TÒA ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 08/2023/LĐ-PT
Ngày: 28 - 9 - 2023
V/v Tranh chấp về đơn phương chấp dứt hợp đồng lao động, bồi thường thiệt hại danh dự, nhân phẩm.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Trần Thị Thu Thủy;

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Văn Khương;

Bà Nguyễn Thị Thúy Hòa.

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Hữu Trung – Thư ký Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Ông Vũ Thanh Sơn - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 26 và 28 tháng 9 năm 2023, tại trụ sở, Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 01/2023/TLPT-LĐ ngày 03 tháng 8 năm 2023 về việc *"Tranh chấp về đơn phương chấp dứt hợp đồng lao động, bồi thường thiệt hại danh dự, nhân phẩm"*.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 698/2023/LĐ-ST ngày 16 tháng 5 năm 2023 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2454/2023/QĐ-PT ngày 18 tháng 9 năm 2023, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị Th, sinh năm 1980. (có mặt)

Địa chỉ: Chung cư T, ấp 5, xã P, huyện B, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Bị đơn:

1/. Công ty tài chính TNHH MTV S Việt Nam (sau đây gọi là S);

Người đại diện theo pháp luật: OH T - Chức vụ: Tổng giám đốc.

Người đại diện hợp pháp: Bà Lê Thị Kim H, sinh năm 1975; và/hoặc ông Phạm Hoàng D. (có mặt ông Phạm Hoàng D)

Địa chỉ: Tòa nhà S, số 37 đường T, phường B, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

2/. S CARD CO., LTD (sau đây gọi là S Card);

Địa chỉ trụ sở chính: E, J, S, 04551, Hàn Quốc.

Người đại diện theo pháp luật: Ông LIM YOUNG J - Chủ tịch kiêm Giám đốc điều hành.

Người đại diện hợp pháp: Bà Nguyễn Thị L. (có mặt)

Địa chỉ: Tòa nhà S, số 37 đường T, phường B, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

- ***Người kháng cáo:*** Nguyên đơn - bà Nguyễn Thị Th.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn bà Nguyễn Thị Th trình bày:

Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam là một Tổ chức Tín dụng 100% vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài do chủ sở hữu là S CARD CO., LTD. tại Hàn Quốc, dưới hình thức Công ty TNHH một thành viên, chịu sự quản lý trực tiếp của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam theo Luật Các tổ chức tín dụng Việt Nam. Bà ký hợp đồng thử việc 02 tháng với S Finance từ 23/08/2021 đến ngày 21/10/2021 với vị trí Kế toán trưởng, chức vụ là Trưởng phòng cấp cao thuộc khối tài chính. Người được ủy quyền đại diện pháp luật để ký kết hợp đồng lao động cho bà là bà Nguyễn Thị L – Giám đốc khối quản trị nguồn nhân lực (theo ủy quyền số 70/2021/GUQ-TGĐ do ông OH T – Tổng giám đốc ký ngày 19/04/2021).

Ngày 01/09/2021, bà nhận được: Giấy ủy quyền số 97/2021/GUQ-TGĐ ký ngày 01/09/2021 (nội dung thay mặt Tổng Giám đốc ký: Tên nơi "Người bán hàng" trên hóa đơn GTGT; Các biên bản thu hồi, hủy bỏ/điều chỉnh hóa đơn GTGT giữa công ty và các đối tác; Chứng từ khấu trừ thuế thu nhập cá nhân được cấp cho các đại diện bán hàng và nhân viên hợp đồng dịch vụ thuộc Bộ phận xác minh tín dụng và khối thu hồi nợ; các báo cáo được lập bởi khối tài chính gửi đến Ngân hàng Nhà nước Việt Nam; Hợp đồng tiền gửi có kỳ hạn với các tổ chức tín dụng khác; Tất cả các báo cáo thuế và các thư từ gửi cơ quan Thuế; Các báo cáo gửi Cơ quan thống kê) và Giấy ủy quyền Số 98/2021/GUQ-TGĐ ký ngày 01/09/2021 (nội dung thay mặt Tổng Giám đốc ký Biên bản làm việc với Cục Thuế Thành phố Hồ Chí Minh về việc đối chiếu công nợ thuế, điều chỉnh và cấn trừ công nợ thuế).

Ngày 22/10/2021, bà ký hợp đồng lao động có xác định thời hạn từ ngày 22/10/2021 đến 30/06/2022 theo công việc và chức danh giống hợp đồng thử việc. Người được ủy quyền đại diện pháp luật để ký kết hợp đồng lao động cho bà là bà NGUYỄN THỊ L – Giám đốc khối quản trị nguồn nhân lực (theo ủy quyền số 87/2021/GUQ-TGĐ do ông OH T – Tổng giám đốc ký ngày 02/08/2021). Theo sự giải thích của bộ phận phụ trách nhân sự, S có 2 thời điểm trong năm để chọn ký hợp đồng là tháng 06 và tháng 12 hàng năm. Do vị trí công việc của bà quan trọng, vì vậy hợp đồng lao động năm đầu tiên của bà sẽ ký đến 30/06/2021 sau đó sẽ tái ký.

Ngày 10/11/2021, bà nhận được Giấy ủy quyền số 107/2021/GUQ-TGĐ ký ngày 10/11/2021 (nội dung thay mặt Tổng Giám Đốc đề nghị cấp Chứng thư số phê duyệt dịch vụ công của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam).

Ngày 23/11/2021, bà nhận được Giấy bổ nhiệm Kế toán trưởng từ ông LIM YOUNG J theo quy định của Luật các tổ chức tín dụng và Điều lệ của S.

Theo Luật các tổ chức tín dụng và Điều lệ của công ty, bà là người điều hành của tổ chức, thuộc Ban điều hành và được ủy quyền người đại diện theo pháp luật của công ty trong trường hợp vắng mặt để thực hiện các quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật của Công ty. Trong thời gian tiếp nhận công việc mới ở đây, bà quản lý hai bộ phận gồm: Bộ phận kế toán theo tiêu chuẩn quốc tế IFRS của tập đoàn mẹ và Bộ phận kế toán báo cáo theo tiêu chuẩn VAS cho Ngân hàng Nhà nước Việt Nam. Bên cạnh đó, bà cũng đảm nhiệm các công việc hỗ trợ, hướng dẫn cho các phòng ban khác, phòng dự án sản phẩm và thay mặt vai trò của Giám đốc khối tài chính để xử lý công việc khi họ không có mặt, các công việc và trách nhiệm theo quy định và điều lệ của Tổ chức Tín dụng. Tuy nhiên, đội ngũ nhân sự của Bộ phận kế toán báo cáo cho Ngân hàng Nhà nước Việt Nam thiếu 01 vị trí trưởng phòng, 02 vị trí trợ lý, 01 vị trí kiểm soát viên suốt thời gian từ tháng 10/2021 đến 03/2022. Do đó, bà đã phải gánh hết công việc hiện tại của 04 vị trí đang thiếu này cùng với công việc lãnh đạo của mình và đào tạo 02 nhân viên mới tuyển dụng trong 01/2022. Với khối lượng báo cáo rất lớn cùng với áp lực của việc nộp báo cáo đúng hạn nhưng thiếu nhân lực trầm trọng, bà đã nhiều lần yêu cầu Phòng nhân sự tuyển dụng gấp. Với chức năng và quyền hạn của bà, bà đã phỏng vấn cùng với Phòng nhân sự và chọn được nhiều vị trí thay thế và đề xuất cho Phòng nhân sự mời họ nhận việc, nhưng bà Nguyễn Thị L đã giữ các hồ sơ nhân sự lại và không mời họ vào làm việc. Bà bị buộc phải làm việc tăng ca liên tục hàng ngày đến 11h tối, 12h giờ tối, cả ngày nghỉ, ngày lễ, Tết, ngày nghỉ phép và làm luôn việc của các vị trí nhân viên đang thiếu để đáp ứng thời hạn gửi báo cáo; trong thời gian đó bà Lê Thị Kim H (Giám đốc bộ phận pháp lý), ông HYUNG MO Y (Phó tổng giám đốc chiến lược và nguồn lực), bà Đoàn Phương L (Người phụ trách đối ngoại với Ngân hàng Nhà nước Việt Nam)… luôn gây áp lực để bà phải hoàn thành báo cáo theo quy định trong điều kiện thiếu nhân lực trầm trọng, đồng thời phải cung cấp dữ liệu cho Đoàn Thanh tra thời gian sắp tới một cách gấp rút…

Ngày 24/02/2022, bà bị choáng và kiệt sức vì thức khuya làm việc nên xin phép nghỉ bệnh tại nhà, không thể đến công ty làm việc. Ngày 28/02/2022, bà gặp trực tiếp bà Nguyễn Thị L để thông báo rằng bà sẽ làm việc đến hết 31/03/2022 và nghỉ việc từ 01/04/2022. Cùng lúc này, bà lên kế hoạch đào tạo cho người mới công việc bàn giao từ ngày 01/03/2022 đến ngày 31/03/2022, trong thời gian này buổi sáng bà vẫn phải xử lý công việc hàng ngày, đồng thời làm việc với kiểm toán để chốt báo cáo kiểm toán năm 2021, buổi chiều mỗi ngày bà sẽ đào tạo và chuyển giao dữ liệu cho người mới. Thông báo nghỉ việc, thông báo kế hoạch bàn giao bà đã gửi qua email công ty cho những người có liên quan. Phó tổng giám đốc Chiến lược và Nguồn lực - ông HYUNG MO Y đã gửi email để cho người mới tiếp nhận công việc theo kế hoạch kéo dài trong 04 tuần của tháng 03/2022.

Ngày 03/03/2022, bà bị bệnh, sau khi thức dậy buổi sáng bà không thể rời khỏi giường để đi làm. Tại lúc đó, bà đã thông báo nghỉ bệnh cho Phó tổng giám đốc ông HYUNG MO Y và bà Nguyễn Thị L qua tin nhắn Viber. Bà được xe đưa vào Bệnh viện để cấp cứu và điều trị nội trú 03 ngày 02 đêm từ ngày 03/03/2022

đến ngày 05/03/2022 và được chỉ định của bác sĩ cần nghỉ dưỡng điều trị và uống thuốc tại nhà 07 ngày từ ngày 06/03/2022 đến ngày 12/03/2022. Số tiền điều trị sau khi bảo hiểm y tế chi trả là 16.581.616 đồng.

Ngày 14/03/2022, bà đi làm như thông thường tại công ty. Ngày 15/03/2022, bà phát hiện nhân viên mới vào đã mạo danh vị trí của bà để gửi công văn yêu cầu Ngân hàng Nhà nước Việt Nam mở cổng các dịch vụ công trực tuyến và hệ thống báo cáo để tự làm theo ý mình mà không được sự ủy quyền trực tiếp từ bà. Ngày 16/03/2022, bà Nguyễn Thị L đã gửi email để xin phê duyệt cho bà được làm việc tại nhà mà công ty vẫn đang áp dụng như giai đoạn dịch Covid bùng phát và được sự đồng ý của bà, với đánh giá của bà ấy rằng hình thức làm việc nào cũng hiệu quả. Sáng ngày 21/03/2022, ông HYUNG MO Y đã phê duyệt trên hệ thống chấm công nhân sự các yêu cầu nghỉ bệnh hưởng BHXH từ ngày 03/03/2022 đến 12/03/2022 và làm việc tại nhà của bà từ ngày 17/03/2022 đến 29/03/2022. Chiều ngày 21/03/2022, bà Nguyễn Thị L đã gửi email thông báo chấm dứt hợp đồng lao động của bà với ngày làm việc cuối cùng là 21/03/2022 và yêu cầu bà bàn giao công việc vào 22/03/2022. Đồng thời, bà L cũng gửi email thông báo này cho các Giám đốc phòng, ban khác để Bộ phận IT cắt mã user trong hệ thống làm việc từ xa trên máy tính laptop của bà, bà không thể đăng nhập để làm việc tiếp tục nữa kể từ chiều 21/03/2022. Ngày 31/03/2022, như kế hoạch nghỉ việc và bàn giao bà đã thông báo trước đó vào 28/02/2022. Bà đến công ty để bàn giao máy tính Laptop và các thiết bị ứng dụng chuyên môn. Tuy nhiên, bà không thể mở cửa bằng vân tay như thông thường để vào văn phòng. Anh bảo vệ - Nguyễn Ngọc Mạnh C đã mở cửa giúp bà. Bà vào bàn làm việc và tiến hành bàn giao các máy móc, thiết bị như trên. Bộ phận IT yêu cầu bà thoát khỏi máy tính để bàn và không được sử dụng. Người phụ trách C&B – bộ phận nhân sự bàn giao cho bà Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 33/2022/QĐ-S được ký ngày 21/03/2022 và các giấy tờ liên quan, không bao gồm Quyết định Bãi nhiệm chức vụ Kế toán trưởng của bà từ ông LIM YOUNG J, cho đến hiện tại bà cũng không nhận được một cách trực tiếp hay gián tiếp bất kỳ thông báo Bãi nhiệm nào từ ông LIM YOUNG J.

Ngay tại thời điểm đó, bà Nguyễn Thị L, cùng bảo vệ, trưởng bộ phận pháp lý đến bên bàn làm việc của bà. Bà L yêu cầu bà ra khỏi văn phòng ngay lập tức, yêu cầu trưởng bộ phận pháp lý kiểm tra túi xách hồ sơ cá nhân của bà. Đây là hành vi xúc phạm danh dự, uy tín, nhân phẩm, tổn thất tinh thần mà không thể chấp nhận được cùng với việc đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, vi phạm thời gian báo trước và các hành vi áp bức, bóc lột người lao động làm việc quá giờ quy định mà không chi trả lương, vi phạm thời gian làm việc theo quy định của luật lao động gây thiệt hại về sức khỏe của người lao động dẫn đến suy kiệt phải điều trị, để lại hậu quả lâu dài về sức khỏe (sau thời gian bệnh, bà bị chứng mất ngủ đến 3-4h sáng đến hiện tại). Ngoài ra, S có hành vi gian dối người lao động nhằm không chi trả khoản thưởng thường niên bằng 30% mức lương cơ bản hàng năm đã cam kết trong hợp đồng lao động với việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của bà trước 31/03/2022. Bên cạnh đó, bà Nguyễn Thị L lộng quyền, tự ý quyết định nhiều vấn đề về tuyển dụng của phòng ban bà vì lợi ích và mục đích cá nhân. Riêng về hành vi S cho người lao động mới đang trong thời gian thử việc

mạo danh bà để làm việc với cơ quan nhà nước, tự ý thay bà điều chỉnh số liệu của Báo cáo kiểm toán 2021 làm giảm nghĩa vụ thuế phải trả nhà nước. Là một công dân Việt Nam mẫu mực luôn tuân thủ pháp luật, và cũng là một luật sư tập sự bà không thể chấp nhận những vi phạm pháp luật trên đây của S. Bà kính mong quý Tòa xét xử công tâm, khách quan, minh bạch nhằm mang lại công bằng, trả lại danh dự, uy tín, nhân phẩm và bù đắp những tổn thất về sức khỏe, tinh thần cho người lao động tại Việt Nam, cũng như cho cá nhân bà trong trường hợp này. Bà khởi kiện yêu cầu:

1. Tuyên bố Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam (sau đây gọi là S) đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà là trái pháp luật, đồng thời hủy Quyết định số 33/2022/QĐ-S ngày 21 tháng 03 năm 2022 của công ty S Finance đối với bà. Bà không có mong muốn trở lại làm việc. Và yêu cầu S bồi thường các khoản tiền sau đây:

1.1 Bồi thường các khoản tiền theo quy định tại khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019:

- Trả tiền lương trong những ngày bà không được làm việc từ ngày 21/03/2022 cho đến khi có quyết định, bản án, tạm tính đến ngày 31/12/2022 là 9 tháng 10 ngày: 513.333.333 đồng.

- Tiền bảo hiểm 21,5% (Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp): 110.366.667 đồng (trả cho bà).

- Các khoản lãi chậm trả tương ứng (theo mức lãi suất cho vay kì hạn 24 tháng cao nhất trên thị trường tại ngày chi trả, tạm tính đến ngày 31/12/2022 và theo mức lãi suất cho vay tín chấp của Ngân hàng TMCP Á Châu vào ngày 22/12/2022 là 23%/năm): 513.333.333 đồng x 23%/năm x 9 tháng 10 ngày = 91.829.629 đồng.

- 4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: 220.000.000 đồng.

Tổng cộng: 825.529.629 đồng.

1.2. Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: 110.000.000 đồng.

1.3. Trả tiền trợ cấp thôi việc cho bà khi S đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật: ½ tháng x 55.000.000 đồng = 27.500.000 đồng.

1.4. Bồi thường tiền lương tương ứng với ¼ thời hạn hợp đồng do vi phạm về thời gian báo trước: ¼ thời hạn hợp đồng từ 22/10/2021 đến 30/06/2022: 252 ngày x ¼ = 63 ngày; Số tiền bồi thường do vi phạm về thời gian báo trước là: 55.000.000 đồng x 63 ngày/30 ngày = 115.500.000 đồng.

1.5. Trả tiền thưởng theo kết quả kinh doanh "Thưởng hàng năm"/AIB tại Điều 3, khoản 1.4 mục 1.4.2 với số tiền tương ứng 30% của mức lương cơ bản hàng năm. Số tiền như sau: Lương cơ bản theo tháng: 55.000.000 đồng/tháng; Thời gian tính tiền thưởng: từ 23/08/2021 đến 31/12/2021: 131 ngày (tổng 365 ngày/năm); Tiền thưởng theo năm: 30% x (55.000.000 đồng x 12 tháng x 131 ngày/365 ngày) = 71.063.014 đồng.

1.6. Trả tiền lương làm việc ngoài giờ từ tháng 12/2021 đến 01/2022:

- Từ ngày 04/12/2021 đến ngày 09/01/2022 làm việc với ông Huỳnh Công D (Bộ phận MIS hỗ trợ báo cáo): 14.158.040 đồng.

- Làm việc với bộ phận IT: 8.584.656 đồng (theo vi bằng số 523/2022/VB-TPLTPHCM ngày 10/11/2022).

- Làm việc ngoài giờ theo dấu vân tay: 20.079.365 đồng.

Tổng cộng: 42.822.061 đồng.

1.7. Trả tiền lương làm việc ngày nghỉ, lễ tết, nghỉ phép:

- Tiền lương làm việc ngày Tết Dương lịch từ ngày 01/01/2022 đến ngày 03/01/2022: 22.698.413 đồng.

- Tiền lương làm việc ngày Tết Nguyên đán từ ngày 01/02/2022 đến ngày 06/02/2022: 49.500.000 đồng.

- Tiền lương làm việc trong những ngày nghỉ phép từ ngày 07/02/2022 đến 15/02/2022: 30.250.000 đồng.

Tổng cộng: 102.548.413 đồng.

Tổng cộng các khoản ở mục 1 là: 1.294.963.117 đồng.

2. Yêu cầu S bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng bao gồm:

2.1 Bồi thường thiệt hại do sức khỏe bị xâm phạm theo Điều 590 Bộ luật dân sự năm 2015.

- Chi phí điều trị tại bệnh viện: 16.581.616 đồng;

- Bồi thường bù đắp tổn thất về sức khỏe bị xâm phạm: 50 lần mức lương cơ sở do Nhà nước quy định, số tiền: 50 x 1.490.000 đồng = 74.500.000 đồng.

- Thu nhập thực tế bị mất từ 01/4/2022 do sức khoẻ bị ảnh hưởng đến khi có bản án, quyết định, tạm tính đến ngày 31/12/2022 là: 55.000.000 đồng x 9 tháng = 495.000.000 đồng.

Tổng cộng: 586.081.616 đồng.

2.3 Bồi thường theo Điều 592 Bộ luật Dân sự:

- Thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm, tổn thất về tinh thần, số tiền là: 10 tháng x 1.490.000 đồng = 14.900.000 đồng.

- Thu nhập thực tế bị mất từ 01/4/2022 do thiệt hại uy tín danh dự nhân phẩm đến khi có bản án, quyết định, tạm tính đến ngày 31/12/2022 là: 55.000.000 đồng x 9 tháng = 495.000.000 đồng.

Tổng cộng: 509.900.000 đồng.

Tổng cộng các khoản ở mục 2 là: 1.095.981.616 đồng.

3. Yêu cầu S Card thực hiện những điều sau đây:

3.1. Yêu cầu S Card ra quyết định cho S đã đơn phương chấm dứt hợp đồng

lao động đối với bà là trái pháp luật, đồng thời hủy Quyết định số 33/2022/QĐ-S ngày 21/3/2022 của S đối với bà.

3.2. Yêu cầu S Card ra quyết định cho S thực hiện đầy đủ nghĩa vụ bồi thường của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật cho bà theo pháp luật hiện hành.

3.3. Yêu cầu S Card ra quyết định cho S thực hiện đầy đủ nghĩa vụ chi trả tiền thưởng thường niên theo Hợp đồng lao động mà S đã cam kết.

3.4. Do S Card không có quy chế kiểm soát hoạt động của công ty con là S dẫn đến việc công ty con thực hiện hành vi trái pháp luật với người lao động, trong đó có người lao động đang nắm các quyền thuộc Ban điều hành được bổ nhiệm trực tiếp từ Chủ sở hữu, dẫn đến xâm phạm lợi ích cá nhân của người lao động và sai phạm trong hoạt động các tổ chức tín dụng nên yêu cầu: S Card tuân thủ Luật Các tổ chức tín dụng trong việc bổ nhiệm, bãi nhiệm đối với chức danh Kế toán trưởng, đồng thời tuân thủ đúng trình tự bổ nhiệm, bãi nhiệm, chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà; S Card phải hủy bỏ bất kỳ Quyết định bãi nhiệm nào có liên quan đến bà và thu hồi Quyết định bãi nhiệm này nếu đã đệ trình cho Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

3.5. Yêu cầu S Card bồi thường thiệt hại về danh dự, nhân phẩm, tổn thất về tinh thần đối với bà về việc ban hành bất cứ Quyết định bãi nhiệm nào đã đệ trình cho Ngân hàng Nhà nước Việt Nam và công bố trên cổng thông tin Ngân hàng Nhà nước Việt Nam dựa trên hành vi vi phạm pháp luật của S, số tiền bồi thường căn cứ theo quy định của pháp luật hiện hành để chi trả.

4. Yêu cầu S Card và S phải xin lỗi bà công khai trên phương tiện truyền thông và trước toàn thể nhân viên khối văn phòng của S.

Bị đơn Công ty tài chính TNHH MTV S Việt Nam do bà Lê Thị Kim H đại diện trình bày:

S là một công ty TNHH một thành viên được thành lập và hoạt động theo pháp luật Việt Nam, được Ngân hàng Nhà nước Việt Nam cấp Giấy phép thành lập và hoạt động số 16/GP-NHNN ngày 12/08/2022 (cấp đổi) và Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0304946247 do Phòng Đăng ký kinh doanh – Sở Kế hoạch và đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh cấp thay đổi lần thứ 17 lần đầu ngày 25/01/2022. Bị đơn hoạt động theo loại hình tổ chức tín dụng để thực hiện một số hoạt động tài chính theo quy định của pháp luật. Chủ sở hữu của bị đơn là S Card là một công ty được thành lập và hoạt động theo pháp luật Hàn Quốc, có giấy phép thành lập số 110111-0412926 cấp bởi văn phòng Đăng ký Tòa án Trung tâm Quận Seoul ngày 17/12/1985.

S đã ký kết với Nguyên đơn - bà Nguyễn Thị Th - Hợp đồng thử việc ngày 23/08/2021 và Hợp đồng lao động số 002021-21/HĐLĐ-S ngày 22/10/2021, đại diện của SFVC ký Hợp đồng lao động là Giám đốc khối quản trị nguồn nhân lực. Theo Hợp đồng lao động thì: chức danh chuyên môn của bà Th là Kế toán trưởng; tổng thời gian làm việc tối đa 48 giờ/tuần, ngày làm việc thông thường từ thứ hai đến thứ sáu. Thứ bảy là ngày làm việc dự phòng cho các yêu cầu của Công ty.

Ngày làm việc trong tuần hoặc giờ làm việc trong ngày có thể thay đổi tùy theo tính chất công việc; mức lương là 55.000.000 đồng/tháng; và thời hạn thực hiện Hợp đồng lao động từ ngày 22/10/2021 đến ngày 30/06/2022.

Ngày 23/11/2021, nguyên đơn được S Card bổ nhiệm làm Kế toán trưởng của S. Ngày 28/02/2022, Nguyên đơn gửi thư điện tử cho Giám đốc khối quản trị nguồn nhân lực thông báo đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với ngày làm việc cuối cùng được đề nghị là 31/03/2022

Từ ngày 03/3/2022 đến ngày 12/3/2022, nguyên đơn đăng ký nghỉ bệnh hưởng bảo hiểm xã hội. Từ ngày 17/3/2022 đến ngày 21/3/2022, nguyên đơn tiếp tục đăng ký làm việc tại nhà, điều này cũng đã ảnh hưởng rất lớn đến việc bàn giao công việc.

Trong quá trình làm việc, nguyên đơn đã không hoàn thành những công việc thuộc phạm vi trách nhiệm của nguyên đơn phải thực hiện tại S. Cụ thể, nguyên đơn thường xuyên có sự sai sót trong công việc và chậm trễ hoàn thành các công việc được giao theo thời hạn đã được xác định giữa các Khối/phòng/ban, đặc biệt là các báo cáo định kỳ gởi đến Ngân hàng Nhà nước Việt Nam, dẫn đến việc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam nhắc nhở nhiều lần do chậm nộp báo cáo và số liệu báo cáo không đúng. Bên cạnh đó, nguyên đơn đã gây ảnh hưởng đến hoạt động của S trong quá trình bàn giao các vấn đề liên quan còn tồn đọng cho người nhận bàn giao.

Do đó, lúc 15 giờ 49 phút ngày 21/3/2022, Giám đốc khối quản trị nguồn nhân lực của S đã gửi thư điện tử cho nguyên đơn và đề nghị ngày làm việc cuối cùng sẽ là ngày 21/3/2022 thay vì 31/3/2022 như nguyên vọng của nguyên đơn. Tiếp theo đó, lúc 16 giờ 17 phút cùng ngày, bà Nguyễn Nhật L1 - Giám sát tiền lương và phúc lợi thuộc khối quản trị nguồn nhân lực của S, gửi thư điện tử cho nguyên đơn đề nghị xác nhận các nghĩa vụ còn lại với S để hoàn tất thủ tục ký biên bản bàn giao và chấm dứt Hợp đồng lao động. Sau đó, lúc 8 giờ 35 phút ngày 22/03/2022, nguyên đơn đã gửi thư điện tử xác nhận các nội dung này mà không có bất kỳ ý kiến phản đối nào. Dựa trên các xác nhận này và nguyện vọng của nguyên đơn đã thông báo trước đó, S đã ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn kể từ ngày 22/3/2022. Căn cứ thư điện tử thông báo đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và thư điện tử xác nhận ngày làm việc cuối cùng là 21/3/2022, S Card đã ban hành Quyết định miễn nhiệm vị trí Kế toán trưởng của nguyên đơn kể từ ngày 22/03/2022 theo đúng quy định tại điểm c Khoản 1 Điều 66 Luật các tổ chức tín dụng 2010 (sửa đổi, bổ sung) và Điều 8.3 Điều lệ của S ngày 01/6/2021

Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bà có ý kiến như sau:

- Về yêu cầu tuyên bố S đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và hủy Quyết định số 33/2022/QĐ-S ngày 21/3/2022: Căn cứ theo các tài liệu chứng minh nêu trên, nguyên đơn là bên đã chủ động thông báo về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn. Hợp đồng lao động giữa S và nguyên đơn có thời hạn từ ngày 22/10/2021 đến ngày 30/06/2022 là hợp đồng lao động dưới 12 tháng. Theo quy định tại Điểm c Khoản 1 Điều 35 Bộ luật Lao động 2019:

"Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng." Căn cứ vào thư điện tử mà nguyên đơn đã gửi thông báo đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cho Giám đốc khối quản trị nguồn nhân lực của S vào ngày 28/02/2022, nguyên đơn có quyền chấm dứt hợp đồng lao động với S kể từ ngày 04/3/2022. Tuy nhiên, căn cứ theo nguyện vọng của nguyên đơn là được làm việc đến ngày 31/3/2022, S đã tạm thời đồng ý cho nguyên đơn được tiếp tục làm việc sau ngày 04/3/2022 để nguyên đơn hoàn tất các bàn giao các công việc còn tồn đọng. Trong thời gian thực hiện bàn giao công việc, nguyên đơn đã có thái độ không hợp tác, gây khó khăn với những người nhận bàn giao. Để không làm ảnh hưởng đến tình hình hoạt động kinh doanh nói chung, S đã trao đổi và thông báo với nguyên đơn về việc hợp đồng lao động sẽ chấm dứt ngày 21/3/2022, điều này cũng đã nhận được sự xác nhận và đồng ý của Nguyên đơn mà không có bất kỳ ý kiến phản đối nào. Do đó, Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 33/2022/QĐ-S ngày 21/3/2022 của S là phù hợp với quy định pháp luật và dựa trên nguyện vọng của nguyên đơn khi nguyên đơn đã thông báo đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động gởi cho S vào ngày 28/02/2022. Vì vậy, quyết định của S được thực hiện căn cứ vào thông tin và xác nhận từ phía nguyên đơn.

- Về yêu cầu S Card ra quyết định cho S thực hiện đầy đủ nghĩa vụ bồi thường của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: Nguyên đơn đã chủ động thông báo về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn. Khi hoàn tất thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động theo thông báo đơn phương của nguyên đơn, S đã thực hiện đầy đủ trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định pháp luật. Ngoài ra, dù trách nhiệm của S chỉ phải thanh toán các khoản liên quan với nguyên đơn đến hết ngày 21/3/2022, tuy nhiên S đã thể hiện sự quan tâm, hỗ trợ người lao động nên đã thanh toán tiền lương cho nguyên đơn đến ngày 31/3/2022 theo nguyện vọng dù rằng từ ngày 22/3/2022 nguyên đơn đã không còn làm việc tại S. Bà Th cũng đã có thư điện tử xác nhận các nghĩa vụ thanh toán này của S mà không có bất kỳ ý kiến phản đối hoặc yêu cầu nào khác. SFVC đã thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ thanh toán và thông báo cho nguyên đơn ngày 01/4/2022.

- Về yêu cầu của S Card ra quyết định cho S thực hiện đầy đủ nghĩa vụ chi trả tiền thưởng thường niên theo hợp đồng lao động mà S đã cam kết: Theo quy định tại Điều 1.4.2 của hợp đồng lao động thì: *"Mọi khoản thưởng dành cho Người lao động sẽ được Công ty trả vào tháng 3 của năm kế tiếp năm thực hiện chương trình"* và *"Các quy định của chương trình Thưởng hàng năm có thể được sửa đổi tùy theo quyết định của Công ty vào từng thời điểm. Các quy định của chương trình và mục tiêu công việc cho từng năm được trình bày trong một văn bản khác và sẽ được thông báo cho người lao động. Để đủ điều kiện nhận bất cứ khoản tiền nào thuộc chương trình này, Người lao động phải đang làm việc tại Công ty và không trong giai đoạn thông báo nghỉ việc vào ngày trả thưởng. Công ty có quyền quyết định có chi trả khoản Thưởng hàng năm hay không và số tiền thưởng là bao nhiêu."* Như vậy, nguyên đơn không đáp ứng đầy đủ các điều kiện để được S chi trả tiền thưởng

của như quy định trong hợp đồng lao động vì: việc chi trả tiền thưởng của S là ngày cuối cùng của tháng 3/2022 (kỳ trả lương tháng 3) và nguyên đơn đã thông báo đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với S vào ngày 28/02/2022, nghĩa là nguyên đơn đã thông báo nghỉ việc trước ngày S trả thưởng cho người lao động. Ngoài ra, nội dung của hợp đồng lao động được trích dẫn nêu trên đã xác định rằng S có quyền quyết định có chi trả khoản thưởng hàng năm hay không và số tiền thưởng là bao nhiêu, do đó việc chi trả thưởng hàng năm của người lao động sẽ tùy thuộc vào kết quả kinh doanh và không phải là nghĩa vụ bắt buộc của S đối với người lao động.

- Về yêu cầu S Card không có quy chế kiểm soát hoạt động của công ty con là S dẫn đến việc công ty con thực hiện hành vi trái pháp luật: Là một tổ chức tín dụng, S luôn tuân thủ đầy đủ các nghĩa vụ trong hoạt động kinh doanh theo quy định của Luật các tổ chức tín dụng và những quy định khác liên quan. Ngoài ra, S cũng thường xuyên chịu sự kiểm tra, giám sát, hỗ trợ, hướng dẫn hoạt động từ Ngân hàng Nhà nước Việt Nam để đảm bảo việc tuân thủ các quy định pháp luật này. Do đó, việc bổ nhiệm, miễn nhiệm nguyên đơn khỏi vị trí Kế toán trưởng của S đã thực hiện đúng theo các quy định tại Luật các tổ chức tín dụng hiện hành (Điểm c Khoản 1 Điều 66) và Điều lệ ngày 01/6/2021 (Điều 8.3) như đã trình bày nêu trên và quy định của Luật Doanh nghiệp (về việc thực hiện thông báo cho Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh). Các quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm Nguyên đơn cũng đã được S thông báo đầy đủ cho Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

- Về yêu cầu S Card bồi thường thiệt hại về danh dự, nhân phẩm, tổn thất về tinh thần đối với bà Th về việc ban hành bất cứ Quyết định miễn nhiệm nào đã đệ trình cho Ngân hàng Nhà nước Việt Nam và công bố trên cổng thông tin Ngân hàng Nhà nước Việt Nam: S khẳng định luôn đảm bảo thực hiện đầy đủ nghĩa vụ và trách nhiệm với vai trò là người sử dụng lao động theo các quy định pháp luật về lao động và sự tuân thủ trong hoạt động kinh doanh theo quy định của Luật Các tổ chức tín dụng. Việc chấm dứt hợp đồng lao động xuất phát từ nguyện vọng của nguyên đơn. Tuy nhiên, trong quá trình bàn giao các công việc còn tồn đọng trước khi nghỉ việc, nguyên đơn đã thể hiện sự không hợp tác và hỗ trợ, gây ảnh hưởng nghiêm trọng cho hoạt động kinh doanh và môi trường làm việc của Công ty nói chung. Bên cạnh đó, nguyên đơn đã không thực hiện bàn giao đầy đủ cho người nhận bàn giao công việc. Toàn bộ thủ tục liên quan đến việc miễn nhiệm nguyên đơn được thực hiện sau khi nguyên đơn đã không còn làm việc tại S và đây là thủ tục bắt buộc để S có thể bổ nhiệm Kế toán trưởng mới theo quy định của Luật Các tổ chức tín dụng.

Từ những lập luận trên đây, nay, thay mặt bị đơn, kính đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Th nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn – Công ty Tài chính Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên S Việt Nam.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 698/2023/LĐ-ST ngày 16 tháng 5 năm 2023 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Th:

1.1. Tuyên bố Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam đã đơn phương

chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Nguyễn Thị Th là trái pháp luật. Hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 33/2022/QĐ-S ngày 21 tháng 03 năm 2022 của công ty Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam.

1.2. Buộc Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam trả thêm cho bà Nguyễn Thị Th 02 tháng tiền lương là 110.000.000 đồng (một trăm mười triệu đồng).

2. Đình chỉ giải quyết các yêu cầu của nguyên đơn đòi Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam phải: Trả tiền thưởng theo kết quả kinh doanh 71.063.014 đồng, trả tiền lương làm việc ngoài giờ 42.822.061 đồng, tiền lương ngày nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ phép 102.548.413 đồng và yêu cầu trả tiền trợ cấp thôi việc 27.500.000 đồng.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Th:

3.1. Bồi thường tiền lương tương ứng với ¼ thời hạn hợp đồng do vi phạm về thời gian báo trước 115.500.000 đồng.

3.2. Yêu cầu Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng bao gồm:

- Bồi thường thiệt hại do sức khỏe bị xâm phạm, Chi phí điều trị tại bệnh viện; Bồi thường bù đắp tổn thất về sức khỏe bị xâm phạm; Thu nhập thực tế bị mất từ 01/4/2022 do sức khoẻ bị ảnh hưởng đến khi có bản án, quyết định, tạm tính đến ngày 31/12/2022 Tổng cộng: 586.081.616 đồng.

- Bồi thường thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm, tổn thất về tinh thần; Thu nhập thực tế bị mất từ 01/4/2022 do thiệt hại uy tín danh dự nhân phẩm đến khi có bản án, quyết định, tạm tính đến ngày 31/12/2022; Tổng cộng: 509.900.000 đồng.

4. Không chấp nhận các yêu cầu của bà Nguyễn Thị Th về việc yêu cầu S CARD CO., LTD. thực hiện những điều sau đây:

4.1. Yêu cầu S CARD CO., LTD. ra quyết định cho Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Th là trái pháp luật, đồng thời hủy Quyết định số 33/2022/QĐ-S ngày 21/3/2022 của Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam đối với bà.

4.2. Yêu cầu S CARD CO., LTD. ra quyết định cho Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam thực hiện đầy đủ nghĩa vụ bồi thường của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật cho bà Th theo pháp luật hiện hành

4.3. Yêu cầu S CARD CO., LTD. ra quyết định cho Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam thực hiện đầy đủ nghĩa vụ chi trả tiền thưởng thường niên theo Hợp đồng lao động mà Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam đã cam kết.

4.4. Yêu cầu S CARD CO., LTD. tuân thủ Luật Các tổ chức tín dụng trong việc bổ nhiệm, bãi nhiệm đối với chức danh Kế toán trưởng, đồng thời tuân thủ đúng trình tự bổ nhiệm, bãi nhiệm, chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Th; S

CARD CO., LTD. phải hủy bỏ bất kỳ Quyết định bãi nhiệm nào có liên quan đến bà Th và thu hồi Quyết định bãi nhiệm này nếu đã đệ trình cho Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

4.5. Yêu cầu S CARD CO., LTD. bồi thường thiệt hại về danh dự, nhân phẩm, tổn thất về tinh thần đối với bà Th về việc ban hành bất cứ Quyết định bãi nhiệm nào đã đệ trình cho Ngân hàng Nhà nước Việt Nam và công bố trên cổng thông tin Ngân hàng Nhà nước Việt Nam dựa trên hành vi vi phạm pháp luật của Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam, số tiền bồi thường căn cứ theo quy định của pháp luật hiện hành để chi trả.

5. Không chấp nhận yêu cầu của bà Nguyễn Thị Th về việc Yêu cầu S CARD CO., LTD. và Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam phải xin lỗi bà Nguyễn Thị Th công khai trên phương tiện truyền thông và trước toàn thể nhân viên khối văn phòng của Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam.

6. Kể từ ngày bà Nguyễn Thị Th có đơn yêu cầu thi hành án nếu Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam chậm thực hiện nghĩa vụ thanh toán thì Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam phải chịu thêm tiền lãi của số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả. Lãi suất phát sinh do chậm trả tiền được xác định theo thỏa thuận của các bên nhưng không được vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1 Điều 468 của Bộ luật dân sự 2015; nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại Khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự 2015.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn quyết định về án phí, quyền kháng cáo và quyền yêu cầu thi hành án theo quy định của pháp luật.

Ngày 25/5/2023, nguyên đơn bà Nguyễn Thị Th có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, bà Nguyễn Thị Th vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng: Phải nhận bà trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết. Trường hợp bị đơn không nhận lại người lao động thì thỏa thuận để chấm dứt hợp đồng lao động với tổng số tiền bồi thường 1.810.753.899 đồng. Ngoài ra, bà Th yêu cầu Bồi thường thiệt hại do sức khỏe bị xâm phạm với tổng số tiền là: 751.081.616 đồng và bồi thường thiệt hại do tổn thương tinh thần, xâm phạm nghiêm trọng đến danh dự, uy tín, nhân phẩm, tổng số tiền là 674.00.000 đồng; buộc S Card và S Finance phải xin lỗi công khai về hành vi sai trái của mình trên phương tiện tuyền thông và trước toàn thể nhân viên khối văn phòng.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến về việc giải quyết vụ án:

- Về việc chấp hành pháp luật: Hội đồng xét xử phúc thẩm và những người tham gia tố tụng đã chấp hành đúng các quy định pháp luật.

- Về nội dung:

Bà Nguyễn Thị Th vào làm việc tại S theo Hợp đồng thử việc không số ngày 23/8 2021, thời hạn thử việc 60 ngày; Ngày 22/10/2021, bà Th được làm việc chính

thức theo Hợp đồng lao động không số cùng ngày, thời hạn hợp đồng 08 tháng 08 ngày, từ 22/10/2021 đến ngày 30/6/2022, chức danh chuyên môn Kế toán trưởng, cấp bậc Trường phòng cấp cao. Tiền lương trước thuế 55.000.000 đồng tháng.

Ngày 28/02/2022, bà Th gặp bà Nguyễn Thị L - Giám đốc Khối quản trị nguồn nhân lực để thông báo sẽ làm việc đến hết ngày 31/3/2022 và được bà Luận đồng ý. Theo đó, kể từ ngày 01/3/2022, bà Th lên kế hoạch bàn giao và đào tạo cho nhân sự mới. Ngày 21/3/2022, S ban hành quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 33/2022/QĐ-S (gọi tắt là Quyết định số 33) lý do chấm dứt hợp đồng lao động theo nguyện vọng. Tuy nhiên, quá trình giải quyết vụ án, bà Th không đồng ý với quyết định này, S không cung cấp được chứng cứ chứng minh bà Th đồng ý xác nhận ngày làm việc cuối cùng là ngày 21/3/2022. Theo quy định tại Điều 38 Bộ luật lao động năm 2019 thì trong thời gian báo trước, bà Th vẫn có quyền hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 33 do S ban hành trong thời gian người lao động thông báo trước đã làm mất đi quyền được hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của bà Th. Do đó, quyết định này của S là trái pháp luật, S phải bồi thường và nhận bà Th trở lại làm việc theo quy định tại khoản 1 và 2 Điều 41 Bộ luật lao động năm 2019 là có căn cứ, đúng pháp luật. Nguyên đơn, bị đơn đều xác nhận bà Th thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 01/4/2022 và được S đồng ý. Quá trình giải quyết vụ án (BL 287 – 289): Biên bản làm việc ngày 22/12 2022, (BL 294 - 297) Biên bản hòa giải không thành ngày 04/4/2023) cũng như tại phiên tòa sơ thẩm, bà Th đều xác định không có mong muốn trở lại làm việc. Theo đó Tòa án cấp sơ thẩm ghi nhận thời gian chấm dứt hợp đồng lao động của bà Th và S là ngày 01/4/2022 là có cơ sở. Theo xác nhận của các bên đương sự, S đã trả tiền lương và các khoản bảo hiểm cho bà Th đến hết tháng 3/2022. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu về việc trả tiền lương trong những ngày không được làm việc, tiền bảo hiểm, các khoản lãi do chậm trả và yêu cầu bồi thường 04 tháng tiền lương theo khoản 3 Điều 41 Bộ luật lao động năm 2019 là có căn cứ, đúng quy định pháp luật nên cần chấp nhận.

Theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động, và Luật các tổ chức tín dụng không có quy định nào quy định Kế toán trưởng là ngành nghề đặc thù. Do đó, không có căn cứ để chấp nhận yêu cầu của bà Th về yêu cầu bồi thường tiền lương tương ứng với 1/4 thời hạn hợp đồng do vi phạm thời gian báo trước đối với ngành nghề đặc thù.

Yêu cầu trả tiền thưởng theo kết quả kinh doanh (từ 23/8/2021 - 31/12/2021), trả tiền lương làm việc ngoài giờ (từ tháng 12 2021 - 01 2022), tiền lương ngày nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ phép (từ tháng 01/01/2022 - 15/02/2022), là các tranh chấp về tiền lương, tiền thưởng, tiền nghỉ lễ, nghỉ phép trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động. Căn cứ khoản 1 Điều 188 Bộ luật lao động năm 2019, đối với yêu cầu này của bà Th buộc phải qua thủ tục hòa giải, tuy nhiên quá trình giải quyết vụ án, bà Th không cung cấp được tài liệu chứng minh tranh chấp đã được hòa giải bởi hòa giải viên lao động. Do đó, yêu cầu trên của bà Th thuộc trường hợp chưa có đủ điều kiện khởi kiện theo điểm b khoản 1 Điều 192 Bộ luật tố tụng dân sự

được hướng dẫn tại khoản 1 Điều 3 Nghị quyết số 04/2017/NQ-HĐTP ngày 05/5/2017 về Hướng dẫn một số quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 192 Bộ luật tố tung dân sự số 92/2015/QH13 về trả lại đơn khởi kiện, quyền nộp đơn khởi kiện lại vụ án của Hội đồng thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao.

Đối với yêu cầu bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng do sức khỏe bị xâm hại, bồi thường do danh dự, uy tín bị xâm hại ngoài các chứng cứ do bà Th cung cấp, Tòa án thu thập trong quá trình quyết vụ án sơ thẩm, đến nay bà Th không cung cấp thêm được chứng cứ chứng minh hành vi cưỡng bức lao động gây thiệt hại đến sức khỏe của bà Th, hành vi làm nhục người khác của S. Do đó, không đủ cơ sở chấp nhận các yêu cầu của bà Th buộc S và S Card phải bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng cũng như phải xin lỗi công khai của nguyên đơn.

Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bà Nguyễn Thị Th; giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của bà Nguyễn Thị Th làm trong hạn luật định, là hợp lệ nên được Hội đồng xét xử xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[2] Về nội dung:

Bà Nguyễn Thị Th vào làm việc tại S theo hợp đồng thử việc không số ngày 23/8/2021, thời hạn thử việc 60 ngày, ngày 22/10/2021 bà được làm việc chính thức theo hợp đồng lao động không số cùng ngày, thời hạn hợp đồng 8 tháng 8 ngày, từ 22/10/2021 đến ngày 30/6/2022, chức danh chuyên môn: Kế toán trưởng, Cấp bậc: Trưởng phòng cấp cao. Tiền lương trước thuế 55.000.000 đồng/tháng.

Theo thừa nhận của bà Th và S thì vào ngày 28/02/2022, bà Th gặp bà Nguyễn Thị L - Giám đốc Khối quản trị nguồn nhân lực để thông báo sẽ làm việc đến hết ngày 31/3/2022, bà L đồng ý, ngày 01/3/2022 bà Th đã có kế hoạch bàn giao và đào tạo cho nhân sự mới. Tuy nhiên đến ngày 21/3/2022, S ban hành quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 33/2022/QĐ-S lý do chấm dứt hợp đồng lao động theo nguyện vọng.

Căn cứ theo điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm c khoản 2 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2019 (BLLĐ 2019), việc bà Th thông báo nghỉ việc trước 30 ngày là không trái pháp luật. Theo quy định tại Điều 38 BLLĐ 2019 thì trong thời gian báo trước, bà Th vẫn có quyền hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, ngày 21/3/2022, S đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà Th trong thời gian người lao động thông báo trước làm mất đi quyền của bà Th được hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó quyết định này của S là trái pháp luật.

Phía S cho rằng sau khi nhận được thông báo nghỉ việc, bà Th có trao đổi đồng ý đối với quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của S, đồng thời trong các

buổi bàn giao bà Th đã xác nhận ngày làm việc cuối cùng là ngày 21/3/2022. Sau khi xem xét các thư điện tử trao đổi giữa đôi bên từ ngày 22/3/2022 thì không có câu nào bà Th xác nhận đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động với S, mà chỉ có sự trao đổi về việc bàn giao và việc thanh toán tiền lương cho bà Th, việc trao đổi này cũng không được xem như bà Th mặc nhiên đồng ý với việc chấm dứt hợp đồng lao động với S. Vì vậy lập luận của S về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Th trong thời gian báo trước là có sự đồng ý của bà Th là không có cơ sở chấp nhận.

Do việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Th là trái pháp luật nên S phải bồi thường và nhận bà Th trở lại làm việc theo quy định tại khoản 1 và 2 Điều 41 BLLĐ − 2019. Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu của bà Th hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 33/2022/QĐ-S ngày 21/3/2022 của S là có căn cứ.

Về thời gian chấm dứt hợp đồng lao động: Theo sự thừa nhận của bà Th thì bà đã thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 01/4/2022 và được S đồng ý, tại phiên tòa bà Th cũng không yêu cầu được trở lại làm việc, Tòa án ghi nhận thời gian chấm dứt hợp đồng lao động của bà Th và S là ngày 01/4/2022. Theo thừa nhận của đôi bên thì S đã trả tiền lương và các khoảng bảo hiểm cho bà Th đến hết tháng 3 năm 2022.

Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của bà Th về việc trả tiền lương trong những ngày không được làm việc, tiền bảo hiểm, và các khoản lãi do chậm trả từ ngày 21/3/2022 đến ngày xét xử sơ thẩm là phù hợp.

Về yêu cầu bồi thường 2 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu trả thêm 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của bà Nguyễn Thị Th là đúng quy định tại khoản 1 Điều 41 BLLĐ – 2019

Về yêu cầu bồi thường 4 tháng tiền lương do không nhận lại người lao động làm việc: Theo khoản 3 Điều 41 BLLĐ – 2019 thì trong trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận người lao động trở lại làm việc và người lao động không đồng ý thì "hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động", khoản này phải được hiểu, đây là trường hợp người lao động có ý muốn được trở lại làm việc nhưng người sử dụng lao động không đồng ý nhận, nên hai bên cần thiết phải thỏa thuận thêm nhằm chấm dứt hợp đồng lao động. Bà Th đã chính thức nghỉ việc từ ngày 01/4/2022 nên không thuộc trường hợp người sử dụng lao động phải thỏa thuận để chấm dứt hợp đồng lao động với bà Th nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu bồi thường thêm 4 tháng tiền lương của bà Th là có căn cứ.

Về yêu cầu trả tiền trợ cấp thôi việc: Tại phiên tòa sơ thẩm, bà Th rút yêu cầu này nên Tòa án cấp sơ thẩm đã căn cứ khoản 2 Điều 244 BLTTDS 2015 đình chỉ giải quyết yêu cầu này của nguyên đơn.

Về yêu cầu bồi thường tiền lương tương ứng với ¼ thời hạn hợp đồng do vi

phạm thời gian báo trước đối với ngành nghề đặc thù, theo Luật các tổ chức tín dụng không có quy định nào quy định Kế toán trưởng là ngành nghề đặc thù nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của bà Th là phù hợp.

Về các yêu cầu trả tiền thưởng theo kết quả kinh doanh, trả tiền lương làm việc ngoài giờ, tiền lương ngày nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ phép: Đây là các tranh chấp về tiền lương, tiền thưởng, tiền nghỉ lễ, nghỉ phép trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, các tranh chấp này không thuộc trường hợp được miễn thủ tục hòa giải theo khoản 1 Điều 188 BLLĐ - 2019 về trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động. Trong vụ án này, bà Th không yêu cầu Hòa giải viên lao động hòa giải trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết nên yêu cầu này thuộc trường hợp chưa có đủ điều kiện khởi kiện theo điểm b khoản 1 Điều 192 Bộ luật tố tụng dân sự, được hướng dẫn tại khoản 1 Điều 3 Nghị quyết số 04/2017/NQ-HĐTP ngày 05/5/2017 về Hướng dẫn một số quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 192 Bộ luật tố tụng dân sự số 92/2015/QH13 về trả lại đơn khởi kiện, quyền nộp đơn khởi kiện lại vụ án của Hội đồng thẩm phán Tòa án nhân dân Tối cao. Tòa án cấp sơ thẩm trả lại đơn khởi kiện cho nguyên đơn và đình chỉ việc giải quyết các yêu cầu này là đúng quy định tại điểm g khoản 1 Điều 217 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về yêu cầu bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng:

Trong quá trình giải quyết vụ án bà Th cho rằng bà phải làm nhiều công việc, Công ty thiếu nhân viên, hệ thống trục trặc liên tục... nên bà thường xuyên phải làm thêm giờ ảnh hưởng đến sức khỏe. Qua xem xét các vi bằng của Văn phòng thừa phát lại P do bà Th cung cấp, vi bằng 523/2022/VB-TPLTPHCM của Văn phòng Thừa phát lại Thành phố Hồ Chí Minh do bị đơn cung cấp, thì đúng là giữa bà Th và các nhân viên khác có trao đổi với nhau ngoài giờ làm việc, tuy nhiên các trao đổi này xoay quanh vấn đề sai sót số liệu thuộc phạm vi trách nhiệm, nghĩa vụ của bà Th đối với S đã được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, phù hợp với chuyên môn của bà Th, không có sự đe dọa, ép buộc nên không thể cho rằng thời gian trao đổi trên tin nhắn là thời gian làm việc.

Đối với thời gian làm việc ngoài giờ trong các ngày nghỉ, ngày lễ, ngày Tết. Theo quy định tại Điều 7 Nội quy lao động của S thì khi Công ty có nhu cầu làm thêm ngoài giờ thì phải được sự đồng ý của người lao động và đôi bên phải có thỏa thuận về thời gian làm thêm. Tuy nhiên phía bà Th không cung cấp được các chứng cứ về thời gian làm thêm giờ như thông báo của S, thỏa thuận làm thêm giờ hoặc các chứng từ khác chứng tỏ có việc làm thêm giờ. Vì vậy, không thể cho rằng S đã liên tục bắt buộc bà Th làm thêm trong các ngày nghỉ, lễ, Tết.

Như vậy, không có cơ sở để cho rằng S đã có những hành vi đe dọa, ép buộc bà Th phải làm thêm giờ vượt quá thời gian mà luật quy định, nên không thể cho rằng S đã có hành vi cưỡng bức lao động đối với bà Th dẫn tới hậu quả bà Th bị bệnh phải điều trị và không thể làm việc được nữa.

Về hành vi làm nhục người khác: Theo lời khai của bà Th thì vào ngày bà Th bàn giao công việc, bà Nguyễn Thị L đã có hành vi quát tháo bà trước nhân viên công ty làm thiệt hại to lớn đến uy tín danh dự của bà. Qua xem xét đoạn video

trích xuất buổi bàn giao giữa bà Th và S mặc dù không được thu âm giọng nói nhưng trong suốt quá trình bàn giao không có hiện tượng tiếp xúc trực tiếp giữa đôi bên, không có hiện tượng các nhân viên khác cùng làm trong văn phải ngừng việc do tranh cãi giữa người bàn giao và nhận bàn giao, trước khi bà Th ra về ông Phạm Hoàng D có đứng sau bà Th xem các tài liệu và tài sản mà bà Th đem về, không có việc tranh cãi trong quá trình thu dọn.

Việc S ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 33/2022/QĐ-S xuất phát từ nguyện vọng của bà Th nên không thể coi quyết định này là sự xâm phạm danh dự uy tín của bà Th.

Như vậy, việc bà Th cho rằng S có những hành vi: cưỡng bức lao động thể hiện qua việc cưỡng ép lao động làm thêm giờ, gây thiệt hại đến sức khỏe của bà Th; hành vi xúc phạm danh dự nhân phẩm, uy tín của bà Th là không đủ căn cứ để chấp nhận nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của bà Th về việc yêu cầu S bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng cũng như phải xin lỗi công khai là phù hợp.

Đối với các yêu cầu S Card phải thực hiện những công việc như: Yêu cầu S Card ra quyết định cho S đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà là trái pháp luật, đồng thời hủy Quyết định số 33/2022/QĐ-S ngày 21/3/2022 của S đối với bà. Yêu cầu S Card ra quyết định cho S thực hiện đầy đủ nghĩa vụ bồi thường của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Yêu cầu S Card ra quyết định cho S thực hiện đầy đủ nghĩa vụ chi trả tiền thưởng thường niên theo Hợp đồng lao động mà S đã cam kết. Người sử dụng lao động ở đây được xác định là S, không phải là S Card, giữa 2 công ty có mối quan hệ là công ty mẹ, công ty con hoạt động theo Luật công ty và Luật các tổ chức tín dụng. Trong phạm vi thẩm quyền của mình chỉ có S với tư cách là người sử dụng lao động có quyền giải quyết các yêu cầu thuộc mối quan hệ lao động giữa hai bên. Vì vậy các yêu cầu buộc S Card phải ra các quyết định buộc S làm các công việc nêu trên không được chấp nhận.

Về yêu cầu S Card tuân thủ Luật Các tổ chức tín dụng trong việc bổ nhiệm, bãi nhiệm đối với chức danh Kế toán trưởng, đồng thời tuân thủ đúng trình tự bổ nhiệm, bãi nhiệm, đối với bà; S Card phải hủy bỏ bất kỳ Quyết định bãi nhiệm nào có liên quan đến bà và thu hồi Quyết định bãi nhiệm này nếu đã đệ trình cho Ngân hàng Nhà nước Việt Nam. Qua xem xét các quyết định bổ nhiệm và miễn nhiệm chức danh Kế toán trưởng của bà Th thì được biết các quyết định này đều do ông LIM YOUNG J Chủ tịch kiêm Tổng giám đốc Công ty S Card là công ty mẹ của S ký, đã tuân thủ đúng trình tự thủ tục theo quy định của điểm c khoản 1 Điều 66 Luật Các tổ chức tín dụng năm 2010 được sửa đổi bổ sung năm 2014, việc báo cáo bổ nhiệm, miễn nhiệm được thực hiện đúng theo quy định của Luật các tổ chức dụng và luật doanh nghiệp nên yêu cầu của bà Th về việc hủy bỏ và thu hồi các quyết định trên không được Tòa án chấp nhận.

Bà Nguyễn Thị Th kháng cáo nhưng không xuất trình được tài liệu, chứng cứ nào mới để chứng minh cho yêu cầu của mình nên không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của bà Nguyễn Thị Th, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[3] Bà Nguyễn Thị Th không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào Điều 296, Điều 308, Điều 312 Luật tố tụng dân sự; Điều 24, Điều 28, Điều 29 của 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, giữ quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà Nguyễn Thị Th. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 698/2023/LĐ-ST ngày 16 tháng 5 năm 2023 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

Tuyên xử:

1/. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Th:

1.1/. Tuyên bố Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Nguyễn Thị Th là trái pháp luật. Hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 33/2022/QĐ-S ngày 21 tháng 03 năm 2022 của công ty Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam.

1.2/. Buộc Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam trả thêm cho bà Nguyễn Thị Th 02 tháng tiền lương là 110.000.000 đồng (một trăm mười triệu đồng).

2/. Đình chỉ giải quyết các yêu cầu của nguyên đơn đòi Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam phải: Trả tiền thưởng theo kết quả kinh doanh 71.063.014 đồng, trả tiền lương làm việc ngoài giờ 42.822.061 đồng, tiền lương ngày nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ phép 102.548.413 đồng và yêu cầu trả tiền trợ cấp thôi việc 27.500.000 đồng.

3/. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Th:

3.1/. Bồi thường tiền lương tương ứng với ¼ thời hạn hợp đồng do vi phạm về thời gian báo trước 115.500.000 đồng.

3.2/. Yêu cầu Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng bao gồm:

- Bồi thường thiệt hại do sức khỏe bị xâm phạm, Chi phí điều trị tại bệnh viện; Bồi thường bù đắp tổn thất về sức khỏe bị xâm phạm; Thu nhập thực tế bị mất từ 01/4/2022 do sức khoẻ bị ảnh hưởng đến khi có bản án, quyết định, tạm tính đến ngày 31/12/2022 Tổng cộng: 586.081.616 đồng.

- Bồi thường thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm, tổn thất về tinh thần; Thu nhập thực tế bị mất từ 01/4/2022 do thiệt hại uy tín danh dự nhân phẩm đến khi có bản án, quyết định, tạm tính đến ngày 31/12/2022; Tổng cộng: 509.900.000 đồng.

4/. Không chấp nhận các yêu cầu của bà Nguyễn Thị Th về việc yêu cầu S CARD CO., LTD. thực hiện những điều sau đây:

4.1/. Yêu cầu S CARD CO., LTD. ra quyết định cho Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Th là trái pháp luật, đồng thời hủy Quyết định số 33/2022/QĐ-S ngày 21/3/2022 của Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam đối với bà Nguyễn Thị Th.

4.2/. Yêu cầu S CARD CO., LTD. ra quyết định cho Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam thực hiện đầy đủ nghĩa vụ bồi thường của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật cho bà Th theo pháp luật hiện hành

4.3/. Yêu cầu S CARD CO., LTD. ra quyết định cho Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam thực hiện đầy đủ nghĩa vụ chi trả tiền thưởng thường niên theo Hợp đồng lao động mà Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam đã cam kết.

4.4/. Yêu cầu S CARD CO., LTD. tuân thủ Luật Các tổ chức tín dụng trong việc bổ nhiệm, bãi nhiệm đối với chức danh Kế toán trưởng, đồng thời tuân thủ đúng trình tự bổ nhiệm, bãi nhiệm, chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Th; S CARD CO., LTD. phải hủy bỏ bất kỳ Quyết định bãi nhiệm nào có liên quan đến bà Th và thu hồi Quyết định bãi nhiệm này nếu đã đệ trình cho Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

4.5/. Yêu cầu S CARD CO., LTD. bồi thường thiệt hại về danh dự, nhân phẩm, tổn thất về tinh thần đối với bà Th về việc ban hành bất cứ Quyết định bãi nhiệm nào đã đệ trình cho Ngân hàng Nhà nước Việt Nam và công bố trên cổng thông tin Ngân hàng Nhà nước Việt Nam dựa trên hành vi vi phạm pháp luật của Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam, số tiền bồi thường căn cứ theo quy định của pháp luật hiện hành để chi trả.

5/. Không chấp nhận yêu cầu của bà Nguyễn Thị Th về việc Yêu cầu S CARD CO., LTD. và Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam phải xin lỗi bà Nguyễn Thị Th công khai trên phương tiện truyền thông và trước toàn thể nhân viên khối văn phòng của Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam.

6/. Kể từ ngày bà Nguyễn Thị Th có đơn yêu cầu thi hành án nếu Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam chậm thực hiện nghĩa vụ thanh toán thì Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam phải chịu thêm tiền lãi của số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả. Lãi suất phát sinh do chậm trả tiền được xác định theo thỏa thuận của các bên nhưng không được vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1 Điều 468 của Bộ luật dân sự 2015; nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại Khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự 2015.

7/. Về án phí:

7.1/. Án phí lao động sơ thẩm là 3.300.000 đồng (ba triệu ba trăm ngàn đồng) do Công ty Tài Chính TNHH MTV S Việt Nam nộp; bà Nguyễn Thị Th không phải chịu án phí.

7.2/. Án phí lao động phúc thẩm: Bà Nguyễn Thị Th được miễn án phí lao động phúc thẩm.

8/. Trường hợp 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 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, 7, 7a, 7b 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.

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

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân Tối cao;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- TAND TP.HCM;
- VKSND TP.HCM;
- Cục THADS TP.HCM;
- ĐS (3);
- Lưu VP(3), HS(2).13b.TVN.

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

Trần Thị Thu Thủy