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

Bản án số: 64/2023/LĐ - PT
Ngày: 11/01/2023
V/v "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động"

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thoa

Các Thẩm phán: Bà Phan Thị Út

Bà Doãn Thị Kim Thúy

- ***Thư ký phiên tòa***: Bà Hồ Quỳnh Trâm –Thư ký Tòa án nhân dân THnh phố Hồ Chí Minh.

- ***Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân THnh phố Hồ Chí Minh***: Ông Huỳnh Thanh Hải – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong ngày 11 tháng 01 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân THnh phố Hồ Chí Minh, xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 87/2022/TLPT-LĐ ngày 07 tháng 12 năm 2022, về việc "Tranh chấp Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 1881/2022/LĐ-ST ngày 21 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, THnh phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 6305/2022/QĐPT-LĐ ngày 14 tháng 12 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 112/2023/QĐPT-LĐ ngày 03 tháng 01 năm 2023 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn*:* Bà Phạm Thị Nguyệt H; sinh năm: 1993;

Địa chỉ: x đường P, phường T, Quận 12, THnh phố Hồ Chí Minh; Vắng mặt.

2. Bị đơn*:* Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một Thành viên Đ;

Địa chỉ: 204 đường D5, Phường 25, quận Bình Thạnh, THnh phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông Trần Nguyên N; sinh năm: 1979 - Giám đốc công ty

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà Bạch Như T; sinh năm: 1998 (Văn bản ủy quyền số 03/2022-UB-ND ngày 18/10/2022).

3. Người kháng cáo: Bị đơn – Công ty trách nhiệm hữu hạn Một Thành viên Đ

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 25/4/2019, bản tự khai, các biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận công khai chứng cứ và hoà giải và tại phiên tòa sơ thẩm Bà Phạm Thị Nguyệt H là nguyên đơn trình bày:

Ngày 01/6/2018 bà Phạm Thị Nguyệt H và Công ty trách nhiệm hữu hạn một tHnh viên Đ (gọi tắt công ty Đ) ký Hợp đồng lao động số 15/2018/HĐLĐ với các thỏa thuận cụ thể: Loại hợp đồng làm việc là 1 năm (từ ngày 01/6/2018 đến ngày 30/5/2019), mức lương 6.000.000 đồng/tháng (tuy nhiên lương thực tế là 9.000.000 đồng/tháng), chức danh nhân viên dự án, địa điểm làm việc tại 106 đường D3, phường 25, quận Bình Thạnh. Công việc phải thực hiện: theo chuyên môn dưới sự quản lý, điều Hnh của Giám đốc (và Trưởng phòng), phối hợp với các bộ phận khác trong công ty để phát huy hiệu quả của công việc, những công việc khác theo yêu cầu kinh doanh của công ty.

Ngày 08/10/2018, Công ty Đ quyết định cho bà H thôi việc (bắt đầu nghỉ vào ngày 09/10/2018) với 02 lý do:

+ Lý do thứ nhất : Bà H nghỉ không xin phép và không có sự đồng ý của Ban giám đốc: Trong suốt quá trình làm việc tại công ty thì khi bà nghỉ đều có xin nghỉ phép và đồng ý của Ban Giam Đốc. Tuy nhiên, chỉ vào ngày 06 và ngày 07/10/2018 vì lý do bị bệnh không thể lên công ty được nên bà có xin phép bằng cách điện thoại cho trưởng phòng là bà Phạm Thị Tuyết Nhung (là người quản lý trực tiếp công việc của bà H, hiện nay chị Nhung đã nghỉ việc tại công ty) và bà H có nói sẽ bổ sung đơn xin nghỉ phép sau khi vào công ty làm việc và đã được sự đồng ý cho phép nghỉ qua điện thoại của chị Nhung, đồng thời bà H cũng điện thoại báo cho bà Nguyễn Thị Thu Hằng là phó giám đốc công ty về việc nghỉ bệnh của bà và bà Hằng cũng đã đồng ý qua điện thoại. Khi đó bà H không điện thoại được cho giám đốc công ty biết về việc xin nghỉ bệnh của bà vì biết tin ông Trần Nguyên Nam đang đi công tác nước ngoài. Khi bà H vào công ty ngày 8/10/2019 để tiếp tục làm việc thì kế toán công ty là chị Trần Thị Thúy thông báo lại Giám đốc - ông Trần Nguyên Nam chỉ thị cho bà nghỉ việc, và trả tiền lương của bà bằng cách chuyển vào tài khoản của bà 01 tháng lương 9.000.000 đồng (Theo quy định của công ty trả lương vào ngày 15 dương lịch Hng tháng, nên bà H hiểu là bà nhận lương từ ngày 16/9/2018 đến ngày 15/10/2018).

+ Lý do thứ hai: Bà H không hoàn tHnh công việc. Bà đã hoàn tHnh mọi công việc được giao theo thỏa thuận và phạm vi công việc của mình. Ngoài

ra, công ty có yêu cầu bà đi tiếp khách chủ yếu là ở quán nhậu hoặc để ăn nhậu với khách Hng, sau vài lần nhận thấy công việc đó vượt quá khả năng và phạm vi của bà nên bà không đồng ý. Chẳng hạn trường hợp giám đốc yêu cầu bà đi Long An ăn giỗ nH đối tác nhưng không xác định được thời gian sẽ về nên bà không đồng ý. Còn lại tất cả công việc mà theo chuyên môn của bà thực hiện thì bà H đã làm tốt công việc được giao.

Công ty Đ cho bà H nghỉ việc mà không thông báo lý do bà đã vi phạm những gì, không lập biên bản về việc bà không hoàn tHnh công việc. Vì vậy Quyết định cho bà H nghỉ việc của Công ty Đ lập ngày 08/10/2018 là trái pháp luật.

Theo đơn khởi kiện ngày 25/4/2019, bà H yêu cầu công ty Đ phải thanh toán cho bà H tổng số tiền là 126.000.000 đồng, gồm: Công ty Đ thanh toán đầy đủ tiền lương còn lại theo hợp đồng là 7.5 tháng lương với tổng số tiền là 67.500.000 đồng (tương ứng mức lương thực lãnh Hng tháng là 9.000.000 đồng); Thanh toán 0.5 tháng lương thứ 13 là 4.500.000 đồng; Trợ cấp và bồi thường thôi việc theo các khoản điều 42 Bộ luật lao động 2012 (tổng cộng 6 tháng): 54.000.000 đồng; Thanh toán hoặc đóng bảo hiểm xã hội, y tế cho bà theo thời gian hợp đồng lao động đã ký.

Tuy nhiên, tróng quá trình giải quyết vụ án, bà H xác định lại yêu cầu Công ty TNHH MTV Đ phải thanh toán cho bà H tổng cộng số tiền là: 63.000.000 đồng:

- Thanh toán tiền lương cho bà H trong những ngày bà không được làm việc tại công ty theo hợp đồng lao động từ ngày 16/10/2018 đến này 20/5/2019: 7.5 tháng x 6.000.000 đồng = 45.000.000 đồng.

- Bà H không muốn tiếp tục làm việc tại công ty vì vậy đề nghị Công ty TNHH MTV Đ phải bồi thường thêm 2 tháng tiền lương: 2 tháng x 6.000.000 đồng = 12.000.000 đồng.

- Bồi thường một khoản tiền lương tương ứng với tiền lương của bà trong những ngày không được báo trước là 30 ngày tương ứng số tiền là 6.000.000 đồng.

***** *Bà Lê Thị Sương là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:*

Ngày 01/6/2018 Công ty Đ và bà Phạm Thị Nguyệt H đã ký Hợp đồng lao động số 15/2018/HĐLĐ như nguyên đơn đã trình bày.

Từ ngày 01/6/2018 Bà Phạm Thị Nguyệt H làm việc tại công ty theo đúng hợp đồng đã ký với vị trí nhân viên dự án. Mức lương 6.000.000 mà công ty trả Hng tháng cho bà H là đã được khấu trừ tiền đóng bảo hiểm xã hội ở Bảo hiểm xã hội quận Bình Thạnh.

Ngày 08/10/2018 ông Trần Nguyên Nam là giám đốc công ty Đ ra Quyết định thôi việc bà H kể từ ngày 09/10/2018 vì bà H nghỉ không xin phép và chưa có sự đồng ý của Ban Giám Đốc, không chấp Hnh yêu cầu công việc của Ban Giám Đốc. Quyết định thôi việc ngày 08/10/2018 công ty không đưa trực tiếp cho bà H vì chính bà H nói là gửi cho bà Nguyễn Thị Hương mang về cho mình. Bà Thúy là kế toán của công ty có đưa quyết định thôi việc cho bà Hương vào ngày 09/10/2018. Đối với 02 lý do vi phạm của bà H nêu trong Quyết định thôi việc ngày 08/10/2018 do giám đốc ông Trần Nguyên Nam ký thì công ty không thông báo cuộc họp xét vi phạm của bà H và không tổ chức họp, không lập biên bản về vi phạm của bà H.

Trong quá trình làm việc bà H nghỉ không xin phép nhiều lần. Theo lời bà H có xin phép bà Phạm Thị Tuyết Nhung là trưởng phòng (hiện đã nghỉ việc) nghỉ ngày 06 và 07/10/2018 với lý do bị bệnh. Tuy nhiên theo nội quy công ty thì khi nghỉ việc phải báo với Ban Giám Đốc công ty (giám đốc hoặc phó giám đốc). Bà H có điện thoại cho bà Nguyễn Thị Thu Hằng là phó giám đốc công ty xin nghỉ và sẽ nộp đơn xin phép nghỉ sau.

Về lý do không chấp Hnh yêu cầu công việc của Ban Giám Đốc thì khi công ty nhận bà H vào làm việc đã thỏa thuận với nhau về yêu cầu công việc phải đi gặp gỡ, ngoại giao, tạo quan hệ với khách Hng. Nhưng khi được điều động đi (cả trong giờ Hnh chính và ngoài giờ Hnh chính) thì bà H thường xuyên đưa ra lý do không xác đáng và từ chối thực hiện công việc. Địa điểm thường là trong tHnh phố, không yêu cầu đi tỉnh. Công ty không thông báo và không tổ chức họp để cảnh cáo về vi phạm trên của bà H.

Quyết định thôi việc ngày 08/10/2018 đối với bà H là đúng pháp luật. Công ty Đ đã thanh toán 01 tháng lương cho bà H từ ngày 15/9/2018 đến ngày 15/10/2018 với số tiền 9.000.000 đồng bao gồm lương là 6.000.000 đồng và tiền phụ cấp, tiền thưởng doanh thu.

Công ty Đ không đồng ý với yêu khởi kiện của bà H vì Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà H là đúng pháp luật.

Tại Bản án lao động sơ thẩm Số 1881/2022/LĐ-ST ngày 21 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, THnh phố Hồ Chí Minh quyết định:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Căn cứ vào Điều 38, Điều 41, Điều 42, khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Uỷ ban Thường vụ Quốc hội ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Toà án;

Tuyên xử:

1. Chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – Bà Phạm Thị Nguyệt H

- Công ty trách nhiệm hữu hạn một tHnh viên Đ phải trả cho bà Phạm Thị Nguyệt H tổng số tiền là 63.000.000 đồng trả làm một lần ngay khi án có hiệu lực pháp luật, bao gồm: Tiền lương trong những ngày không được làm việc tại công ty theo hợp đồng lao động từ ngày 16/10/2018 đến ngày 20/5/2019 là 45.000.000 đồng; Bồi thường thêm hai tháng tiền lương với số tiền là 12.000.000 đồng và do Công ty TNHH MTV Đ vi phạm thời gian báo trước 30 ngày nên phải bồi thường một khoản tiền lương tương ứng với tiền lương trong những ngày không được báo trước là 30 ngày tương ứng 6.000.000 đồng.

- Đình chỉ đối với các yêu cầu của bà H gồm: Thanh toán 0.5 tháng lương thứ 13 là 4.500.000 đồng; Trợ cấp và bồi thường thôi việc theo các khoản điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 (tổng cộng 6 tháng): 54.000.000 đồng; Thanh toán hoặc đóng bảo hiểm xã hội, y tế cho bà H theo thời gian hợp đồng lao động.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi Hnh án có quyền chủ động ra quyết định thi Hnh án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi Hnh án của người được thi Hnh án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi Hnh án) cho đến khi thi Hnh án xong tất cả các khoản tiền, Hng tháng bên phải thi Hnh án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi Hnh án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

Ngoài ra bản án lao động sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo và quyền yêu cầu thi Hnh án của các đương sự.

Ngày 28 tháng 10 năm 2022, bị đơn là Công ty trách nhiệm hữu hạn Một tHnh viên Đ kháng cáo toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 1881/2022/LĐ-ST ngày 21 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, THnh phố Hồ Chí Minh, đề nghị tòa phúc thẩm sửa toàn bộ bản án lao động sơ thẩm của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, THnh phố Hồ Chí Minh theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Bị đơn không rút đơn kháng cáo. Nguyên đơn vắng mặt tại phiên tòa phúc thẩm. Bị đơn cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ về quy trình nghỉ phép của Công ty Đ. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết toàn bộ vụ án.

** Bị đơn là Công ty TNHH Một tHnh viên Đ có người đại diện ủy quyền là bà Bạch Như Thảo trình bày:* Tại thời điểm cho bà H nghỉ việc Công ty Đ chưa đăng ký nội quy lao động. Ngày 14/5/2019, Công ty Đ mới đăng ký nội quy lao động. Căn cứ Quyết định thôi việc ngày 08/10/82018 do ông Trần

Nguyên Nam-Giám đốc công ty đã ký, được chính bà H đồng ý cho bà Nguyễn Thị Hương mang về đưa cho bà H, đồng nghĩa với việc bà H đồng ý với quyết định thôi việc tại công ty Đ. Bà H xin nghỉ phép không đúng với quy định của Công ty , bà H chỉ gọi điện thoại mang tính chất thông báo đến trưởng phòng là bà Trần Thị Tuyết Nhung (đã nghỉ làm việc tại Công ty). Về phía giám đốc Công ty không nhận được thông tin xin nghỉ phép của bà H, cụ thể là bà Nguyễn Thị Thu Hằng là phó giám đốc Công ty không nhận được thông báo xin nghỉ phép từ bà H bằng cách gọi điện thoại hay tin nhắn như bà H đã trình bày. Công ty không báo trước cho bà H về việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà H. Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà H là đúng pháp luật. Do đó, bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa một phần bản án lao động sơ thẩm theo hướng về việc trả lương do vi phạm thời hạn báo trước là 6.000.000 đồng, bồi thường 02 tháng lương là 12.000.000 đồng, không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc thanh toán tiền lương cho nguyên đơn trong những ngày nguyên đơn không được làm việc vì nguyên đơn vi phạm nội quy của công ty về nghỉ không xin phép và sau khi nghỉ việc tại Công ty Đ, nguyên đơn đã có làm công việc khác.

Nguyên đơn là bà Phạm Thị Nguyệt H có đơn xin vắng mặt tại phiên tòa phúc thẩm ngày 11/01/2023

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân THnh phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở phúc thẩm như sau:

Về Đơn kháng cáo của bị đơn: Đơn kháng cáo của bị đơn trong hạn luật định nên được chấp nhận.

Về tố tụng: Những người tiến Hnh tố tụng và những người tham gia tố tụng trong giai đoạn phúc thẩm đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung vụ án: Tòa sơ thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là đúng quy định pháp luật. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm Số 1881/2022/LĐ-ST ngày 21 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, THnh phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của bị đơn- Công ty TNHH Một tHnh viên Đ trong hạn luật định nên được chấp nhận.

[2] Về tố tụng: Nguyên đơn-bà Phạm Thị Nguyệt H vắng mặt tại phiên tòa phúc thẩm và có đơn đề nghị Tòa án xét xử vắng mặt. Do đó, Tòa án xét xử

vắng mặt nguyên đơn theo quy định tại Khoản 1 Điều 228 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về nội dung: *Xét kháng cáo bị đơn - Công ty TNHH Một tHnh viên Đ*

Ngày 01/6/2018, Bà Phạm Thị Nguyệt H và Công ty trách nhiệm hữu hạn một tHnh viên Đ (gọi tắt công ty Đ) ký Hợp đồng lao động số 15/2018/HĐLĐ , loại hợp đồng xác định thời hạn 01 năm (từ ngày 01/6/2018 đến ngày 30/5/2019), mức lương theo hợp đồng 6.000.000 đồng, chức danh nhân viên dự án, địa điểm làm việc tại 106 đường D3, phường 25, quận Bình Thạnh, THnh phố Hồ Chí Minh. Công việc phải thực hiện: theo chuyên môn dưới sự quản lý, điều Hnh của Giám đốc (và Trưởng phòng), phối hợp với các bộ phận khác trong công ty để phát huy hiệu quả của công việc, những công việc khác theo yêu cầu kinh doanh của công ty.

Ngày 08 tháng 10 năm 2018, Công ty Đ ban Hnh Quyết định thôi việc đối với bà Phạm Thị Nguyệt H với lý do trong thời gian làm việc tại Công ty Đ, bà H không chấp Hnh yêu cầu công việc của ban giám đốc và nghỉ không xin phép, không có sự đồng ý của ban giám đốc. Bà H bắt đầu nghỉ việc từ ngày 09/10/2018.

Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà H, Công ty Đ đã thanh toán cho bà H tiền lương đến ngày 15/10/2018 là: 9.000.000 đồng (bao gồm tiền lương 6.000.000 đồng và phụ cấp, tiền thưởng doanh thu 3.000.000 đồng), nộp Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà H từ tháng 7 đến tháng 9 năm 2018.

Công ty Đ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà H vì cho rằng bà H vi phạm quy định của công ty là nghỉ việc không xin phép, không chấp Hnh yêu cầu công việc của Ban Giám đốc. Tuy nhiên, Theo xác nhận của bị đơn cũng như theo Công Văn số 930/LĐTBXH ngày 24/8/2020 của Phòng Lao động Thương binh và Xã hội quận Bình Thạnh THnh phố Hồ Chí Minh thì tại thời điểm cho bà H nghỉ việc Công ty Đ không ban Hnh nội quy lao động hay thỏa ước lao động tập thể cũng như không có bất cứ văn bản nào điều chỉnh việc xử lý vi phạm về lao động của người lao động trong thời gian người lao động làm việc tại công ty Đ. công ty Đ chỉ có đăng ký Nội quy lao động lần 1 vào ngày 28/6/2019 (Sau thời điểm cho bà H nghỉ việc). Công ty Đ cho rằng bà H vi phạm kỷ luật lao động nghỉ việc không xin phép, không chấp Hnh công việc được phân công nhưng phía công ty không lập biên bản vi phạm, không làm đúng trình tự xử lý kỷ luật lao động quy định tại Khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động năm 2012. Đối với việc không chấp Hnh yêu cầu công việc của Ban Giám đốc thì công ty Đ cũng không đưa ra được tài liệu, chứng cứ chứng minh vi phạm của bà H. Mặt khác, Công ty Đ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà H nhưng không thông báo cho bà H biết trước 30 ngày là vi phạm quy định tại Khoản 2 Điều 38 của Bộ luật lao động năm 2012. Các lý do để

Công ty Đ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà H không thuộc trường hợp người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2012

Từ những phân tích nêu trên, việc công ty Đ ban Hnh Quyết định thôi việc ngày 08/10/2018 đối với bà H là trái pháp luật quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2012 như nhận định của Tòa cấp sơ thẩm là có căn cứ.

Do Công ty Đ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà H trái pháp luật nên Tòa cấp sơ thẩm buộc Công ty Đ phải có nghĩa vụ với người lao động theo Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 là đúng quy định pháp luật, Cụ thể:

- Trả tiền lương trong những ngày người lao động không làm việc từ ngày 16/10/2018 đến này 20/5/2019: 7.5 tháng x 6.000.000 đồng = 45.000.000 đồng

- Bồi thường 2 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: 2 tháng x 6.000.000 đồng = 12.000.000 đồng

- Trả khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không được báo trước 30 ngày là 6.000.000 đồng

Viện kiểm sát nhân dân THnh phố Hồ Chí Minh đề nghị không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên Bản án sơ thẩm số 1881/2022/LĐ-ST ngày 21 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, THnh phố Hồ Chí Minh là có căn cứ nên chấp nhận.

[4] Về án phí

+ Về án phí lao động sơ thẩm:

- Nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm theo quy định pháp luật.

- Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 1.890.000 đồng

+ Về án phí lao động phúc thẩm:

Kháng cáo của bị đơn không được chấp nhận nên bị đơn phải chịu án phí lao động phúc thẩm là 300.000 đồng theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ vào Khoản 1 Điều 228, Khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Căn cứ vào Điều 38, Điều 41, Điều 42, khoản 1 Điều 123 của Bộ luật Lao động năm 2012;

- Căn cứ vào Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Uỷ ban Thường vụ Quốc hội ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Toà án;

- Căn cứ vào Luật Thi Hnh án dân sự;

Tuyên xử:

Không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của bị đơn - Công ty trách nhiệm hữu hạn một tHnh viên Đ, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 1881/2022/LĐ-ST ngày 21 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, THnh phố Hồ Chí Minh

1. Chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – Bà Phạm Thị Nguyệt H

- Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn một tHnh viên Đ phải trả cho bà Phạm Thị Nguyệt H tổng số tiền là 63.000.000 đồng trả làm một lần ngay khi án có hiệu lực pháp luật, bao gồm: Tiền lương trong những ngày không được làm việc tại công ty Đ theo hợp đồng lao động từ ngày 16/10/2018 đến ngày 20/5/2019 là 45.000.000 đồng; Bồi thường thêm 2 tháng tiền lương với số tiền là 12.000.000 đồng và do Công ty trách nhiệm hữu hạn Một tHnh viên Đ vi phạm thời gian báo trước 30 ngày nên phải bồi thường một khoản tiền lương tương ứng với tiền lương trong những ngày không được báo trước là 30 ngày tương ứng 6.000.000 đồng.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi Hnh án có quyền chủ động ra quyết định thi Hnh án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi Hnh án của người được thi Hnh án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi Hnh án) cho đến khi thi Hnh án xong tất cả các khoản tiền, Hng tháng bên phải thi Hnh án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi Hnh án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

- Đình chỉ đối với các yêu cầu của nguyên đơn- bà Phạm Thị Nguyệt H gồm: Thanh toán 0.5 tháng lương thứ 13 là 4.500.000 đồng; Trợ cấp và bồi thường thôi việc theo các khoản điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 (tổng cộng 6 tháng): 54.000.000 đồng; Thanh toán hoặc đóng bảo hiểm xã hội, y tế cho bà H theo thời gian hợp đồng lao động.

3. Về án phí:

- Về án phí lao động sơ thẩm

+ Bà Phạm Thị Nguyệt H được miễn án phí lao động sơ thẩm.

+ Công ty trách nhiệm hữu hạn một tHnh viên Đ phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 1.890.000 (Một triệu tám trăm chín mươi nghìn) đồng.

- Về án phí lao động phúc thẩm:

Công ty trách nhiệm hữu hạn một tHnh viên Đ phải chịu án phí lao động phúc thẩm là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng, được trừ vào số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm Công ty trách nhiệm hữu hạn một tHnh viên Đ đã nộp theo Biên

lai thu tạm ứng án phí, lệ phí tòa án Số AA/2022/0018784 ngày 04 tháng 12 năm 2022 của Chi cục Thi Hnh án quận Bình Thạnh THnh phố Hồ Chí Minh

4. Các đương sự thi Hnh án tại Cơ quan thi Hnh án dân sự có thẩm quyền.

5. Trường hợp bản án, quyết định được thi Hnh theo quy định tại Điều 2 Luật thi Hnh án dân sự thì người được thi Hnh án dân sự, người phải thi Hnh án dân sự có quyền thỏa thuận thi Hnh án, quyền yêu cầu thi Hnh án, tự nguyện thi Hnh án hoặc bị cưỡng chế thi Hnh án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật thi Hnh án dân sự; thời hiệu thi Hnh án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi Hnh án dân sự.

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

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân Cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Q. Bình Thạnh, TP.HCM;
- Chi cục Thi Hnh án dân sự quận Bình Thạnh,TP.HCM;
- Cục Thi Hnh án TP.HCM;
- Các đương sự (để thi Hnh);
- Lưu.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(Đã ký)

Nguyễn Thị Thoa

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

Nguyễn Thị Thoa