

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 09/2018/LĐ-PT

Ngày 22-8-2018

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 TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Trần Thị Nhàn.

Các Thẩm phán:

Bà Nguyễn Ngọc Mai;

Ông Nguyễn Đức Cường.

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Quốc Song Toàn - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa:
Bà Ngô Kim Duyên - Kiểm sát viên.

Ngày 22 tháng 8 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 11/2018/TLPT-LĐ ngày 12 tháng 7 năm 2018 về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 09/2018/LĐ-ST ngày 18 tháng 5 năm 2018 của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 10/2018/QĐ-PT ngày 31 tháng 7 năm 2018, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà Trần Thị Trà M, sinh năm 1982; nơi ĐKKHKT: Phường A, quận B, thành phố Đà Nẵng; địa chỉ liên hệ: 50/27 đường C, Phường D, quận Đ, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nông Văn N, sinh năm 1992; trú tại: Thôn 3, xã E, huyện G, tỉnh Đắk Lắk; tạm trú: 50/27 đường C, Phường D, quận Đ, Thành phố Hồ Chí Minh, là đại diện theo ủy quyền (văn bản ủy quyền ngày 12-12-2017).

2. Bị đơn: Công ty TNHH Thương mại Xây dựng Sản xuất H2; trụ sở: 18A/10 Quốc lộ I, khu phố K, phường L, thị xã N, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông Phạm Ngọc H, sinh năm 1967, chức vụ: Tổng giám đốc.

- *Người kháng cáo:* Bị đơn Công ty TNHH Thương mại Xây dựng Sản xuất H2.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- *Theo đơn khởi kiện ngày 04-01-2018, quá trình tố tụng, nguyên đơn bà Trần Thị Trà M trình bày:*

Ngày 16-6-2015, bà Trần Thị Trà M và Công ty ký hợp đồng tạm tuyển số: 15F45, theo hợp đồng thì bà M vào làm việc tại Công ty với nhiệm vụ là nhân viên kỹ thuật, thời gian tạm tuyển 01 tháng tính từ ngày 16-6-2015 đến hết ngày 15-7-2015, mức lương 6.500.000đồng/tháng.

Đến ngày 16-7-2015 bà M và Công ty tiếp tục ký hợp đồng lao động số: HH-DTV/BD-15G44, theo hợp đồng thì bà M làm nhân viên thu mua vật tư với thời hạn là 03 tháng tính từ 16-7-2015 đến 15-10-2015, mức lương chính 4.030.000đồng/tháng, trợ cấp tiền xăng 1.000.000 đồng/tháng, tiền cơm 550.000đồng/tháng, trợ cấp sinh hoạt 920.000đồng/tháng.

Đến ngày 01-11-2015 bà M và Công ty tiếp tục ký hợp đồng số: HH-HDLĐ/BD-099/15, theo hợp đồng thì bà M làm nhân viên thu mua vật tư với thời hạn 01 năm tính từ 01-11-2015 đến 31-10-2016, mức lương chính 4.030.000đồng/tháng, trợ cấp tiền xăng 1.000.000đồng/tháng, tiền cơm 550.000đồng/tháng, trợ cấp sinh hoạt: 1.420.000đồng/tháng.

Đến ngày 01-11-2016, bà M và Công ty ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn số: HH-HDLĐ/BD-066/16 với nhiệm vụ là nhân viên thu mua vật tư; mức lương chính 4.550.000đồng/tháng, trợ cấp tiền xăng 500.000đồng/tháng, tiền cơm 550.000đồng/tháng, trợ cấp sinh hoạt 1.400.000đồng/tháng. Tổng số tiền lương Công ty trả cho bà M là 7.000.000đồng/tháng (26 ngày công).

Quá trình làm việc, bà M luôn tuân thủ quy tắc làm việc, nội quy của Công ty và hoàn thành các công việc được giao.

Ngày 04-3-2017 ông Phạm Minh H1, Trưởng phòng Vật tư của Công ty trao đổi miệng với bà M là Ban Giám đốc thấy dư thừa nhân sự nên muốn bà M nghỉ việc, bàn giao công việc vào ngày 15-3-2017. Nhưng đến ngày 07-3-2017 bà M lại nhận được thông báo qua email (mẫu chuyển công tác ngày 13-3-2017) được gửi từ bộ phận nhân sự của Công ty xuống hành chính nhà máy và chuyển lại cho bà M, yêu cầu bà chuyển công tác từ nhân viên mua hàng Phòng vật tư sang nhân viên hành chính tại nhà máy O. Bà M đồng ý với việc điều chuyển của Công ty nhưng sau khi thông báo cho bà M, Công ty không tiến hành điều chuyển nhân sự cũng không có bất kỳ thông báo gì khác. Ngày 13-3-2017 Công ty gửi cho bà M các mẫu biên bản bàn giao công việc qua email và yêu cầu bà bàn giao công việc vào ngày 15-3-2017. Đến ngày 15-3-2017 Công ty thông báo và đưa cho bà M Quyết định thôi việc số: QĐ-HH/17C028 ngày 01-3-2017 buộc bà M nghỉ việc với lý do không hoàn thành nhiệm vụ. Ngoài ra, trước khi nhận quyết định buộc thôi việc trên bà M không nhận được bất cứ thông báo gì khác

từ phía Công ty liên quan đến việc buộc thôi việc, nhắc nhở hay kỷ luật trong quá trình làm việc.

Công ty thông báo miệng ngày 04-3-2017 mong muốn bà M nghỉ việc vì lý do dư thừa nhân sự nhưng sau đó ngày 07-3-2017 lại thông báo yêu cầu bà M điều chuyển công tác thực chất là tạo áp lực, buộc người lao động tự động xin nghỉ việc. Sau khi thấy bà M chấp nhận điều chuyển công tác và không có ý định nghỉ việc, Công ty đã ra quyết định buộc thôi việc với lý do là bà M không hoàn thành nhiệm vụ nhằm mục đích đuổi việc người lao động. Hơn nữa, quyết định buộc thôi việc của công ty ghi ngày ban hành là 01-3-2017 (trước ngày bà M được thông báo miệng là Công ty mong muốn bà nghỉ việc vì dư thừa nhân sự và trước ngày có thông báo bà M điều chuyển công tác). Như vậy, việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật theo các Điều 38, 41 của Bộ luật Lao động năm 2012. Do đó, bà M khởi kiện yêu cầu Công ty bồi thường các khoản tiền như sau:

- 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: $7.000.000 \text{ đồng} \times 2 \text{ tháng} = 14.000.000 \text{ đồng}$.

- Những ngày không được làm việc từ ngày 15-3-2017 đến 10-4-2017 là: $25 \text{ ngày} \times (7.000.000 \text{ đồng} : 26 \text{ ngày}) = 6.730.769 \text{ đồng}$.

- Khoản tiền lương những ngày không được báo trước là: $(7.000.000 \text{ đồng} : 26 \text{ ngày}) \times 45 \text{ ngày} = 12.115.384 \text{ đồng}$.

Tổng cộng là: 32.846.153 đồng.

Ngoài ra nguyên đơn xác định không còn yêu cầu gì thêm.

Chứng cứ, tài liệu nguyên đơn cung cấp: Bản sao Chứng minh nhân dân, sổ hộ khẩu nguyên đơn; bản photo mẫu chuyển công tác, hợp đồng tạm tuyển, hợp đồng lao động, quyết định về việc buộc thôi việc, sổ bảo hiểm xã hội.

- Theo văn bản trình bày ý kiến nộp ngày 17-01-2018, quá trình tố tụng, người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty TNHH Thương mại Xây dựng Sản xuất H2 trình bày:

Bị đơn thống nhất với ý kiến trình bày của phía nguyên đơn về thời gian làm việc, thời gian ký kết hợp đồng, loại hợp đồng, mức lương, phụ cấp lương theo hợp đồng lao động, quyết định về việc buộc thôi việc đối với bà M.

Bị đơn không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì bị đơn không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà buộc thôi việc với lý do sau:

Ngày 26-12-2015 bà M đã bị cảnh cáo vì vi phạm nội quy Công ty được phòng nhân sự nhắc nhở có kết quả phản ánh của phòng dự án và biên bản cảnh cáo của phòng nhân sự ngày 27-12-2015 cùng thái độ làm việc không nghiêm túc, không hiệu quả của bà M, với nhiệm vụ là một kế toán kiểm soát nội bộ thuộc Phòng kế toán, Công ty quyết định chuyển bà M về Phòng vật tư.

Hàng năm, Công ty phải lập báo cáo về kết quả kinh doanh chốt đến ngày 31-10, thời hạn nộp báo cáo là 31-12. Như vậy, có 02 tháng để nhân viên lập báo

cáo quyết toán thuế cuối năm của Công ty. Bà M là nhân viên thu mua hàng của Phòng vật tư, Công ty yêu cầu bà M nộp báo cáo tổng kết chi phí đã mua vật tư cho công trình Tôn Đông Á nhưng đến ngày 31-12-2016 bà M chưa hoàn thành nhiệm vụ và hẹn đến cuối tháng 01-2017.

Đến ngày 25-01-2017 là nghỉ tết Âm lịch, nhưng bà M vẫn chưa hoàn thành báo cáo, trong khi các bộ phận, nhân viên khác đã hoàn thành báo cáo của họ, chỉ chờ báo của bà M để quyết toán thuế năm 2016.

Đến ngày 02-02-2017, Công ty cảnh cáo bà M lần thứ nhất và ra thời hạn trước ngày 15-02-2017 phải báo xong. Đến ngày 13-02-2017 bà M vẫn chưa có kết quả, Công ty tiếp tục cảnh cáo bà M lần thứ 2 và gia hạn trong vòng 02 tuần, tức là ngày 27-02-2017, nhưng hết hạn bà M vẫn không làm xong báo cáo.

Do đó, ngày 01-3-2017 Công ty ban hành Quyết định buộc thôi việc đối với bà M kể từ ngày 15-3-2017.

Bị đơn không có yêu cầu phản tố.

Chứng cứ, tài liệu bị đơn cung cấp: Bản sao Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp Công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên, bản cảnh cáo nhân viên, giấy nộp tiền vào ngân sách Nhà nước, thông báo nộp thuế điện tử; bản photo đơn xin nghỉ phép, nội quy lao động, hợp đồng lao động.

Tại Bản án sơ thẩm số 09/2018/LĐ-ST ngày 18 tháng 5 năm 2018 của Tòa án nhân dân thị xã T đã tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Trần Thị Trà M đối với bị đơn Công ty TNHH Thương mại Xây dựng Sản xuất H2 về việc “Tranh chấp về bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”;

- Buộc Công ty TNHH Thương mại Xây dựng Sản xuất H2 phải bồi thường cho bà Trần Thị Trà M số tiền là: 32.846.153 đồng (trong đó, tiền lương trong những ngày không được làm việc là 6.730.769 đồng, tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 14.000.000 đồng, khoản tiền do vi phạm quy định về thời hạn báo trước là 12.115.384 đồng).

Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí, trách nhiệm chậm thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án và quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 14/6/2018, bị đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm vì cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm xử không khách quan, không đúng pháp luật, đề nghị sửa bản án sơ thẩm, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm căn cứ quy định của pháp luật giải quyết vụ án, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và

đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương: Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, các đương sự đã thực hiện đúng các quyền và nghĩa vụ khi tham gia phiên tòa theo các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về nội dung Công ty xác định cho bà M nghỉ việc do bà M không hoàn thành nhiệm vụ nhưng không thực hiện nghĩa vụ thông báo trước cho bà M biết là vi phạm điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động, do đó Tòa sơ thẩm xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà M buộc Công ty phải bồi thường là phù hợp qui định của pháp luật. Công ty kháng cáo nhưng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ nào khác để chứng minh nên đề nghị HĐXX không chấp nhận kháng cáo của Công ty, giữ nguyên bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân thị xã T. Những yêu cầu, kiến nghị khác phục vi phạm tố tụng: Không có.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1] Về tố tụng: Ngày 18/5/2018, Tòa án nhân dân thị xã T xét xử vụ án và ban hành Bản án lao động sơ thẩm số 09/2018/LĐ-ST; ngày 06/6/2018 bị đơn được Tòa án tổng đạt bản án sơ thẩm. Vào ngày 14/6/2018 bị đơn có đơn kháng cáo. Theo quy định tại khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự, bị đơn kháng cáo trong thời hạn luật định.

[2] Về nội dung: Bị đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với lý do tòa sơ thẩm xử không khách quan, không đúng pháp luật, đề nghị sửa bản án sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, vì vậy Hội đồng xét xử sẽ xem xét lại toàn bộ nội dung vụ án.

Theo các chứng cứ, tài liệu có trong hồ sơ vụ án, sự thừa nhận của các đương sự thì bà Trần Thị Trà M vào làm việc tại Công ty từ ngày 16/6/2015, thời gian thử việc là 01 tháng, ngày 16-7-2015, hai bên ký hợp đồng lao động thời hạn 03 tháng, ngày 01-11-2016 hai bên ký Hợp đồng lao động số: HH-HĐLĐ/BD-066/16, là hợp đồng không xác định thời hạn. Đến ngày 01-3-2017, Công ty ban hành Quyết định số QĐ-HH/17C028, buộc thôi việc đối với bà M. Đây là những tình tiết các đương sự đã thừa nhận, không cần phải chứng minh theo Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Theo bà M, quá trình làm việc tại Công ty bà đều hoàn thành nhiệm vụ, không nhận được bất kỳ thông báo nhắc nhở hay kỷ luật từ phía Công ty. Nhưng đến ngày 15/3/2017 bà nhận được quyết định buộc thôi việc với lý do không hoàn thành nhiệm vụ là Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Công ty cho rằng bà M thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ nên Công ty có quyền cho bà M nghỉ việc theo qui định của Điều 38 Bộ luật Lao động.

Xem xét Quyết định số QĐ-HH/17C028 ngày 01-3-2017 của bị đơn thấy rằng: Công ty cho bà M thôi việc với lý do bà M không hoàn thành nhiệm vụ, cụ thể ngày 13/02/2017 bà M được Tổng giám đốc giao nhiệm vụ lập báo cáo thống kê tất cả các mặt hàng đã mua cho Công trình Tôn Đông Á, nộp trong vòng 2 tuần, tức hạn nộp là ngày 27/02/2017 nhưng bà M không hoàn thành và báo cáo đã được thực hiện bởi nhân viên khác. Như vậy, Công ty thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động. Theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động. Công việc của bà M theo hợp đồng lao động là nhân viên thu mua vật tư, ngoài các công việc phải làm đã được liệt kê thì trong hợp đồng lao động còn quy định, bà M phải thực hiện các công việc khác theo sự chỉ đạo của Trưởng phòng. Như vậy, khi Tổng giám đốc công ty phân công lập báo cáo thì bà M có nghĩa vụ phải thực hiện. Bà M cho rằng công việc này là trách nhiệm của nhân viên khác và không hoàn thành trong thời hạn được phân công mà không đưa ra được bất kỳ lý do chính đáng nào là bà M đã vi phạm nghĩa vụ làm việc đã cam kết trong hợp đồng. Tuy nhiên, điều kiện để Công ty thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo điều luật nêu trên thì Công ty phải chứng minh được việc không hoàn thành nhiệm vụ của người lao động mang tính chất thường xuyên, được đánh giá theo quy chế của doanh nghiệp, theo quy định tại Điều 12 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ. Công ty không cung cấp được quy chế đánh giá mức độ hoàn thành, không hoàn thành công việc của người lao động, không chứng minh được người lao động thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ. Công ty sử dụng bản cảnh cáo ngày 27-12-2015 về việc bà M vi phạm nội quy để cho rằng bà M thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ là không phù hợp quy định của pháp luật. Đồng thời, trong trường hợp chứng minh được người lao động thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ thì Công ty còn phải thực hiện việc thông báo cho người lao động biết trước ít nhất là 45 ngày về việc Công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động, theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động. Ngày 01/3/2017, Công ty ban hành quyết định buộc thôi việc đối với bà M, đến ngày 15/3/2017, Công ty thông báo, giao quyết định và cho bà M nghỉ cùng ngày là Công ty vi phạm thời hạn báo trước theo quy định nêu trên. Do đó, bà M khởi kiện cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà và yêu cầu Công ty bồi thường là có căn cứ chấp nhận.

Tại phiên tòa, Công ty xác định có xây dựng quy chế đánh giá kết quả làm việc của người lao động theo tiêu chí mức độ hoàn thành công việc, thái độ làm việc, ý thức cầu tiến, ý thức kỷ luật lao động nhưng không cung cấp quy chế này cũng như kết quả đánh giá cuối năm của bà M. Do đó, việc Công ty buộc bà M thôi việc với lý do thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ là không có căn cứ. Ngoài ra, Công ty còn yêu cầu xem xét lại cách tính và mức lương áp dụng tính bồi thường cho bà M. Về vấn đề này xét thấy, tổng tiền lương Công ty trả cho bà M là 7.000.000đồng/tháng bao gồm lương cơ bản và các khoản phụ cấp lương.

Do đó, bà M yêu cầu áp dụng mức lương 7.000.000đồng/tháng để tính bồi thường và Tòa sơ thẩm chấp nhận là đúng qui định của pháp luật.

Từ phân tích nêu trên xét thấy, Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà M trái qui định của pháp luật, Tòa án cấp sơ thẩm đã xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà M, buộc Công ty bồi thường cho bà M là có căn cứ, đúng quy định pháp luật.

[4] Xét thấy Công ty kháng cáo nhưng không cung cấp được chứng cứ nào khác để chứng minh nên không có cơ sở chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty. Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương là phù hợp với quy định của pháp luật.

[5] Về án phí: Án phí phúc thẩm bị đơn phải chịu theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ: Khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty TNHH Thương mại Xây dựng Sản xuất H2, giữ nguyên Bản án sơ thẩm số 09/2018/LĐ-ST ngày 18/5/2018 của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương.

Áp dụng:

- Điểm a Khoản 1 Điều 32, Điểm c Khoản 1 Điều 35, Điểm a Khoản 1 Điều 39, Điều 147 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

- Điểm a khoản 1 và điểm a khoản 2 Điều 38, Điều 42, Điều 90, Khoản 1 Điều 123, Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2012;

- 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 yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Trần Thị Trà M đối với bị đơn Công ty TNHH Thương mại Xây dựng Sản xuất H2 về việc “Tranh chấp về bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”;

Buộc Công ty TNHH Thương mại Xây dựng Sản xuất H2 phải bồi thường cho bà Trần Thị Trà M số tiền là: 32.846.153 đồng (ba mươi hai triệu tám trăm bốn mươi sáu nghìn một trăm năm mươi ba đồng); trong đó: tiền lương trong những ngày không được làm việc là 6.730.769 đồng, tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 14.000.000 đồng, khoản tiền do vi phạm quy định về thời hạn báo trước là 12.115.384 đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, người phải thi hành án không thi hành án, thì hàng tháng còn chịu tiền lãi đối với số tiền chậm thi hành án theo quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự tương ứng với số tiền và thời gian chưa thi hành án.

2. Về án phí:

- Công ty TNHH Thương mại Xây dựng Sản xuất H2 phải chịu 985.384 đồng (chín trăm tám mươi lăm nghìn ba trăm tám mươi bốn đồng) tiền án phí lao động sơ thẩm.

- Công ty TNHH Thương mại Xây dựng Sản xuất H2 phải chịu 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) án phí lao động phúc thẩm, được khấu trừ 300.000 đồng tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0023663 ngày 18/6/2018 của Chi cục Thi hành án dân sự thị xã T.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án, người phải thi hành án có quyền thỏa 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, Điều 7 và Điều 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.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- Tòa án nhân dân thị xã T;
- Chi cục THADS thị xã T;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, hồ sơ vụ án, Tòa LĐ.

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

(đã ký)

Trần Thị Nhàn