**TÒA ÁN NHÂN DÂN**
**TỈNH QUẢNG TRỊ**

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

Bản án số: 02/2017/LĐ-PT
Ngày: 22-12-2017
*"V/v tranh chấp trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động"*

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

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN TỈNH QUẢNG TRỊ**

***- Thành phần hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:***
*Thẩm phán - chủ tọa phiên tòa:* Ông Nguyễn Đức Tân
*Các thẩm phán:* Ông Lê Anh Dũng
Ông Lê Thiết Hùng

- ***Thư ký phiên tòa:*** Ông Nguyễn Văn Long - Thư ký Tòa án nhân tỉnh Quảng Trị.

- ***Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Quảng Trị:*** Bà Đặng Thị Thanh Hoằng - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 22 tháng 12 năm 2017, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Quảng Trị xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 02/2017/TLPT-LĐ ngày 24/10/2017 về việc "*Tranh chấp trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động*".

Do bản án lao động sơ thẩm số: 01/2017/LĐ-ST ngày 07/9/2017 của Tòa án nhân dân thành phố Đ, tỉnh Quảng Trị bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 01/2017/QĐPT-DS ngày 13/11/2017, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị C, sinh năm: 1968;
*Địa chỉ:* Số 37 đường L, thành phố Đ, tỉnh Quảng Trị.

2. Bị đơn: Công ty cổ phần Dịch vụ vận tải V;
*Trụ sở đóng tại:* Số 49 đường L, thành phố Đ, tỉnh Quảng Trị.

*Đại diện theo pháp luật:* Ông Nguyễn Văn D - Chủ tịch Hội đồng Quản Trị, kiêm Giám đốc.

*Đại diện theo ủy quyền:* Ông Võ Đại H - Thành viên Thường trực Hội đồng quản trị, theo Văn bản ủy quyền số 45/GUQ ngày 14/8/2017.

3. Người kháng cáo: Công ty cổ phần Dịch vụ vân tải V là bị đơn trong vụ án.

## NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo án sơ thẩm nội dung vụ án được tóm tắt như sau:

*1. Nguyên đơn là bà Nguyễn Thị C trình bày:*

* Bà Nguyễn Thị Chương là người lao động của Công ty cổ phần Dịch vụ vận tải V (Sau đây gọi tắt là: Công ty vận tải V); địa chỉ: Số 37 đường L, thành phố Đ, tỉnh Quảng Trị, có giao kết hợp đồng lao động loại hợp đồng không thời hạn. Tại Phụ lục hợp đồng lao động số 03/16/HĐLĐ ngày 04/01/2016, hai bên thỏa thuận mức lương như sau:

Mức lương theo bảng lương áp dụng đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp: 4.200.000 đồng/tháng;

Mức lương thực tế : Căn cứ vào kết quả hoạt động liên doanh vận tải và theo quy chế sản xuất kinh doanh của Doanh nghiệp.

- Ngày 14/7/2016, Công ty vận tải V ban hành Quyết định số 29/QĐ-GĐ về việc "Bố trí nghỉ tự túc". Theo đó, Công ty vận tải V cho bà C nghỉ tự túc không xác định thời hạn, không lương, kể từ ngày 15/7/2016.

- Ngày 22/7/2016, bà C nộp đơn xin chấm dứt hợp đồng lao động. Ngày 29/8/2016, Công ty vận tải V ban hành Quyết định số 44/QĐ-GĐ, về việc chấm dứt hợp đồng lao động, quyết định có nội dung: Công ty vận tải V chấm dứt hợp đồng lao động với bà C, kể từ ngày 29/8/2016, bà C được Công ty vận tải V chi trả tiền trợ cấp thôi việc với số tiền 22.105.500 đồng (Bà C đã nhận đủ). Ngày 04/10/2016, bà C khiếu nại về loại trợ cấp và mức được hưởng trợ cấp, mức lương làm cơ sở tính trợ cấp. Ngày 10/11/2016, Giám đốc Công ty vận tải V ban hành Quyết định số 92/QĐ-GĐ, về việc trả lời khiếu nại, quyết định có nội dung : Giữ nguyên mức chi trả trợ cấp thôi việc của bà C được xác định tại Quyết định số 44/QĐ-GĐ ngày 29/8/2016.

** Thời gian công tác được hưởng trợ cấp; mức lương bình quân làm cơ sở tính trợ cấp và các loại trợ cấp được hưởng khi chấm dứt hợp đồng lao động:*

- *Thời gian công tác:* Tháng 12/1987, bà C vào làm việc tại Công ty vận tải ô tô 1/5 Đông Hà-Bình Trị Thiên. Do chia tách tỉnh Bình Trị Thiên nên từ tháng 12/1989 bà C được điều chuyển đến làm việc tại Xí nghiệp cơ khí giao thông Quảng Trị. Tháng 6/1998, bà C lại được điều chuyển đến làm việc tại Công ty vận tải ô tô Quảng Trị. Tháng 9/2001, Công ty vận tải ô tô Quảng Trị cổ phần hóa, đổi tên thành Công ty vận tải V, bà C tiếp tục làm việc tại Công ty vận tải V cho đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 29/8/2016.

Tổng thời gian bà C tham gia đóng bảo hiểm xã hội: 28 năm 08 tháng.

Tổng thời gian bà C tham gia đóng bảo hiểm thất nghiệp: 07 năm 07 tháng.

- *Thời gian làm cơ sở tính trợ cấp:* 21 năm 01 tháng ( 28 năm 08 tháng - 07 năm 07 tháng), làm tròn 21 năm 06 tháng

- *Về mức lương bình quân làm cơ cơ sở tính trợ cấp: A*

Khi chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty vận tải V áp dụng mức lương bình quân theo lương thực tế để tính chi trả trợ cấp (2.056.333 đồng/tháng) là không đúng

với mức lương hai bên đã thỏa thuận tại Phụ lục hợp đồng lao động số 03/16/HĐLĐ ngày 04/01/2016 và thấp hơn mức lương tối thiểu vùng được quy định tại Nghị định số 122/2015/NĐ-CP ngày 14/11/2015 của Chính phủ, quy định mức lương tối thiểu vùng năm 2016, bà C cho rằng: Mức lương bình quân làm cơ sở tính trợ cấp phải là 4.200.000 đồng.

- *Về chế độ trợ cấp:* Bà C yêu cầu Công ty vận tải V phải chi trả cho bà trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất làm việc khi chấm dứt hợp đồng lao động với tổng số tiền là 60.900.000 đồng. Công ty vận tải V đã chi trả 22.105.500 đồng, bà yêu cầu Công ty vận tải V tiếp tục trả số tiền còn lại là 38.794.500 đồng.

** Tại phiên tòa sơ thẩm:*

- Bà Nguyễn Thị C thay đổi yêu cầu khởi kiện, cụ thể: Bà với Công ty vận tải V thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động nên yêu cầu Tòa án buộc Công ty vận tải V phải tiếp tục trả trợ cấp thôi việc cho bà với số tiền 23.044.500 đồng, cách tính như sau:

Mức lương bình quân làm cơ sở tính trợ cấp thôi việc: 4.200.000 đồng. Thời gian được hưởng trợ cấp thôi việc: 21 năm 06 tháng.

Số tiền Công ty vận tải V phải chi trả trợ cấp thôi việc: 45.150.000 đồng [(21 năm x 4.200.000 đồng)/2 + (0,5 năm x 4.200.000)/2]. Công ty vận tải V đã chi trả 22.105.500 đồng.

2. Ý kiến của bị đơn là Công ty vận tải V đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

** Thống nhất nội dung trình bày của nguyên đơn, cụ thể:* Công ty vận tải V với bà Nguyễn Thị C tự nguyện ký kết Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 48-10 ngày 25/10/2001, hợp đồng lao động số 03/16/HĐLĐ ngày 04/01/2016 là một trong các phụ lục hợp đồng. Vì vậy, Quyết định số 44/QĐ-GĐ ngày 29/8/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động có nội dung: " Nay chấm dứt hợp đồng lao động số 48-10 ký ngày 25/10/2001 và các phụ lục hợp đồng lao động kèm theo giữa Giám đốc Công ty vận tải V với bà Nguyễn Thị C". Hiện tại Công ty vận tải V không thể cung cấp Hợp đồng lao động số 48-10 ngày 25/10/2001 cho Tòa án được vì chưa tìm kiếm được bản gốc.

** Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:*

- Theo Quyết định số 44/QĐ-GĐ ngày 29/8/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty vận tải V phải có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho bà C. Theo đó, thời gian làm việc của bà C được tính trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động là 21 năm 01 tháng, làm tròn 21 năm 06 tháng.

- Về mức lương làm căn cứ tính trả trợ cấp: Phải căn cứ vào lương thực tế được nhận để tính chi trả. Vì:

Mức lương Công ty vận tải V đã chi trả cho bà C là đúng với quy định của Chính phủ về mức lương tối thiểu vùng và đúng Quy định của Công ty *(Lương chi trả cho người lao động không thấp hơn 77,14% mức lương theo tháng bảng lương áp dụng đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp trong hợp đồng lao động)*.

- Lương bình quân 06 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động của bà C chỉ đạt 2.056.333 đồng/tháng. Vì, đầu năm 2016, việc kinh doanh của Công ty vận tải V gặp khó khăn nên Hội đồng quản trị thống nhất *"Bố trí cán bộ làm công tác văn phòng luân phiên nghỉ không lương"*, trong đó có bà Nguyễn Thị C dẫn đến bình quân ngày công làm việc của bà C trong 06 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động chỉ đạt 16,5 công là thấp hơn số ngày công phải làm việc trong tháng theo quy định tại Phụ lục hợp đồng lao động số 03/16/HĐLĐ ngày 04/01/2016 nên tiền lương bình quân thấp hơn mức lương tối thiểu vùng và thấp hơn *77,14%* mức lương theo thanh bảng lương của Công ty.

Với những ý kiến nêu trên, Công ty vận tải V không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị C.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 01/2017/LĐ-ST ngày 07/9/2017 của Tòa án nhân dân thành phố Đ đã áp dụng điểm b khoản 1 Điều 32, khoản 1 Điều 244 của Bộ luật tố tụng Dân sự; khoản 3 Điều 36, khoản 1 khoản 2 Điều 48 của Bộ luật Lao động; điểm c khoản 3 Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung dung của Bộ luật Lao động; điểm c khoản 1 Điều 3 của Nghị định số 122/2015/NĐCP ngày 14/11/2015 của Chính phủ, quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, liên hiệp hợp tác xã, hợp tác xã, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có sử dụng người lao động theo hợp đồng lao động, xử:

**1.** Buộc Công ty vận tải V phải chi trả tiền trợ cấp thôi việc cho bà Nguyễn Thị C với số tiền 45.150.000 đồng [(21 năm x 4.200.000 đồng)/2 + (0,5 năm x 4.200.000)/2], đã chi trả 22.105.500 đồng, Công ty cổ phần dịch vụ vận tải ô tô Quảng Trị phải tiếp tục chi trả số tiền còn lại cho bà C số tiền là 23.044.500 đồng (45.150.000 đồng – 22.105.500 đồng).

Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

Ngày 20/9/2017, bị đơn Công ty vận tải V có đơn kháng cáo về mức tiền lương 4.200.000 đòng/tháng, vì mức tiền lương này tại bản án sơ thẩm số 01/2017/LĐ-ST

ngày 07/9/2017 của TAND thành phố Đ đã tuyên buộc phía bị đơn phải chi trả trợ cấp thôi việc đối với nguyên đơn bà Nguyễn Thị C là không phù hợp với quy định của pháp luật.

Lý do của việc kháng cáo:

- Việc tranh chấp lao động số 03-16/HĐLĐ ngày 04/01/2016 là không xảy ra: Vì người lao động đã đảm bảo các điều kiện làm việc theo thỏa thuận tại HĐLĐ. Khoản 1 Điều 3 mục 1 đã ghi "Theo bảng lương của công ty. Tại thời điểm ký hợp đồng là 4.200.000 đồng/tháng. Mức lương này áp dụng để đóng BHXH,BHYT,BHTN" chứ không phải dùng làm căn cứ để trả chế độ trợ cấp mất việc và thôi việc. Còn mức lương thực tế phải được hiểu theo khoản 1 Điều 3 mục 2 đã được NLĐ và NSDLĐ thỏa thuận, nhất trí "Mức lương thực tế căn cứ vào kết quả hoạt động liên doanh vận tải và theo quy chế sản xuất kinh doanh của Doanh nghiệp" mới là mức lương để tính chi trả trợ cấp thôi việc và phù hợp với các văn bản pháp luật sau:

+ Khoản 2 Điều 90 BLLĐ 2012 "Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc"

+ Khoản 2 Điều 21 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định "Tiền lương trả cho người lao động được căn cứ theo tiền lương ghi trong hợp đồng lao động, năng suất lao động, khối lượng và chất lượng công việc mà người lao động đã thực hiện".

+ Năm 2016, do Công ty gặp khó khăn nên bình quân 06 tháng liền kề trước khi bà C nghỉ việc, bà làm việc tại công ty là 16,5 công so với quy định của pháp luật nhà nước 26 công, đạt tỷ lệ 61,54% (trừ ngày thứ bảy, chủ nhật). Như vậy, tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc là 06 tháng tiền lương liền kề trước khi chấm dứt HĐLĐ phù hợp với quy định khoản 3 Điều 48 BLLĐ 2012.

+ TAND thành phố Đ căn cứ vào điểm c khoản 1 Điều 3 Nghị định 122/2015/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu áp dụng đối với các doanh nghiệp tại thành phố Đ là 2.700.000 mà không căn cứ vào khoản 1 Điều 5 của nghị định để giải thích là không phù hợp.

Từ những lý do trên: Bị đơn yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm áp dụng mức lương thực tế là 2.056.333 đồng/tháng để tính chi trả trợ cấp thôi việc cho bà Nguyễn Thị C trên cơ sở năng suất lao động, khối lượng và chất lượng công việc mà người lao động đã thực hiện bình quân 06 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động.

Tại phiên tòa đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Quảng Trị có ý kiến như sau: Quá trình thụ lý xét xử vụ án các Thẩm phán, Thư ký cấp phúc thẩm chấp hành đúng, đầy đủ quy định của bộ luật tố tụng dân sự. Những người tham gia tố tụng khác thực hiện đúng quy định đảm bảo quyền và nghĩa vụ của mình khi tham gia tố tụng. Về nội dung đề nghị Hội đồng xét xử xem xét: Về cách tính mức tiền lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên đương sự. Theo thỏa thuận ở mục 2 khoản 1 Điều 3 thì mức lương thỏa thuận là trên

cơ sở căn cứ vào kết quả hoạt động liên doanh vận tải và theo quy chế sản xuất kinh doanh. Tuy nhiên, Công ty không bố trí được ngày công cho người lao động là lỗi của Công ty nên Công ty phải có trách nhiệm trả tiền lương cho người lao động. Tuy nhiên cũng phải theo kết quả liên doanh mà Công ty đạt được là 77,14 %; đề nghị chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty vận tải V, sửa một phần bản án sơ thẩm về mức tiền lương, theo cam kết là 3.240.000 đồng .

## 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 và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

Theo Hợp đồng lao động hợp đồng lao động số 03/16/HĐLĐ ngày 04/01/2016 giữa Công ty vận tải V với bà Nguyễn Thị C thỏa thuận ký kết, có nội dung:

+ Tại mục 1 khoản 1 Điều 3 đã ghi "Theo bảng lương của công ty. Tại thời điểm ký hợp đồng là 4.200.000 đồng/tháng. Mức lương này áp dụng để đóng BHXH,BHYT,BHTN". Như vậy, mức lương 4.200.000 đồng/tháng không phải là mức lương dùng để tính trợ cấp thôi việc cho bà Nguyễn Thị C.

+ Tại mục 2 khoản 1 Điều 3 ghi cụ thể "Mức lương thực tế căn cứ vào kết quả hoạt động liên doanh vận tải và theo quy chế sản xuất kinh doanh của Doanh nghiệp".

Trên cơ sở hợp đồng lao động thời gian bà Nguyễn Thị C lao động, đóng BHXH, BHYT, BHTN, Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ khoản 1 Điều 48 BLLĐ để xác định thời gian tích trợ cấp thôi việc là có căn cứ. Các đương sự nhất trí cách tính thời gian hưởng, không có kháng cáo Hội đồng xét xử không xem xét. Về tiền lương để tính trợ cấp thôi việc theo khoản 3 Điều 48 BLLĐ " Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc ". Như vậy theo quy định này thì mức lương để tính trợ cấp thôi việc phải căn cứ theo thỏa thuận trong hợp đồng và thỏa thuận này không trái quy định của pháp luật. Mà quy định về tiền lương tại Khoản 2 Điều 90 BLLĐ 2012 quy định "Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc". Khoản 2 Điều 21 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định "Tiền lương trả cho người lao động được căn cứ theo tiền lương ghi trong hợp đồng lao động, năng suất lao động, khối lượng và chất lượng công việc mà người lao động đã thực hiện". Như vậy, thỏa thuận trong hợp đồng lao động: Mức lương để đóng BHXH,BHYT,BHTN: 4.200.000 đồng/tháng; Mức lương thực tế căn cứ vào kết quả hoạt động liên doanh vận tải và theo quy chế sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp là phù hợp quy định của pháp luật. Xét kháng cáo của Công ty vận tải V về mức lương tính trợ cấp thôi việc: Theo Công ty bà C chỉ tham gia ngày công 6 tháng liền kề 16,5 công/tháng theo quy định phải làm đủ ngày công là 26 ngày, vì vậy mức

lương của bà C bình quân 6 tháng chỉ đạt 2.056.333, đồng/tháng. Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng mức lương 4.200.000 đồng để tính BHXH, BHYT, BHTN làm cơ sở là không đúng cam kết trong hợp đồng và thỏa thuận mà bà C đã nhận lương từ trước đến nay trong bảng lương. Hội đồng xứt xử thấy rằng: Theo quy định tại Điều 91 BLLĐ và quy định tại điểm c khoản 1 Điều 3 Nghị định 122/2015/NĐ-CP ngày 14/11/2015 của Chính phủ, thì mức lương thỏa thuận trong hợp đồng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng 2.700.000, đồng. Công ty áp dụng mức lương cho bà C là lấy mức lương 4.200.000 đồng x 77,14 % nhân với số ngày làm việc trong tháng để tính mức lương được hưởng và tính bình quân lương 6 tháng liền kề. Theo Công ty hệ số 77,14% là hiệu suất, hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và người lao động khác cũng được hưởng theo cam kết trong hợp đồng lao động. Hội đồng xét xử thấy cách tính mức lương cho bà C của Công ty là không phù hợp với quy định, việc bố trí việc làm trong tháng là trách nhiệm của người sử dụng lao động. Quá trình sử dụng lao động người lao động không tham gia đủ ngày công cũng không bị xử lý bằng hình thức kỷ luật lao động nào theo quy định tại Điều 125 BLLĐ (Theo quy định tại Điều 98 BLLĐ người lao động phải ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động vẫn được trả đủ tiền lương). Thấy cần chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty vận tải V về tính mức lương được hưởng để giải quyết chế độ thôi việc khi chấm dứt Hợp đồng lao động. Mức tính theo hiệu quả là theo cam kết mục 2 khoản 1 Điều 3 Hợp đồng lao động 4.200.000 đồng x 77,14 % = 3.240.000 đồng/tháng.

Từ những phân tích trên, HĐXX thấy: Cần chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn Công ty vận tải V, đề nghị của vị Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Quảng Trị - Sữa một phần bản án lao động sơ thẩm số 01/2017/LĐ-ST ngày 07/9/2017 của TAND thành phố Đ, tỉnh Quảng Trị.

Về án phí : Căn cứ khoản 2 Điều 148 của BLTTDS, khoản 2 Điều 29 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016, Công ty vận tải V không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

## QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 308, Điều 309 Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015; khoản 3 Điều 36, Điều 48, khoản 3 Điều 90, Điều 98, Điều 125 của BLLĐ; điểm c khoản 3 Điều 14, khoản 2 Điều 21 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ; điểm c khoản 1 Điều 3 Nghị định số 122/2015/NĐ-CP ngày 14/11/2015; khoản 2 Điều 29 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016;

Chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn Công ty vận tải V.

Sửa một phần bản án sơ thẩm:

1. Buộc Công ty vận tải V chi trả trợ cấp thôi việc cho bà Nguyễn Thị C với số tiền 34.830.000 đồng [(21 năm x 3.240.000 đồng)/2 + (0,5 năm x 3.240.000 đồng)/2], công ty đã chi trả 22.105.500 đồng, tiếp tục chi trả số tiền trợ cấp thôi việc còn lại cho bà Nguyễn Thị C là 12.724.500 đồng.

2. Về án phí: Công ty vận tải V không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Những quyết định khác của bản án sơ thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không giải quyết, có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

*Quyền nghĩa vụ thi hành 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 quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự"*.

*Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015*."

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án 22/12/2017.

**Nơi nhận:**
- VKSND tỉnh;
- VKSND TP.Đ;
- TAND TP.Đ;
- Đương sự;
- Chi CTHADS TP.Đ;
- Tổ HCTP;
- Phòng KTNV;
- Lưu h/s.

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

**Nguyễn Đức Tân**