TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 84/2024/LĐ-PT
Ngày: 31/7/2024
V/v tranh chấp tiền lương, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại về danh dự, nhân phẩm, uy tín,tổn thất tinh thần

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 Phạm Thị Thanh Trúc.

Các Thẩm phán: Bà Doãn Thị Kim Thúy;
Bà Nguyễn Thị Tuyết Minh.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Lưu
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:

Ông Nguyễn Văn Thiêm - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 25 và 31 tháng 7 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 49/2024/TLPT-LĐ ngày 03 tháng 6 năm 2024, về việc "Tranh chấp tiền lương, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại về danh dự, nhân phẩm,uy tín, tổn thất tinh thần".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 04/2024/LĐ-ST ngày 10 tháng 4 năm 2024 của Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 3272/2024/QĐ-PT ngày 17 tháng 6 năm 2024; Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 9741/2024/QĐ-PT ngày 08 tháng 7 năm 2024 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số 10910/2024/QĐ-PT ngày 25 tháng 7 năm 2024 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Nguyễn Ngọc T, sinh năm 1972 (có mặt).
Địa chỉ: E T, ấp X, xã X, huyện H, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bị đơn: Công ty Cổ phần M1.
Trụ sở: I Q, Phường H, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền (theo Văn bản ủy quyền ngày 24/10/2022): Ông Đinh Phan Q, sinh năm 1975 (có mặt).

3. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:

3.1. Bà Nguyễn Bảo T1, sinh năm 1969 (có đơn xin vắng mặt).

3.2. Bà Trần Bích Đoan T2, sinh năm 1975 (có mặt).

3.3. Ông Nguyễn Văn Q1, sinh năm 1969 (có mặt).

3.4. Bà Phạm Thị Thanh N, sinh năm 1979 (có đơn xin vắng mặt).

3.5. Ông Lê Đình N1, sinh năm 1973 (có đơn xin vắng mặt).

3.6. Bà Nguyễn Thị L, sinh năm 1973 (có đơn xin vắng mặt).

Cùng địa chỉ liên lạc: I Q, Phường H, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người kháng cáo: Bà Nguyễn Ngọc T - Nguyên đơn và Công ty Cổ phần M1 - Bị đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn bà Nguyễn Ngọc T trình bày:

Ngày 01/7/2005, bà Nguyễn Ngọc T (sau đây gọi tắt là nguyên đơn hoặc bà T) và Công ty Cổ phần M1 (sau đây gọi tắt là bị đơn hoặc Công ty) ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc phải làm: Công nhân cắt - đánh số, bậc lương 1/6, hệ số 1.67. Đến năm 2008, nguyên đơn được đào tạo thợ cắt máy vòng. Trước khi bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nguyên đơn là tổ trưởng Tổ công đoàn, an toàn vệ sinh của tổ cắt Xí nghiệp 2, mức lương 4.967.000 đồng/tháng.

Ngày 10/02/2020, ông Lê Đình N1 - Giám đốc Xí nghiệp ép buộc, không cho nguyên đơn làm thợ cắt máy vòng, buộc ra trải vải mà không có thỏa thuận gì, lương tháng 02/2020 chỉ hơn năm triệu đồng. Nguyên đơn có gửi đơn đến Tổng giám đốc, Chủ tịch công đoàn, Trưởng Phòng Tổ chức nhân sự từ ngày 26/3/2020 đến nay nhưng không giải quyết.

Ngày 10/7/2021, ông N1 cùng bà Nguyễn Thị L lợi dụng chức vụ, quyền hạn, lợi dụng dịch C lên kế hoạch không cho nguyên đơn làm việc tại tổ cắt, ép làm đơn xin thôi việc, nếu không làm đơn thì trả về Phòng Tổ chức nhân sự. Ngày 14/7/2021, nguyên đơn không làm đơn xin tạm hoãn hợp đồng lao động, bà L chỉ gửi mẫu biên bản thỏa thuận đề ngày 18/9/2021 qua zalo cho bà, bảo bà trả lời đồng ý để lấy tiền hỗ trợ của Chính phủ. Ngày 15/7/2021, Công ty nghỉ chống dịch mà không thông báo cho nguyên đơn biết. Ngày 04/10/2021, toàn bộ Công ty làm việc trở lại, bà L đưa cho nguyên đơn ký thỏa thuận tạm hoãn hợp đồng lao động đề ngày 14/7/2021. Khoảng 15 giờ cùng ngày, bà H yêu cầu nguyên đơn xuống Phòng Tổ chức nhân sự làm việc. Tại Phòng nhân sự, bà Q2 yêu cầu nguyên đơn sang khu B làm tạp vụ trong khi bà chưa nhận được quyết định gì về việc chuyển làm tạp vụ. Ngày 05/10/2021, bà T2 mời bà lên làm việc, nội dung làm việc yêu

cầu bà sang khu B làm tạp vụ, nếu không thì làm đơn xin nghỉ việc. Nguyên đơn có yêu cầu Công ty làm đúng theo hợp đồng lao động, theo đúng luật lao động nhưng không lập biên bản. Các ngày 05 và 06/10/2021, nguyên đơn làm đơn xin nghỉ việc riêng. Ngày 07/10/2021, Công ty mời nguyên đơn lên nhận Quyết định điều động nhận sự số 06/2021/ĐĐNS/PDS (sau đây gọi tắt là Quyết định điều động số 06) nhưng bà không đồng ý nhận và ra về. Ngày 08/10/2021, bà T2 gọi điện hẹn nguyên đơn ngày 09/10/2021 lên họp nhận việc. Ngày 09/10/2021, nguyên đơn có tham dự cuộc họp và yêu cầu Công ty làm đúng hợp đồng, đúng luật nhưng Công ty không đồng ý, bà T2 yêu cầu nguyên đơn về chờ giải quyết. Ngày 13/10/2021, nguyên đơn có gọi điện thoại và gặp bà Nguyễn Bảo T1 - Tổng Giám đốc. Ngày 21/10/2021, Công ty gọi bà T lên nhận Quyết định số 63/TV CPMPĐ ngày 15/10/2021 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà kể từ ngày 15/10/2021 (sau đây gọi tắt là Quyết định số 63). Nguyên đơn không đồng ý nhận quyết định này và đã làm đơn gửi ông Vũ Đức G - Chủ tịch hội đồng quản trị nhưng vẫn chưa được giải quyết. Sau khi bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty đã chuyển khoản cho nguyên đơn tổng số tiền 61.025.348 đồng.

Ngày 29/10/2021, nguyên đơn gửi đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động đến Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội quận G, Thành phố Hồ Chí Minh và đã được hòa giải ngày 08/12/2021 nhưng không thành.

Nhận thấy quyền, lợi ích hợp pháp bị xâm phạm, nguyên đơn yêu cầu bị đơn: Hủy Quyết định số 63/TV-CPMPĐ ngày 15/10/2021, nhận nguyên đơn trở lại làm việc thợ cắt máy vòng tại tổ cắt Xí nghiệp 2; trả lương và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc từ 15/10/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật, tạm tính đến 15/4/2024 là (30 tháng x 7.516.162 đồng/tháng) = 225.484.860 đồng; trả hai tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (02 tháng x 7.516.162 đồng/tháng) = 15.032.324 đồng; trả tiền lương từ ngày 01/7/2021 đến ngày 14/10/2021 theo mức lương 7.516.162 đồng/tháng với số tiền 26.306.576 đồng và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho thời gian này; trả lương chênh lệch còn thiếu từ ngày 01/02/2020 đến ngày 30/6/2021 là (17 tháng x 1.876.398 đồng/tháng) = 31.898.766 đồng và truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho thời gian này; thực hiện nâng bậc lương, hệ số lương theo đúng hợp đồng lao động đã ký ngày 01/7/2005 và đúng quy định pháp luật từ ngày 01/01/2016 đến khi bản án có hiệu lực pháp luật theo chức danh vị trí công việc thuộc nghề công việc nặng nhọc độc hại, nguy hiểm, công việc cần nghiêm ngặt an toàn vệ sinh lao động của pháp luật (cụ thể nâng bao nhiêu nguyên đơn không biết, bị đơn phải tính cho nguyên đơn); truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/01/2016 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật theo hệ số bậc lương được nâng định kỳ (cụ thể bao nhiêu nguyên đơn không biết); trả tiền lương cho 14 ngày cách ly y tế (từ ngày 19/5/2021 đến ngày 01/6/2021) là 2.674.538 đồng; trả tiền nội quy còn thiếu của năm 2020 gồm: Các tháng 02, 4, 5, 6, 7, 8, 10 mỗi tháng 350.000 đồng; tháng 01 là 100.000 đồng; tháng 9 là 124.000 đồng; năm 2021 gồm: Các tháng 02, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10 với tổng số tiền 5.474.000

đồng (quy định trong quy chế tiền thưởng của Công ty, mỗi tháng là 350.000 đồng); trả tiền lương tháng 13/2020 còn thiếu là 6.695.281 đồng, tháng 13/2021 là 15.032.324 đồng, tháng 13/2022 là 15.032.324 đồng; tháng 13/2023 là 15.032.324 đồng; tiền lương hai ngày lễ 02/9/2021 là 382.000 đồng; tiền phép năm 2021 là 11 ngày x 210.000 đồng = 2.310.000 đồng, năm 2022 là 17 ngày với số tiền 3.570.000 đồng, năm 2023 là 17 ngày với số tiền 3.570.000 đồng, năm 2024 là 06 ngày với số tiền 1.260.000 đồng; tiền nghỉ mát từ năm 2021 đến 2023 (300.000 đồng/năm x 03 năm) = 900.000 đồng; tiền phụ cấp công đoàn các quý 2, 3, 4 và tết năm 2021 là 1.000.000 đồng; 04 quý và tết năm 2022 là 1.500.000 đồng; 04 quý và tết năm 2023 là 1.500.000 đồng; 02 quý năm 2024 là 600.000 đồng; tiền nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm trong suốt thời gian nguyên đơn vận hành máy cắt vòng từ năm 2008 đến năm 2020, mỗi năm 10% trên mức lương bình quân 7.516.162 đồng/tháng x 156 tháng (13 năm) = 117.252.127 đồng; tiền tự mua bảo hiểm y tế (từ ngày 28/10/2021 đến 28/02/2022) là 805.000 đồng; trả bản chính hợp đồng lao động ký ngày 01/7/2005; tiền bồi dưỡng bằng hiện vật 25.000 đồng/ngày từ năm 2013 năm 2020; tiền thâm niên 60.000 đồng/tháng x 08 năm từ năm 2013 năm 2020; tuyên bố Thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động ngày 14/7/2021 vô hiệu. Đồng thời, nguyên đơn nhận thấy bà Nguyễn Bảo T1 - Tổng giám đốc, bà Trần Bích Đoan T2 - Chủ tịch công đoàn cơ sở, ông Nguyễn Văn Q1 - Đại diện người lao động, bà Phạm Thị Thanh N - Phòng Tổ chức nhân sự, ông Lê Đình N1 - Giám đốc Xí nghiệp 2, bà Nguyễn Thị L - Quản lý tổ cắt Xí nghiệp 2 đã không thực hiện nghiêm túc hợp đồng lao động đã giao kết với nguyên đơn, tự ý thay đổi phụ lục hợp đồng lao động, lợi dụng chức vụ quyền hạn, lợi dụng quyền công đoàn xúc phạm danh dự, uy tín, nhân phẩm, làm tổn thất tinh thần và cuộc sống của nguyên đơn trong suốt thời gian dài, do đó nguyên đơn yêu cầu các ông bà nêu trên phải xin lỗi công khai tại Xí nghiệp B, bồi thường thiệt hại về tổn thất tinh thần với số tiền cụ thể như sau: Bà T1 bồi thường 50.000.000 đồng, bà T2 bồi thường 10.000.000 đồng, ông Q1 bồi thường 10.000.000 đồng, bà N bồi thường 10.000.000 đồng, ông N1 bồi thường 70.000.000 đồng, bà L bồi thường 30.000.000 đồng.

Bị đơn do ông Đinh Phan Q đại diện theo ủy quyền trình bày: Bị đơn xác nhận lời trình bày của nguyên đơn về việc hai bên đã ký hợp đồng lao động ngày 01/7/2005. Do đại dịch C, Công ty không có nguồn hàng sản xuất veston, phải sang sản xuất mặt hàng jean. Tháng 01/2020, tổ cắt xí nghiệp 2 nơi bà T làm việc, chuyển sang sản xuất hàng jean (không nhiều chi tiết như mặt hàng veston) chỉ cần 31 lao động, trong khi lúc đó tổ cắt Xí nghiệp 2 gồm 41 lao động. Khi chuyển sang sản xuất mặt hàng jean, ngày 02/02/202 Giám đốc Xí nghiệp lập phương án sản xuất cùng phương án nhân sự đề xuất lên Ban lãnh đạo Công ty. Sau khi nhận được phương án, Tổng Giám đốc họp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở thống nhất phương án, từ đó triển khai đến tổ cắt Tổ cắt tiến hành cuộc họp, thống nhất giảm 10 lao động chuyển sang bộ phận may, 01 thợ cắt sang trải vải, thợ cắt 08 người giảm 01 còn 07 thợ cắt. Trải vải cũng trong bộ phận tổ cắt, thợ cắt được giữ lại phải vừa cắt tay và cắt máy vòng. Bà T không đáp ứng được công việc cắt tay vì chỉ được đào tạo cắt máy vòng nên chuyển bà sang trải vải từ tháng 02/2020. Sau

lễ 30/4/2021, dịch Covid bùng phát, Công ty giảm hoạt động do Thành phố phong tỏa, tình hình kinh doanh khó khăn. Xí nghiệp của Công ty từ 06 chuyền giảm còn 04 chuyền, Giám đốc Xí nghiệp 2 có phương án ngày 28/6/2021 cùng báo cáo điều chỉnh lao động gửi ban lãnh đạo Công ty xin giảm lao động tổ cắt. Phương án đã được Ban lãnh đạo họp thống nhất với Ban. Ngày 10/7/2021, Giám đốc Xí nghiệp 2 họp toàn thể cán bộ công nhân tổ cắt thống nhất giảm 04 người lao động trong đó có bà T. Tại cuộc họp này, bà T có tham dự và đề nghị được chuyển về Phòng Hành chánh quản trị để giải quyết. Ngày 12/7/2021, Công ty ban hành Quyết định điều động số 06, điều động bà T về Phòng Hành chánh quản trị nhận công việc mới. Ngày 13/7/2021, Công ty đã giao trực tiếp Quyết định điều động này nhưng bà T không nhận. Các ngày 07 và ngày 09/10/2021, Công ty mời bà T đến nhận Quyết định điều động số 06 (có lập biên bản) nhưng bà T đều không nhận và cho rằng không phù hợp. Từ ngày 07 đến ngày 14/10/2021, bà T không vào làm việc nên ngày 15/10/2021 Công ty ban hành Quyết định số 63 chấm dứt hợp đồng lao động với bà T.

Trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên thỏa thuận tiền lương của bà T là 4.967.000 đồng/tháng. Nguyên đơn cho rằng Công ty đã trả tiền lương 7.516.162 đồng/tháng là không có cơ sở nên bị đơn không chấp nhận yêu cầu trả tiền lương chênh lệch. Phụ cấp công đoàn, Công ty đã trả đến hết quý 3 năm 2021, sau đó bà T không còn làm việc, không còn là tổ trưởng Tổ công đoàn nên không được hưởng. Tiền 14 ngày do giãn cách xã hội tháng 5/2021, Công ty đả trả cho bà T là 2.674.538 đồng. Tiền ngừng việc do cách ly đã được trả trong lương tháng 5/2021 là 1.785.000 đồng. Tiền phép năm 2021 Công ty đã trả 764.154 đồng. Tiền hỗ trợ ngừng việc tháng 9/2021, Công ty đã trả 3.710.000 đồng. Tiền hỗ trợ công đoàn (tiền nghỉ mát), Công ty đã trả 300.000 đồng. Tiền hỗ trợ của công đoàn dệt may 500.000 đồng. Ngoài ra, Công ty đã trả tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc, 45 ngày báo trước, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo Quyết định số 63 là 50.468.541 đồng; tiền lương tháng 10/2021 là 573.115 đồng. Tổng số tiền Công ty đã trả cho bà T khi nghỉ việc là 61.025.348 đồng. Theo quy chế của Công ty, tiền thưởng tháng 13 của các năm 2021, 2022, 2023 thì người lao động có mặt, làm việc mới được xét. Nhận thấy, Công ty đã giải quyết đủ chế độ cho bà T khi đơn phương chấm dứt hợp đồng nên các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn không có cơ sở nên Công ty không đồng ý.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan bà Nguyễn Bảo T1 *trình bày:* Nguyên đơn là công nhân tổ cắt Xí nghiệp 2 trực thuộc Công ty Cổ phần M1. Trong thời gian làm việc, bà T1 có gặp bà T một lần vào ngày 13/10/2021 theo đề nghị của bà T. Buổi làm việc có bà T2 - Trưởng Phòng kế toán nhân sự. Bà đã giải thích những thắc mắc của bà T về các cán bộ Xí nghiệp 2, không dùng bất kỳ lời lẽ hoặc hành vi nào xâm phạm danh dự, uy tín, nhân phẩm, tinh thần của bà T nên không đồng ý xin lỗi công khai và bồi thường số tiền 50.000.000 đồng.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan ông Nguyễn Văn Q1 *trình bày:* Trong thời gian làm việc, ông có gặp nguyên đơn năm lần, cụ thể như sau: Lần 1 vào ngày 12/7/2021, bà T gặp ông và gửi cho ông đơn khiếu nại về việc giảm lao động tổ cắt; lần 2 vào 16 giờ 00 ngày 12/7/2021, ông có tổ chức cuộc họp với bà T,

có bà N làm thư ký cuộc họp, thông báo kết quả xác minh ý kiến khiếu nại của bà Thúy; lần 3 tại cuộc họp ngày 07/10/2021 về việc bà Q2 tiếp nhận bà T về phòng Hành chánh quản trị nhưng bà T không nhận, ông làm thư ký cuộc họp này; lần 4 tại cuộc họp ngày 09/10/2021, bà T2 thông qua biên bản ngày 07/10/2021 và đề nghị bà T nhận Quyết định điều động số 06 nhưng bà T không nhận quyết định này, ông Q1 làm thư ký cuộc họp và lần 5 vào ngày 08/12/2021, ông Q1 là người đại diện của Công ty gặp bà T tại cuộc họp hòa giải của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội quận G, Thành phố Hồ Chí Minh. Trong tất cả các lần gặp này bản thân ông không có lời nói, cử chỉ và hành vi nào làm tổn hại danh dự, uy tín, nhân phẩm, tinh thần của bà T không đồng ý yêu cầu xin lỗi công khai và bồi thường số tiền 10.000.000 đồng.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan bà Nguyễn Thị L trình bày: Tháng 10/2020, bà L làm tổ trưởng tổ cắt của Xí nghiệp tại khu B, do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid, xí nghiệp bà làm việc bị đóng cửa, Công ty điều động bà về làm tổ trưởng của tổ cắt Xí nghiệp 2. Ngày 19/5/2021, bà T xin nghỉ để thực hiện việc cách ly y tế và bà đã đồng ý. Thời gian bà T cách ly, bà chấm công là nghỉ việc riêng. Sau khi nhận được giấy xác nhận hoàn thành cách ly của bà T thì chấm lại là nghỉ cách ly và Công ty đã chi trả đầy đủ chế độ cho bà T. Trong suốt quá trình làm việc, bà L luôn thực hiện đúng chức trách, nhiệm vụ được giao, không dùng bất kỳ lời lẽ hoặc hành vi nào xâm phạm danh dự, uy tín, nhân phẩm, tinh thần của bà T yêu cầu bà xin lỗi công khai và bồi thường số tiền 30.000.000 đồng.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan bà Trần Bích Đoan T2 trình bày: Trong thời gian làm việc, bà T2 có gặp bà T ba lần cụ thể như sau: Lần 1 tại cuộc họp ngày 10/7/2021 của Xí nghiệp, có mặt bà T và nguyện vọng của bà T là muốn điều chuyển về Phòng Hành chánh quản trị để bố trí công việc khác; lần 2 tại cuộc họp ngày 09/10/2021, có mặt ông Q1, bà N còn bà T2 là chủ tọa cuộc họp, nội dung cuộc họp này thông qua biên bản họp ngày 07/10/2021 về việc giải đáp các nội dung khiếu nại của bà T và đề nghị bà T nhận quyết định điều động nhưng bà T không nhận quyết định và lần 3 vào ngày 08/12/2021, bà T2 gặp bà T tại cuộc họp hòa giải của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội quận G, T3 phồ Hồ Chí M. Trong tất cả các lần gặp này bản thân bà T2 không có lời nói, cử chỉ và hành vi nào làm tổn hại danh dự, uy tín, nhân phẩm, tinh thần của bà T nên không đồng ý yêu cầu bà xin lỗi công khai và bồi thường số tiền 10.000.000 đồng.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan bà Phạm Thị Thanh N trình bày: Trong thời gian làm việc, bà N có gặp bà T năm lần, cụ thể như sau: Lần 1 tại cuộc họp ngày 10/7/2021, bà N cùng với bà T2 làm việc với bà T, nội dung bà T yêu cầu giải thích việc chuyển bà T về Phòng Hành chánh quản trị; lần 2 tại cuộc họp ngày 12/7/2021 cùng với ông Q1, bà N làm thư ký cuộc họp, thông báo kết quả xác minh ý kiến khiếu nại của bà T; lần 3 vào ngày 13/7/2021, bà N gặp bà T để giao quyết định điều động nhân sự số 06 nhưng bà T không nhận; lần 4 vào ngày 04/10/2021, bà gặp bà T đưa ký Thỏa thuận tạm hoãn hợp đồng lao động và lần 5 tại cuộc họp ngày 09/12/2021, bà N cùng bà T2, ông Q1 thông qua biên bản họp của ngày 07/10/2021, đề nghị bà T nhận quyết định điều động số 06 về Phòng Hành chính quản trị nhưng bà T vẫn không nhận. Trong tất cả các lần gặp này bản

thân bà N không có lời nói, cử chỉ và hành vi nào làm tổn hại danh dự, uy tín, nhân phẩm, tinh thần của bà T nên không đồng ý yêu cầu phải xin lỗi công khai và bồi thường số tiền 10.000.000 đồng.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan ông Lê Đình N1 trình bày: Bà T là công nhân tổ cắt Xí nghiệp 2 trực thuộc Công ty Cổ phần M1, ông có họp tổ cắt với bà T hai lần, cụ thể như sau: Lần 1 vào ngày 08/01/2020, họp tổ cắt về việc thực hiện phương án giảm 10 lao động tổ cắt qua chuyền may và 01 thợ cắt chuyển qua công việc trải vải và lần 2 vào ngày 10/7/2021, họp tổ cắt về việc thực hiện phương án giảm lao động tổ cắt, nội dung thông báo cho tổ cắt là do ảnh hưởng của dịch C sẽ giảm lao động ở một số bộ phận phục vụ sản xuất. Trong tất cả các lần gặp này bản thân ông N1 nhận thấy không có lời nói, cử chỉ và hành vi nào làm tổn hại danh dự, uy tín, nhân phẩm, tinh thần của bà T nên không đồng ý yêu cầu ông xin lỗi công khai và bồi thường số tiền 70.000.000 đồng.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 04/2024/LĐ-ST ngày 10/4/2024 của Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn bà Nguyễn Ngọc T

Quyết định số 63/TV-CPMPD ngày 15/10/2021 của Công ty Cổ phần M1 là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và Công ty Cổ phần M1 phải hủy quyết định này.

Công ty Cổ phần M1 phải nhận bà T trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động 01/7/2005 và Phụ lục hợp đồng lao động ngày 18/02/2020.

Công ty có trách nhiệm phải trả cho bà T tiền lương trong những ngày không được làm việc, tính từ ngày 15/10/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm 10/4/2024 là 148.245.846 đồng và 250.000 đồng tiền phụ cấp công đoàn quý 2 năm 2021; tổng cộng là 148.495.846 (một trăm bốn mươi tám triệu bốn trăm chín mươi lăm nghìn tám trăm bốn mươi sáu) đồng, ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Sau khi được nhận lại làm việc, bà T hoàn trả cho Công ty tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc, 45 ngày không báo trước, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đã nhận là 40.534.541 (bốn mươi triệu năm trăm ba mươi bốn nghìn năm trăm bốn mươi mốt) đồng.

Kể từ khi có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án, bên phải thi hành án nếu chưa thực hiện hết các khoản tiền thì phải chịu thêm tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại Khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian chưa thi hành án trên khoản tiền chưa thi hành án.

Công ty và bà T phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 15/10/2021 theo quy định pháp luật theo mức tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là 4.967.000 đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu của bà T về việc yêu cầu Công ty trả:

Tiền lương và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho những ngày không được làm việc từ 15/10/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật, theo mức lương 7.516.162 đồng/tháng.

Hai tháng tiền lương 15.032.324 đồng.

Phụ cấp công đoàn: Quý 3, quý 4, tết năm 2021 là 750.000 đồng; 04 quý, tết năm 2022 là 1.500.000 đồng; 04 quý, tết của năm 2023 là 1.500.000 đồng; quý 1, 2 năm 2024 là 600.000 đồng.

Tiền nghỉ phép (nghỉ hằng năm) năm 2021 là 2.310.000 đồng, năm 2022 là 3.570.000 đồng, năm 2023 là 3.570.000 đồng, năm 2024 là 1.260.000 đồng.

Từ ngày 01/7/2021 đến ngày 14/10/2021, tiền lương là 26.306.576 đồng và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

Tiền lương là 31.898.766 đồng và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp còn thiếu từ ngày 01/02/2020 đến ngày 01/6/2021.

Tiền nội quy còn thiếu từ tháng 5 đến tháng 10 năm 2021, mỗi tháng 350.000 đồng.

Tiền lương (thưởng) tháng 13/2020 còn thiếu là 6.695.281 đồng, tháng 13/2021 là 15.032.324 đồng, tháng 13/2022 là 15.032.324 đồng và tháng 13/2023 là 15.032.324 đồng.

Tiền lương trong thời gian cách ly y tế từ ngày 19/5/2021 đến ngày 01/6/2021 là 2.674.538 đồng.

Tiền thưởng 02 ngày lễ 02/9/2021 là 382.000 đồng.

Tiền nghỉ mát 900.000 đồng.

Tiền bà T tự mua bảo hiểm y tế (ngày 28/10/2021 đến 28/20/2022) là 805.000 đồng.

Tiền nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm từ năm 2008 đến năm 2020 là 117.252.127 đồng.

Nâng bậc lương, hệ số lương theo đúng hợp đồng lao động ngày 01/7/2005, theo đúng quy định pháp luật và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp còn thiếu từ ngày 01/01/2016 đến khi bản án có hiệu lực pháp luật theo chức danh vị trí công việc thuộc nghề công việc nặng nhọc độc hại, nguy hiểm, công việc cần nghiêm ngặt an toàn vệ sinh lao động.

3. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của bà T về việc yêu cầu Công ty trả tiền nội quy còn thiếu của năm 2020 và từ tháng 02 đến tháng 04 năm 2021; tiền lương còn thiếu từ tháng 02/2020 đến hết tháng 4/2021.

4. Không chấp nhận yêu cầu của bà T về việc yêu cầu các ông, bà sau đây bồi thường thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm và xin lỗi công khai, cụ thể:

Bà Nguyễn Bảo T1 bồi thường 50.000.000 (năm mươi triệu) đồng;

Bà Trần Bích Đ Thư bồi thường 10.000.000 (mười triệu) đồng;

Ông Nguyễn Văn Q1 bồi thường 10.000.000 (mười triệu) đồng;

Bà Phạm Thị Thanh N bồi thường 10.000.000 (mười triệu) đồng;

Ông Lê Đình N1 bồi thường 70 000.000 (bảy mươi triệu) đồng;

Bà Nguyễn Thị L bồi thường 30.000.000 (ba mươi triệu) đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền và nghĩa vụ của đương sự trong giai đoạn thi hành án, quyền kháng cáo, thời hạn thi hành án.

Ngày 23/4/2024, nguyên đơn nộp Đơn kháng cáo một phần Bản án lao động sơ thẩm số 04/2024/LĐ-ST ngày 10/4/2024 của Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn không được Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận.

Ngày 25/4/2024, bị đơn nộp Đơn kháng cáo một phần Bản án lao động sơ thẩm số 04/2024/LĐ-ST ngày 10/4/2024 của Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm, do bị đơn không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn nên không đồng ý: Hủy Quyết định số 63TV/CPMPĐ ngày 15/10/2021, trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày nguyên đơn không được làm việc và nhận nguyên đơn trở lại làm việc.

Tại phiên tòa phúc thẩm, các đương sự thống nhất thỏa thuận nội dung: Bị đơn đồng ý trả cho nguyên đơn một lần số tiền 250.000 đồng (hai trăm năm mươi nghìn đồng) phụ cấp công đoàn quý 2 năm 2021 ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật và nguyên đơn đồng ý.

Nguyên đơn sửa một phần nội dung kháng cáo và xác định lại các yêu cầu kháng cáo như sau: Nguyên đơn không đồng ý hoàn trả cho bị đơn tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc, 45 ngày không báo trước, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đã nhận là 40.534.541 đồng sau khi được nhận trở lại làm việc, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm xem xét chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, cho nguyên đơn được giữ lại 40.534.541 đồng sau khi được nhận trở lại làm việc; buộc bị đơn trả các khoản tiền sau đây: 45 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước; hai tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 15.032.324 đồng; tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc từ ngày 15/10/2021 đến khi bản án có hiệu lực theo mức lương 7.516.162 đồng/tháng; tiền lương còn thiếu theo thu nhập thực tế bị mất từ ngày 01/7/2021 đến ngày 14/10/2021 theo mức lương 7.516.162 đồng/tháng với số tiền 26.306.576 đồng và truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; tiền thưởng tháng 13/2020 còn thiếu là 6.695.281 đồng; tháng 13/2021 là 15.032.324 đồng; tháng 13/2022 là 15.032.324 đồng; tháng 13/2023 là 15.032.324 đồng; tiền nghỉ phép năm 2021 là 11 ngày với số tiền 2.310.000 đồng; năm 2022 là 17 ngày với số tiền 3.570.000 đồng; năm 2023 là 17 ngày với số tiền 3.570.000 đồng; tiền nghỉ mát các năm 2021, 2022 và 2023 với số tiền (300.000 đồng/năm x 3) = 900.000 đồng; tiền phụ cấp công đoàn các quý 2, quý 3, quý 4 và tết năm 2021 là 1.000.000 đồng; 04 quý và tết năm 2022 là 1.500.000 đồng; 04 quý và tết năm 2023 là 1.500.000 đồng; quý

1 và 2 năm 2024 là 600.000 đồng; tiền nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm trong suốt thời gian bà vận hành máy cắt vòng từ năm 2008 đến năm 2020, mỗi năm 10% trên mức lương bình quân 7.516.162 đồng/tháng x 156 tháng (13 năm) = 117.252.127 đồng; tiền mua bảo hiểm y tế (ngày 28/10/2021 đến 28/02/2022) là 805.000 đồng. Ngoài ra, nguyên đơn không còn kháng cáo nào khác.

Bị đơn do ông Đinh Phan Q đại diện theo ủy quyền giữ nguyên kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ kháng cáo của bị đơn, sửa một phần bản án lao động sơ thẩm theo hướng xác định bị đơn đã ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn đúng quy định của pháp luật nên không có nghĩa vụ trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn trong những ngày không được làm việc và không phải nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động đã ký, không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan bà Trần Bích Đoan T2, ông Nguyễn Văn Q1 giữ nguyên các ý kiến đã trình và xác định trong thời gian làm việc, quá trình tiếp xúc với nguyên đơn, bà T2 và ông Q1 không có bất kỳ lời nói, hành động nào xâm phạm đến danh dự, nhân phẩm, uy tín, không làm tổn thất tinh thần của nguyên đơn nên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn.

Kiểm sát viên - Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về tố tụng: Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý vụ án đúng thẩm quyền. Thẩm phán đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án: Có thông báo bằng văn bản cho các đương sự và Viện kiểm sát cùng cấp về việc thụ lý vụ án, quyết định xét xử cùng hồ sơ vụ án chuyển Viện kiểm sát nhân dân nghiên cứu đúng thời hạn. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử và Thư ký Tòa án thực hiện đúng trình tự, thủ tục xét xử phúc thẩm theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Người tham gia tố tụng đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định pháp luật.

Về nội dung vụ án: Căn cứ những tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày của các đương sự, kết quả tranh luận tại phiên tòa, có cơ sở xác định bị đơn đã chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn đúng quy định của pháp luật. Căn cứ khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử sửa một phần bản án lao động sơ thẩm số 04/2024/LĐ-ST ngày 10/4/2024 của Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh theo hướng: Công nhận sự thỏa thuận của nguyên đơn và bị đơn về việc bị đơn đồng ý trả cho nguyên đơn số tiền 250.000.000 đồng phụ cấp công đoàn quý 2 năm 2021 ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật; không chấp nhận các kháng cáo còn lại của nguyên đơn, chấp nhận toàn bộ kháng cáo của bị đơn. Đương sự chịu án phí theo quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa và kết luận của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc chấp hành pháp luật tố tụng và nội dung của vụ án, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. Về thủ tục tố tụng:

[1.1]. Đơn kháng cáo của nguyên đơn, bị đơn thực hiện trong thời hạn luật định nên được Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận.

[1.2]. Việc xác định quan hệ pháp luật tranh chấp, thẩm quyền giải quyết vụ án của Tòa án cấp sơ thẩm phù hợp với quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 nên được Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận.

[2]. Xét kháng cáo của nguyên đơn.

[2.1]. Nguyên đơn và bị đơn ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn kể từ ngày 01/7/2005; thử việc từ ngày 01/6/2005 đến ngày 30/6/2005; chức danh: Công nhân; công việc phải làm: Cắt - Đánh số, thực hiện mọi bước công việc của Xí nghiệp về chế tạo sản phẩm theo sự phân công của Giám đốc Xí nghiệp hoặc người được ủy quyền; địa điểm làm việc: Xí nghiệp. Ngoài ra, hợp đồng lao động còn thỏa thuận chế độ làm việc, nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động và điều khoản thi hành. Từ năm 2016 đến 2020, hai bên thỏa thuận ký các Phụ lục hợp đồng lao động điều chỉnh mức lương của nguyên đơn. Theo Phụ lục hợp đồng lao động ngày 18/02/2020, hai bên thỏa thuận tiền lương của nguyên đơn là 4.967.000 đồng/tháng, áp dụng kể từ ngày 01/01/2020.

[2.2]. Do ảnh hưởng của dịch bệnh C - 19, Công ty không có nguồn hàng sản xuất veston, phải sang sản xuất mặt hàng jean. Tháng 01/2020, tổ cắt Xí nghiệp 2, nơi nguyên đơn làm việc, chuyển sang sản xuất hàng jean, chỉ cần 31 người lao động, trong khi lúc đó tổ cắt Xí nghiệp 2 gồm 41 người lao động. Giám đốc Xí nghiệp lập phương án ngày 02/02/2020 cùng phương án nhân sự khi chuyển sang sản xuất mặt hàng jean, đề xuất lên Ban lãnh đạo Công ty. Sau khi nhận được phương án, Tổng giám đốc họp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở thống nhất phương án, từ đó triển khai đến tổ cắt. Sau đó, tổ cắt tiến hành cuộc họp, thống nhất giảm 10 người lao động tổ cắt chuyển sang bộ phận may, 01 thợ cắt chuyển sang trải vải, thợ cắt 08 người giảm 01 còn 07 người. Trải vải cũng trong bộ phận tổ cắt, thợ cắt được giữ lại phải vừa cắt tay và cắt máy vòng, nguyên đơn chỉ được đào tạo cắt máy vòng, không đáp ứng được công việc cắt tay nên được chuyển sang trải vải từ tháng 02/2020. Từ ngày 01/5/2021 đến ngày 30/9/2021, dịch bệnh Covid - 19 bùng phát, Công ty giảm hoạt động. Xí nghiệp của Công ty từ 06 chuyền giảm còn 04 chuyền, Giám đốc Xí nghiệp 2 có phương án ngày 28/6/2021 cùng báo cáo điều chỉnh lao động gửi Ban lãnh đạo Công ty xin giảm lao động tổ cắt. Phương án này đã được Ban lãnh đạo Công ty họp thống nhất với Ban. Ngày 10/7/2021, Giám đốc Xí nghiệp 2 họp toàn thể cán bộ công nhân tổ cắt, thống nhất giảm 04 người lao động trong đó có nguyên đơn. Tại cuộc họp ngày 10/7/2021, nguyên đơn có tham dự và biết nội dung cuộc họp, đề nghị được chuyển đến

Phòng Hành chính quản trị làm việc. Ngày 12/7/2021, Công ty ban hành Quyết định điều động số 06 điều động nguyên đơn đến nhận công tác tại Phòng Hành chánh quản trị từ ngày 16/7/2021.

[2.3]. Ngày 14/7/2021, nguyên đơn và bị đơn ký Thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động kể từ ngày 15/7/2021 đến ngày 30/9/2021. Từ 15/7/2021 đến ngày 30/9/2021. Công ty đã gửi Thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động qua zalo đề nghị người lao động xác nhận, nguyên đơn đã xác nhận đồng ý tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động do phong tỏa toàn Thành phố Hồ Chí Minh. Nguyên đơn cho rằng bị đơn đã ép buộc ký thỏa thuận này nhưng không cung cấp được chứng cứ chứng minh nên không có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận lời trình bày này.

[2.4]. Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn xác nhận: Ngày 13/7/2021, nguyên đơn đã được Công ty giao Quyết định điều động số 06, điều động nguyên đơn đến nhận công tác tại Phòng Hành chánh quản trị từ ngày 16/7/2021. Sau khi đọc quyết định trên, nguyên đơn không đồng ý nên trả lại quyết định này cho Công ty. Sau thời gian ngừng hoạt động do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19, ngày 04/10/2021 nguyên đơn có đến Công ty làm việc. Các ngày 05 và 06/10/2021, nguyên đơn nghỉ việc riêng. Từ ngày 07 đến ngày 14/10/2021 nguyên đơn không đến Công ty làm việc. Riêng hai ngày 07 và 09/10/2021, Công ty mời nguyên đơn đến giao Quyết định điều động số 06 nhưng nguyên đơn từ chối nhận do không phù hợp và đề nghị sắp xếp công việc theo hợp đồng lao động ngày 01/7/2005 rồi bỏ về, không ở lại làm việc. Nguyên đơn cho rằng ông Đinh Phan Q không phải là người đại diện theo pháp luật của Công ty nên không có thẩm quyền ký Quyết định điều động số 06. Xét thấy, Giấy ủy quyền số 06/2021/UQ-PDG ngày 01/7/2021 của bà Nguyễn Bảo T1 - Tổng Giám đốc Công ty có nội dung "ủy quyền cho ông Đinh Phan Q - Giám đốc điều hành thay mặt Tổng Giám đốc điều hành hoạt động kinh doanh của Công ty, trực BLĐ ở khu A&B; ký các chứng từ liên quan đến xuất nhập khẩu, ngân hàng, Hợp đồng lao động và quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, các quyết định nhân sự kể từ ngày 05/7/2021 đến ngày 30/9/2021", do đó ông Đinh Phan Q được quyền ký Quyết định điều động số 06 đối với nguyên đơn.

[2.5]. Hội đồng xét xử xét thấy, từ ngày 13/7/2021 nguyên đơn đã biết việc Công ty điều động bà đến nhận công tác tại Phòng Hành chánh quản trị từ ngày 16/7/2021 theo Quyết định điều động số 06 nhưng không đồng ý nhận quyết định điều động. Đến ngày 07/10/2021, nguyên đơn vẫn còn là người lao động của bị đơn, quan hệ lao động giữa nguyên đơn và bị đơn vẫn còn tồn tại, chưa được thỏa thuận chấm dứt nên nguyên đơn có nghĩa vụ chấp hành theo sự phân công công việc của người có thẩm quyền, thực hiện nghĩa vụ của người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 5 của Bộ luật Lao động 2019. Trường hợp nguyên đơn cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm, có quyền yêu cầu cơ quan có thẩm quyền giải quyết theo quy định của pháp luật. Việc nguyên đơn tự cho rằng quyết định điều động nhân sự của Công ty không phù hợp với bản thân nên từ chối nhận quyết định và đã tự ý nghỉ việc từ ngày 07 đến ngày 14/10/2021 là không phù hợp với những thỏa thuận trong hợp đồng lao động, vi phạm nội quy Công ty và không đúng quy định của pháp luật nên Công ty ban hành Quyết định số 63/TV

CPMPĐ ngày 15/10/2021 chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là phù hợp với quy định tại điểm e khoản 1 và khoản 3 Điều 36 của Bộ luật Lao động 2019. Trường hợp này, bị đơn không phải báo trước cho nguyên đơn. Việc bị đơn đã trả cho nguyên đơn tiền lương tương đương 45 ngày báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động là có lợi cho nguyên đơn. Bị đơn không có yêu cầu phản tố đối với số tiền đã chuyển cho nguyên đơn khi chấm dứt hợp đồng lao động nên Hội đồng xét xử không đề cập giải quyết.

[2.6]. Xét thấy bị đơn ban hành Quyết định số 63/TV CPMPĐ ngày 15/10/2021 chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn phù hợp với quy định của pháp luật nên không có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn về việc buộc bị đơn: Trả 45 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước; hai tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 15.032.324 đồng; trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ ngày 15/10/2021 đến khi bản án có hiệu lực theo mức lương 7.516.162 đồng/tháng. Tòa án cấp sơ thẩm xác định bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc bị đơn hủy Quyết định số 63/TV-CPMPD ngày 15/10/2021 và phải nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động ngày 01/7/2005 và Phụ lục hợp đồng lao động ngày 18/02/2020, bồi thường theo quy định tại khoản 1 Điều 41 của Bộ luật Lao động 2019 là chưa phù hợp nên Tòa án cấp phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm.

[2.7]. Nguyên đơn yêu cầu bị đơn trả đầy đủ tiền lương còn thiếu do thu nhập thực tế bị mất từ ngày 01/7/2021 đến ngày 14/10/2021 theo mức lương 7.516.162 đồng/tháng với số tiền 26.306.576 đồng và truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn và bị đơn cùng xác nhận trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, nguyên đơn và bị đơn chỉ ký Phụ lục hợp đồng lao động ngày 18/02/2020, thỏa thuận mức lương của nguyên đơn là 4.967.000 đồng/tháng. Xét thấy, nguyên đơn không cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh giữa nguyên đơn và bị đơn đã thỏa thuận tiền lương của nguyên đơn trước khi nghỉ việc 7.516.162 đồng/tháng. Tòa án cấp sơ thẩm xác định tiền lương của nguyên đơn được bị đơn trả đầy đủ từ ngày 01/7/2021 đến ngày 14/10/2021 là phù hợp nên không có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận phần kháng cáo này của nguyên đơn.

[2.8]. Xét kháng cáo về việc yêu cầu bị đơn trả tiền thưởng tháng 13/2020 còn thiếu là 6.695.281 đồng; tháng 13/2021 là 15.032.324 đồng; tháng 13/2022 là 15.032.324 đồng; tháng 13/2023 là 15.032.324 đồng. Căn cứ Điều 104 của Bộ luật Lao động và Quy chế thưởng hiệu quả sản xuất kinh doanh năm 2020, Công ty đã trả đủ tiền thưởng năm 2021 cho nguyên đơn vào ngày 23/01/2021. Nguyên đơn không cung cấp được chứng cứ chứng minh tiền thưởng tháng 13/2020 cao hơn mức Công ty đã chi thưởng và còn thiếu số tiền 6.695.281 đồng nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là phù hợp. Đối với yêu cầu trả tiền thưởng tháng 13/2021 là 15.032.324 đồng; tháng 13/2022 là 15.032.324 đồng; tháng 13/2023 là 15.032.324 đồng: Như nhận định tại phần trên của bản án, từ

ngày 15/10/2021, bị đơn đã chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn đúng quy định của pháp luật nên không có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo này của nguyên đơn.

[2.9]. Xét kháng cáo yêu cầu bị đơn trả tiền nghỉ phép năm 2021 là 11 ngày với số tiền 2.310.000 đồng; năm 2022 là 17 ngày với số tiền 3.570.000 đồng; năm 2023 là 17 ngày với số tiền 3.570.000 đồng. Tòa án cấp sơ thẩm xác định số ngày phép năm 2021 còn lại của nguyên đơn là 04 ngày tương đương số tiền 764.154 đồng. Căn cứ Điều 113 của Bộ luật Lao động, phiếu hạch toán ngày 03/12/2021 và sao kê tài khoản của bà T thể hiện ngày 03/12/2021 Công ty đã trả tiền phép này cho nguyên đơn là phù hợp. Các năm 2022 và 2023, bị đơn đã chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là đúng quy định của pháp luật nên không có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo này.

[2.10]. Đối với kháng cáo buộc bị đơn trả tiền nghỉ mát các năm 2021, 2022 và 2023 với số tiền (300.000 đồng/năm x 3) = 900.000 đồng. Theo sự xác nhận của nguyên đơn và bị đơn tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn đã trả cho nguyên đơn số tiền nghỉ mát năm 2021 là 300.000 đồng. Như nhận định tại phần trên của bản án, ngày 15/10/2021, bị đơn đã chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn đúng pháp luật nên không có cơ sở để chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn buộc bị đơn trả tiền nghỉ mát các năm 2022 và 2023.

[2.11]. Xét kháng cáo yêu cầu bị đơn trả tiền phụ cấp công đoàn các quý 2, 3, 4 và tết năm 2021 là 1.000.000 đồng; 04 quý và tết năm 2022 là 1.500.000 đồng; 04 quý và tết năm 2023 là 1.500.000 đồng; quý 1 và 2 năm 2024 là 600.000 đồng.

[2.11.1]. Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn và bị đơn cùng thống nhất thỏa thuận bị đơn đồng ý trả một lần cho nguyên đơn số tiền phụ cấp công đoàn quý 2 năm 2021 là 250.000 đồng ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật. Hội đồng xét xử xét thấy sự thỏa thuận này của nguyên đơn và bị đơn là tự nguyện, không vi phạm điều cấm, không trái pháp luật và đạo đức xã hội nên ghi nhận và chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn đối với nội dung này.

[2.11.2]. Đối với yêu cầu trả tiền phụ cấp công đoàn quý 3/2021 là 250.000 đồng đã được bị đơn trả cho nguyên đơn theo phiếu hạch toán ngày 28/6/2022 nên không có cơ sở buộc bị đơn trả cho nguyên đơn số tiền này. Như nhận định tại phần trên của bản án, ngày 15/10/2021, bị đơn đã chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn đúng pháp luật nên không có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn buộc bị đơn trả tiền phụ cấp công đoàn quý 4 và tết năm 2021 là 1.000.000 đồng; 04 quý và tết năm 2022 là 1.500.000 đồng; 04 quý và tết năm 2023 là 1.500.000 đồng; quý 1 và 2 năm 2024 là 600.000 đồng.

[2.12]. Xét kháng cáo yêu cầu bị đơn trả tiền nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm trong suốt thời gian nguyên đơn vận hành máy cắt vòng từ năm 2008 đến năm 2020, mỗi năm 10% trên mức lương bình quân 7.516.162 đồng/tháng x 156 tháng (13 năm) = 117.252.127 đồng. Xét thấy Tòa án cấp sơ thẩm đã căn cứ hợp đồng lao động và các phụ lục hợp đồng lao động, thang bảng lương của Công ty, nêu cơ sở pháp lý không chấp nhận yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn là phù hợp nên

Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên, không chấp nhận nội dung kháng cáo này của nguyên đơn.

[2.13]. Về kháng cáo yêu cầu bị đơn trả tiền mua bảo hiểm y tế (ngày 28/10/2021 đến 28/02/2022) là 805.000 đồng. Theo biên bản hòa giải tranh chấp lao động ngày 30/11/2022, đại diện cơ quan Bảo hiểm xã hội quận G, Thành phố Hồ Chí Minh có nêu tháng 02/2022 nguyên đơn đã hưởng bảo hiểm thất nghiệp và đã được cấp thẻ bảo hiểm y tế nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn là phù hợp, do đó không có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo này của nguyên đơn.

[2.14]. Đối với các nội dung khác của bản án sơ thẩm, nguyên đơn không kháng cáo. Căn cứ Điều 293 của Bộ luật Tố tụng dân sự quy định về phạm vi xét xử phúc thẩm, Hội đồng xét xử không đề cập giải quyết các nội dung khác của bản án sơ thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị.

[3]. Xét kháng cáo của bị đơn:

[3.1]. Bị đơn cho rằng đã chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn đúng quy định của pháp luật. Theo Kết luận nội dung tố cáo số 34631/KL-STĐTBXH-TTS ngày 25/11/2022 của Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố H thể hiện: "Nội dung tố cáo Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là tố cáo đúng vì Công ty vi phạm quy định Điều 39 Bộ luật Lao động năm 2019 "Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật". Nội dung vi phạm này không được quy định xử phạt vi phạm hành chính theo Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng". Căn cứ Điều 187 của Bộ luật Lao động năm 2019, Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố H không có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Trong quá trình giải quyết vụ án, các đương sự không yêu cầu Tòa án xem xét nội dung của Kết luận số 34631/KL-STĐTBXH-TTS ngày 25/11/2022 của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố H về việc xác định Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà T nên Hội đồng xét xử không đề cập giải quyết.

[3.2]. Như những nhận định trên của bản án, bị đơn đã ban hành Quyết định số 63/TV CPMPĐ ngày 15/10/2021 chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là phù hợp với quy định tại điểm e khoản 1 và khoản 3 Điều 36 của Bộ luật Lao động 2019, do đó có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ kháng cáo của bị đơn.

[4]. Xét đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc ghi nhận sự thỏa thuận của các đương sự về việc bị đơn đồng ý trả nguyên đơn phụ cấp công đoàn quý 2 năm 2021 với số tiền 250.000 đồng ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật; không chấp nhận các kháng cáo còn lại của nguyên đơn; chấp nhận toàn bộ kháng cáo của bị đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm là có cơ sở nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[5]. Án phí lao động sơ thẩm: Do sửa bản án lao động sơ thẩm nên Tòa án cấp phúc thẩm xác định lại nghĩa vụ chịu án phí sơ thẩm. Căn cứ Điều 147 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 và 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, nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm; bị đơn phải chịu 300.000 đồng án phí lao động sơ thẩm đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận.

[6]. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn và bị đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại khoản 2 Điều 148 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015. Bị đơn được nhận lại toàn bộ số tiền tạm ứng án phí 300.000 đồng đã nộp.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, khoản 2 Điều 148, Điều 293, khoản 2 Điều 296 và khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng:

Các điểm e khoản 1 và khoản 3 Điều 36, khoản 3 Điều 190 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015;

Luật phí và lệ phí năm 2015.

Luật Thi hành án dân sự năm 2008, được sửa đổi, bổ sung năm 2014;

Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 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 kháng cáo của nguyên đơn bà Nguyễn Ngọc T; Chấp nhận toàn bộ kháng cáo của bị đơn Công ty Cổ phần M1. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 04/2024/LĐ-ST ngày 10/4/2024 của Tòa án nhân dân quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Công nhận sự thỏa thuận của các đương sự như sau:

1.1. Công ty Cổ phần M1 trả cho bà Nguyễn Ngọc T số tiền 250.000 đồng (hai trăm năm mươi nghìn đồng) phụ cấp công đoàn quý 2 năm 2021, trả một lần khi bản án có hiệu lực pháp luật tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

1.2. Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án, nếu người phải thi hành án không thực hiện hoặc chậm thực hiện nghĩa vụ trả số tiền nêu trên thì hàng tháng người phải thi hành án còn phải trả thêm tiền lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả theo quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Ngọc T về việc buộc Công ty Cổ phần M1 phải:

2.1. Hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 63/TV-CPMPD ngày 15/10/2021 của Công ty Cổ phần M1 và phải nhận bà Nguyễn Ngọc T trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động 01/7/2005 và Phụ lục hợp đồng lao động ngày 18/02/2020.

2.2. Trả tiền lương từ ngày 15/10/2021 đến ngày nhận bà T trở lại làm việc; truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 15/10/2021 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật theo mức lương 7.516.162 đồng/tháng.

2.3. Trả hai tháng tiền lương với số tiền 15.032.324 đồng (mười lăm triệu không trăm ba mươi hai nghìn ba trăm hai mươi bốn đồng) do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2.4. Trả tiền lương còn thiếu là 31.898.766 đồng (ba mươi mốt triệu tám trăm chín mươi tám nghìn bảy trăm sáu mươi sáu đồng) và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/02/2020 đến ngày 30/6/2021.

2.5. Trả tiền lương từ ngày 01/7/2021 đến ngày 14/10/2021 với số tiền 26.306.576 đồng (hai mươi sáu triệu ba trăm lẻ sáu nghìn năm trăm bảy mươi sáu đồng) và truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

2.6. Nâng bậc lương, hệ số lương theo đúng hợp đồng lao động ngày 01/7/2005 theo đúng quy định pháp luật và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp còn thiếu từ ngày 01/01/2016 đến khi bản án có hiệu lực pháp luật theo chức danh vị trí công việc thuộc nghề công việc nặng nhọc độc hại, nguy hiểm, công việc cần nghiêm ngặt an toàn vệ sinh lao động.

2.7. Trả tiền lương trong thời gian cách ly y tế từ ngày 19/5/2021 đến ngày 01/6/2021 là 2.674.538 đồng (hai triệu sáu trăm bảy mươi bốn nghìn năm trăm ba mươi tám đồng).

2.8. Trả tiền nội quy còn thiếu từ tháng 5 đến tháng 10 năm 2021, mỗi tháng 350.000 đồng (ba trăm năm mươi nghìn đồng).

2.9 Trả tiền lương (thưởng) tháng 13/2020 còn thiếu là 6.695.281 đồng (sáu triệu sáu trăm chín mươi lăm nghìn hai trăm tám mươi mốt đồng), tháng 13/2021 là 15.032.324 đồng (mười lăm triệu không trăm ba mươi hai nghìn ba trăm hai mươi bốn đồng), tháng 13/2022 là 15.032.324 đồng (mười lăm triệu không trăm ba mươi hai nghìn ba trăm hai mươi bốn đồng) và tháng 13/2023 là 15.032.324 đồng (mười lăm triệu không trăm ba mươi hai nghìn ba trăm hai mươi bốn đồng).

2.10. Trả tiền thưởng hai ngày lễ 02/9/2021 là 382.000 đồng (ba trăm tám mươi hai nghìn đồng).

2.11. Tiền nghỉ phép (hằng năm) của năm 2021 là 2.310.000 đồng (hai triệu ba trăm mười nghìn đồng), năm 2022 là 3.570.000 đồng (ba triệu năm trăm bảy mươi nghìn đồng), năm 2023 là 3.570.000 đồng (ba triệu năm trăm bảy mươi

nghìn đồng), năm 2024 là 1.260.000 đồng (một triệu hai trăm sáu mươi nghìn đồng).

2.12. Trả tiền nghỉ mát các năm 2021, 2022 và 2023 là 900.000 đồng (chín trăm nghìn đồng).

2.13. Trả phụ cấp công đoàn quý 3, quý 4 và tết năm 2021 là 750.000 đồng (bảy trăm năm mươi nghìn đồng); 04 quý và tết năm 2022 là 1.500.000 đồng (một triệu năm trăm nghìn đồng); 04 quý và tết của năm 2023 là 1.500.000 đồng (một triệu năm trăm nghìn đồng); quý 1 và 2 năm 2024 là 600.000 đồng (sáu trăm nghìn đồng).

2.14. Tiền nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm từ năm 2008 đến năm 2020 là 117.252.127 đồng (một trăm mười bảy triệu hai trăm năm mươi hai nghìn một trăm hai mươi bảy đồng).

2.15. Trả tiền tự mua bảo hiểm y tế từ ngày 28/10/2021 đến 28/02/2022 là 805.000 đồng (tám trăm lẻ năm nghìn đồng).

3. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Ngọc T về việc yêu cầu các ông, bà sau đây bồi thường thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín, tổn thất tin thần bị xâm phạm và xin lỗi công khai trước người lao động Xí nghiệp 2, cụ thể:

Bà Nguyễn Bảo T1 bồi thường 50.000.000 đồng (năm mươi triệu đồng);

Bà Trần Bích Đoan T2 bồi thường 10.000.000 đồng (mười triệu đồng);

Ông Nguyễn Văn Q1 bồi thường 10.000.000 đồng (mười triệu đồng);

Bà Phạm Thị Thanh N bồi thường 10.000.000 đồng (mười triệu đồng);

Ông Lê Đình N1 bồi thường 70.000.000 đồng (bảy mươi triệu đồng);

Bà Nguyễn Thị L bồi thường 30.000.000 đồng (ba mươi triệu đồng).

4. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Ngọc T buộc Công ty Cổ phần M1 trả tiền nội quy còn thiếu của năm 2020 và từ tháng 02 đến tháng 04/2021; trả tiền lương còn thiếu từ tháng 02/2020 đến hết tháng 4/2021.

5. Án phí lao động sơ thẩm:

5.1. Bà Nguyễn Ngọc T được miễn nộp án phí lao động sơ thẩm.

5.2. Công ty Cổ phần M1 phải chịu 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) án phí lao động sơ thẩm.

6. Án phí lao động phúc thẩm:

6.1. Bà Nguyễn Ngọc T không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

6.2. Công ty Cổ phần M1 không phải chịu án phí lao động phúc thẩm, được nhận lại toàn bộ số tiền 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0013691 ngày 15/5/2024 của Chi cục Thi hành án dân sự quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Nơi nhận: - Tòa án nhân dân tối cao; - Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh; - Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh; - Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh; - Tòa án nhân dân quận Gò Vấp; - Chi cục Thi hành án dân sự quận Gò Vấp; - Đương sự; - Lưu (T18).	**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM** **THẨM PHÁN CHỦ TỌA PHIÊN TÒA** **Phạm Thị Thanh Trúc**