 21/9/2021, công ty C tổ chức cuộc họp để trao đổi trực tiếp với ông M việc công ty C đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông M tuyên bố một lý do khác dẫn đến việc chấm dứt hợp đồng là “do năng suất lao động của ông kém hiệu quả”. Việc này trong cuộc họp công ty C chỉ trao đổi, không có tài liệu, chứng cứ thể hiện. Đồng thời, công ty C không có bảng đánh giá hoặc bất kỳ văn bản phê bình đối với ông M không hoàn thành nhiệm vụ. Ngày 28/9/2021, Công ty C gửi cho ông M thông báo chấm dứt hợp đồng ngày 17/9/2021 với lý do khác “chấm dứt hợp đồng lao động là do đại dịch Covid-19”. Theo thông báo ngày 17/9/2021, ngày làm việc chính thức cuối cùng là ngày 29/10/2021. Vì vậy, ông M cũng đồng ý bàn giao các tài liệu công việc còn tồn đọng theo biên bản bàn giao công việc cho công ty C ngày 29/10/2021.

Lý do theo thông báo đơn phương chấm dứt hợp đồng ngày 17/9/2021 và ngày 28/9/2021 mà công ty C đưa ra không nhất quán, mang tính chất ngụy biện, thể hiện công ty đang cố tình ngụy tạo căn cứ để chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông M một cách trái pháp luật. Đồng thời, công ty C vi phạm thời hạn báo trước 15 ngày đối với ông M. Do công ty C đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông M theo khoản 10 Điều 34, khoản 1 Điều 36 Bộ Luật Lao Động 2019 nên ông M yêu cầu Tòa án buộc công ty C như sau: Hủy quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và công ty C phải thanh toán tổng số tiền 4.672.281.077 đồng cho ông M một lần khi án có hiệu lực pháp luật bao gồm các khoản:

- + Tiền lương từ ngày nghỉ việc cho đến ngày không được làm việc tính từ ngày 30/10/2021 tạm tính đến ngày 17/04/2023 với mức lương 80.000.000 đồng/tháng x 18 tháng số tiền 1.440.000.000 đồng;

- + Trả tiền bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 30/10/2021 tạm tính đến ngày 17/04/2023 với mức lương 80.000.000 đồng/tháng với số tiền 63.358.000 đồng;

- + Trả hai tháng tiền lương số tiền 160.000.000 đồng;

- + Trả tiền nghỉ phép hàng năm tạm tính đến ngày 17/04/2023 là 36 ngày bao gồm: 16 ngày nghỉ của năm 2021, 16 ngày của năm 2022 mà ông M không sử dụng và năm 2023 là 4 ngày với mức lương 80.000.000 đồng/tháng/ 26 ngày x 36 ngày số tiền 110.769.231 đồng. Theo hợp đồng lao động thì người lao động được nghỉ phép nguyên lương 16 ngày cho mỗi năm dương lịch, số ngày nghỉ phép sẽ được chia theo tỷ lệ nếu người lao động làm việc cho công ty dưới 01 năm. Do công ty cho ông M nghỉ việc từ ngày 30/10/2021 là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, nếu ông M được Tòa án tuyên buộc công ty nhận lại làm việc thì Công ty phải trả tiền nghỉ phép từ ngày 30/10/2021 cho đến ngày ông M được nhận lại làm việc theo mức lương 80.000.000 đồng/tháng. Ngày 29/10/2021 trước đó còn 13,5 ngày phép mà ông M chưa nghỉ thì ông M đã nhận được khoản tiền này;

- + Bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật 80.000.000 đồng/tháng x 12 tháng số tiền 960.000.000 đồng;

+ Trả khoản tiền tương ứng do vi phạm thời hạn không báo trước, với mức lương 80.000.000 đồng/ 26 ngày x 15 ngày tính từ ngày ông M bàn giao công việc ngày 29/10/2021 và ngày gửi quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 28/9/2021 số tiền 46.153.846 đồng;

+ Trả tiền công tác phí làm việc tính từ 02/11/2020 tạm tính đến ngày 29/10/2021 trong suốt 1 năm làm việc 1 năm tương đương 7 tháng tiền lương x số tiền 80.000.000 đồng số tiền là 560.000.000 đồng. Đối với khoản tiền chi phí công tác thì ông M không có hóa đơn chứng từ để nộp cho Tòa. Đồng thời, ông M cũng chưa nộp tài liệu cho công ty C để yêu cầu thanh toán khoản chi phí công tác này trong thời gian ông M làm việc;

+ Trả phí thuê luật sư giải quyết công việc tại tòa tạm tính số tiền 50.000.000 đồng là do công ty C đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông M nên ông M phải bỏ khoản tiền 50.000.000 đồng trả chi phí để Luật sư tư vấn. Vì vậy, công ty C phải trả số tiền này cho ông M.

Ông M làm việc tại công ty C không bắt buộc phải đến công ty để làm việc. Đồng thời, sau ngày 29/10/2021 theo thông báo ngày 17/9/2021 của công ty C chấm dứt lao động với ông M, thì ông M không làm việc và cũng không đến công ty C làm việc. Ông M đã nhận đủ tiền lương tháng 10/2021 và được công ty C thanh toán tiền thôi việc đến tháng 10/2021 và đóng tiền Bảo hiểm xã hội tháng 10/2021.

Ông M và công ty C ký với nhau 02 hợp đồng lao động, 01 bản tiếng nước ngoài và 01 bản tiếng Việt vào ngày 19/10/2020. Trong nội dung của hợp đồng lao động bằng tiếng nước ngoài ký vào 19/10/2020 với ông M quy định như sau: Nếu hợp đồng có bất kỳ mâu thuẫn và cách giải thích khác nhau giữa hai ngôn ngữ thì bản tiếng nước ngoài sẽ được ưu tiên áp dụng.

- Công ty trách nhiệm hữu hạn C có ông Tạ Hùng C1 là đại diện hợp pháp trình bày như sau: Đại diện bị đơn xác nhận công ty C có ký 02 hợp đồng lao động với Ông M gồm 01 bản tiếng nước ngoài và 01 bản tiếng Việt đúng đại diện nguyên đơn trình bày. Theo hợp đồng lao động mà công ty C ký kết với ông M với mức lương, thời gian làm việc, thời gian nghỉ phép đúng đại diện nguyên đơn trình bày.

Ngày 17/9/2021, công ty C có ban hành thông báo thông qua email gửi cho ông M về việc công ty C đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông M với lý do công ty gặp khó khăn trong kinh doanh nên chấm dứt hợp đồng với ông M, ngày làm việc chính thức cuối cùng là ngày 29/10/2021. Ngày 28/9/2021, công ty C có thông báo lại cho ông M với lý do cho ông M nghỉ việc là công ty đang trải qua tình hình khó khăn do đại dịch Covid-19 gây ra. Ngoài 02 thông báo này công ty không ban hành quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông M.

Qua yêu cầu khởi kiện của ông M thì bị đơn công ty C không ban hành bất kỳ quyết định nào về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông M. Do đó, việc yêu cầu hủy quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của nguyên đơn ông

M là không có cơ sở. Công ty C chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông M được thực hiện thông qua việc gửi thông báo trước cho ông M là phù hợp với quy định tại điểm a khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động như sau: “2. *Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại các điểm a, b, c, d và g khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động như sau:*

a) *Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn*”. Pháp luật không có bất kỳ quy định nào yêu cầu công ty C phải ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp lý do chấm dứt là do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc.

Bị đơn công ty C khẳng định việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông M hoàn toàn phù hợp với quy định của pháp luật. Do đó, không có cơ sở để chấp nhận trả các khoản theo yêu cầu của ông M. Bị đơn công ty C có lý do hợp pháp để chấm dứt hợp đồng lao động và đã thực hiện đầy đủ quy trình chấm dứt theo quy định của pháp luật.

+ Về điều kiện chấm dứt: Năm 2021, dịch bệnh Covid-19 đã gây ảnh hưởng nặng nề tới tình hình kinh doanh và năng lực tài chính của Công ty C theo báo cáo tài chính đã được kiểm toán năm 2021 của Công ty C. Dù đã thực hiện mọi biện pháp có thể để hạn chế ảnh hưởng của dịch bệnh, bao gồm điều chỉnh nhân sự và vay nợ công ty mẹ để duy trì hoạt động, Công ty C vẫn buộc phải cắt giảm vị trí làm việc của ông M. Việc chấm dứt hợp đồng do dịch bệnh Covid-19 hoàn toàn phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động 2019.

+ Về thủ tục chấm dứt: Công ty C đã thực hiện đúng thủ tục thông báo cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019. Công ty C thông báo chấm dứt hợp đồng lao động chính thức với Ông M được gửi qua email vào ngày 17/09/2021 và được ông M xác nhận đã nhận được cùng ngày. Ngày 28/09/2021, bị đơn công ty C tiếp tục gửi một thông báo chấm dứt cho ông M với mục đích làm rõ lại lý do chấm dứt hợp đồng là do đại dịch Covid-19 chứ không phải để thay thế thông báo trước đó. Do đó, thông báo thứ hai này vẫn đề ngày 17/09/2021 và đây là mốc để xác định thời điểm ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động.

Công ty C đã thông báo cho Ông M về việc chấm dứt hợp đồng lao động đủ 45 ngày theo quy định của pháp luật, tính từ 17/09/2021 đến 31/10/2021. Ngày 29/10/2021 được ghi trong thông báo là ngày bàn giao công việc và cũng là ngày làm việc cuối cùng của ông M không phải là ngày chấm dứt hợp đồng lao động. Việc công ty C ghi trong thông báo và yêu cầu ông M bàn giao lại công việc vào ngày 29/10/2021 ngày thứ 43 tính từ thời điểm ra thông báo vì là ngày thứ 6, cũng là ngày làm việc cuối tính của tháng theo thời hạn thông báo. Các ngày 30/10/2021 và 31/10/2021 lần lượt rơi vào thứ 7 và Chủ nhật, công ty C không làm việc trong những ngày này. Công ty C cũng đã thanh toán đầy đủ số tiền lương tương ứng với

thời hạn báo trước là 45 ngày cho ông M tương ứng chứng từ thanh toán tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động với ông M. Do đó, việc thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông M của bị đơn công ty C tuân thủ đúng theo quy định của pháp luật và quyền lợi của người lao động được bảo đảm đầy đủ tính đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

Đối với yêu cầu về trả tiền công tác phí của ông M, công ty C chưa đủ cơ sở để chấp nhận yêu cầu này vì: Chứng cứ liên quan tới chi phí mà ông M bỏ ra khi đi công tác chỉ là các biên lai thanh toán tiền vé máy bay và sao kê tài khoản ngân hàng. Ông M không cung cấp bất kỳ hóa đơn, chứng từ nào đối với các khoản chi như tiền khách sạn, tiền tiếp khách, tiền di chuyển mà nguyên đơn ông M có liệt kê. Do đó, bị đơn công ty C không thể xác định được nguyên đơn ông M có thực chi các khoản tiền này hay không. Ông M chỉ cung cấp biên lai thanh toán và bảng thống kê chi phí công tác mà ông M đã bỏ ra. Tuy nhiên, yêu cầu hoàn trả của ông M lại được xác định ước tính bằng 07 tháng tiền lương của nguyên đơn mà không dựa vào tài liệu cung cấp nên công ty C nhận thấy không có cơ sở để chấp nhận.

Công ty C có quy định nội bộ liên quan tới quy trình hoàn trả chi phí công tác tại sổ tay của nhân viên của C. Bản mềm của sổ tay này được cung cấp cho tất cả các nhân viên làm việc trong hệ thống công ty. Cụ thể, theo quy định tại Điều 14.3.2 của sổ tay: *“Tất cả các yêu cầu hoàn trả chi phí phải được lập theo mẫu yêu cầu hoàn trả và gửi cho Bộ phận quản trị vốn nhân lực trong vòng 02 tháng sau khi hoàn thành nhiệm vụ công tác. Tất cả các yêu cầu hoàn trả thực hiện sau thời hạn 02 tháng nói trên sẽ bị từ chối”*. Ngoài ra, cũng có hệ thống phần mềm và ứng dụng điện thoại riêng, nhân viên công ty phải đăng nhập vào tài khoản do công ty cung cấp để kê khai các yêu cầu hoàn trả công tác phí. Theo ghi nhận của công ty C, ông M chưa từng thực hiện yêu cầu hoàn trả chi phí theo các quy định nói trên. Để được công ty C hoàn trả, tất cả các chi phí phục vụ công việc phải được Giám đốc vùng phê duyệt trước khi ông M tiến hành tạm ứng. Tuy nhiên, ông M không cung cấp được bất kỳ tài liệu nào chứng minh việc phê duyệt này.

Đối với yêu cầu triệu tập người nhân chứng: Công ty C không đồng ý và đề nghị Tòa án bác yêu cầu triệu tập bà Chu Phương H tham gia tố tụng với tư cách là người làm chứng vì các lý do sau: Bà Chu Phương H không biết và không buộc phải biết việc ký kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty C và ông M. Đây là quan hệ lao động độc lập giữa hai chủ thể là công ty C và cá nhân ông M, không liên quan trực tiếp đến bà H. Bà H đã thôi việc và rời khỏi công ty trước thời điểm công ty C chấm dứt hợp đồng lao động với Ông M. Do đó, bà H không thể biết các vấn đề liên quan như trình bày của nguyên đơn. Căn cứ Điều 77 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, người làm chứng là *“Người biết các tình tiết có liên quan đến nội dung vụ việc được đương sự đề nghị, Tòa án triệu tập tham gia tố tụng với tư cách là người làm chứng”* và bà H không đáp ứng đủ điều kiện này. Đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 05/2023/LĐ-ST ngày 8/9/2023 của Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trần Bình M về việc Công ty TNHH C đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Trần Bình M, yêu cầu buộc hủy quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của Công ty TNHH C đối với ông Trần Bình M và yêu cầu buộc Công ty TNHH C phải trả cho ông Trần Bình M các khoản gồm: Tiền lương từ ngày nghỉ việc cho đến ngày không được làm việc tính từ ngày 30/10/2021 tính đến ngày 30/8/2023 với mức lương 80.000.000 đồng/tháng x 22 tháng số tiền 1.760.000.000 đồng; trả tiền Bảo hiểm thất nghiệp, Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 30/10/2021 tính đến ngày 30/8/2023 với mức lương 80.000.000 đồng/tháng với số tiền 79.882.000 đồng; trả hai tháng tiền lương số tiền 160.000.000 đồng; trả tiền nghỉ phép hàng năm tính từ ngày 30/10/2021 đến ngày 30/8/2023 gồm: 16 ngày phép của năm 2021, 16 ngày phép năm 2022 và 9 ngày phép của năm 2023 số tiền 136.666.667 đồng; bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật 80.000.000 đồng/tháng x 12 tháng số tiền 960.000.000 đồng và khoản tiền tương ứng do vi phạm thời hạn không báo trước 02 ngày với mức lương 80.000.000 đồng/tháng với số tiền 6.666.667 đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Trần Bình M về việc buộc Công ty TNHH C thanh toán tiền chi phí công tác cho ông Trần Bình M số tiền 242.785.000 đồng.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Trần Bình M về việc buộc Công ty TNHH C trả phí thuê luật sư số tiền 50.000.000 đồng cho Ông M.

4. Bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của đương sự.

Ngày 20/9/2023, nguyên đơn ông Trần Bình M nộp đơn kháng cáo đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Nguyên đơn rút lại 02 yêu cầu kháng cáo đòi tiền công tác phí đối với số tiền 242.785.000 đồng và yêu cầu thanh toán tiền phí luật sư số tiền 50.000.000 đồng. Các yêu cầu kháng cáo còn lại vẫn giữ nguyên và đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm chấp nhận các yêu cầu trên.

Bị đơn không đồng ý với các yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Đề nghị y án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh trình bày quan điểm về việc giải quyết vụ án:

- Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử đã thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng. Các đương sự thực hiện quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định pháp luật. Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ.

- Về nội dung vụ án: đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm, riêng đối với các yêu cầu nguyên đơn rút lại tại phiên tòa thì đề nghị đình chỉ xét xử phúc thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên toà và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên toà, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Trần Bình M được làm trong thời hạn luật định là phù hợp với các quy định tại Điều 272, Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự; Ông M được miễn nộp tiền tạm ứng án phí nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Về nội dung vụ án:

[2.1] Xét các yêu cầu của nguyên đơn ông M: Buộc hủy quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của Công ty C đối với ông M và buộc Công ty C trả các khoản cho ông M gồm: Tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 30/10/2021 đến ngày 30/8/2023 (là 22 tháng) với mức lương 80.000.000 đồng/tháng với số tiền 1.760.000.000 đồng; Trả tiền Bảo hiểm thất nghiệp, Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 30/10/2021 đến ngày 30/8/2023 với mức lương 80.000.000 đồng/tháng với số tiền 79.882.000 đồng; Trả hai tháng tiền lương số tiền 160.000.000 đồng; Trả tiền nghỉ phép hàng năm tính từ ngày 30/10/2021 đến ngày 30/8/2023 gồm: 16 ngày phép của năm 2021, 16 ngày phép năm 2022 và 9 ngày phép của năm 2023 số tiền 136.666.667 đồng; Bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật 80.000.000 đồng/tháng x 12 tháng số tiền 960.000.000 đồng; Trả phí thuê luật sư số tiền 50.000.000 đồng; Trả khoản tiền tương ứng do vi phạm thời hạn không báo trước 02 ngày với mức lương 80.000.000 đồng/tháng số tiền 6.666.667 đồng; Buộc Công ty C trả tiền công tác phí cho Ông M trong thời gian làm việc số tiền 242.785.000 đồng. Công ty C phải thanh toán cho ông M một lần khi án có hiệu lực pháp luật, thì Hội đồng xét xử nhận định như sau:

Căn cứ lời thừa nhận của đại diện nguyên đơn và đại diện bị đơn là ông Trần Bình M và Công ty C có ký 02 hợp đồng lao động ngày 19/10/2020 gồm một bản bằng tiếng Việt và một bản bằng tiếng nước ngoài. Đồng thời, các bên đề nghị Tòa án áp dụng hợp đồng lao động bằng tiếng nước ngoài được dịch thuật để giải quyết tranh chấp lao động giữa Ông M và công ty C cũng là hợp lý.

Theo hợp đồng lao động ngày 19/10/2020 được dịch thuật bởi Công ty Cổ phần Dịch thuật chuyên nghiệp số 1 ngày 13/4/2023, có nội dung như sau: Loại hợp đồng không xác định thời hạn, thời gian làm việc chính thức ngày 02/11/2020, chức danh chuyên môn: Trưởng phòng kinh doanh, kênh bán hàng, chức vụ: Quản lý Cấp cao, địa điểm làm việc tại số 261 Hoàng Văn Thụ, P2, quận V, Thành phố Hồ Chí Minh, thời giờ làm việc: 8,5 giờ một ngày từ 8 giờ 30 sáng đến 6 giờ 00 phút chiều vào thứ hai cho đến thứ sáu, mỗi ngày nghỉ một tiếng từ 12 giờ 30 đến 13 giờ 30 để ăn trưa. Giờ làm việc có thể thay đổi tùy theo yêu cầu của công việc, với mức lương 80.000.000 đồng/tháng nên quan hệ lao động giữa ông M và Công ty C là phù hợp quy định tại Điều 15, Điều 16, Điều 22, Điều 23, Điều 25 Bộ luật Lao động năm 2012 nên phát sinh quyền và nghĩa vụ giữa các bên. Căn cứ vào khoản 1 và khoản 4 Điều 91 Bộ luật Tố tụng dân sự quy định về nghĩa vụ chứng

minh như sau: “ 1. *Đương sự có yêu cầu Tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình phải thu thập, cung cấp, giao nộp cho Tòa án tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu đó là có căn cứ và hợp pháp, trừ các trường hợp sau đây: ...Người lao động khởi kiện vụ án đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thuộc trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc trường hợp không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động theo quy định của pháp luật về lao động thì nghĩa vụ chứng minh thuộc về người sử dụng lao động;*

..

4. *Đương sự có nghĩa vụ đưa ra chứng cứ để chứng minh mà không đưa ra được chứng cứ hoặc không đưa ra đủ chứng cứ thì Tòa án giải quyết vụ việc dân sự theo những chứng cứ đã thu thập được có trong hồ sơ vụ việc.*”. Vì vậy, nghĩa vụ nguyên đơn phải cung cấp chứng cứ là Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của công ty C đối với ông M. Do nguyên đơn không cung cấp được quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông M của công ty C ban hành. Đồng thời, đại diện bị đơn xác nhận Công ty C không ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng đối với ông M nên yêu cầu của nguyên đơn ông M yêu cầu Tòa án hủy Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của công ty C đối với ông M là không có cơ sở xem xét nên không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn ông M.

Đại diện nguyên đơn và đại diện bị đơn cùng thống nhất như sau: Công ty C gửi thông báo ngày 17/9/2021 với chủ đề Chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông M và Ông M nhận thông báo này thông qua mail vào ngày 17/9/2021 với nội dung: Công ty C chấm dứt hợp đồng lao động với ông M, ông M làm việc ngày cuối cùng là ngày 29/10/2021, với lý do “ *Công ty đang gặp khó khăn trong kinh doanh và sẽ chuyển hướng kinh doanh để tối ưu hóa chi phí*”. Ngày 28/9/2021, công ty C gửi mail cho ông M cũng là thông báo ngày 17/9/2021 nhưng với chủ đề Chấm dứt hợp đồng lao động do dịch Covid -19, nội dung không có gì khác, nhưng có nêu lý do “*Công ty đang trải qua một tình hình khó khăn kinh doanh do đại dịch Covid 19 gây ra*”. Vì vậy, thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 17/9/2021 mà công ty C gửi mail cho ông M vào các ngày 17/9/2021 và ngày 28/9/2021 đều có nội dung: Công ty C chấm dứt hợp đồng lao động với ông M vào ngày làm việc chính thức cuối cùng ngày 29/10/2021 là phù hợp theo lời khai của đại diện bị đơn về việc thông báo ngày 17/9/2021 chỉ giải thích rõ lý do Công ty C chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông M là do “*Công ty đang gặp khó khăn do đại dịch Covid 19 gây ra*”. Khi ông M nhận được thông báo thì Ông M đã đồng ý bàn giao công việc cho công ty C vào ngày 29/10/2021 theo như thông báo và ông M đã nhận đủ lương tháng 10/2021, tiền thôi việc ½ tháng lương, 13,5 ngày phép thừa cho đến ngày 29/10/2021 theo thông báo ngày 17/9/2021 nên ghi nhận ý kiến này của các bên. Đồng thời, đại diện nguyên đơn và đại diện bị đơn cùng thừa nhận ngày 21/9/2021 giữa công ty C với ông M có trao đổi với nhau về nội dung công ty C đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Ông M.

Nội dung công ty C trao đổi lý do chấm dứt hợp đồng lao động với Ông M thì giữa đại diện nguyên đơn và đại diện bị đơn đều không thống nhất với nhau nội

dung cuộc họp và các bên cũng không tài liệu, chứng cứ nộp cho Tòa về nội dung cuộc họp này. Do đó, Hội đồng xét xử chỉ xem xét các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ để giải quyết tại khoản 1 và khoản 4 Điều 91 Bộ luật Tố tụng dân sự quy định để xét lý do trong thông báo chấm dứt hợp đồng lao động.

Án sơ thẩm áp dụng khoản 10 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động như sau: “10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật này.” và tại điểm c khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động như sau:

c) *Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc*”. Theo Quyết định về việc công bố dịch Covid-19 số 447/QĐ-TTg ngày 01/4/2020 của Thủ tướng chính phủ công bố dịch truyền nhiễm tại Việt Nam thời điểm xảy ra dịch từ ngày 23/01/2020 và Thành phố Hồ Chí Minh áp dụng Chỉ thị số 15/CT-TTg ngày 27/3/2020 và số 16/CT-TTg ngày 31/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ về việc chống dịch Covid-19 từ 0h00 ngày 31/5/2021 cho đến ngày 30/9/2021, đối với Thành phố Hồ Chí Minh. Đồng thời, theo báo cáo tài chính đã được kiểm toán năm 2021 do Công ty TNHH Kiểm toán Quốc tế thực hiện vào ngày 21/7/2022 thì thể hiện công ty C thua lỗ, hoạt động kinh doanh không hiệu quả. Do đó, công ty C đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ngày 17/9/2021 với lý do dịch bệnh nguy hiểm là phù hợp, đúng quy định pháp luật. Cấp phúc thẩm nhận thấy lời trình bày của luật sư nguyên đơn cho rằng trước đây có bản án của Tòa Lao động Thành phố Hồ Chí Minh cũng có nhận định về việc xác định tính chất khó khăn về kinh tế và phải cung cấp khoản 2 Điều 42 Bộ Luật Lao Động trước khi muốn chấm dứt hợp đồng công ty phải lên phương án sử dụng lao động cho đúng quy định, hơn nữa việc chấm dứt của công ty có vi phạm thời hạn báo trước là chỉ có 43 ngày chứ không đủ 45 ngày. Tuy nhiên, trong tình hình đại dịch và hậu quả sau đại dịch vẫn tiếp tục diễn ra cho đến nay việc lên phương án đó cũng không làm thay đổi bản chất là do đại dịch để căn cơ cấu lại hoạt động và phương án giảm nhân sự của Công ty.

Đại diện nguyên đơn thừa nhận Ông M nhận thông báo của công ty C chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 17/9/2021, và Ông M làm việc cuối cùng ngày 29/10/2021 là công ty C chỉ thông báo trước cho Ông M được 43 ngày là vi phạm thời hạn báo trước 02 ngày đối với Ông M là không đúng về thời hạn mà Bộ luật dân sự quy định vì: Ngày thứ bảy, chủ nhật là ngày nghỉ sẽ không được tính vào ngày thông báo nên ngày 30/10/2021 và ngày 31/10/2021 rơi vào thứ bảy, chủ nhật sẽ không được tính vào ngày thông báo, thì Hội đồng xét xử nhận định như sau: Ông M xác nhận đã nhận thông báo chấm dứt hợp đồng lao động của công ty C vào ngày 17/9/2021 và ngày làm việc cuối cùng ngày 29/10/2021 rơi vào ngày thứ sáu của tuần cuối của tháng là ngày thứ 43, ngày thứ 44, ngày thứ 45 rơi vào ngày thứ bảy, chủ nhật là ngày 30/10 và ngày 31/10 là đúng theo thỏa thuận hợp đồng lao động giữa Ông M với công ty C là Ông M không làm việc vào ngày thứ bảy, chủ nhật.

Đồng thời, Ông M thừa nhận đã nhận đủ lương tháng 10/2021, bàn giao công việc và nhận các khoản tiền mà công ty C đã thông báo ngày 17/9/2021. Công ty C trả lương 45 ngày cho Ông M nhằm đảm bảo cho người lao động trong thời gian tìm việc khác cho đến thời gian nghỉ việc được Bộ luật Lao động quy định về thời gian báo trước cho người lao động nhằm đảm bảo cho người lao động có lương trong thời gian tìm việc mới theo quy định tại khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019. Thời hạn báo trước được quy định điểm a khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định như sau: “ 2. *Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại các điểm a, b, c, đ và g khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động như sau:*

a) *Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;*”. Do Ông M ký với công ty C với loại hợp đồng không xác định thời hạn nên công ty C đã thông báo cho Ông M ít nhất 45 ngày là đúng quy định theo thông báo ngày 17/9/2021. Vì vậy, yêu cầu của đại diện nguyên đơn cho rằng công ty C đã vi phạm thời hạn báo trước 02 ngày là không có cơ sở xem xét.

Từ những phân tích nêu trên cấp sơ thẩm đã nhận định yêu cầu của Ông M không có cơ sở xem xét là Công ty C đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với Ông M theo thông báo ngày 17/9/2021. Do đó, Công ty C không phải thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019, do đó cấp phúc thẩm không có cơ sở chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Ông M đối với các yêu cầu đòi: Tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 30/10/2021 đến ngày 30/8/2023 với mức lương 80.000.000 đồng/tháng x 22 tháng số tiền 1.760.000.000 đồng; trả tiền Bảo hiểm thất nghiệp, Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 30/10/2021 đến ngày 30/8/2023 với mức lương 80.000.000 đồng/tháng với số tiền 79.882.000 đồng; trả hai tháng tiền lương số tiền 160.000.000 đồng; trả tiền nghỉ phép hàng năm tính từ ngày 30/10/2021 đến ngày 30/8/2023 gồm: 16 ngày phép của năm 2021, 16 ngày phép năm 2022 và 09 ngày phép của năm 2023 số tiền 136.666.667 đồng; bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật 80.000.000 đồng/tháng x 12 tháng số tiền 960.000.000 đồng ; trả khoản tiền tương ứng do vi phạm thời hạn không báo trước 02 ngày x mức lương 80.000.000 đồng/tháng với số tiền 6.666.667 đồng.

[2.2] Đối với yêu cầu của nguyên đơn về trả tiền công tác phí, trả phí thuê luật sư, thì nguyên đơn đã rút lại tại phiên tòa phúc thẩm, nên Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với các yêu cầu này.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm: Căn cứ khoản 1 Điều 147 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Luật Phí và Lệ phí và điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 14, khoản 1 Điều 26 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội. Nguyên đơn phải chịu toàn bộ án phí lao động đối với yêu cầu nguyên đơn không được chấp nhận số tiền 3.103.215.334 nhưng do nguyên đơn Ông M thuộc trường hợp được miễn án phí và có đơn xin miễn giảm án phí nên không phải chịu án phí số tiền 45.103.215 đồng.

Nguyên đơn Ông M phải chịu án phí đối với yêu cầu trả tiền công tác phí số tiền 242.785.000 đồng và yêu cầu phí thuê luật sư số tiền 50.000.000 đồng đối với yêu cầu không được Tòa án chấp nhận nên phải chịu án phí số tiền 8.783.550 đồng.

[4] Về án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn ông Trần Bình M được miễn nộp toàn bộ.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ Điều 6, Điều 7, khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 7 Điều 70, khoản 2 Điều 76, Điều 77, khoản 1 và khoản 4 Điều 91, Điều 93, Điều 94, Điều 95, Điều 96, điểm e khoản 1 Điều 97, khoản 1 Điều 147, khoản 2 và khoản 3 Điều 168, Điều 205, Điều 210, khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Áp dụng Điều 15, Điều 16, Điều 22, Điều 23, Điều 25 của Bộ luật Lao động năm 2012.

Áp dụng khoản 10 Điều 34, điểm c khoản 1 và khoản 2 Điều 36, Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Áp dụng Quyết định số 447/QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ về việc công bố dịch Covid-19 ngày 01/4/2020.

Áp dụng Nghị định số 123/2020/NĐ-CP của Thủ tướng chính phủ ngày 19/10/2020 quy định về hóa đơn, chứng từ.

Áp dụng Luật Phí và lệ phí và điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 14, khoản 1 Điều 26 của Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội.

Tuyên xử:

Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 05/2023/LĐ-ST ngày 8/9/2023 của Tòa án nhân dân Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử như sau:

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Trần Bình M về việc Công ty TNHH C đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Trần Bình M, yêu cầu buộc hủy quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của Công ty TNHH C đối với ông Trần Bình M và yêu cầu buộc Công ty TNHH C phải trả cho ông Trần Bình M các khoản gồm: Tiền lương từ ngày nghỉ việc cho đến ngày không được làm việc tính từ ngày 30/10/2021 tính đến ngày 30/8/2023 với mức lương 80.000.000 đồng/tháng x 22 tháng số tiền 1.760.000.000 đồng; trả tiền Bảo hiểm thất nghiệp, Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 30/10/2021 tính đến ngày 30/8/2023 với mức lương 80.000.000 đồng/tháng với số tiền 79.882.000 đồng; trả hai tháng tiền lương số tiền 160.000.000 đồng; trả tiền nghỉ phép hàng năm tính từ ngày 30/10/2021 đến ngày 30/8/2023 gồm: 16 ngày phép của năm 2021, 16 ngày phép năm 2022 và 9 ngày phép của năm 2023 số tiền 136.666.667

đồng; bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật 80.000.000 đồng/tháng x 12 tháng số tiền 960.000.000 đồng và khoản tiền tương ứng do vi phạm thời hạn không báo trước 02 ngày với mức lương 80.000.000 đồng/tháng với số tiền 6.666.667 đồng.

2. Đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với yêu cầu kháng cáo của ông Trần Bình M về việc buộc Công ty TNHH C thanh toán tiền chi phí công tác cho ông Trần Bình M với số tiền 242.785.000 đồng.

3. Đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với yêu cầu kháng cáo của ông Trần Bình M về việc buộc Công ty TNHH C trả phí thuê luật sư với số tiền 50.000.000 đồng cho Ông M.

4. Về án phí lao động sơ thẩm:

Do ông Trần Bình M thuộc trường hợp được miễn án phí nên không phải chịu án phí lao động sơ thẩm số tiền 45.103.215 đồng.

Nguyên đơn ông Trần Bình M phải chịu án phí lao động sơ thẩm số tiền 8.783.550 đồng. Ông Trần Bình M được căn trừ vào số tiền 750.000 đồng đã tạm ứng án phí theo biên lai thu số 0008268 ngày 24/3/2023 và số tiền 7.600.000 đồng đã tạm ứng án phí theo biên lai thu số 0008267 ngày 24/3/2023 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh. Ông Trần Bình M phải nộp thêm số tiền 433.550 đồng án phí tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

5. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn Ông M được miễn nộp toàn bộ.

Thi hành tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

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

Trường hợp bản án, quyết định 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 các quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.HCM;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận Q;
- Cục Thi hành dân sự Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận Q;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Lê Thị Hoàng Hoa