TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH HƯNG YÊN**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 02/2024/LĐ - PT
Ngày: 26/7/2024

"*V/v Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động*".

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH HƯNG YÊN

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Hương.

Các Thẩm phán: Ông Phạm Trung Thực và ông Nguyễn Trung Kiên.

- Thư ký phiên tòa: Ông Lê Như Hòa- Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Hưng Yên.

***- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Văn Giang tham gia phiên tòa*:** Bà Nguyễn Thị Anh - Kiểm sát viên.

Ngày 26/7/2024, tại trụ sở, Tòa án nhân dân tỉnh Hưng Yên mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 01/2024/TLPT-LĐ ngày 28/02/2024 về việc "*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*", do bản án lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐ – ST ngày 12 tháng 01 năm 2024 của Tòa án nhân dân huyện Văn Giang, tỉnh Hưng Yên bị các nguyên đơn kháng cáo.

Theo quyết định đưa vụ án ra xét xử số 01/2024/QĐ-PT ngày 03 tháng 5 năm 2024, Quyết định hoãn phiên tòa số 02/2024/QĐ-PT ngày 28/5/2024; Thông báo mở lại phiên tòa số 02/2024/QĐ-PT ngày 10/6/2024; Quyết định hoãn phiên tòa số 15/2024/QĐ-PT ngày 28/6/2024, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn:

1.1. Bà Kim Connie H, sinh năm: 1971. (Vắng mặt).

Địa chỉ: Tòa C, Aqua Bay E, xã X, huyện V, tỉnh Hưng Yên.

1.2. Bà Phạm Thùy L, sinh năm: 1978. (Vắng mặt).

Địa chỉ: Số A, khu tập thể L, quận H, thành phố Hà Nội.

Đại diện theo ủy quyền của các nguyên đơn: Công ty L4. Trụ sở: Tòa nhà L1 & T, số I Khu B N, Phường A, Quận P, thành phố Hồ Chí Minh. Người đại diện theo pháp luật: Ông Lê Hoàng C; Sinh năm: 1986.

(Văn bản ủy quyền ngày 13/3/2023).

Người được ủy quyền lại tham gia tố tụng:

+ Ông Trương Công H1; Sinh năm: 1990 (Có mặt);

+ Ông Nguyễn Hà Thanh V; Sinh năm: 1992 (Vắng mặt);

+ Bà Ngô Thiều H2; Sinh năm: 2000 (Có mặt);

+ Bà Nguyễn Thị Ngọc H3; Sinh năm: 1997 (Vắng mặt)

Cùng địa chỉ liên hệ: Tòa nhà L, số I - Khu B N, Phường A, Quận P, thành phố Hồ Chí Minh. (Theo các văn bản ủy quyền ngày 16/11/2023).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các nguyên đơn: Ông Lê Hoàng C – Luật sư Công ty L4 – Đoàn luật sư Thành phố H. (Có mặt).

2. Bị đơn: Công Ty TNHH G.

Địa chỉ trụ sở: Khu văn phòng điều hành, Khu đô thị T, xã X, huyện V, tỉnh Hưng Yên.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Hesun K - Chức vụ: Tổng giám đốc. (Vắng mặt).

Đại diện theo ủy quyền tham gia tố tụng: Công ty L5. Địa chỉ: Tầng A, Tòa nhà Đào Duy A, số I Đường Đ, phường P, quận Đ, thành phố Hà Nội. Người đại diện theo pháp luật: Bà Vũ Thị Thu H4, Sinh năm: 1968 (Vắng mặt).

(Theo Hợp đồng ủy quyền số 30/HDUQ/ECODS-ATS ngày 08/6/2023 và Hợp đồng ủy quyền số 33/HDUQ/ECODS-ATS ngày 08/6/2023.)

Người được ủy quyền lại tham gia tố tụng:

+ Bà Nguyễn Như Thái L2; Sinh năm: 1997. (Vắng mặt)

Địa chỉ: Xã Y, huyện H, thành phố Hà Nội.

+ Ông Vũ Trường S; Sinh năm: 1997. (Có mặt).

Địa chỉ: Phường C, quận B, thành phố Hà Nội.

+ Bà Trần Thị Minh C1; Sinh năm: 1988. (Vắng mặt).

Địa chỉ: C, số F L, phường P, quận H, thành phố Hà Nội.

(Theo Hợp đồng ủy quyền lại số 39/HDUQ/ECODS-ATS ngày 23/6/2023 và Phụ lục hợp đồng ủy quyền lại số 39/HĐUQ/ECODS-ATS-PL01 ngày 27/11/2023; Hợp đồng ủy quyền lại số 42/HDUQ/ECODS-ATS ngày 23/6/2023 và Phụ lục hợp đồng ủy quyền lại số 42/HĐUQ/ECODS-ATS-PL01 ngày 27/11/2023).

- Người kháng cáo: Người đại diện theo ủy quyền của các nguyên đơn Công ty L4 và T.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện ngày 21/3/2023, đơn khởi kiện bổ sung ngày 13/6/2023 và lời khai trong quá trình tố tụng của nguyên đơn, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn – Bà Kim Connie H trình bày:*

Từ ngày 01/10/2022, bà bắt đầu làm việc cho Công ty TNHH G (sau đây gọi tắt là Công ty G) theo Hợp đồng lao động số CISE_1002, có thời hạn làm việc từ ngày 01/10/2022 đến 30/9/2024.Theo Hợp đồng lao động (HĐLĐ), tiền lương và các khoản phúc lợi khác của bà bao gồm: Tiền lương cơ bản ròng 20.833 USD/tháng (tương đương 494.992.080 đồng/tháng), tương đương với lương trước thuế 743.578.354 đồng/tháng; các khoản phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác được xem là một phần của tiền lương theo Điều 90 Bộ luật Lao động 2019: Phụ cấp nhà ở trước thuế: 2.120 Đô la Mỹ/tháng, tương đương 50.371.200 đồng/tháng; Phụ cấp ăn uống: 730.000 đồng/tháng. Tổng tiền lương trước thuế của bà 794.679.554 Đồng/tháng.

** Theo đơn khởi kiện ngày 21/3/2023, đơn khởi kiện bổ sung ngày 09/6/2023 và lời khai trong quá trình tố tụng của đồng nguyên đơn, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn - Bà Phạm Thùy L trình bày:*

Từ ngày 05/9/2022, bà L bắt đầu làm việc cho công ty G theo Hợp đồng lao động số CISE_1001, có thời hạn làm việc từ ngày 05/9/2022 đến 04/9/2025. Theo Hợp đồng lao động, tiền lương và các khoản phúc lợi khác của bà bao gồm: Tiền lương cơ bản gộp 298.365.000 đồng/tháng; các khoản trợ cấp lương và các khoản bổ sung khác được xem là một phần của tiền lương theo Điều 90 Bộ luật Lao động 2019 gồm Trợ cấp nhà ở trước thuế: 28.860.000 đồng/tháng; Trợ cấp đi lại: 15.035.000 đồng/tháng. Tổng tiền lương trước thuế của bà là 342.260.000 đồng/tháng.

Ngày 01/3/2023, Công ty G gửi Thư thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động kể từ ngày 01/4/2023 với lý do thay đổi cơ cấu đối với các bà. Tuy nhiên, Công ty G không tuân thủ các quy định tại Điều 42 và 44 Bộ luật Lao động 2019. Công ty G không thuộc các trường hợp được quyền chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 34 Bộ luật Lao động 2019. Hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty G là trái với quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động 2019, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của các nguyên đơn.

Do đó, bà Kim Connie H và bà Phạm Thùy L khởi kiện, yêu cầu Tòa án giải quyết hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 31/3/2023; buộc Công ty G phải nhận các bà trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã giao kết và bồi thường thiệt hại trong thời gian từ ngày 01/4/2023 đến ngày các bà chính thức trở lại làm việc. Trường hợp Công ty G không nhận bà trở lại làm việc thì Công ty G phải bồi thường những khoản như sau:

1. Đối với bà Kim Connie H:

- Thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ 01/4/2023 đến 30/9/2024 (18 tháng): 794.679.554 đồng x 18 tháng = 14.304.231.972 đồng.

- Tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong

những ngày không được làm việc tính từ 01/4/2023 đến 30/9/2024 (18 tháng).

- Trả trợ cấp mất việc làm là 02 tháng lương, tương ứng với từ thời gian bắt đầu làm việc từ 01/10/2022 đến 30/9/2024 (24 tháng): 794.679.554 đồng x 2 tháng = 1.589.359.108 đồng.

- Trả tiền đóng góp vào quỹ hưu trí hằng năm: 10% x 794.679.554 Đồng x 24 tháng = 1.907.230.930 đồng.

- Trả tiền vé máy bay hồi hương: 7.161 USD, tương ứng với 170.145.360 Đồng.

Ngày 13/6/2023, bà tự nguyện rút yêu cầu trả tiền vé máy bay hồi hương vì Công ty G đã thanh toán cho bà khoản tiền này.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt Hợp đồng Lao động trái pháp luật: 794.679.554 đồng x 2 tháng = 1.589.359.108 đồng.

- Thanh toán khoản tiền cho những ngày phép năm chưa được sử dụng tính đến ngày hết hạn của Hợp đồng lao động là 18 ngày (Từ 01/4/2023 đến 30/9/2024): 794.679.554 đồng/22 ngày làm việc/tháng x 18 ngày = 650.192.362 đồng.

Tổng các yêu cầu của bà *Kim Connie H* đối với Công ty G là 20.040.373.480 đồng và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc tính từ 01/4/2023 đến 30/9/2024 (18 tháng). Yêu cầu trả một lần ngay khi có bản án hoặc quyết định có hiệu lực pháp luật.

2. Đối với bà Phạm Thùy L:

-Thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ 01/4/2023 đến 04/9/2025 (29,18 tháng): 342.260.000 đồng x 29,18 tháng = 9.987.769.091 Đồng.

- Tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc tính từ 01/4/2023 đến 04/9/2025 (29,18 tháng).

- Trả trợ cấp mất việc làm là 03 tháng lương, tương ứng với từ thời gian bắt đầu làm việc từ 05/9/2022 đến 04/9/2025 (36 tháng): 342.260.000 đồng x 3 tháng = 1.026.780.000 Đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt Hợp đồng Lao động trái pháp luật: 342.260.000 đồng x 2 tháng = 684.520.000 đồng.

-Thanh toán tiền học phí và thuế thu nhập cá nhân của tiền học phí cho con bà trong 02 năm học (năm 2023-2024 và năm 2024-2025): 798.000.000 đồng/năm x 2 năm = 1.596.000.000 đồng.

Thanh toán tiền bảo hiểm sức khoẻ cho bà và con bà trong năm 2024 và 2025 với mức 3.200USD/người/năm tương đương 76.000.000 đồng/người/năm:76.000.000 đồng x 2 người x 2 năm = 304.000.000 đồng.

- Thanh toán khoản tiền cho những ngày phép năm chưa được sử dụng tính đến ngày hết hạn của Hợp đồng lao động là 29 ngày (Từ 01/4/2023 đến 04/9/2025): 342.260.000 đồng/22 ngày làm việc/tháng x 29 ngày = 451.160.909 đồng.

Tổng các yêu cầu của bà *Phạm Thùy L* đối với công ty G là 14.050.230.000 đồng và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc tính từ 01/4/2023 đến 04/9/2025 (29,18 tháng). Yêu cầu trả một lần ngay khi có bản án hoặc quyết định có hiệu lực pháp luật.

Bị đơn Công Ty TNHH G trình bày thống nhất với nguyên đơn về việc ký kết hợp đồng lao động, về tổng tiền lương, thu nhập.

Về việc chấm dứt hợp đồng lao động với các nguyên đơn: Ngày 23/02/2023 và ngày 28/02/2023, Công ty G đã tổ chức họp với toàn bộ 08 người lao động thuộc Khối nhân sự quản lý trường C4, trong đó bao gồm các nguyên đơn, để trao đổi ý kiến về việc Công ty G gặp khó khăn khi đối tác quản lý Chadwick chấm dứt quan hệ hợp tác, buộc phải thay đổi cơ cấu và phải có phương án chấm dứt hợp đồng lao động với toàn bộ Khối nhân sự quản lý trường C4. Ngày 28/02/2023, Công ty G ban hành Phương án sử dụng lao động để thực hiện thay đổi cơ cấu. Theo đó, Công ty G sẽ chấm dứt Hợp đồng lao động với toàn bộ Khối nhân sự quản lý trường C4. Cùng ngày 28/02/2023, Công ty G đã gửi Thông báo về việc cho nhiều người lao động thôi việc số 2802/TB đến UBND tỉnh H. Ngày 01/03/2023, Công ty G đã gửi Thông báo tới các nguyên đơn để thông báo về việc sẽ chấm dứt HĐLĐ kể từ ngày 01/04/2023 do không còn vị trí trống để giải quyết, sắp xếp và bố trí việc làm phù hợp cho người lao động dôi dư. Ngày 02/03/2023, Công ty G công khai phương án sử dụng lao động tại địa điểm làm việc của Khối nhân sự quản lý trường C4. Ngày 31/3/2023, Công ty G đã ban hành Quyết định số 01.3103/2023/QĐCDHĐLĐ-Ecopark Daesung về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Kim Connie H kể từ ngày 01/04/2023. Khi chấm dứt HĐLĐ với bà Kim Connie H, Công ty G đã thực hiện chi trả các khoản sau theo đúng quy định của HĐLĐ: Lương cơ bản thuần: 20.833,00 USD; Hỗ trợ sinh hoạt phí (tiền thuê nhà ở C đã thanh toán trực tiếp cho chủ nhà) 120 USD; Phụ cấp ăn uống 30,83 USD; Quỹ hưu trí 1.873,56 USD (đều thanh toán ngày 29/3/2023); Ngày nghỉ phép hằng năm 2023 chưa sử dụng 2.717,35 (thanh toán ngày 13/4/2023). Công ty đã mua vé máy bay hạng thương gia theo đề xuất và gửi vé cho bà Kim C2 Hyunjoo ngày 26/04/2023. Đối với trợ cấp mất việc làm: Bà Kim Connie H không được hưởng do chưa làm việc đủ 12 tháng cho Công ty.

Ngày 31/03/2023, Công ty G đã ban hành Quyết định số 05.3103/2023/QĐCDHĐLĐ-Ecopark D về việc chấm dứt HĐLĐ với bà Phạm Thùy L kể từ ngày 01/04/2023. Khi chấm dứt HĐLĐ với bà Phạm Thùy L, Công ty G đã thực hiện chi trả các khoản sau theo đúng quy định của HĐLĐ: Lương cơ bản thuần 298.365.000đ; Phụ cấp nhà ở 28.860.000đ; Phụ cấp xe đi lại 15.035.000đ (đều thanh toán ngày 29/3/2023); Ngày nghỉ phép hằng năm 2023 chưa sử dụng 58.375.761đ (thanh toán ngày 13/4/2023). Đối với trợ cấp

mất việc làm: Bà L không được hưởng do chưa làm việc đủ 12 tháng cho Công ty.

Công ty G không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của các nguyên đơn và xác định việc Công ty G chấm dứt HĐLĐ với các nguyên đơn là hoàn toàn đúng theo quy định pháp luật. Các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đều không phù hợp với quy định của pháp luật, Công ty G đã thanh toán đúng, đầy đủ các chế độ cho các nguyên đơn khi chấm dứt hợp đồng lao động. Đề nghị Tòa án tuyên bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của các nguyên đơn. Công ty không có vị trí, việc làm phù hợp cho các nguyên đơn nên không nhận các nguyên đơn lại làm việc vì đã chấm dứt hợp đồng lao động với các nguyên đơn.

Người làm chứng bà Nguyễn Huyền T1 - Cán bộ phụ trách công tác văn phòng của Công ty TNHH G cung cấp: Đối với các nguyên đơn trong vụ án này, về bản chất đều do đối tác của Công ty L6 (gọi tắt là C3) tuyển dụng theo thỏa thuận hợp tác giữa Công ty L6. Tuy nhiên, do C3 không có tư cách pháp nhân tại Việt Nam nên việc ký hợp đồng lao động và trả lương đều do Công ty thực hiện. Kể từ khi ký hợp đồng lao động, bà Kim Connie H với tư cách là Hiệu trưởng của trường sẽ là người quản lý đối với toàn bộ các nhân viên của trường. Mọi vấn đề về nghiệp vụ, thời gian làm việc của những người lao động do C3 tuyển dụng đều do bà C2 quản lý. Phía công ty có thông báo gì tới các nguyên đơn thì gửi thông tin qua bà C2 và hoặc email của cá nhân của các nguyên đơn do phía Chadwick lập, sau này là do công ty lập và địa chỉ email cá nhân của các nguyên đơn. Đến ngày 08/01/2023, C3 có thông báo chấm dứt hợp tác với công ty, công ty đã có chủ trương phải chấm dứt hợp đồng lao động với các nguyên đơn đồng thời do phía Chadwick không quản lý với các nguyên đơn nữa nên công ty trực tiếp quản lý với các nguyên đơn. Kể từ đó, công ty gửi các thông báo công việc qua địa chỉ email của các nguyên đơn.

Tòa án tiến hành xác minh, thu thập chứng cứ thể hiện:

- Tại trụ sở khu trường học liên cấp Quốc tế Ecopark Daesung:

Công trình trường học liên cấp hiện trạng còn nhiều hạng mục chưa hoàn thiện; không có hoạt động xây dựng, không có hoạt động giảng dạy, không có học sinh các cấp học. Tại công trường chỉ còn một số nhân viên bảo vệ, nhân viên Ban quản lý dự án.

Từ đầu năm 2023 các hoạt động thi công công trường đã giảm dần, từ khoảng tháng 6/2023 đến nay, công trường dừng thi công hoàn toàn, không có hoạt động gì và chưa có hoạt động giảng dạy tại các trường học cũng như không có ai là giảng viên, giáo viên hay quản lý trường học làm việc tại đây.

- Công văn số 376/VPUB-NV ngày 16/10/2023 của Văn phòng UBND tỉnh H xác nhận:

Thông báo số 2802/TB ngày 28/02/2023 của Công ty TNHH G báo cáo UBND tỉnh về việc cho người lao động thôi việc đã được chuyển đến Hệ thống quản lý văn bản và điều hành của Văn phòng UBND tỉnh ngày 28/02/2023

- Tại Công văn số 04/CV-ĐKKD ngày 05/01/2024, Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh H cung cấp: Từ ngày 07/12/2022 đến nay, Công ty TNHH G không nộp hồ sơ đăng ký thay đổi nội dung đăng ký doanh nghiệp tại Phòng Đăng ký kinh doanh tỉnh Hưng Yên.

- Liên đoàn Lao động huyện V cung cấp:

Từ khi thành lập đến ngày 01/4/2023, Công ty TNHH G không nộp hồ sơ đề nghị thành lập tổ chức công đoàn cơ sở với Liên đoàn Lao động huyện V.

Tính đến ngày 01/4/2023, Liên đoàn Lao động huyện V chưa ban hành quyết định công nhận về việc thành lập tổ chức công đoàn cơ sở đối với Công ty TNHH G. Hiện tại Công ty TNHH G có 04 người lao động, không đủ điều kiện thành lập tổ chức công đoàn cơ sở theo quy định của pháp luật.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐ – ST ngày 12/01/2024, Tòa án nhân dân huyện Văn Giang, tỉnh Hưng Yên đã quyết định:

Áp dụng các điều 34, 42, 44, 45, 47, 48, khoản 3 Điều 190 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Áp dụng: điểm a, b khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; khoản 1 điều 227, khoản 2 Điều 228; Điều 244; Điều 147; Điều 271; Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự;

Luật Phí và Lệ phí năm 2015; 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.

Xử:

- Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của bà Kim Connie H về việc yêu cầu Công ty TNHH G thanh toán tiền vé máy bay hồi hương 170.145.360 Đồng.

- Quyết định số 01.3103/2023/QĐCHHĐLĐ-Ecopark Daesung ngày 31/3/2023 của Công ty TNHH G chấm dứt Hợp đồng lao động với bà Kim Connie H và Quyết định số 05.3103/2023/QĐCHHĐLĐ-Ecopark Daesung ngày 31/3/2023 của Công ty TNHH G chấm dứt Hợp đồng lao động với bà Phạm Thùy L là hợp pháp.

- Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Kim Connie H yêu cầu Tòa án buộc Công ty TNHH G nhận bà trở lại làm việc và có trách nhiệm bồi thường tổng số tiền 20.040.373.480 Đồng và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc tính từ 01/4/2023 đến 30/9/2024 (18 tháng) nếu không nhận bà trở lại làm việc.

- Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Phạm Thùy L yêu cầu Tòa án buộc Công ty TNHH G nhận bà trở lại làm việc và có trách nhiệm bồi thường tổng số tiền 14.050.230.000 Đồng và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc tính từ 01/4/2023 đến 04/9/2025 (29,18 tháng) nếu không nhận bà trở lại làm việc.

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

Ngày 16/01/2024, người đại diện theo ủy quyền của bà Kim Connie H và Phạm Thùy L kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm và tuyên chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của người khởi kiện.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Người đại diện theo ủy quyền lại của các nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo; đồng thời xác nhận trong quá trình các nguyên đơn làm việc tại Công ty G đã được công ty thực hiện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quỹ hưu trí đầy đủ. Khi bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đã được thanh toán đầy đủ các chế độ tính tới ngày 01/4/2023. Người đại diện theo ủy quyền xác định, tại thời điểm trước khi nộp đơn khởi kiện thì bà Kim Connie H có mặt tại Việt Nam và đã thực hiện thủ tục ủy quyền. Quá trình giải quyết vụ án, bà K có đơn khởi kiện bổ sung và vẫn ghi địa chỉ tại Việt Nam nên không có ý kiến gì về thẩm quyền giải quyết vụ án của Tòa án. Việc Công ty không tổ chức đối thoại với tổ chức của người lao động tại Doanh nghiệp trước khi cho người lao động thôi việc là trái pháp luật; không trao đổi trước với người lao động khi xây dựng phương án sử dụng lao động; phương án sử dụng lao động không đảm bảo về nội dung nhưng vẫn thực hiện; căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động là không đúng quy định, không thuộc bất kỳ căn cứ nào theo quy định tại Điều 36 Bộ luật lao động. Từ đó, người đại diện theo ủy quyền đề nghị HĐXX chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm của TAND huyện Văn Giang theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của các nguyên đơn.

- Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn khẳng định việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với các nguyên đơn là đúng trình tự, thủ tục quy định của pháp luật. Từ khi thành lập tới nay, người lao động trong công ty không đề nghị thành lập tổ chức đại diện người lao động nên việc ban hành phương án sử dụng lao động cũng như cho người lao động thôi việc không cần phải tổ chức đối thoại với người lao động. Tuy vậy, trên tinh thần hợp tác, phối hợp, vào các ngày 23 và 28/02/2023, người đại diện hợp pháp của Công ty vẫn trực tiếp trao đổi, đối thoại với nhóm 8 nhân sự quản lý của T2, trong đó có các nguyên đơn để cùng thảo luận, trao đổi về nội dung Công ty thay đổi cơ cấu doanh nghiệp nên buộc phải cho khối nhân sự quản lý Trường thôi việc. Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với các nguyên đơn, Công ty đã thanh toán đầy đủ các chế độ cho người lao động theo quy định của pháp luật. Vì vậy đề nghị Tòa án không chấp nhận kháng cáo, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của các nguyên đơn.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Hưng Yên phát biểu ý kiến:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký đã thực hiện đúng quy định của pháp luật. Nguyên đơn, bị đơn và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quyền, nghĩa vụ quy định tại Điều 70, 71, 72 của Bộ Luật tố tụng dân sự.

Về nội dung: Đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo của các nguyên đơn. Xác định việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty G đối với các nguyên đơn là đúng pháp luật và Công ty G đã hoàn thành các nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi cho người lao động thôi việc.

Về án phí: Miễn án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm cho các nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Trên cơ sở nội dung vụ án, căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được tranh tụng tại phiên tòa, nghe quan điểm trình bày của các bên đương sự, luật sư bảo vệ quyền và lợi ích của nguyên đơn, quan điểm đề nghị của Kiểm sát viên, Hội đồng xét xử nhận định như sau:

[1]. Về thủ tục tố tụng:

[1.1]. Các nguyên đơn có đơn kháng cáo trong thời hạn nên được Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận.

[1.2]. Về xác định quan hệ pháp luật có tranh chấp, thẩm quyền giải quyết của Tòa án:

Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết tuyên hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, yêu cầu bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động nên quan hệ pháp luật có tranh chấp được xác định là tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động và thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo quy định tại điểm a, b khoản 1 Điều 30 Bộ luật tố tụng dân sự.

Nguyên đơn bà Kim C2 có quốc tịch Mỹ và tại thời điểm Tòa án thụ lý vụ án (ngày 08/5/2023), nguyên đơn không còn ở Việt Nam (đã xuất cảnh ngày 21/3/2023) nên đây là vụ án có đương sự ở nước ngoài và thuộc thẩm quyền của Tòa án nhân dân tỉnh Hưng Yên theo quy định tại khoản 3 Điều 35 Bộ luật tụng dân sự. Tòa án nhân dân huyện Văn Giang thụ lý, giải quyết là không đúng thẩm quyền, vi phạm khoản 3 Điều 35, điểm c khoản 1 Điều 37 Bộ luật tụng dân sự. Tuy nhiên, trước khi xuất cảnh, nguyên đơn đã tự viết đơn khởi kiện và đã ủy quyền cho người khác trong toàn bộ quá trình giải quyết vụ án nên vụ án không phải thực hiện ủy thác tư pháp. Các đương sự không khiếu nại hoặc kháng cáo về vi phạm này của Tòa án nhân dân huyện Văn Giang. Do đó, vi phạm tố tụng của Tòa án nhân dân huyện Văn Giang là không nghiêm trọng, không gây thiệt hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của các đương sự nên không cần thiết phải hủy bản án sơ thẩm để xét xử lại. Tòa án nhân dân huyện Văn Giang cần nghiêm túc rút kinh nghiệm.

[2]. Xét yêu cầu kháng cáo của các nguyên đơn, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy:

[2.1]. Về căn cứ chấm dứt Hợp đồng lao động:

Trường C4 được thành lập dựa trên sự thỏa thuận hợp tác giữa Công ty G và Công ty C5. Ngày 23/06/2020, Công ty G đã ký kết Hợp đồng quản lý và Hợp đồng cấp phép với Công ty L6. Trong đó có một số nội dung: Công ty G không được "can thiệp vào việc vận hành Trường học của Đơn vị quản lý" và Đơn vị quản lý Chadwick được "độc quyền và toàn quyền kiểm soát và quyết định các vấn đề liên quan trong hoạt động quản lý, chỉ đạo và giám sát Trường học, bao gồm cả chương trình giảng dạy và các giáo viên". Sau khi Hợp đồng quản lý chấm dứt, Công ty G không được phép sử dụng bất cứ thông tin mật nào của Đơn vị quản lý Chadwick…".

Theo Thông báo ngày 04/12/2022 của Công ty L6, từ ngày 17/11/2022, Công ty L6 đã gửi Thông báo chấm dứt cho Công ty G về việc thực hiện quyền đơn phương chấm dứt Thỏa thuận quản lý ngày 23/6/2020. Đồng thời, Công ty L6 ấn định ngày chấm dứt Thỏa thuận quản lý là ngày 08/01/2023. Căn cứ các thỏa thuận tại các hợp đồng quản lý và hợp đồng cấp phép nêu trên, khi chấm dứt hợp tác, Công ty G đã không thể thực hiện thủ tục đăng ký hoạt động giáo dục cho T2 liên cấp Chadwick Ecopark. Ngày 24/02/2023, Hội đồng Thành viên của Công ty G tổ chức họp và ra Nghị quyết số 230224-01/NQ-HĐTV về việc định hướng hoạt động và thay đổi cơ cấu Công ty. Cụ thể: Công ty G phải ngay lập tức triển khai các công việc cần thiết để tạm dừng toàn bộ hoạt động kinh doanh mang thương hiệu Chadwick, chỉ duy trì hoạt động hành chính tối thiểu cho đến khi triển khai phương án kinh doanh mới. Thay đổi cơ cấu tổ chức: Bỏ Khối nhân sự quản lý trường C4, chỉ giữ lại Khối văn phòng để thực hiện các công việc hành chính tối thiểu cho đến khi triển khai phương án kinh doanh mới; Thay đổi cơ cấu sản phẩm: Bỏ toàn bộ sản phẩm dịch vụ giáo dục (bao gồm các sản phẩm dịch vụ giáo dục mang thương hiệu Chadwick) và các sản phẩm liên quan cho đến khi triển khai phương án kinh doanh mới.

Như vậy, việc Công ty L6 đơn phương chấm dứt Thỏa thuận quản lý ngày 23/6/2020 với Công ty G đã khiến Công ty G phải thay đổi cơ cấu cả về tổ chức cũng như thay đổi cơ cấu sản phẩm.

Theo các hợp đồng lao động và phụ lục kèm theo, bà Kim Connie H được tuyển dụng với chức danh: Hiệu trưởng trường phổ thông liên cấp, có nhiệm vụ chính là vận hành trường C4; bà Phạm Thùy L được tuyển dụng với chức danh: Giám đốc tài chính, nhiệm vụ chính là cung cấp khả năng lãnh đạo về chiến lược và tài chính, hoạt động hiệu quả để hỗ trợ và thúc đẩy thành công của Sứ mệnh của trường phổ thông liên cấp Chadwick Ecopark. Khi chấm dứt hợp tác, Công ty không còn các vị trí việc làm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ khi tuyển dụng của các nguyên đơn. Mọi hoạt động trong khuôn viên trường học đã dừng lại. Công ty không nộp hồ sơ đăng ký thay đổi nội dung đăng ký doanh nghiệp tại Phòng Đăng ký kinh doanh tỉnh Hưng Yên. Công ty chỉ duy trì hoạt động tối thiểu là văn phòng và chưa có hoạt động hợp tác mới nên không thể bố trí vị trí làm việc mới đối với các nguyên đơn.

Do vậy, Công ty G chấm dứt hợp đồng lao động với các nguyên đơn vì lý do thay đổi cơ cấu là có căn cứ, đúng quy định tại khoản 11 Điều 34 và điểm a, c khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động.

Các nguyên đơn cho rằng quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng Lao động của Công ty G với các nguyên đơn không thuộc bất kỳ trường hợp nào được quy định tại Điều 36 Bộ luật lao động là không có căn cứ chấp nhận. Bởi lẽ, Công ty G chấm dứt hợp đồng lao động với các nguyên đơn theo quy định tại khoản 11 Điều 34; khoản 1 Điều 42 của Bộ luật lao động.

[*2.2]. Về thẩm quyền ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động*:

Quyết định số 01.3103/2023/QĐCDHĐLĐ-Ecopark D về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Kim Connie H kể từ ngày 01/04/2023; Quyết định số 05.3103/2023/QĐCDHĐLĐ-Ecopark D về việc chấm dứt HĐLĐ với bà Phạm Thùy L kể từ ngày 01/04/2023 của Công ty G đều do ông Kim Jung H5 – Phó Tổng giám đốc Công ty (được Tổng giám đốc ủy quyền) ký ban hành nên đúng về thẩm quyền ban hành theo quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động.

[2.3].Về trình tự, thủ tục ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động:

+ Ban hành phương án sử dụng lao động và đối thoại với người lao động về phương án sử dụng lao động: Theo nội dung Email ngày 27 và 28/02/2023 của bà Kim C2 hiệu trưởng trường C4, phúc đáp Email của ông Jung H5 (BL 201) thể hiện, vào các ngày 23/02/2023 và ngày 28/02/2023, (trước khi xây dựng phương án sử dụng lao động và ban hành thông báo cho người lao động thôi việc), ông Jung H5 – Phó Tổng giám đốc, đại diện hợp pháp của Công ty G, đã có cuộc họp với nhóm nhân sự quản lý T2 để trao đổi, đối thoại về phương án sử dụng lao động và việc chấm dứt hợp đồng lao động. Tại các buổi họp này, đại diện của Công ty đã thông báo cho nhóm nhân sự biết về việc Công ty sẽ phải chấm dứt hợp đồng lao động với nhóm 8 nhân sự khối quản lý vì lý do Chadwich thông báo chấm dứt hợp đồng hợp tác và trình tự, thủ tục cho thôi việc sẽ được thực hiện theo quy định của pháp luật Việt Nam. Ngày 28/2/2023, Công ty B sử dụng lao động, có nội dung sẽ chấm dứt hợp đồng lao động đối với 8 người lao động do dôi dư và có danh sách kèm theo (BL 100); đồng thời gửi Phương án sử dụng lao động qua Email cho nhóm nhân sự quản lý. Ngày 23/3/2023, Công ty gửi thông báo mời nguyên đơn tham gia đối thoại tại nơi làm việc vào ngày 27/3/2023 nhưng nguyên đơn từ chối không tham gia nên công ty đã lập biên bản về việc không đủ điều kiện tổ chức đối thoại tại nơi làm việc. Ngày 30/3/2023, Công ty ban hành Quyết định điều chỉnh phương án sử dụng lao động nhưng nội dung của việc điều chỉnh không thay đổi về bản chất là cắt giảm Khối nhân sự quản lý trường C4. Như vậy, Công ty G đã ban hành Phương án sử dụng lao động để thực hiện thay đổi cơ cấu theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động và thực hiện tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định tại khoản 2 Điều 63 Bộ luật lao động.

+ Thông báo công khai cho người lao động biết Phương án sử dụng lao động trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua: Phương án sử dụng lao

động do thay đổi cơ cấu được Công ty G ban hành ngày 28/02/2023. Ngày 02/3/2023, Công ty G đã gửi email cho các nguyên đơn bản Phương án sử dụng lao động do thay đổi cơ cấu và tại email nêu rõ phương án sử dụng lao động được gắn tại bảng thông báo của văn phòng C6 – Số F phố C, E. Do vậy, Công ty G đã thực hiện thông báo công khai cho các nguyên đơn biết về phương án sử dụng lao động trong hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua đúng quy định tại khoản 2 Điều 44 Bộ luật Lao động.

+ Trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở: Theo quy định tại khoản 2 Điều 44 Bộ luật lao động quy định: "Khi xây dựng phương án sử dụng lao động, người sử dụng lao động phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở **đối với nơi** có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở".

Theo khoản 6 Điều 42 Bộ luật lao động: "Việc cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở **đối với nơi** có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên ".

Theo quy định nêu trên thì việc trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở chỉ đặt ra đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Pháp luật không có quy định bắt buộc doanh nghiệp phải thành lập tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Công ty G không có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở nên khi xây dựng phương án sử dụng lao động và cho thôi việc công ty không buộc phải thực hiện quy định về trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Vì vậy, Công ty không vi phạm khoản 2 Điều 44, khoản 2 Điều 46 Bộ luật lao động và khoản 1 Điều 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

+ Thông báo trước 30 ngày cho người lao động trước khi cho người lao động thôi việc: Tại đơn khởi kiện, quá trình tham gia tố tụng, nguyên đơn xác nhận ngày 01/03/2023, Công ty G gửi Thư thông báo chấm dứt Hợp đồng Lao động kể từ ngày 01/4/2023, với lý do thay đổi cơ cấu. Do đó Công ty G đã thực hiện đúng quy định về việc thông báo trước 30 ngày cho người lao động theo quy định tại điểm b khoản Điều 35 Bộ luật lao động.

+ Thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh: Tại công văn số 376 ngày 16/10/2023 của Văn phòng UBND tỉnh H đã xác nhận: Thông báo số 2802/TB ngày 28/02/2023 của Công ty TNHH G báo cáo UBND tỉnh về việc cho người lao động thôi việc đã được chuyển đến Hệ thống quản lý văn bản và điều hành của Văn phòng UBND tỉnh ngày 28/02/2023. Do đó Công ty G đã thực hiện đúng quy định về việc thông báo trước 30 ngày cho UBND cấp tỉnh theo quy định tại khoản 6 Điều 42 Bộ luật lao động.

Như vậy, Công ty G đã thực hiện đúng về thẩm quyền, trình tự, thủ tục và áp dụng đúng căn cứ khi chấm dứt hợp đồng lao động với các nguyên đơn theo quy định của Bộ luật Lao động. Quyết định số 01.3103/2023/QĐCDHĐLĐ-Ecopark Daesung về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà Kim Connie H kể từ ngày 01/04/2023; Quyết định số 05.3103/2023/QĐCDHĐLĐ-Ecopark D về

việc chấm dứt HĐLĐ với bà Phạm Thùy L kể từ ngày 01/04/2023 của Công ty G là hợp pháp nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của của các nguyên đơn về việc đề nghị Tòa án tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và các quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty G đối với các nguyên đơn trái pháp luật là có căn cứ, đúng quy định pháp luật.

[2.4]. Về các yêu cầu của nguyên đơn đề nghị Tòa án giải quyết khi cho rằng bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

+Về yêu cầu nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động; yêu cầu thanh toán tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc tính từ 01/4/2023 đến 30/9/2024 đối với bà Kim C2 và từ 01/4/2023 đến 04/9/2025 đối với bà Phan Thùy L3; tiền phép năm chưa sử dụng tính đến ngày hết thời hạn hợp đồng; tiền bồi thường 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; thanh toán tiền học phí của con bà L3 và thuế thu nhập cá nhân của tiền học phí; tiền bảo hiểm sức khỏe của bà L3 và con; tiền đóng góp vào quỹ hưu trí của bà Kim C2...., Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy, Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của bị đơn đối với các nguyên đơn là đúng quy định pháp luật nên Công ty G không có trách nhiệm phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động cũng như không phải bồi thường thiệt hại, thanh toán các khoản tiền… do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như các yêu cầu của nguyên đơn đưa ra mà chỉ phải thực hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 47 và Điều 48 Bộ luật lao động. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm đã không chấp nhận toàn bộ các yêu cầu nêu trên của các nguyên đơn là có căn cứ.

+Về các trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty G đối với các nguyên đơn:

-*Về quyền lợi của nguyên đơn khi chấm dứt hợp đồng lao động:* Ngày 31/3/2023, Công ty G đã ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với các nguyên đơn. Căn cứ các tài liệu do Công ty cung cấp và xác nhận của đại diện các nguyên đơn thì Công ty đã thanh toán các khoản tài chính, chế độ cho các nguyên đơn tính đến ngày 01/4/2023 và đã hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại các nguyên đơn bản chính sổ bảo hiểm. Như vậy, Công ty đã thực hiện đầy đủ trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 47 Bộ luật lao động.

-*Về trợ cấp thôi việc:* Bà Kim Connie H làm việc tại Công ty G từ ngày 01/10/2022 đến ngày 01/04/2023. Bà Phạm Thùy L làm việc từ ngày 05/9/2022 đến ngày 01/4/2023. Các nguyên đơn đều có thời gian làm việc ít hơn 12 tháng, do đó Công ty không thanh toán tiền trợ cấp thôi việc làm là đúng quy định tại Khoản 1 Điều 48 Bộ luật lao động.

Từ những nhận định và phân tích như trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm không có căn cứ chấp nhận kháng cáo của đại diện các nguyên đơn và quan

điểm đề nghị của luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn tại phiên tòa.

Quan điểm đề nghị của đại diện VKSND tỉnh Hưng Yên là có căn cứ, được HĐXX phúc thẩm chấp nhận.

[2.4]. Về án phí**:** Căn cứ điểm a 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, các nguyên đơn thuộc trường hợp khởi kiện giải quyết những vấn đề về bồi thường thiệt hại vì chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm và án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

1. Căn cứ Điều 147, Điều 148, khoản 1 Điều 308, Điều 309, Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ các Điều 34, 42, 44, 45, 47, 48, khoản 3 Điều 190 của Bộ luật Lao động năm 2019;

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. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của các nguyên đơn bà Kim Connie H và bà Phạm Thùy L. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐ – ST ngày 12/01/2024 của Tòa án nhân dân huyện Văn Giang, tỉnh Hưng Yên.

3. Về án phí: Bà Kim Connie H và bà Phạm Thùy L được miễn nộp tiền án phí lao động phúc thẩm.

4. Bản án phúc thẩm có hiệu lực thi hành kể từ ngày tuyên án phúc thẩm.

Nơi nhận:
- VKSND tỉnh Hưng Yên;
- Các đương sự;
- TAND huyện Văn Giang;
- Chi cục THADS huyện Văn Giang;
- Lưu HSVA.

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

Nguyễn Thị Hương