TÒA PHÚC THẨM **TÒA ÁN NHÂN DÂN TỐI CAO** **TẠI ĐÀ NẴNG**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 01/2026/LĐ-PT
Ngày: 23-3-2026
V/v: "Tranh chấp về tiền lương, phụ cấp và trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động ".

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA PHÚC THẨM TÒA ÁN NHÂN DÂN TỐI CAO TẠI ĐÀ NẴNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: ông **Đinh Phước Hoà**
Các Thẩm phán: ông **Phùng Anh Dũng**
ông **Lê Văn Thường**

***- Thư ký phiên tòa**:* ông Nguyễn Thành An, Thẩm tra viên Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao tại Đà Nẵng.

***- Đại diện Viện công tố và kiểm sát xét xử phúc thẩm tại Đà Nẵng tham gia phiên toà*:** bà Phạm Thị Nguyệt Minh - Kiểm sát viên.

Ngày 23 tháng 03 năm 2026, tại trụ sở Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao tại Đà Nẵng, xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 01/2025/TLPT-LĐ ngày 03 tháng 11 năm 2025 về việc "*Tranh chấp về tiền lương, phụ cấp và trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động*". Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2025/LĐ-ST ngày 18 tháng 8 năm 2025 của Tòa án nhân thành phố Đà Nẵng bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 431/2026/QĐ-PT ngày 05 tháng 3 năm 2026, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Robertson Mark E; sinh năm 1958; mang hộ chiếu số 642415151 của USA; địa chỉ: Căn hộ C, Phòng số C (Khối C), AH 43, đường J, N, B, K, Ấ (vắng mặt).

Người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn: Ông Trần Văn T, sinh năm 2001; địa chỉ: Tầng F, Tòa nhà T, B N, phường T, thành phố Đà Nẵng (có mặt).

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Bà Phan Thụy K1; Luật sư thuộc Đoàn Luật sư thành phố Đ; địa chỉ: Văn phòng L Tầng F, Tòa nhà T, B N, phường T, thành phố Đà Nẵng (có mặt).

2. Bị đơn: Công ty TNHH P2; địa chỉ: B T, phường N, thành phố Đà Nẵng.

Người đại diện theo uỷ quyền của bị đơn:

Bà Trần Thị H; sinh năm 1993 và bà Hoàng Thị Thúy Q; sinh năm 1977; cùng địa chỉ: H N, phường H, thành phố Đà Nẵng (có mặt).

Bà Nguyễn Thái Tường H1; địa chỉ: B T, phường N, thành phố Đà Nẵng (vắng mặt).

3. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Bảo hiểm xã hội Liên huyện S – N; địa chỉ: 2 N, phường H, thành phố Đà Nẵng. Người đại diện theo uỷ quyền: Ông Võ Văn H2; chức vụ Phó Giám đốc (có mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Nguyên đơn ông* Robertson Mark E *và Người đại diện theo uỷ quyền trình bày trong Đơn khởi kiện và quá trình giải quyết vụ án:*

Ngày 23-11-2020, ông Robertson Mark E nhận được Thư mời làm việc qua email của Công ty TNHH P2 (Công ty P2). Theo đó, ông M1 làm việc tại vị trí Hiệu trưởng Trường Tiểu học A từ ngày 04-01-2021 đến ngày 03-01-2023.

Ngày 07-6-2021, ông M1 và Công ty P2 ký kết Hợp đồng lao động số 10371-HĐLĐ/APU/2021-01 (HĐLĐ) xác định thời hạn từ ngày 07-6-2021 đến ngày 06-6-2024 và Phụ lục Hợp đồng số 10371-PLHDLD/APU/2021-01 (Phụ lục HĐLĐ). Theo đó, ông M1 làm việc tại Công ty P2 với chức vụ Hiệu trưởng, mức lương chính là 115.750.000 đồng/tháng và phụ cấp tiền nhà là 17.362.000 đồng/tháng.

Ngày 13-5-2024, ông M1 gửi email đến Công ty P2 đề cập HĐLĐ của tôi sẽ hết hạn vào ngày 06-6-2024 và vấn đề về tiền lương 3 tháng năm 2024. Ngày 06-6-2024 - thời điểm HĐLĐ hết thời hạn nhưng Công ty P2 không có thông báo nào cho ông M1 về việc hết hạn HĐLĐ và thanh toán cho ông M1 các khoản tiền lương và phụ cấp. Ngày 05 và ngày 06-6-2024, ông M1 đã gửi email trực tiếp đến Công ty P2, theo đó, yêu cầu Công ty P2 thanh toán cho ông M1 các khoản tiền, bao gồm:

- Tiền lương và phụ cấp tiền nhà của các ngày làm việc: Ngày 27, 28, 29, 30 tháng 5 và ngày 3, 4, 5, 6 tháng 6 năm 2024 (tổng cộng 8 ngày làm việc);

- Tiền lương đối với 21 ngày phép năm cho mỗi năm học làm việc đầy đủ theo quy định tại điểm i khoản 1 Điều III HĐLĐ.

Tuy nhiên, Công ty P2 không có bất kỳ phản hồi nào cho ông M1.

Ngày 05-7-2024, ông M1 đã ủy quyền cho Văn phòng Luật sư Lê Ngô Hoài P (L) để thay mặt ông M1 yêu cầu Công ty P2 thanh toán cho ông M1 các khoản tiền lương và phụ cấp nhưng Công ty P2 vẫn im lặng và không có bất kỳ phản hồi nào.

Ngày 15-7-2024, trước ngày đề xuất gặp mặt thương lượng là ngày 16-7-2024, Công ty P2 bất ngờ chuyển vào tài khoản ngân hàng của tôi số tiền 33.226.000 đồng kèm nội dung "*CONG TY TNHH PHAT TRIEN GIAO DUC APU CT,APU CHUYEN LUONG THANG*" mà không có bất cứ thông báo nào cho ông cũng như P & P1 được biết. Trước đó, ngày 28-5-2024, ông M1 cũng bất ngờ khi nhận được khoản tiền 3.831.000 đồng từ Công ty P2, Công ty P2 trả lời bằng miệng

rằng đó là khoản tiền lương cho một ngày làm việc của ông M1.

Vì vậy, Công ty P2 có nghĩa vụ thanh toán cho ông M1 số tiền lương và phụ cấp tiền nhà của 08 ngày làm việc là 50.929.867 đồng, cụ thể:

Thời gian yêu cầu thanh toán	Lương	Phụ cấp tiền nhà
Ngày 27, 28, 29, 30 tháng 5	115.750.000 đồng : 23 ngày x 4 ngày = 20.130.435 đồng	17.362.000 đồng : 31 ngày x 4 ngày = 2.240.258 đồng
Ngày 3, 4, 5, 6 tháng 6	115.750.000 đồng : 20 ngày x 4 ngày = 23.150.000 đồng	17.362.000 đồng : 30 ngày x 4 ngày = 2.314.933 đồng
	43.280.435 đồng	4.555.191 đồng
Tổng	47.835.626 đồng	
Đã thanh toán	37.057.000 đồng	
Chưa thanh toán	10.778.626 đồng	

Trước đó, Công ty P2 đã thanh toán cho ông M1 số tiền 37.057.000 đồng như trình bày tại mục 4 của Đơn khởi kiện, nên số tiền lương và phụ cấp còn lại mà Công ty P2 chưa thanh toán cho ông M1 là: 10.778.626 đồng.

Ông Robertson Mark E khởi kiện ra Tòa án yêu cầu giải quyết buộc Công ty TNHH P2 thanh toán cho ông M1 các khoản tiền lương, phụ cấp và trợ cấp thôi việc là: *314.164.409 đồng*, cụ thể:

- Tiền lương và phụ cấp còn lại của các ngày làm việc 27, 28, 29, 30 tháng 5 và ngày 3, 4, 5, 6 tháng 6 năm 2024 là: 10.778.626 đồng.

- Tiền lương đối với 21 ngày phép năm cho mỗi năm học làm việc đầy đủ theo quy định tại điểm i khoản 1 Điều III HĐLĐ là: 105.684.783 đồng.

- Tiền trợ cấp thôi việc theo quy định pháp luật là: 197.701.000 đồng.

** Bị đơn* Công ty TNHH P2 *và Người đại diện theo uỷ quyền trình bày trong quá trình giải quyết vụ án:*

1. Đối với yêu cầu khởi kiện của ông M1 *về tiền lương và phụ cấp còn lại đối với các ngày làm việc 27, 28, 29, 30 tháng 5 và ngày 3, 4, 5, 6 tháng 6 năm 2024 số tiền 10.778.626 đồng*

Theo thoả thuận của các bên, thời gian làm việc tại trụ sở Công ty P2 của ông M1 là từ Thứ 2 đến thứ 6, 7:30 đến 16:20. Nếu ông M1 không có mặt tại nơi làm việc vào toàn bộ thời gian nêu trên thì lương được tính dựa trên số thời gian thực tế dựa trên số liệu ghi chép bảng chấm công ra vào cổng được ghi nhận tại phòng bảo vệ.

Trích xuất thông tin từ các Bảng ghi thời gian ra vào cổng của ông Robertson Enoch M1, thời gian làm việc của ông M1 được xác định tổng cộng 51,6 giờ ≈ 6,5 ngày làm việc

Theo thông tin các Bảng chấm công ra vào cổng bảo vệ từ ngày 27-5-2024 đến ngày 06-6-2024 nêu trên, thời gian ông M1 có mặt và làm việc tại trụ sở Công ty P2 là 51,6 giờ tương ứng 6,5 ngày làm việc. Theo đó, mức lương của ông M1 cho 6,5 ngày làm việc là 39.026.000 đồng, sau khi trừ thuế TNCN (1.969.000 đồng) thì tiền lương thực nhận là 37.057.000 đồng.

Đối với số tiền 37.057.000 đồng này, Công ty P2 đã thanh toán vào 02 đợt, cụ thể: đợt 1 Công ty P2 chuyển cho ông M1 số tiền 3.831.000 đồng theo Uỷ nhiệm chi ngày 28-5-2024, và đợt 2 là 33.226.000 đồng theo Uỷ nhiệm chi ngày 12-7-2024.

Như vậy, Công ty P2 đã thanh toán đủ lương các ngày làm việc thực tế 27, 28, 29, 30 tháng 5 và ngày 3, 4, 5, 6 tháng 6 năm 2024 đầy đủ, việc ông M1 yêu cầu số tiền còn thiếu 10.778.626 đồng là không có cơ sở.

2. Đối với yêu cầu khởi kiện của ông M1 *về tiền lương đối với 21 ngày phép năm cho mỗi năm học làm viêc đầy đủ số tiền 105.684.783 đồng*

Ông M1 khởi kiện đòi tiền lương đối với 21 ngày phép năm theo quy định tại mục i khoản 1 Điều 3 Hợp đồng lao động số 10371-HĐLĐ/APU/2021-01, tuy nhiên đây là yêu cầu vô lý, bởi quy định này có nội dung như sau: "Phép năm: Người lao động được hưởng 21 ngày nghỉ phép hưởng nguyên lương cho mỗi năm làm việc đầy đủ. Nhà trường chỉ sắp xếp cho người lao động nghỉ phép này trong thời gian nghỉ hè". Theo đó "phép năm" theo thoả thuận tại quy định này là chế độ phúc lợi thêm của Công ty P2 (không phải là "ngày nghỉ hằng năm" theo quy định pháp luật") được bố trí vào thời gian nghỉ hè và chỉ áp dụng đối với người lao động đang có thời hạn hợp đồng lao động hoặc được tái tục hợp đồng lao động. Mà thời gian nghỉ hè của năm học 2023-2024 bắt đầu từ ngày 25-5-2024 đến ngày 15-8-2024, lúc này, hợp đồng lao động của ông M1 đã hết hạn vào ngày 06-6-2024, do vậy, ông M1 không đủ điều kiện để được hưởng chế độ phúc lợi này.

Đối với ngày nghỉ hằng năm (Trong bảng lương thể hiện cột AL) của ông M1 theo năm học 2023-2024, Công ty P2 đã thanh toán cho những ngày sau: 25,26,27,28,29-12-2023; 05,06,07,08,16-01-2024

Như vậy, đối với năm học 2023-2024, ông M1 đã nghỉ 10 ngày phép năm và Công ty P2 cũng đã trả tiền lương của 10 ngày nghỉ hằng năm này cho ông Mark E. Công ty P2 chỉ có nghĩa vụ trả cho ông M1 Enoch 02 ngày nghỉ hằng năm cho ông M1 với số tiền 10.522.727 (trước thuế). Do vậy, việc ông M1 yêu cầu số tiền 105.684.783 đồng là không có cơ sở được chấp nhận.

3. Đối với yêu cầu khởi kiện của ông M1 *về tiền trợ cấp thôi việc 197.701.000 đồng*

Theo quy định pháp luật, người lao động nước ngoài là đối tượng không được tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Do vậy, khi xây dựng cơ chế lương cho người lao động nước ngoài làm việc tại Công ty P2, mức lương được đề xuất với người lao động nước ngoài khi ký kết hợp đồng lao động đều bao gồm số tiền tương ứng với tiền đóng bảo hiểm thất nghiệp mà Công ty đóng theo quy định pháp luật.

Đối với ông Mark E, tiền lương của ông M1 ký kết trong hợp đồng đã bao gồm các các khoản hỗ trợ sau: hỗ trợ chuyên cần, hỗ trợ xăng xe/phụ cấp đi lại, hỗ trợ đồng phục, tiền ăn giữa ca, hỗ trợ điện thoại, thưởng hiệu quả công việc, khoản chi trả thay cho phần bảo hiểm thất nghiệp, khoản chi trả thay cho phần BHXH bắt buộc.

Trên thực tế, Công ty P2 đã chi trả tiền lương hằng tháng cho ông M1 đã bao gồm số tiền bảo hiểm thất nghiệp theo mức nêu trên trong toàn bộ thời gian làm việc. Việc này thể hiện trong bảng lương đính kèm. Như vậy, Công ty P2 không có nghĩa vụ chi trả trợ cấp thôi việc như theo yêu cầu của ông Mark E.

Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là ông Robertson Mark E. Việc ông Mark E khởi kiện đề nghị Công ty P2 chi trả khoản tiền lương còn thiếu, tiền phép năm và tiền trợ cấp thôi việc là không có cơ sở.

Vì vậy, đề nghị Toà án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn; chỉ chấp nhận trả cho ông M1 Enoch 02 ngày nghỉ hằng năm chưa được nhận là 10.522.727 đồng (trước thuế).

** Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan - Bảo hiểm xã hội Liên* huyện S - N *có văn bản gửi Toà án và Người đại diện theo uỷ quyền trình bày trong quá trình giải quyết vụ án:*

Ông Robertson Mark E sinh ngày 25-02-1958, mã số BHXH 4821506443 tham gia bảo hiểm y tế tại Công ty TNHH P2 từ tháng 02-2021 đến tháng 5-2024 (3 năm 4 tháng); ngày 30-5-2024, Công ty T1 đóng bảo hiểm y tế cho ông R Mark Enoch từ tháng 6-2024 theo hồ sơ số 11058/2024/04805.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2025/LĐ-ST ngày 18 tháng 8 năm 2025, Tòa án nhân thành phố Đà Nẵng đã quyết định:

"*Căn cứ điểm b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 37, điểm a khoản 1 Điều 39 và các Điều 157, 161, 165, 227, 228, 235, 266 của Bộ luật tố tụng dân sự; Khoản 1 Điều 34, các Điều 46, 187, 188 của Bộ luật Lao động; các Điều 357, 468 của Bộ luật Dân sự. Nghị quyết 326/2016 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 một phần yêu cầu khởi kiện "Tranh chấp về tiền lương, phụ cấp và trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động" của ông* Robertson Mark E *đối với* Công ty TNHH P2.

Công ty TNHH P2 *có nghĩa vụ phải thanh toán cho ông* R *Mark Enoch tổng số tiền là 303.385.783 (ba trăm lẻ ba triệu, ba trăm tám mươi lăm nghìn, bảy trăm tám mươi ba) đồng; bao gồm tiền lương đối với 21 ngày phép năm 105.684.783 đồng và tiền trợ cấp thôi việc 197.701.000 đồng. 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, 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 các Điều 357, 468 của Bộ luật Dân sự.*

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông R *Mark Enoch đối*

với Công ty TNHH P2 *về "Yêu cầu thanh toán tiền lương và phụ cấp còn lại của các ngày làm việc 27, 28, 29, 30 tháng 5 và ngày 3, 4, 5, 6 tháng 6 năm 2024 là: 10.778.626 đồng"."*

Ngoài ra, Bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

Ngày 27/8/2025, Công ty TNHH P2 có đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Công ty TNHH P2 giữ nguyên nội dung kháng cáo.

Đại diện Viện công tố và kiểm sát xét xử phúc thẩm tại Đà Nẵng phát biểu ý kiến: Quá trình giải quyết vụ án, về trình tự, thủ tục giải quyết thì Hội đồng xét xử, thư ký đã tuân thủ đúng quy định của Luật tố tụng hành chính. Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án thì Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Robertson Mark E là đúng quy định pháp luật. Tại phiên tòa phúc thẩm, Công ty TNHH P2 không cung cấp được tài liệu, chứng cứ gì mới nên không có cơ sở để chấp nhận kháng cáo của Công ty TNHH P2.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các tài liệu chứng cứ đã được thẩm tra, kết quả tranh tụng tại phiên toà, ý kiến của Kiểm sát viên và các đương sự, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy:

[1] Xét kháng cáo của Công ty TNHH P2 (sau đây viết tắt là Công ty P2) về việc buộc thanh toán 21 ngày phép:

Theo điểm I khoản 1 Điều 3 "*Hợp đồng lao động*" số 10371-HĐLĐ/APU/2021-01 ngày 07/6/2021 giữa Công ty P2 với ông R Mark Enoch quy định: Phép năm: người lao động được hưởng 21 ngày nghỉ phép hưởng nguyên lương cho mỗi năm học làm việc đầy đủ. Nhà trường chỉ sắp xếp cho người lao động nghỉ 21 ngày nghỉ phép này trong thời gian nghỉ hè. (bl 40)

Ông Robertson Mark E đã làm việc cho Công ty P2 từ ngày 07/6/2021 đến ngày 06/6/2024, thời gian làm việc đầy đủ là 3 năm nên ông E được hưởng chế độ nghỉ phép 21 ngày hưởng nguyên lương của 03 năm làm việc đầy đủ.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện theo ủy quyền của bị đơn cũng thừa nhận quá trình thực hiện hợp đồng thì ông Robertson Mark E đã được Công ty P2 thanh toán 02 lần chế độ nghỉ phép 21 ngày hưởng nguyên lương.

Vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Robertson Mark E, buộc Công ty P2 phải thanh toán cho ông R Mark Enoch với số tiền 105.684.783 đồng là đúng quy định pháp luật.

[2] Xét kháng cáo của Công ty P2 về việc tiền trợ cấp thôi việc:

Công ty P2 cho rằng do ông R Mark Enoch không được tham gia bảo hiểm thất nghiệp nên mức lương đã bao gồm số tiền đóng bảo hiểm thất nghiệp.

Tại khoản 3 Điều 2 Bộ luật Lao động 2019 quy định đối tượng áp dụng: Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Như vậy ông Robertson Mark E thuộc trường hợp được áp dụng Bộ luật Lao động.

Tại Điều 46 Bộ luật Lao động quy định Trợ cấp thôi việc:

"*1. 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, trừ trường hợp đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.*

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.

3. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc.

4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này."

Tại khoản 1 Điều 34 Bộ luật Lao động quy định các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.

Như vậy, Tòa án cấp sơ thẩm xác định ông Robertson Mark E được hưởng trợ cấp thôi việc với số tiền 197.701.000 đồng là đúng quy định pháp luật.

Hơn nữa, theo bảng lương do Công ty P2 cung cấp thì có khoản chi cho ông R Mark Enoch là "*Khoản chi trả thay cho phần BHTN: 100.000 đồng.*", trong trường hợp chấp nhận yêu cầu của Công ty P2 về việc đã thanh toán tiền bảo hiểm thất nghiệp ở trong lương hàng tháng thì mức hưởng bảo hiểm thất nghiệp của ông Robertson Mark E là 36.000.000 đồng. Như vậy, số tiền bảo hiểm thất nghiệp mà Công ty P2 trả cho ông R Mark Enoch không đúng với quy định của pháp luật (ông Robertson Mark E phải được hưởng 197.701.000 đồng).

[3] Về án phí: Do kháng cáo không được chấp nên Công ty P2 phải chịu án phí lao động phúc thẩm

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308, khoản 6 Điều 313, Điều 148 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

1. Không chấp nhận kháng cáo của Công ty TNHH P2. Giữ nguyên quyết định của Bản án lao động sơ thẩm số 01/2025/LĐ-ST ngày 18/8/2025 của Tòa án

nhân dân thành phố Đà Nẵng.

Áp dụng khoản 1 Điều 12 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;

2. Về án phí lao động phúc thẩm:

Công ty TNHH P2 phải chịu 300.000 đồng án phí phúc thẩm. Xác nhận Công ty TNHH P2 đã nộp 300.000 đồng theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0002418 ngày 17/9/2025 của Thi hành án dân sự thành phố Đà Nẵng.

3. Những quyết định khác của bản án lao động sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị có hiệu lực kể từ khi hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

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

Nơi nhận:
- TAND tối cao;
- Viện CT&KSXXPT tại Đà Nẵng;
- TAND TP Đà Nẵng;
- VKSND TP Đà Nẵng;
- THADS TP Đà Nẵng;
- Những người tham gia tố tụng;
- Lưu HSVA, P.HCTP, LT.

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

Đinh Phước Hoà