

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH TÂY NINH**

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

Bản án số: 02/2023/LĐ- PT
Ngày: 27-11-2023
*V/v: ‘Tranh chấp về trường hợp
bị đơn phương chấm dứt hợp
đồng lao động’.*

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

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH TÂY NINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Phạm Thị Hồng Vân.

Các thẩm phán: 1. Ông Trần Quốc Vũ;

2. Ông Nguyễn Văn Bình.

Thư ký phiên tòa: Bà Đinh Thị Hiền - là thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Tây Ninh.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh tham gia phiên tòa: Ông Nguyễn Trần An – Kiểm sát viên.

Ngày 27 tháng 11 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Tây Ninh, xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 03/2023/TLPT-LĐ ngày 03 tháng 10 năm 2023 về việc: “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số: 01/2023/LĐ-ST ngày 04-8-2023, của Tòa án nhân dân thị xã TB, tỉnh Tây Ninh, bị kháng cáo .

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 02/2023/QĐ-PT ngày 08 tháng 11 năm 2023 giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Bà Lâm Hồng N, sinh năm 1973; nơi cư trú: Ấp C, xã C, huyện G, tỉnh Tây Ninh; có mặt;

2. *Bị đơn:* Công ty TNHH D; địa chỉ: Đường số E, khu công nghiệp T, phường A, thị xã T, tỉnh Tây Ninh.

Người đại diện theo pháp luật: ông Wang Ming C – Chức vụ : Chủ tịch kiêm tổng giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Anh Trần Văn C1, sinh năm 1982; địa chỉ: khu phố N, thị trấn G, huyện G, tỉnh Tây Ninh (Theo văn bản ủy quyền ngày 01/7/2023) - vắng mặt có đơn xin xét xử vắng mặt.

Chị Phạm Thị Ánh T, sinh năm 1988; nơi cư trú: Khu phố L, phường L, thị xã T, tỉnh Tây Ninh. (văn bản ủy quyền ngày 24-11-2023); có mặt.

3. *Người kháng cáo:* Bà Lâm Hồng N là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và các lời khai tại Tòa án nhân dân thị xã TB, và tại

phiên tòa nguyên đơn bà Lâm Hồng N trình bày:

Bà N vào làm việc tại Công ty TNHH D (sau đây gọi tắt là Công Ty D) vào ngày 15-11-2015, thời gian thử việc là 01 tháng, ký hợp đồng lao động chính thức vào ngày 15-12-2015, thời hạn hợp đồng bà N không nhớ do hợp đồng bị thất lạc; công việc là công nhân hấp bánh; mức lương là 3.170.000 đồng, không có các khoản phụ cấp hay trợ cấp gì khác. Sau đó, giữa bà N và Công ty D có ký lại phụ lục hợp đồng lao động nhưng cụ thể thời gian thì bà N không nhớ. So với hợp đồng lao động ban đầu thì phụ lục hợp đồng chỉ thay đổi về mức lương tăng lên khoảng 4.790.000 đồng; còn các khoản khác không thay đổi.

Bà N nghỉ việc tại Công ty D từ ngày 20-12-2022. Nguyên nhân nghỉ việc tại Công ty là vì trước thời điểm nghỉ việc bà N không hiểu tại sao công ty cho bà N làm việc mà yêu cầu chờ sắp xếp công việc mới nhưng chờ đến 03 tuần thì Công ty không sắp xếp mà đến ngày 19-12-2022 thì bộ phận nhân sự yêu cầu bà N nghỉ ở nhà 01 tuần được hưởng lương, bà N yêu cầu Công ty có văn bản cho biết là khi bà nghỉ thì bà được hưởng bao nhiêu lương thì bà mới đồng ý về nghỉ nhưng Công ty không đồng ý và cho người yêu cầu bà ra khỏi công ty. Từ sau ngày đó bà không quay lại Công ty do anh C1 nói giám đốc đuổi việc bà rồi.

Công ty không có gửi thư mời bà quay lại làm việc mà chỉ gửi thư mời đến hòa giải 02 lần, lần đầu bà nhận được, lần thứ hai không nhớ ngày tháng năm, nhưng bà có nhận được. Đến ngày 03-01-2023, bà có đến công ty nhưng Công ty không cho vào làm việc mà chỉ cho đứng ở cổng, sau đó bà bức xúc có nói lớn tiếng “*tại sao kêu xuống làm việc tại sao không cho vô*”, sau đó bà bỏ về.

Sau đó bà có nhận thư mời tham gia kỷ luật trong tháng 01/2023 nhưng bà không nhớ ngày cụ thể. Vào ngày, 12-01-2023 Công ty mời bà xuống hòa giải, Công ty nói lần 1 bà vắng mặt, lần 2 bà đến đúng giờ, Công ty yêu cầu bà quay lại làm việc, bà có nói là lúc bà ở công ty bà có xin quay lại tổ làm việc nhưng công ty không đồng ý nên nay bà không đồng ý quay trở lại làm việc mà xin nghỉ luôn và yêu cầu công ty bồi thường cho bà 12 tháng lương và tháng lương thứ 13; tại buổi làm việc không ai ý kiến và ký tên vào. Khi bà ký tên bà có đọc lại biên bản và ký tên.

Ngày 29-01-2023 bà có nhận được văn bản yêu cầu quay lại làm việc nhưng bà không có quay lại làm việc. Hiện bà đang giữ sổ BHXH nhưng tờ rời BHXH từ tháng 7-2018 đến nay bà chưa nhận được.

Do đó, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của công ty là trái pháp luật. Nay bà không mong muốn trở lại làm việc nhưng yêu cầu công ty phải thanh toán và bồi thường tổng cộng 114.875.200 đồng, gồm các khoản:

- Tiền thưởng cuối năm 2022 là 4.793.760 đồng.
 - Tiền lương những tháng không được làm việc từ tháng 01/2023 cho đến ngày kết thúc vụ án (tạm tính): $4.793.760 \text{ đồng} \times 6 \text{ tháng} = 28.762.560 \text{ đồng}$.
 - Bồi thường 09 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: $4.793.760 \text{ đồng} \times 09 \text{ tháng} = 43.143.840 \text{ đồng}$.
 - Tiền trợ cấp thôi việc trong thời gian 08 năm (từ 2015-2022) là: $4.793.760 \text{ đồng} \times 04 \text{ tháng} = 19.175.040 \text{ đồng}$.
 - Bồi thường tổn thất tinh thần là 19.000.000 đồng.
- Tổng các khoản là 114.875.200 đồng và chốt bảo hiểm cho đến ngày kết thúc

vụ án.

Theo văn bản trình bày ý kiến, và tại phiên tòa người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty TNHH D – Anh Trần Tổ T1 trình bày:

Bà N làm việc tại Công ty TNHH D vào ngày 05-12-2015, thử việc thời hạn 01 tháng, đến ngày 04-01-2016 giữa bà N và Công ty C2 ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng (từ 04-01-2016 đến 04-01-2017), nhiệm vụ là công nhân, còn công việc cụ thể theo hợp đồng là tùy theo điều kiện công ty điều động, thực tế là làm công việc gỡ khuôn. L cơ bản là 3.317.000đồng/tháng; không có trợ cấp khác. Sau khi kết thúc hợp đồng thì công ty và bà N không có ký hợp đồng khác, do trong hợp đồng lao động ngày 04-01-2016, tại mục 1 Điều 3 có thỏa thuận: “Sau khi hợp đồng 01 năm hết hạn; nếu phía công ty không có thông báo ký lại hợp đồng thì xem như hợp đồng này có giá trị vô thời hạn”. Giữa công ty D và bà N có ký 01 phụ lục hợp đồng số 0602/2022 ngày 01-7-2022, phụ lục này chỉ thay đổi về tiền lương của bà N từ 3.317.000đồng/tháng lên 4.793.760 đồng/tháng.

Công ty không có cho bà N thôi việc. Vào ngày 03-12-2022 bộ phận quản lý nhân sự công ty nhận được đơn chuyển công tác của tổ hấp banh xin điều chuyển bà Lâm Hồng N tổ hấp banh về bộ phận quản lý nhân sự sắp xếp công việc mới. Lý do là tổ sắp xếp bà N làm ca ngày thì bà N không đồng ý và có đơn xin làm ca đêm để ban ngày ở nhà cắt cỏ nuôi bò, khi tổ không chấp nhận thì bà N có thái độ gây hấn, không hợp tác. Sau khi bộ phận quản lý nhân sự của công ty tiếp nhận bà N thì bà N liên tục có thái độ không hợp tác như không tuân thủ nơi bố trí làm việc, liên tục gây hấn với người khác, gây mất trật tự trong công ty, thậm chí lên mạng xã hội vu khống, bôi nhọ công ty. Đến ngày 17-12-2022 đại diện bộ phận nhân sự mời bà N lên làm việc và cho bà N nghỉ ở nhà từ ngày 19-12-2022 đến ngày 24-12-2022 nhưng được hưởng nguyên lương. Nhưng đến ngày 19-12-2022 thì bà N đến công ty L1 gây mất trật tự nên bảo vệ công ty đã mời bà N ra ngoài. Sau khi hết ngày 24-12-2022 thì bà N không đến công ty làm việc luôn đến nay. Ngày 26-12-2022 công ty có liên hệ qua điện thoại nhưng không được. Sau đó công ty có ra văn bản yêu cầu bà N quay lại làm việc và gửi cho bà N qua đường bưu điện và theo biên bản làm việc ngày 12-01-2023 tại công ty thì bà N thừa nhận có nhận được thư mời quay lại làm việc nhưng chị không đến công ty làm việc. Đến thời điểm hiện tại Công ty chưa có bất kỳ văn bản nào thể hiện việc công ty cho bà N nghỉ việc tại công ty. Việc công ty nói cho bà N nghỉ ở nhà được hưởng lương công ty đã trả lương cho bà N xong. Về chế độ thì Công ty đã thanh toán lương tháng 12-2022 cho bà N, đồng thời chốt sổ BHXH cho bà N đến tháng 02-2023 và tờ rời BHXH cho bà N hiện công ty đang giữ.

Nguyên vọng của công ty: Công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện bà N. Do bà N tự ý nghỉ việc, công ty không có đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà N.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số: 01/2023/LĐ-ST ngày 04-8-2023, của Tòa án nhân dân thị xã TB, tỉnh Tây Ninh tuyên xử.

Căn cứ vào các Điều 32, 35, 39, 227, 228 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ vào các Điều 20, 36, 104, 188, 190 của Bộ luật lao động năm 2019;

Căn cứ vào Điều 21, 85 của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;

Căn cứ vào Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 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.

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Lâm Hồng N “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” đối với Công ty TNHH D, về việc yêu cầu bồi thường tổng cộng số tiền 114.875.200 đồng (một trăm mười bốn triệu tám trăm bảy mươi lăm nghìn hai trăm) đồng.

2. Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 10-8-2023, bà Lâm Hồng N có đơn kháng cáo không đồng ý bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa phúc thẩm xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà.

Tại phiên Tòa phúc thẩm:

Bà N trình bày: Giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.

Đại diện Công ty trình bày: Không đồng ý yêu cầu kháng cáo của bà N.

Công ty yêu cầu bà N trở lại làm việc.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh phát biểu ý kiến.

- Về tố tụng: Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa thực hiện đúng trình tự, thủ tục đối với phiên tòa dân sự. Những người tham gia tố tụng đều thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ của mình, chấp hành tốt nội quy phiên tòa.

- Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận đơn kháng cáo của bà N. Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự. Giữ nguyên bản án sơ thẩm lao động số: 01/2023/LĐ-ST ngày 04-8-2023, của Tòa án nhân dân thị xã TB, tỉnh Tây Ninh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào 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, ý kiến đại diện viện kiểm sát. Hội đồng xét xử xét thấy:.

[1] Về tố tụng: Ngày 04-8-2023, Tòa án cấp sơ thẩm tuyên án, ngày 10-8-2023, nguyên đơn bà Lâm Hồng N có đơn kháng cáo. Kháng cáo của bà N còn trong thời hạn theo quy định tại Điều 273 của Bộ luật Tố tụng Dân sự.

[2] *Xét kháng cáo của bà N thấy rằng:* Ngày 05-12-2015, bà Lâm Hồng N làm việc tại Công ty TNHH D (gọi tắt là Công ty) thời gian thử việc là 01 tháng. Đến ngày 04-01-2016, giữa bà N và Công ty C2 ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng (từ 04-01-2016 đến 04-01-2017), nhiệm vụ là công nhân, còn công việc cụ thể theo hợp đồng là tùy theo điều kiện Công ty điều động, thực tế là làm công việc gỡ khuôn. Lương cơ bản là 3.317.000 đồng/tháng; không có trợ cấp khác. Sau khi kết thúc hợp đồng thì công ty và bà N không có ký hợp đồng khác, do trong hợp đồng lao động ngày 04-01-2016, tại mục 1 Điều 3 có thỏa thuận như sau: “*Sau khi hợp đồng 01 năm hết hạn; nếu*

phía công ty không có thông báo ký lại hợp đồng thì xem như hợp đồng này có giá trị vô thời hạn”. Như vậy hợp đồng lao động giữa bà N và Công ty T2 hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Sau đó, giữa Công ty và bà N có ký 01 phụ lục hợp đồng số 0602/2022 ngày 01-7-2022, phụ lục này chỉ thay đổi về tiền lương của bà N từ 3.317.000 đồng/tháng lên 4.793.760 đồng/ tháng.

[2.1] Bà N cho rằng Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; Bà N yêu cầu Công ty phải bồi thường tổng cộng 114.875.200 đồng vì đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà. Tiền thưởng cuối năm 2022 là 4.793.760 đồng. Tiền lương những tháng không được làm việc từ tháng 01/2023 cho đến ngày kết thúc vụ án (tạm tính): 4.793.760 đồng x 6 tháng = 28.762.560 đồng. Bồi thường 09 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 4.793.760 đồng x 09 tháng = 43.137.840 đồng. Tiền trợ cấp thôi việc trong thời gian 08 năm (từ 2015-2022) là: 4.793.760 đồng x 04 tháng = 19.175.000 đồng. Bồi thường tổn thất tinh thần là 19.000.000 đồng. Tổng các khoản là 114.875.200 đồng.

[2.2] Đại diện Công ty cho rằng: Vào ngày 03-12-2022, bộ phận quản lý nhân sự Công ty nhận được đơn chuyển công tác của tổ hấp ban xin điều chuyển bà Lâm Hồng N về bộ phận quản lý nhân sự để sắp xếp công việc mới. Lý do tổ sắp xếp bà N làm ca ngày thì bà N không đồng ý và có đơn xin làm ca đêm để ban ngày ở nhà cắt cỏ nuôi bò, khi tổ không chấp nhận thì bà N có thái độ gây hấn, không hợp tác. Thực tế, Công ty đã nhận được đơn xin làm ca đêm của bà N. Sau khi bộ phận quản lý nhân sự của Công ty tiếp nhận bà N thì bà N liên tục có thái độ không hợp tác như không tuân thủ nơi bố trí làm việc, liên tục gây hấn với người khác, gây mất trật tự trong Công ty, thậm chí lên mạng xã hội vu khống, bôi nhọ Công ty. Điều này, thể hiện bà N không có thiện chí hợp tác trong việc điều động việc làm của Công ty. Vì theo điều 1 của hợp đồng lao động ngày 04-01-2016 quy định “*công việc phải làm: tùy theo điều kiện công ty có thể điều động*”. Mặc dù, bà N có hoàn cảnh gia đình riêng, bà mong muốn được làm ca đêm để cải thiện thu nhập cho gia đình nhưng việc bà liên tục gây rối, lên mạng xã hội vu khống, bôi nhọ Công ty trong thời gian đợi Công ty bố trí công việc phù hợp là vi phạm điều 1, hợp đồng lao động đã ký.

Đến ngày 17-12-2022, đại diện bộ phận nhân sự mời bà N lên làm việc cho bà N nghỉ ở nhà từ ngày 19-12-2022 đến ngày 24-12-2022 nhưng được hưởng nguyên lương. Nhưng đến ngày 19-12-2022 thì bà N đến Công ty L1 gây mất trật tự nên bảo vệ Công ty đã mời bà N ra ngoài. Sau khi hết ngày 24-12-2022, thì bà N không đến Công ty làm việc. Ngày 26-12-2022, Công ty có liên hệ qua điện thoại nhưng không được. Sau đó công ty có ra văn bản yêu cầu bà N quay lại làm việc và gửi cho bà N qua đường bưu điện ngày 03-01-2023, ngày 13-01-2023, ngày 16-01-2023, ngày 17-01-2023, ngày 30-01-2023, ngày 31-01-2023. Theo biên bản làm việc ngày 12-01-2023 tại Công ty, bà N thừa nhận có nhận được thư mời quay lại làm việc nhưng bà N không đến Công ty làm việc.

Đến thời điểm hiện tại Công ty chưa có bất kỳ văn bản nào thể hiện việc Công ty cho bà N nghỉ việc tại Công ty. Bà N cũng khẳng định, bà chưa nhận

được bất kỳ văn bản hay thông báo nào của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động.

[2.3] Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Lâm Hồng N nên không có cơ sở để giải quyết hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, cấp sơ thẩm không chấp nhận đơn khởi kiện của bà N yêu cầu Công ty TNHH D thể thao Kiều Minh bồi thường cho bà N là có căn cứ.

[3] Đối với việc bà N yêu cầu Công ty thanh toán tiền thưởng năm 2022 là 4.793.000 đồng.

Theo quy định tại điều 104 Bộ luật lao động năm 2019: “1. *Thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động.* 2. *Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở*”. Tại điều 9 thỏa ước lao động tập thể cũng chỉ quy định “xem xét thưởng” chứ không quy định đương nhiên được thưởng. Ngoài ra, việc thưởng cuối năm thường diễn ra trước Tết Nguyên Đ hàng năm. Sau thời gian được Công ty cho nghỉ 1 tuần vẫn hưởng lương từ ngày 19-12-2022 đến ngày 24-12-2022, bà N không quay lại làm việc mặc dù Công ty nhiều lần gửi thư mời bà quay lại làm việc. Do đó, yêu cầu thưởng cuối năm 2022 của bà N là không có cơ sở nên cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này là có căn cứ.

[4] Đối với việc bà N yêu cầu Công ty C3 sở bảo hiểm cho đến ngày kết thúc vụ án.

Tại khoản 5 điều 21 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động như sau: “*Phối hợp với cơ quan bảo hiểm xã hội trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động, xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật*”. Do đó, Công ty D phải có trách nhiệm chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà N khi bà N thôi việc.

Căn cứ khoản 3 Điều 85 Luật BHXH 2014 quy định người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng bảo hiểm xã hội tháng đó. Do bà N không đến Công ty làm việc từ sau ngày 24-12-2022, mặc dù Công ty có gửi thư mời quay lại làm việc nhiều lần từ ngày 03-01-2023 nhưng bà N không trở lại công ty làm việc nên Công ty đã chốt sổ BHXH cho bà N đến tháng 02-2023 là phù hợp.

Nên cấp sơ thẩm yêu cầu bà N liên hệ Công ty để nhận tờ rời xác nhận thời gian đóng BHXH mà công ty đã chốt.

[5] Từ những nhận định trên, không có căn cứ chấp nhận đơn kháng cáo của bà N. Chấp nhận đề nghị của đại diện viện kiểm sát. Giữ nguyên bản án sơ thẩm lao động sơ thẩm số: 01/2023/LĐ-ST ngày 04-8-2023, của Tòa án nhân

dân thị xã TB, tỉnh Tây Ninh.

[6] Về án phí: Bà Lâm Hồng N được miễn án phí theo quy định pháp luật.

[7] Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không bị kháng cáo kháng nghị có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo kháng nghị.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Căn cứ vào các Điều 32, 35, 39, 227, 228 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ vào các Điều 20, 36, 104, 188, 190 của Bộ luật lao động năm 2019;

Căn cứ vào Điều 21, 85 của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;

Căn cứ vào Điều 12 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 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.

1. Không chấp nhận đơn kháng cáo của bà Lâm Hồng N.

2. Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số: 01/2023/LĐ-ST ngày 04-8-2023, của Tòa án nhân dân thị xã TB, tỉnh Tây Ninh.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Lâm Hồng N “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” đối với Công ty TNHH D, về việc yêu cầu bồi thường tổng cộng số tiền 114.875.200 đồng (một trăm mười bốn triệu tám trăm bảy mươi lăm nghìn hai trăm) đồng.

4. Về án phí phúc thẩm: Bà Lâm Hồng N được miễn án phí lao động phúc thẩm.

5. Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không bị kháng cáo kháng nghị có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo kháng nghị.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Tây Ninh;
- TAND thị xã TB;
- Chi cục THADS thị xã TB;
- Đường sự;
- Lưu: Án văn, hồ sơ vụ án.

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

(Đã ký)

Phạm Thị Hồng Vân

