

Bản án số: 531/2022/LĐ-PT
Ngày: 30-8-2022
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 Nguyễn Ngọc Tài

Các Thẩm phán: Ông Phan Nguyên Nguyên
Bà Lê Thị Quỳnh Anh

- Thư ký phiên tòa: Bà Tăng Thị Hồng Thanh, Thư ký Tòa án nhân dân
Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Lê Thị
Kim Thủy – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 25 và 30 tháng 8 năm 2022 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
27/2022/TLPT-LĐ ngày 07 tháng 7 năm 2022 về việc “Tranh chấp về đơn
phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 08/2022/LĐ-ST ngày 25 tháng 4 năm
2022 của Tòa án nhân dân Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4116/2022/QĐ-PT
ngày 27 tháng 7 năm 2022 giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Bà Dương Lệ N; địa chỉ: 364/18C đường B, phường N,
quận T, Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

2. *Bị đơn:* Công ty TNHH P S; địa chỉ: 58A đường A, Phường S, Quận T,
Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Phạm Việt B; địa chỉ: 3.24 chung cư P,
Phường H, Quận N, thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Phạm Hoàng T; địa chỉ: 212/1 Đường
L, Phường N, Quận T, thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền ngày
24/8/2022) (có mặt)

- *Người kháng cáo: Công ty TNHH P S – Bị đơn*

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại cấp sơ thẩm, trong đơn khởi kiện và lời khai, nguyên đơn là bà Dương Lệ N trình bày:

Ngày 01/7/2021, bà với giám đốc Công ty TNHH P S ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trong thời gian làm việc, bà luôn hoàn thành công việc được giao. Từ ngày 14/7/2021 đến ngày 14/9/2021, giám đốc thông báo đăng ký làm 3 tại chỗ do tình hình dịch bệnh nhưng bà không đăng ký vì nơi ở của bà nằm trong khu vực phong tỏa do dịch. Khi hết phong tỏa thì chồng của bà bị nhiễm covid nên bà tiếp tục bị cách ly tại nhà. Đến ngày 05/10/2021, bà đến công ty thì không được làm việc mà nhận được Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động. Bà cho rằng công ty chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên yêu cầu công ty phải trợ cấp thôi việc cho bà 4 tháng lương cơ bản là 18.920.000 đồng và 45 ngày không báo trước theo thực lãnh, bao gồm lương cơ bản và phụ cấp sinh hoạt là 12.000.000 đồng. Bà cho biết, khi công ty cho bà nghỉ việc thì công ty có chuyển vào tài khoản của bà số tiền 7.095.000 đồng và nếu công ty đồng ý nhận bà trở lại làm việc thì bà cũng không vào làm.

Bị đơn là Công ty TNHH P S có người đại diện theo pháp luật là ông Phạm Việt B trình bày: Tháng 6/2021, dịch covid 19 lần 4 đã ảnh hưởng nghiêm trọng hoạt động sản xuất kinh doanh buộc công ty phải cắt giảm nhân sự. Sau khi xem xét, công ty đưa chị Ngọc vào danh sách số lao động cho nghỉ việc. Công ty đã ra Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 01/10/2021 và đã giao Thông báo cho chị Ngọc vào ngày 04/10/2021. Khi ra Thông báo, công ty đã bồi thường cho chị Ngọc 45 ngày không báo trước theo lương cơ bản là 7.095.000 đồng bằng cách chuyển vào tài khoản của chị Ngọc. Nay chị Ngọc yêu cầu trả tiền trong 45 ngày không báo trước là 12.000.000 đồng và trợ cấp thôi việc 4 tháng lương cơ bản thì công ty không đồng ý.

Bản án lao động sơ thẩm số 08/2022/LĐ-ST ngày 25 tháng 4 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 4 Điều 147 của Bộ luật Tổ tụng dân sự; Căn cứ điểm c khoản 1, điểm a khoản 2 Điều 36; Điều 39; khoản 1, khoản 2 Điều 41; Điều 46; khoản 1 Điều 90 Bộ luật lao động; Căn cứ Điều 357, Điều 468 của Bộ luật dân sự; Căn cứ Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ; Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội;

Xử:

[1] Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn.

Tuyên bố việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH P S đối với bà Dương Lệ N là trái pháp luật.

Buộc Công ty TNHH P S phải trả trợ cấp thôi việc cho bà Dương Lệ N số tiền 18.920.000 đồng để chấm dứt hợp đồng lao động. Thi hành ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Kể từ ngày bà Dương Lệ N có đơn yêu cầu thi hành, nếu Công ty TNHH P S chậm thi hành thì Công ty TNHH P S còn phải trả cho bà Dương Lệ N khoản tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự đối với số tiền chậm thi hành tương ứng với thời gian chậm thi hành.

[2] Án phí Tòa án: Công ty TNHH P S phải chịu án phí dân sự sơ thẩm là 567.000 đồng.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quy định về thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 29/4/2022 bị đơn nộp đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm với đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại việc buộc bị đơn Công ty P S phải trả trợ cấp thôi việc cho bà Dương Lệ N số tiền 18.920.000, Công ty P S chỉ đồng ý chi trả 0,5 tháng lương trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo, bị đơn Công ty TNHH P S có ông Phạm Hoàng T đại diện trình bày: Công ty P S xác nhận Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái pháp luật do vi phạm thời hạn báo trước. Do hiện tại tình hình kinh doanh của Công ty gặp nhiều khó khăn, phải khắc phục hậu quả thua lỗ của đại dịch Covid vừa qua, Công ty đề nghị được hòa giải và hỗ trợ chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn với số tiền là 10.000.000 đồng. Do cấp sơ thẩm xét xử buộc Công ty phải trả trợ cấp thôi việc là 4 tháng cho bà Dương Lệ N số tiền 18.920.000 đồng tính luôn cả thời gian nguyên đơn làm việc cho Chi nhánh Công ty TNHH P tại Thành phố Hồ Chí Minh, là một pháp nhân khác, không phải là Công ty TNHH P S. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu kháng cáo, sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận đề nghị của bị đơn về việc bồi thường 2 tháng lương cơ bản cho nguyên đơn để chấm dứt hợp đồng lao động.

Nguyên đơn bà Dương Lệ N trình bày: do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà trái pháp luật nên Cấp sơ thẩm buộc Công ty phải trả

trợ cấp thôi việc là 4 tháng lương cơ bản là đúng quy định. Nguyên đơn xác định yêu cầu của nguyên đơn tại đơn khởi kiện về việc yêu cầu Công ty phải trả cho nguyên đơn 4 tháng tiền lương cơ bản chính là yêu cầu công ty phải trợ cấp thôi việc cho bà 4 tháng lương cơ bản là 18.920.000 đồng, là yêu cầu đòi tiền trợ cấp thôi việc. Việc bị đơn đề nghị hòa giải với số tiền 10.000.000 đồng, bà không đồng ý, bà chỉ hòa giải với số tiền tương đương 3 tháng lương cơ bản. Nếu bị đơn không đồng ý, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của bị đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán; Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung, sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật lao động, xét thấy: cấp sơ thẩm xét xử buộc Công ty phải trả trợ cấp thôi việc là 4 tháng cho bà Dương Lệ N số tiền 18.920.000 đồng tính luôn cả thời gian nguyên đơn làm việc cho Chi nhánh Công ty TNHH P tại Thành phố Hồ Chí Minh, là một pháp nhân khác, không phải là Công ty TNHH P S là không đúng quy định. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng: Kháng cáo của bị đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

Cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật tố tụng dân sự xác định quan hệ pháp luật tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và xác định vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận T, thành phố Hồ Chí Minh là đúng quy định.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn, nhận thấy:

[2.1] Về quan hệ lao động, căn cứ các tài liệu chứng cứ và lời trình bày của các bên đương sự, thể hiện:

Căn cứ Hợp đồng lao động số 80110.03/HĐLĐ-P SG ngày 01/04/2021, phụ lục hợp đồng lao động số 80110.03/PLHĐLĐ-P SG ngày 01/04/2021 xác

định giữa Công ty TNHH P S với bà Dương Lệ N đã giao kết và thực hiện hợp đồng lao động không xác định thời hạn, thu nhập mỗi tháng của người lao động được nhận gồm lương cơ bản (lương chính) là 4.730.000 đồng và phụ cấp sinh hoạt là 3.270.000 đồng.

[2.2] Bị đơn thừa nhận bị đơn (Công ty TNHH P S) đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số 80110.03/HĐLĐ-P SG ngày 01/04/2021 với nguyên đơn bà Dương Lệ N kể ngày 01/10/2021 là trái pháp luật.

[2.3] Đối với yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn trả khoản tiền của 45 ngày không báo trước thực lãnh, bao gồm lương cơ bản và phụ cấp sinh hoạt là 12.000.000 đồng. Tại phần nhận định của bản án sơ thẩm, Cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 41 của Bộ luật lao động thì trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật lao động thì người sử dụng lao động phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước. Cấp sơ thẩm nhận định *“bị đơn đã bồi thường cho nguyên đơn 45 ngày theo mức cơ bản (lương chính) là 7.095.000 đồng là đúng nên không chấp nhận yêu cầu bồi thường thêm phụ cấp sinh hoạt”*. Việc nhận định của Cấp sơ thẩm như trên là không chính xác và thiếu kiểm tra khi giải quyết yêu cầu bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước lại xác định là không chấp nhận yêu cầu bồi thường thêm phụ cấp sinh hoạt. Đồng thời phần quyết định của bản án sơ thẩm không ghi nhận nội dung không chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn đối với yêu cầu này là có thiếu sót. Ngoài ra theo quy định tại khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động năm 2019 thì *“Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật này thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước”* và quy định tại Điều 90 Bộ luật lao động năm 2019 về tiền lương với nội dung *“Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.”*, Cấp sơ thẩm xác định việc bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước theo mức cơ bản (lương chính) là không chính xác, cần áp dụng theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 90 Bộ luật lao động năm 2019 về tiền lương khi xét xử. Cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm khi giải quyết vấn đề bồi thường trong các vụ án “đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”.

Do yêu cầu này không bị nguyên đơn, bị đơn kháng cáo, Viện kiểm sát nhân dân Quận T, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh kháng nghị nên Hội đồng xét xử thống nhất ghi nhận lại nội dung “không chấp nhận yêu cầu

của nguyên đơn về bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là 45 ngày” trong phần quyết định của bản án.

[2.4] Đối với kháng cáo của bị đơn cho rằng Cấp sơ thẩm tuyên “Buộc Công ty TNHH P S phải trả trợ cấp thôi việc cho bà Dương Lệ N số tiền 18.920.000 đồng để chấm dứt hợp đồng lao động.” là không đúng. Hội đồng xét xử nhận thấy:

Căn cứ Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên do Phòng đăng ký kinh doanh - Sở kế hoạch và đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh cấp thì Công ty TNHH P S có mã số doanh nghiệp là 0316614246, trụ sở chính tại địa chỉ 58A đường A , Phường S, quận T, thành phố Hồ Chí Minh, đăng ký lần đầu ngày 01/12/2020 xác định Công ty TNHH P S thành lập và hoạt động kể từ ngày 01/12/2020.

Hai bên đương sự đều xác định quan hệ lao động tranh chấp trên cơ sở hợp đồng lao động số 80110.03/HĐLD-P SG ngày 01/04/2021 giữa hai bên. Nguyên đơn không tranh chấp đối với các hợp đồng lao động đã phát sinh giữa nguyên đơn với Chi nhánh Công ty TNHH P tại Thành phố Hồ Chí Minh. Giữa nguyên đơn và Chi nhánh Công ty TNHH P tại Thành phố Hồ Chí Minh đã chấm dứt quan hệ lao động kể từ sau ngày 31/3/2021 theo Thỏa thuận thanh lý hợp đồng lao động ngày 31/3/2021.

Việc Cấp sơ thẩm nhận định “Căn cứ lời khai của các đương sự và chứng cứ trong hồ sơ thì nguyên đơn đã ký hợp đồng lao động với Chi nhánh công ty TNHH P (nay là công ty P S) làm việc từ ngày 01/11/2017 liên tục đến ngày 05/10/2021 là 3 năm 11 tháng. Căn cứ quy định tại Điều 46 của Bộ luật lao động và Điều 8 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ thì bị đơn phải trả trợ cấp thôi việc cho bà N 4 tháng tiền lương. Như vậy, yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải trả trợ cấp thôi việc 4 tháng lương cơ bản là $4.730.000 \times 4 = 18.920.000$ đồng được chấp nhận.” là không đúng quy định bởi Chi nhánh Công ty TNHH P tại Thành phố Hồ Chí Minh trực thuộc Công ty TNHH P và Công ty TNHH P S là hai tổ chức khác nhau.

Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 46 Bộ luật lao động năm 2019 về trợ cấp thôi việc thì “*Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương*”, do nguyên đơn làm việc cho bị đơn theo từ ngày 01/4/2021 đến ngày 05/10/2021 chưa đủ 12 tháng nên không chấp nhận yêu cầu về trợ cấp thôi việc.

Xét: Đơn khởi kiện của nguyên đơn có nội dung khởi kiện ban đầu là yêu cầu Công ty phải trả cho nguyên đơn 4 tháng tiền lương cơ bản - yêu cầu này đã được Cấp sơ thẩm thụ lý giải quyết, được nguyên đơn trình bày tại bản tự khai và các phiên hòa giải; Tại phiên tòa sơ thẩm và phúc thẩm do nguyên đơn không am hiểu thuật ngữ pháp lý nên cho rằng yêu cầu này chính là yêu cầu đòi tiền trợ cấp thôi việc, Cấp sơ thẩm không xác định yêu cầu đòi tiền lương cơ bản và yêu cầu đòi trợ cấp thôi việc là khác nhau, không xử lý như trường hợp đương sự bổ sung thay đổi yêu cầu khởi kiện, vẫn giải quyết theo ý kiến trình bày của nguyên đơn tại phiên tòa như một yêu cầu khởi kiện ban đầu là không đúng quy định, điều này đã làm ảnh hưởng đến quyền lợi của nguyên đơn. Do nguyên đơn không yêu cầu bị đơn phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc là có lợi cho bị đơn khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Đồng thời do nguyên đơn không kháng cáo bản án sơ thẩm. Để đảm bảo quyền lợi cho nguyên đơn, Hội đồng xét xử thấy rằng cần phải buộc bị đơn phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động theo yêu cầu khởi kiện ban đầu khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là đúng quy định tại khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động năm 2019.

Căn cứ xác nhận của hai bên về tiền lương người lao động được hưởng trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động thì tiền lương nguyên đơn thực nhận là 8.000.000 đồng gồm lương cơ bản (lương chính) là 4.730.000 đồng và phụ cấp sinh hoạt là 3.270.000 đồng. Cần buộc bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn 16.000.000 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

[3] Án phí lao động sơ thẩm: Cấp sơ thẩm áp dụng quy định tại Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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 là đúng quy định nhưng cần nêu rõ điều luật được áp dụng, cụ thể là điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 4 Điều 26 của Nghị quyết này. Nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm, bị đơn phải chịu án phí sơ thẩm là 480.000 đồng.

[4] Hội đồng xét xử thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa, chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo không phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308, khoản 1 Điều 309 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Về hình thức: Chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ của bị đơn, Công ty TNHH P S.

- Về nội dung: Chấp nhận kháng cáo của bị đơn, Công ty TNHH P S, sửa bản án lao động sơ thẩm số 08/2022/LĐ-ST ngày 25 tháng 4 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 4 Điều 147 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Căn cứ điểm c khoản 1, điểm a khoản 2 Điều 36, Điều 39, khoản 1 và khoản 2 Điều 41, Điều 46, khoản 1 Điều 90 Bộ luật lao động năm 2019; Căn cứ Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015; Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 4 Điều 26, khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội;

Xử:

Xác định Công ty TNHH P S đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động số 80110.03/HĐLĐ-P SG ngày 01/04/2021 với bà Dương Lệ N là trái pháp luật.

[1] Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc Công ty TNHH P S phải trả cho bà Dương Lệ N số tiền 16.000.000 (mười sáu triệu) đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

[2] Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc bị đơn trả khoản tiền của 45 ngày không báo trước thực lãnh, bao gồm lương cơ bản và phụ cấp sinh hoạt là 12.000.000 đồng.

Việc thanh toán được thực hiện ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật. Thi hành tại cơ quan Thi hành án Dân sự có thẩm quyền.

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, 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.

[3] Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn bà Dương Lệ N được miễn án phí lao động sơ thẩm, bị đơn Công ty TNHH P S phải chịu án phí sơ thẩm là 480.000 đồng.

[4] Án phí lao động phúc thẩm: Công ty TNHH P S không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Hoàn lại cho Công ty TNHH P S số tiền 300.000 đồng theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí số Â/2021/0016954 ngày 12/5/2022 của Chi cục thi hành án dân sự Quận T.

[5] 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 Quận T;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận T;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Ngọc Tài