

Bản án số: 23/2019/LĐ-ST
Ngày: 14/6/2019
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 QUẬN 1, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Huỳnh Ngọc Tuấn

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Võ Anh Thư
2. Ông Nguyễn Hùng Sơn

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thanh Kim Tuyền – Thư ký Tòa án nhân dân Quận 1.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân: Bà Nguyễn Kim Oanh - Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân Quận 1.

Ngày 14 tháng 6 năm 2019 tại Tòa án nhân dân Quận 1, xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số 1810/2017/LĐST ngày 13 tháng 10 năm 2017 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 1452/2019/QĐXXST-LĐ ngày 24 tháng 4 năm 2019; Quyết định hoãn phiên tòa số 1837/2019/QĐST-LĐ ngày 22 tháng 5 năm 2019 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị Kim N, sinh năm: 1974
Nơi cư trú: Số 174/42 đường Lê Quốc Hưng, phường X, Quận Y, Thành phố H. (có đơn xin vắng mặt)
2. Bị đơn: Công ty TNHH bệnh viện chuyên khoa thẩm mỹ V
Địa chỉ: 331 đường Nguyễn Trãi, phường X, Quận Y, Thành phố H. (vắng mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

**** Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án nguyên đơn trình bày:***

Ngày 15/9/2016, nguyên đơn vào làm việc tại Công ty TNHH bệnh viện chuyên khoa thẩm mỹ V (bị đơn) nhưng đến ngày 01/01/2017 nguyên đơn và bị đơn mới ký hợp đồng lao động nhưng nguyên đơn không rõ loại hợp đồng lao động đã ký là loại hợp đồng lao động gì và bị đơn cũng không giao hợp đồng lao động cho nguyên đơn. Theo hợp đồng lao động, công việc nguyên đơn phải làm là hộ lý, mức lương 4.100.000 đồng/tháng, lương thực lãnh 6.000.000 đồng/tháng.

Quá trình làm việc, nguyên đơn luôn hoàn thành công việc được giao, không vi phạm gì. Ngày 07/8/2017, nguyên đơn nhận được quyết định số: 39/QĐ ngày

07/8/2017 bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn kể từ ngày 07/8/2017 mà không có lý do. Do bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, nguyên đơn đã khiếu nại nhưng không được bị đơn giải quyết. Ngày 09/8/2017, nguyên đơn có đơn đề nghị Liên đoàn Lao động Quận 1 hòa giải nhưng không thành do bị đơn vắng mặt. Để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn, nguyên đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn bồi thường cho nguyên đơn 06 tháng tiền lương là 36.000.000 đồng (cụ thể: 6.000.000 đồng/tháng x 06 tháng = 36.000.000 đồng).

Ngày 20/5/2019, nguyên đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện và xác định lại yêu cầu khởi kiện là đòi bị đơn trả tiền lương trong những ngày không được làm việc 04 tháng 26 ngày (từ ngày 08/8/2017 đến ngày 01/01/2018) là 5.528.500 đồng/tháng x 04 tháng, 26 ngày = 26.905.366 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 5.528.500 đồng/tháng x 02 tháng = 11.057.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do không muốn quay trở lại làm việc là 5.528.500 đồng/tháng x 02 tháng = 11.057.000 đồng; bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương do không được báo trước 30 ngày là 5.528.500 đồng bị đơn phải tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội theo quy định cho đến khi kết thúc hợp đồng lao động. Đồng thời, nguyên đơn xác định mức lương đóng bảo hiểm xã hội là 4.100.000 đồng/tháng, lương thực lãnh 5.528.500 đồng/tháng.

Quá trình giải quyết vụ án, Tòa án đã tổng đạt hợp lệ giấy triệu tập; thông báo về việc thụ lý vụ án; thông báo về việc giao nộp tài liệu, chứng cứ; thông báo về phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải; thông báo kết quả phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ; quyết định đưa vụ án ra xét xử; giấy triệu tập tham gia phiên tòa; quyết định hoãn phiên tòa nhưng bị đơn không đến Tòa án và tại văn bản số: 25/CV ngày 11/7/2018 bị đơn có ý kiến, nguyên đơn bà N vào làm việc từ ngày 15/9/2016, công việc là hộ lý tạm thay cho bà Vũ Thùy Hương là nhân viên của bệnh viện bị tai nạn giao thông. Nguyên đơn vào làm việc chỉ giao kết hợp đồng lao động thời vụ bằng lời nói, khi bà Hương vào làm việc trở lại, nguyên đơn được tiếp tục giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói thay cho nhân viên khác nghỉ chế độ thai sản. Tháng 01/2017, bị đơn đã đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn đến tháng 8/2017, bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn do nguyên đơn đã nhận tiền tiếp của khách hàng, vay tiền của nhân viên khác trong bệnh viện là vi phạm nội quy lao động.

Vụ kiện đã được Tòa án hòa giải nhưng không tiến hành hòa giải được và tại phiên tòa bị đơn vắng mặt, nguyên đơn có đơn có đơn xin vắng mặt.

Tại phiên tòa, đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 1 phát biểu ý kiến:

Về việc chấp hành pháp luật tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử đã chấp hành đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự về việc thụ lý vụ án, xác định quan hệ pháp luật tranh chấp, tư cách đương sự, tiến hành thủ tục cấp, tổng đạt, thông báo văn bản tố tụng, thời hạn chuyển hồ sơ cho Viện kiểm sát cùng cấp nghiên cứu, thời gian mở phiên tòa, thành phần Hội đồng xét xử và nguyên tắc xét xử. Đương sự đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự về quyền, nghĩa vụ của các đương sự khi tham gia tố tụng.

Về nội dung vụ án: Căn cứ các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ, xác định giữa nguyên đơn và bị đơn đã thiết lập quan hệ lao động, loại hợp đồng lao động có xác định thời hạn là 12 tháng; căn cứ quyết định số: 39/QĐ ngày 07/8/2017 bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái pháp luật được quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động, bị đơn không chứng minh được sai phạm của nguyên đơn nên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đòi bị đơn trả tiền lương trong những ngày không được làm việc 04 tháng 26 ngày (từ ngày 08/8/2017 đến ngày 01/01/2018) là $5.528.500 \text{ đồng/tháng} \times 04 \text{ tháng}, 26 \text{ ngày} = 26.905.366 \text{ đồng}$; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là $5.528.500 \text{ đồng/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 11.057.000 \text{ đồng}$; bồi thường 02 tháng tiền lương do không muốn quay trở lại làm việc là $5.528.500 \text{ đồng/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 11.057.000 \text{ đồng}$; bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương do không được báo trước 30 ngày là 5.528.500 đồng, bị đơn phải tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội theo quy định cho đến khi kết thúc hợp đồng lao động.

Xét đề nghị của đại diện Viện kiểm sát là có cơ sở chấp nhận.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Trên cơ sở nội dung vụ án, căn cứ vào các tài liệu trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra, tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án

Tòa án căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ trong vụ tranh chấp, yêu cầu khởi kiện và quy định của pháp luật để khẳng định loại quan hệ tranh chấp là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Xét, bị đơn có trụ sở tại Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh nên thẩm quyền giải quyết vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh được quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2]. Về sự vắng mặt nguyên đơn, bị đơn tại phiên tòa và việc triệu tập tham gia tố tụng

Căn cứ biên bản tổng đạt triệu tập bị đơn tham gia phiên tòa nhưng bị đơn vắng mặt tại phiên tòa lần thứ hai không vì sự kiện bất khả kháng hoặc trở ngại khách quan mặc dù đã được tổng đạt hợp lệ các văn bản tố tụng, nguyên đơn có đơn đề nghị xin được xét xử vắng mặt nên Hội đồng xét xử quyết định xét xử vắng mặt các đương sự theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 227; khoản 1, khoản 3 Điều 228 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[3]. Về điều kiện khởi kiện

Xét, tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, không thuộc trường hợp phải trải qua thủ tục hòa giải được quy định tại khoản 1 Điều 201 Bộ luật lao động.

Xét, ngày 13 tháng 9 năm 2017 nguyên đơn nộp đơn khởi kiện căn cứ khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động vụ án còn thời hiệu khởi kiện.

[4]. Về nội dung

Hội đồng xét xử nhận thấy:

4.1. Cần xác định yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn để có cơ sở giải quyết vụ án. Ngày 20/5/2019, nguyên đơn có đơn xác định yêu cầu khởi kiện đòi bị đơn trả tiền lương trong những ngày không được làm việc 04 tháng 26 ngày (từ ngày 08/8/2017 đến ngày 01/01/2018) là 5.528.500 đồng/tháng x 04 tháng, 26 ngày = 26.905.366 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 5.528.500 đồng/tháng x 02 tháng = 11.057.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do không muốn quay trở lại làm việc là 5.528.500 đồng/tháng x 02 tháng = 11.057.000 đồng; bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương do không được báo trước 30 ngày là 5.528.500 đồng, bị đơn phải tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội theo quy định cho đến khi kết thúc hợp đồng lao động, với tổng số tiền 54.547.866 đồng (năm mươi bốn triệu, năm trăm bốn mươi bảy ngàn, tám trăm sáu mươi sáu đồng).

Xét, việc xác định lại yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn không vượt quá phạm vi khởi kiện ban đầu, phù hợp với việc giải quyết hậu quả trong trường hợp bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động nên có cơ sở để xem xét.

4.2. Căn cứ mức lương đóng bảo hiểm xã hội 4.100.000 đồng, căn cứ chứng từ giao dịch Ngân hàng thương mại cổ phần Ngoại Thương Việt Nam – Chi nhánh Tân Định cung cấp theo quyết định cung cấp chứng cứ số: 4335/2018/QĐ-CCTLCC ngày 28/8/2018 của Tòa án, căn cứ mức lương đóng bảo hiểm xã hội, thực lãnh của nguyên đơn tại đơn xác định yêu cầu khởi kiện ngày 20/5/2019.

Xét, có căn cứ xác định mức lương nguyên đơn được nhận là 5.528.500 đồng/tháng để xem xét.

4.3. Theo khoản 1, khoản 6 Điều 3 Bộ luật lao động quy định: “Người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động”, “Quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động”.

Xét, các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ có căn cứ để xem xét giữa nguyên đơn và bị đơn đã thiết lập quan hệ lao động.

4.4. Căn cứ Điều 15 Bộ luật lao động quy định: “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”.

Xét, ngày 01/01/2017 nguyên đơn và bị đơn đã ký kết hợp đồng lao động nhưng không rõ loại hợp đồng lao động đã ký là loại hợp đồng lao động gì, nguyên đơn không xuất trình được hợp đồng lao động nhưng theo lời trình bày tại văn bản số: 25/CV ngày 11/07/2018 bị đơn xác nhận nguyên đơn vào làm việc từ ngày

15/9/2016, công việc là hộ lý, giữa nguyên đơn và bị đơn chỉ giao kết hợp đồng lao động thời vụ bằng lời nói thay cho nhân viên khác nghỉ do bị tai nạn giao thông, nghỉ theo chế độ thai sản, trong thời gian làm việc bị đơn đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn. Theo nội dung văn bản số: 477/BHXXH ngày 21/3/2019 của Bảo hiểm xã hội Quận 1 xác nhận bị đơn đã đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn từ tháng 01 đến tháng 7/2017 nên có cơ sở để khẳng định loại hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn đã ký là loại hợp đồng lao động xác định thời hạn không phải là hợp đồng lao động thời vụ bằng lời nói như bị đơn trình bày. Đồng thời, công việc hộ lý là công việc phải có chuyên môn mà không phải là lao động giản đơn mà bất cứ người lao động bình thường nào cũng làm được, việc bị đơn đóng bảo hiểm xã hội liên tục còn khẳng định tính chất thường xuyên công việc của nguyên đơn nên có căn cứ xác định loại hợp đồng xác định thời hạn là 01 năm kể từ ngày 01/01/2017 là phù hợp theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 22 Bộ luật lao động.

4.5. Căn cứ quyết định thôi việc số: 39/QĐ ngày 07/8/2017, bị đơn chấm dứt lao động với nguyên đơn kể từ ngày 07/8/2017 do nguyên đơn nhận tiền tiếp của khách hàng, vay tiền của nhân viên khác trong bệnh viện là vi phạm nội quy lao động của bệnh viện.

Xét, bị đơn căn cứ vi phạm nội quy lao động của nguyên đơn để chấm dứt hợp đồng lao động nhưng không đưa ra chứng cứ nào để chứng minh là có căn cứ. Xét lý do để bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là không có căn cứ, không phù hợp với quy định tại Điều 36 và Điều 38 Bộ luật lao động, khoản 1 Điều 12 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 Bộ luật lao động quy định về các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động và trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động. Trong trường hợp nếu bị đơn cho rằng đây là hành vi vi phạm kỷ luật, vi phạm nội quy lao động gây thiệt hại thì phải tổ chức xét kỷ luật theo nguyên tắc, trình tự, hình thức quy định tại các Điều 123; 124; 125 Bộ luật lao động, Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP 2015 ngày 12/01/2015 của Chính phủ.

Xét, bị đơn vắng mặt mà nghĩa vụ chứng minh thuộc trách nhiệm của bị đơn được quy định tại khoản 4 Điều 91 của Bộ luật Tố tụng dân sự: "...đương sự có nghĩa vụ đưa ra chứng cứ để chứng minh mà không đưa ra được chứng cứ hoặc không đưa ra đủ chứng cứ thì Tòa án giải quyết vụ việc dân sự theo những chứng cứ đã thu thập được có trong hồ sơ vụ việc...". Như vậy, bị đơn đã tự từ bỏ quyền được chứng minh thông qua việc không đến Tòa án tham gia tố tụng nên phải chịu hậu quả của việc không chứng minh theo quy định của pháp luật. Vì vậy, quyết định thôi việc số: 39/QĐ ngày 07/8/2017 là quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật không có căn cứ, vi phạm thời hạn báo trước theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động quy định khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước "Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn".

Xét, quá trình giải quyết vụ án nguyên đơn xác nhận đã nhận đủ lương đến ngày nghỉ việc ngày 07/8/2017, các khoản phụ cấp khác. Bị đơn đã chốt, trả sổ bảo hiểm cho nguyên đơn và nguyên đơn không muốn quay trở lại làm việc.

Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử xét có cơ sở xem xét giữa nguyên đơn và bị đơn đã thiết lập quan hệ lao động, loại hợp đồng xác định thời hạn là 01 năm kể từ ngày 01/01/2017. Hành vi ban hành quyết định số: 39/QĐ ngày 07/8/2017 chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên phải chịu hậu quả về hành vi trái pháp luật theo quy định của Điều 42 Bộ luật lao động nên có cơ sở để chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc bị đơn trả tiền lương trong những ngày không được làm việc 04 tháng 26 ngày (từ ngày 08/8/2017 đến ngày 01/01/2018) là 5.528.500 đồng/tháng x 04 tháng, 26 ngày = 26.905.366 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 5.528.500 đồng/tháng x 02 tháng = 11.057.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do không muốn quay trở lại làm việc là 5.528.500 đồng/tháng x 02 tháng = 11.057.000 đồng; bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương do không được báo trước 30 ngày là 5.528.500 đồng, tổng số tiền 54.547.866 đồng và bị đơn phải tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội theo quy định cho đến khi kết thúc hợp đồng lao động.

Xét, bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, nguyên đơn không muốn quay trở lại làm việc nên quan hệ lao động giữa nguyên đơn và bị đơn chấm dứt kể từ ngày 07/8/2017.

[5]. Về án phí: Căn cứ 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. Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 1.636.436 đồng. Nguyên đơn không phải chịu án phí.

[6]. Về quyền kháng cáo: Các đương sự có quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 4 Điều 91, điểm b khoản 2 Điều 227; khoản 1 khoản 3 Điều 228, khoản 1 Điều 271, Điều 273, khoản 1 Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015;

Căn cứ khoản 1 khoản 6 Điều 13, khoản 1 khoản 2 Điều 16, Điều 36, Điều 38, Điều 41, Điều 42, khoản 1 Điều 201, khoản 2 Điều 202, Điều 123, Điều 124, Điều 125 Bộ luật Lao động;

Căn cứ Điều 12, Điều 30 Nghị định số: 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;

Căn cứ 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.

Căn cứ Luật thi hành án dân sự 2008.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu của bà Nguyễn Thị Kim N:

1.1. Tuyên bố quyết định số: 39/QĐ ngày 07/8/2017 của Công ty trách nhiệm hữu hạn bệnh viện chuyên khoa thẩm mỹ V chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Nguyễn Thị Kim N là quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

1.2. Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn bệnh viện chuyên khoa thẩm mỹ V phải trả cho bà Nguyễn Thị Kim N tiền lương trong những ngày không được làm việc 04 tháng 26 ngày (từ ngày 08/8/2017 đến ngày 01/01/2018) là 5.528.500 đồng/tháng x 04 tháng, 26 ngày = 26.905.366 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 5.528.500 đồng/tháng x 02 tháng = 11.057.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do không muốn quay trở lại làm việc là 5.528.500 đồng/tháng x 02 tháng = 11.057.000 đồng; bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương do không được báo trước 30 ngày là 5.528.500 đồng, tổng số tiền 54.547.866 đồng (năm mươi bốn triệu, năm trăm bốn mươi bảy ngàn, tám trăm sáu mươi sáu đồng).

Thi hành ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật, tại Chi cục thi hành án dân sự có thẩm quyền.

1.3. Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn bệnh viện chuyên khoa thẩm mỹ V có trách nhiệm tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội cho bà Nguyễn Thị Kim N theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội cho đến khi kết thúc hợp đồng lao động (ngày 01/01/2018).

1.4. Quan hệ lao động giữa bà Nguyễn Thị Kim N và Công ty trách nhiệm hữu hạn bệnh viện chuyên khoa thẩm mỹ V chấm dứt kể từ ngày 07/8/2017.

2. Về án phí: Công ty TNHH bệnh viện chuyên khoa thẩm mỹ V phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 1.636.436 đồng (một triệu, sáu trăm ba mươi sáu ngàn, bốn trăm ba mươi sáu đồng). Bà Nguyễn Thị Kim N không phải chịu án phí.

3. 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 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, 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 của Bộ luật dân sự năm 2015.

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 thoả 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.

4. Quyền kháng cáo: Bà Nguyễn Thị Kim N có quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án. Công ty trách nhiệm hữu hạn bệnh viện chuyên khoa thẩm mỹ V có quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản án hoặc kể từ ngày bản án được tổng đạt hợp lệ. Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp, Viện kiểm sát nhân dân cấp trên được quyền kháng nghị theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Nơi nhận:

- TAND Tp. HCM;
- VKSND Tp. HCM;
- VKSND Q1;
- Chi cục THADS Q1;
- Các đương sự;
- Lưu: VP, hồ sơ.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa

Huỳnh Ngọc Tuấn