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: 20/2024/LĐ-PT
Ngày: 21/02/2024
V/v Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Bùi Hữu Nhân

Các Thẩm phán: Bà Lê Thị Hoàng Hoa
Ông Nguyễn Ngọc Tài

- Thư ký phiên tòa: Ông Chu Minh Sang
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 Nguyễn Bá Thu Thư – Kiểm sát viên.

Ngày 21 tháng 02 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 104/2023/TLPT-LĐ ngày 21 tháng 12 năm 2023 về việc "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 910/2023/LĐ-ST ngày 28 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân quận Phú Nhuận, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 165/2024/QĐ-PT ngày 08 tháng 01 năm 2024 và Quyết định hoãn phiên tòa số 1493/2024/QĐ-PT ngày 01 tháng 02 năm 2024 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Bùi Thị Mỹ H, sinh năm 1972, có mặt.

Địa chỉ: 6 đường T, Phường A, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư Phạm Văn T – Công ty L, có mặt.

Địa chỉ: Tầng E, số nhà E N, Khu đô thị V, phường H, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bị đơn: Công ty trách nhiệm hữu hạn P.

Địa chỉ: Số C Lô C, Đường số B, Khu công nghiệp S, phường P, thành phố T, Tỉnh Bình Dương.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Mozumdar S, sinh năm 1971 và bà Nguyễn Hà T1, sinh năm 1977.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Trần Thị Thủy T2, sinh năm 1996, có mặt; hoặc bà Nguyễn Thị Thanh T3, sinh năm 1996, vắng mặt.

Cùng địa chỉ: P, Số I P, phường Đ, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh (Văn bản ủy quyền ngày 30/3/2022).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư Đinh Thị Quỳnh N – Công ty L1, có mặt.

Địa chỉ: P, số I P, phường Đ, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người kháng cáo:* Bà Bùi Thị Mỹ H - Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện đề ngày 01/6/2021 và các lời khai trong quá trình Tòa án thụ lý giải quyết vụ án, nguyên đơn bà Bùi Thị Mỹ H trình bày:

Tháng 9/1995, bà H bắt đầu vào làm việc lại Công ty TNHH P (sau đây gọi tắt là Công ty). Đến ngày 04/02/2013, giữa bà H và Công ty ký Hợp đồng lao động số HCMC/00358-2013, loại hợp đồng: không xác định thời hạn, thời gian làm việc bắt đầu từ ngày 21/02/2013. Vị trí làm việc trong Công ty L2 (Trade O - Chuyên viên hoạt động thương mại) - thuộc Bộ phận Tiếp thị Thương mại (Trade M), phụ trách khu vực miền T và miền N (từ Hà Tĩnh trở vào). Công việc là theo dõi ngân sách, xây dựng các chương trình khuyến mãi (Trade promotion) để hỗ trợ đội ngũ bán hàng; phối hợp với phòng Marketing để triển khai/hướng dẫn các chương trình khuyến mãi cho người tiêu dùng, các chiến lược/chiến dịch của M cho đội ngũ bán hàng; phân tích, đánh giá, phản hồi các hoạt động khuyến mãi, tình hình thị trường. Ngoài ra, còn phân bổ, theo dõi hỗ trợ công cụ bán hàng (TOT), vật phẩm quảng cáo (POSM) và quà tặng các chương trình khuyến mãi cho đội ngũ bán hàng theo chiến lược của Công ty.

Trong suốt thời gian làm việc ở Công ty, bà H không vi phạm bất kỳ nội quy làm việc nào, kết quả làm việc của bà luôn đạt yêu cầu mà Công ty đưa ra, thậm chí còn được lãnh đạo trực tiếp và Công ty K3, bà chưa bao giờ từ chối nhiệm vụ, công việc nào được giao. Cụ thể, ban đầu bà chỉ phụ trách khu vực Thành phố Hồ Chí Minh nhưng sau này bà được giao phụ trách một khu vực từ Hà Tĩnh trở vào N (công việc có 02 người: 01 người phụ trách miền B, còn bà phụ trách miền T và miền N). Ngoài ra, trong công việc bà luôn tạo và giữ mối quan hệ tốt đẹp với tất cả các đồng nghiệp và với nhân viên cấp dưới.

Tuy nhiên, vào ngày 13/11/2020, lãnh đạo Công ty có tổ chức họp truyền thông với toàn thể cán bộ công nhân viên và đưa ra phương án cấu trúc mới. Trong cấu trúc mới này, bộ phận mà bà làm việc bị giảm đi 01 người (từ 03 còn 02). Nhân viên bị giảm đi này thực hiện các công việc giống bà nhưng là ở khu vực miền B và được chuyển sang vị trí khác. 02 vị trí còn lại sẽ làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh, tương ứng với 02 người còn lại là bà và 01 đồng nghiệp đang phụ trách công việc về hỗ trợ các công cụ bán hàng (TOT/POSM).

Sau buổi họp truyền thông, cũng trong ngày 13/11/2020, Phòng nhân sự Công ty tổ chức buổi họp với bà. Thành phần tham dự gồm có ông Nguyễn Việt H1 - Giám đốc Thương mại (đứng đầu điều hành Công ty), bà Nguyễn Hà T1 - Giám đốc Nhân sự, bà Nguyễn Thị Bích T4 - Giám đốc Pháp lý, bà Đặng Thị Quỳnh M1 - Giám đốc về Chính sách và ông Trần Đức K - Trade Marketing M2 (Giám đốc của bộ phận bà). Buổi họp không có đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty tham gia. Trong buổi họp này, bà Hà T1 thông báo cho bà nghỉ việc và sẽ tuyển người mới thay thế với lý do công việc sắp tới đòi hỏi trình độ cao hơn. Bà không đồng ý vì theo giải thích của đại diện Công ty thì công việc này bà đang làm và công việc sắp tới không có gì khác hơn, bản thân bà hoàn toàn có khả năng hoàn thành công việc được giao.

Do bà không đồng ý nên Công ty đã hẹn bà làm việc vào ngày 16/11/2020. Buổi họp lần này, Công ty có mời thêm ông Võ Công T5 - Chủ tịch Công đoàn tham dự. Nội dung tại cuộc họp lần này cũng không có gì khác so với buổi họp ngày 13/11/2020 nên bà không đồng ý ký vào Biên bản của Công ty. Đến ngày 30/11/2020, Công ty tiến hành tổ chức buổi họp với các thành phần tham dự gồm: ông Nguyễn Việt H1 - Giám đốc Thương mại (đứng đầu điều hành Công ty), bà Nguyễn Hà T1 - Giám đốc Nhân sự, ông Trần Đức K - Trade Marketing M2 (Giám đốc của bộ phận bà H) và ông Võ Công T5 - Chủ tịch Ban chấp hành cơ sở Công ty. Trong buổi họp này, bà T1 - Giám đốc Nhân sự nói do bà không đồng ý ký vào Bản thỏa thuận đền bù của Công ty nên họ vẫn quyết định cho bà nghỉ việc có hiệu lực kể từ ngày 15/01/2021 (45 ngày báo trước theo luật). Ngay trong ngày 30/11/2020, Công ty yêu cầu bà ngay lập tức phải bàn giao mọi thứ (máy móc, giấy tờ, hồ sơ, thẻ nhân viên, ...), thu dọn hết vật dụng cá nhân và nghỉ việc ngay trong ngày. Bà cho rằng Công ty đã cố tình sa thải người lao động trái pháp luật; đồng thời đã xúc phạm nghiêm trọng đến danh dự, nhân phẩm của người lao động trong khi trong suốt quá trình làm việc tại Công ty B không có vi phạm gì.

Ngày 09/12/2020, bà đã làm Đơn khiếu nại gửi đến Ban Quản lý các Khu công nghiệp T và Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh B nhằm nhận được hỗ trợ, giúp đỡ giải quyết công việc cho bà. Sau khi nhận được Đơn khiếu nại của bà, Chánh Thanh tra Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh B cũng đã có văn bản gửi Ban Quản lý các Khu công nghiệp T để xem xét, giải quyết đơn khiếu nại của bà. Ngày 15/12/2020, bà được Ban Quản lý các Khu công nghiệp T mời lên họp để có buổi hòa giải với đại diện của Công ty. Trong buổi họp này các bên hòa giải không thành. Ngày 14/01/2021, Công ty ra Quyết định số 02/2021/PEP/Region S về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà.

Như vậy, Công ty đã sa thải người lao động trái pháp luật lại còn lấy lý do vì khó khăn do ảnh hưởng dịch bệnh Covid 19 để biện minh cho việc làm trái pháp luật của mình. Để chứng minh cho việc Công ty cố tình sa thải bà thì Công ty đã tuyển người lao động khác thay thế, cụ thể: Ngày 22/02/2021 và ngày 05/4/2021, Công ty đã tuyển 02 người khác vào làm việc thay thế vị trí của bà. Nay bà làm đơn khởi kiện yêu cầu Công ty phải thực hiện:

- Thu hồi Quyết định số 02/2021/PEP/Region South ngày 14/01/2021 của Công ty TNHH P về việc Chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Bùi Thị Mỹ H.

- Bố trí công việc lại cho bà Bùi Thị Mỹ H làm việc lại tại Công ty TNHH P theo đúng quy định của pháp luật và Hợp đồng lao động đã được bà H ký kết với Công ty TNHH P.

- Thanh toán đầy đủ tiền lương, các khoản phúc lợi, tiền bảo hiểm và khoản tiền lương chênh lệch tăng lương theo định kỳ hàng năm cho bà H trong thời gian Công ty TNHH P thực hiện cho thôi việc người lao động trái quy định của Luật Lao động. Số tiền tạm tính (từ ngày 15/01/2021 đến tháng 08/2023) là 1.753.773.788 *(một tỷ bảy trăm năm mươi ba triệu bảy trăm bảy mươi ba ngàn bảy trăm tám mươi tám)* đồng.

- Tính toán phục hồi lại các khoản phúc lợi, thực hiện các loại bảo hiểm theo Luật lao động và khoản tiền lương chênh lệch tăng theo định kỳ hàng năm.

Bị đơn Công ty TNHH P (có bà Trần Thị Thủy T2 đại diện theo ủy quyền) trình bày:

Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động với bà H thuộc trường hợp cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động theo đúng quy định của pháp luật, cụ thể: Theo quy định tại khoản 10 Điều 36 của Bộ Luật Lao động 2012, Người sử dụng lao động được quyền cho người lao động

thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

Theo Khoản 1 Điều 13 của Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ (có hiệu lực đến 01/02/2021) quy đinh về thay đổi cơ cấu, công nghệ bao gồm các trường hợp sau:

"a) Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động;

b) Thay đổi sản phẩm, cơ cấu sản phẩm;

c*) Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động."*

Theo đó, Công ty được quyền cho người lao động thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động theo quy định nêu trên. Căn cứ vào quy định nêu trên, do nhu cầu thay đổi cơ cấu tổ chức phù hợp với điều kiện kinh doanh của mình, Công ty đã quyết định tổ chức lại lao động trong Công ty. Điều này được thực hiện tại 3 khu vực B, T6, N. Trong đó, tại M, Công ty tổ chức lại đội ngũ, lực lượng bán hàng tại Phòng Kinh doanh tại Khu V (TP. HCM). Cụ thể: Nâng cao năng lực quản lý bán hàng tại Khu vực trọng điểm Miền Nam (khu vực TP .) và nâng cao tư duy chiến lược của Bộ phận tiếp thị Thương mại để có thể tạo ra những phương án đột phá trong chiến lược kinh doanh**.**Về trình tự, thủ tục thực hiện thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động của Công ty. Theo Điều 44 của Bộ luật Lao động 2012, khi thực hiện thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, người sử dụng lao động phải thực hiện các công việc sau:

- Xây dựng và thực hiện Phương án sử dụng lao động; ưu tiên đào tạo và sử dụng Người lao động nếu có chỗ làm việc mới.

- Trường hợp không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trợ cấp mất việc làm cho người lao động.

- Trường hợp cho thôi việc với nhiều người lao động, người sử dụng lao động phải trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo cho Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh trước 30 ngày.

Tuân thủ quy định nêu trên, Công ty đã thực hiện đúng quy định pháp luật về việc cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động, cụ thể:

- Công ty đã thực hiện xây dựng Phương án sử dụng lao động đáp ứng đủ các nội dung theo quy định tại Khoản 1 Điều 46 của Bộ Luật Lao động 2012, và

đã có sự thống nhất ý kiến với Công đoàn cơ sở theo Biên bản họp ngày 20/10/2020.

- Theo chính sách của Công ty được thể hiện tại Phương án sử dụng lao động, ngoài trợ cấp mất việc làm, tiền lương những ngày nghỉ hằng năm chưa sử dụng hết - là những khoản thanh toán bắt buộc theo quy định pháp luật, Công ty còn thanh toán thêm cho người lao động các khoản hỗ trợ khác.

- Công ty đã trao đổi với Công đoàn cơ sở để thông qua ý kiến về danh sách người lao động bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động vào ngày 20/10/2020; và thông báo cho Ban Quản lý các Khu công nghiệp B về những trường hợp phải cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động vào ngày 29/10/2020, trước 77 ngày so với ngày ra Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động (ngày 14/01/2021).

Ý kiến của bà H cho rằng Công ty tuyển dụng lao động mới cho vị trí có yêu cầu công việc tương tự với vị trí của bà H là không đúng. Bởi lẽ, theo Hợp đồng lao động số HCMC/00358-2013 được ký kết giữa Công ty và bà H có hiệu lực từ 04/02/2013 thì bà H làm việc cho Công ty ở vị trí Chuyên viên hoạt động thương mại (chức danh bằng tiếng Anh là: Trade O) thuộc Bộ phận Tiếp thị Thương mại (Trade M), đính kèm bản sao Bảng mô tả công việc của bà H có chữ ký xác nhận của Bà H.

Trong khi đó, ngày 22/02/2021, Công ty tuyển dụng ông Nguyễn Đình Quang K1 vào làm việc ở vị trí Quản lý Bộ phận Phát triển ngành hàng và Kênh bán hàng - Mô hình kinh doanh X. Ngày 05/4/2021, Công ty tuyển dụng ông Phạm Thanh D làm việc ở vị trí Quản lý Bộ phận Phát triển ngành hàng và Kênh bán hàng - Mô hình kinh doanh BOM. Ông K1 và ông D cùng báo cáo cho T7 Bộ phận Phát triển ngành hàng và K2 bán hàng. Như vậy, ông K1 và ông D được Công ty tuyển dụng làm việc với chức danh và vị trí công việc hoàn toàn khác với chức danh và vị trí của bà H. Với tinh thần hỗ trợ người lao động, dù bà H không chấp nhận Phương án sử dụng lao động được xây dựng theo đúng thủ tục luật định, nhưng Công ty vẫn thanh toán cho bà H đầy đủ các khoản hỗ trợ cho người lao động ở mức theo Phương án sử dụng lao động, tức cao hơn mức yêu cầu của pháp luật lao động. Như vậy, việc Công ty việc chấm dứt Hợp đồng lao động với bà H trong trường hợp phải cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động là hoàn toàn có căn cứ hợp pháp và đúng theo quy định của pháp luật. Do đó, Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 910/2023/LĐ-ST ngày 28/9/2023 Tòa án nhân dân quận Phú Nhuận đã xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Bùi Thị Mỹ H về việc buộc bị đơn Công ty TNHH P phải:

1.1. Thu hồi Quyết định số 02/2021/PEP/Region South ngày 14/01/2021 của Công ty TNHH P về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Bùi Thị Mỹ H.

1.2. Bố trí công việc lại cho bà Bùi Thị Mỹ H làm việc lại tại Công ty TNHH P theo đúng quy định của pháp luật và Hợp đồng lao động đã được bà H ký kết với Công ty TNHH P.

1.3. Thanh toán đầy đủ tiền lương, các khoản phúc lợi, tiền bảo hiểm và khoản tiền lương chênh lệch tăng lương theo định kỳ hàng năm cho bà H trong thời gian Công ty TNHH P thực hiện cho thôi việc người lao động trái quy định của Bộ luật Lao động. Cụ thể với số tiền tính từ 15/01/2021 đến tháng 08/2023) là: 1.753.773.788 *(một tỷ bảy trăm năm mươi ba triệu bảy trăm bảy mươi ba ngàn bảy trăm tám mươi tám)* đồng.

1.4. Tính toán phục hồi lại các khoản phúc lợi, thực hiện các loại bảo hiểm theo Luật lao động và khoản tiền lương chênh lệch tăng theo định kỳ hàng năm.

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

Ngày 10/10/2023, bà Bùi Thị Mỹ H kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, các đương sự đã tự nguyện thỏa thuận giải quyết toàn bộ vụ án như sau:

- Bà Bùi Thị Mỹ H và Công ty TNHH P tự nguyện thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động số HCMC/00358-2013 ngày 04/02/2013 được ký kết giữa bà Bùi Thị Mỹ H và Công ty TNHH P kể từ ngày 15/01/2021 theo quyết định số: 02/2021/PEP/Region South ngày 14/01/2021 của Công ty TNHH P về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Bùi Thị Mỹ H.

- Công ty TNHH P tự nguyện hỗ trợ cho bà Bùi Thị Mỹ H số tiền 300.000.000 đồng (Ba trăm triệu đồng); thời hạn hỗ trợ số tiền 300.000.000 đồng là 30 (ba mươi) ngày tính từ ngày 21/02/2024 đến ngày 21/3/2024.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ vào Điều 300 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 để sửa bản án sơ thẩm, công nhận sự thỏa thuận của các đương sự tại phiên tòa 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 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: Đơn kháng cáo của bà Bùi Thị Mỹ H vào ngày 10/10/2023 là trong thời hạn luật định và hợp lệ nên Tòa án cấp phúc thẩm có căn cứ để xem xét.

[2]. Về nội dung các đương sự tự nguyện thỏa thuận:

- Bà Bùi Thị Mỹ H và Công ty TNHH P tự nguyện thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động số HCMC/00358-2013 ngày 04/02/2013 được ký kết giữa bà Bùi Thị Mỹ H và Công ty TNHH P kể từ ngày 15/01/2021 theo quyết định số: 02/2021/PEP/Region South ngày 14/01/2021 của Công ty TNHH P về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Bùi Thị Mỹ H.

- Công ty TNHH P tự nguyện hỗ trợ cho bà Bùi Thị Mỹ H số tiền 300.000.000đồng (Ba trăm triệu đồng); thời hạn hỗ trợ số tiền 300.000.000 đồng là 30 (ba mươi) ngày tính từ ngày 21/02/2024 đến ngày 21/3/2024.

Xét sự thỏa thuận của các đương sự tại phiên tòa là tự nguyện, không vi phạm điều cấm của pháp luật và không trái đạo đức xã hội nên cần chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn để sửa bản án sơ thẩm, công nhận sự tự nguyện thỏa thuận của các đương sự tại phiên tòa phúc thẩm là có căn cứ.

[3]. Về án phí: Nguyên đơn được miễn nộp án phí theo quy định của pháp luật; Công ty TNHH P tự nguyện hỗ trợ cho bà Bùi Thị Mỹ H số tiền 300.000.000đồng nên không phải chịu án phí sơ thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào Điều 300 và khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ 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:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Bùi Thị Mỹ H. Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 910/2023/LĐ-ST ngày 28 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân quận Phú Nhuận, Thành phố Hồ Chí Minh, công nhận sự tự nguyện thỏa thuận của các đương sự tại phiên tòa phúc thẩm như sau:

- Bà Bùi Thị Mỹ H và Công ty TNHH P tự nguyện thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động số HCMC/00358-2013 ngày 04/02/2013 được ký kết giữa bà Bùi Thị Mỹ H và Công ty TNHH P kể từ ngày 15/01/2021 theo quyết định số: 02/2021/PEP/Region South ngày 14/01/2021 của Công ty TNHH P về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Bùi Thị Mỹ H.

- Công ty TNHH P tự nguyện hỗ trợ cho bà Bùi Thị Mỹ H số tiền 300.000.000 đồng (Ba trăm triệu đồng); thời hạn hỗ trợ số tiền 300.000.000 đồng (Ba trăm triệu đồng) là 30 (Ba mươi) ngày tính từ ngày 21/02/2024 đến ngày 21/3/2024.

2. Về nghĩa vụ thi hành án: Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, 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 Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

3. Về án phí: Các đương sự không phải chịu án phí sơ thẩm và phúc thẩm.

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

HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM

THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG XÉT XỬ **THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**