TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Bản án số:777/2022/LĐ-PT Ngày: 14-12-2022 V/v tranh chấp về hình thức xử lý kỷ luật sa thải.	

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà **Châu Kim Anh**

Các Thẩm phán: Bà **Lê Thị Hoàng Hoa**
Ông **Nguyễn Tiến Dũng**

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Lưu - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Ông **Tôn Mạnh Hùng**- Kiểm sát viên.

Trong các ngày 30 tháng 11 và ngày 14 tháng 12 năm 2022 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 49/2022/TLPT-LĐ ngày 05 tháng 10 năm 2022, về việc "Tranh chấp về hình thức xử lý kỷ luật sa thải".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 38/2022/LĐ-ST ngày 28 tháng 6 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4459/2022/QĐ – PT ngày 07/11/2022, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà L, sinh năm 1974

Địa chỉ: L3, 48-12A Vinhome, Số 720A đường ĐBP, Phường H, quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: ông D, sinh năm 1978 và/hoặc **N**, sinh năm 1988.

Địa chỉ liên lạc: Căn hộ 16.09, Nhà E, Lô J, Chung cư 17,3 ha, phường AP, thành phố TĐ, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Theo Giấy ủy quyền số 000903.2019/UQ ngày 16/02/2019 lập tại VPCC Thủ Thiêm)

- *Bị đơn:* **Công ty R**

Trụ sở: Tầng 19, tòa nhà Saigon Center, Tháp 2, Số 67 đường Lê Lợi, phường Bến Nghé, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà N1, sinh năm 1994 và ông G, sinh năm 2000

Địa chỉ liên hệ: Số 42 đường QH, phường TĐ, thành phố TĐ, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Theo Giấy ủy quyền ngày 18/11/2022)

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư **T**, sinh năm 1985, thuộc Công ty Luật TNHH P và C - Đoàn luật sư thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:*

B Thành phố Hồ Chí Minh.

Trụ sở: Số 117C đường NĐC, Phường 15, quận PN, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà **N2**, sinh năm 1983

(Theo Giấy ủy quyền số 18/GUQ-BHXH ngày 22/11/2022)

- *Người kháng cáo*: Công ty R

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo Đơn khởi kiện ngày 14 tháng 6 năm 2019; Đơn xác định lại yêu cầu khởi kiện ngày 01 tháng 11 năm 2021; Đơn xin thay đổi yêu cầu khởi kiện ngày 22 tháng 6 năm 2020; Đơn xin xác định lại yêu cầu khởi kiện ngày 07 tháng 01 năm 2022 nguyên đơn bà L có người đại diện theo ủy quyền là ông D và bà N trình bày trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa:

Ngày 15 /01/2018, nguyên đơn và Công ty R (gọi tắt là Công ty) ký kết Hợp đồng lao động số LZD-2018-LC_L180103, thời hạn từ ngày 15/01/2018 đến ngày 31/3/2019. Trước khi về Việt Nam làm việc cho Công ty, nguyên đơn đã nhiều năm làm việc ở nước ngoài. Nên phải sắp xếp cho hai con theo về và học tại các Trường Quốc tế ở Việt Nam với chi phí khá cao.

Ngày 01/02/2018, nguyên đơn đã gửi thư điện tử cho ông Vicky Rene Van Asbroeck (Giám đốc Tài chính) đề nghị Công ty hỗ trợ để chấp nhận học phí của các con như một phần trong tổng tiền lương và phúc lợi với mong muốn có thể tối

ưu hóa về thuế đối với khoản thu nhập Công ty trả cho bà. Tuy nhiên, sau khi kiểm tra với thuế, bà hiểu rằng tiền học phí cho con của người lao động không được tính vào thu nhập chịu thuế mà chỉ áp dụng đối với trường hợp người lao động Việt Nam có con học ở nước ngoài hoặc người lao động nước ngoài có con học tại Việt Nam (Công văn 1060/CT-TTHT). Trường hợp của bà không được áp dụng qui định này.

Ngày 05/7/2018, bà đã gửi thư điện tử cho ông Zhang Yixing (gọi tắt là ông Max - Tổng Giám đốc), ông Phan Hữu Trực (Giám đốc Nhân sự) để xác nhận rằng đề nghị của bà về việc Công ty trả học phí cho con bà để tối ưu hóa về thuế là không khả thi. Ngoài ra, trong thư có nội dung đề nghị xem xét lại mức lương với lý do công việc mà Công ty giao nhiều hơn so với bảng mô tả công việc khi ký hợp đồng lao động.

Sau nhiều lần trao đổi và được ông Max đồng ý. Cụ thể, ông Max đã ký phê duyệt tại Mẫu đề nghị thanh toán với số tiền là 735,177,700 đồng ngày 02/10/2018 và số tiền là 1,044,228,000 đồng ngày 11/10/2018 để thanh toán khoản tiền học phí cho con của nguyên đơn. Tổng cộng là 1,779,405,700 đồng để bù đắp với khoản chênh lệch lương là 2,986,833,333 đồng.

Ngày 10 tháng 11 năm 2018, Công ty ban hành Quyết định tạm đình chỉ công việc đối với nguyên đơn và ngay lập tức thu máy tính.

Ngày 30 tháng 11 năm 2018, Công ty ra Thông báo số 3011 về việc triệu tập cuộc họp xử lý kỷ luật nguyên đơn với cáo buộc nguyên đơn có hành vi tham ô, vi phạm nội quy của Công ty.

Ngày 10 tháng 12 năm 2018, Công ty tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật với cáo buộc sai trái và không có cơ sở để quy kết nguyên đơn có hành vi "lợi dụng chức vụ Giám đốc Tài chính để tham ô tiền của Công ty", cụ thể như sau:

- Công ty đã dựa vào nội dung trao đổi tại 02 thư điện tử ngày 01 tháng 02 năm 2018 và ngày 05 tháng 7 năm 2018 để cho rằng Công ty đã từ chối đề nghị hỗ trợ nhưng nguyên đơn vẫn cố tình thanh toán.

- Công ty dựa vào lời khai đơn phương của ông Max để khẳng định nguyên đơn đã nói với ông Max tiền học phí là một phần trong Hợp đồng lao động, nhằm lý giải việc ông Max ký duyệt trên các yêu cầu thanh toán nêu trên.

Nhận thấy việc Công ty không đưa ra bất kỳ bằng chứng xác thực nào để khẳng định nguyên đơn đã lạm dụng chức vụ để tham ô tiền của Công ty và có kết luận có hành vi tham ô, để xử lý kỷ luật đã ảnh hưởng nghiêm trọng đến cuộc

sống, danh dự và sự nghiệp của bà. Do đó, nguyên đơn khởi kiện Công ty yêu cầu Tòa án giải quyết các yêu cầu sau:

Buộc Công ty R phải hủy bỏ quyết định sa thải số 01/QĐ ngày 10/12/2018 và thông báo đến người lao động trong phạm vi Công ty R biết về việc hủy bỏ đó.

Buộc Công ty R phải nhận nguyên đơn trở lại làm việc và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc. Khoản tiền lương phải trả tạm tính đến ngày nộp đơn khởi kiện là 912,000,000 đồng, gồm: Tiền lương: 900,000,000 đồng; phụ cấp: 6,000,000 đồng; tiền điện thoại: 6,000,000 đồng.

Buộc Công ty R phải bồi thường 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là 600,000,000 đồng.

Buộc Công ty R phải thanh toán cho nguyên đơn khoản tiền lương từ ngày 01/12/2018 đến ngày 10/12/2018 mà Công ty R chưa thanh toán là 85,714,286 đồng.

Ngày 07/ 01/2022, đại diện hợp pháp của nguyên đơn có đơn xác định lại yêu cầu khởi kiện, cụ thể:

Buộc Công ty R phải hủy bỏ quyết định sa thải số 01/QĐ ngày 10/12/2018 và thông báo đến người lao động trong phạm vi Công ty R biết về việc hủy bỏ đó.

Buộc Công ty R phải nhận nguyên đơn trở lại làm việc và phải trả tiền lương trong những ngày không được làm việc. Khoản tiền lương, phụ cấp phải trả tạm tính từ ngày 11/12/2018 đến ngày 31/3/2019 là 1,119,272,727 đồng (Tiền lương và phụ cấp tính từ ngày 11/12/2018 đến ngày 31/12/2018 là 15 ngày công/22 ngày công tương đương số tiền 207,272,727 đồng và tiền lương, phụ cấp tính từ 01/01/2019 đến ngày 31/3/2019 là 912,000,000 đồng).

Buộc Công ty R phải bồi thường 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là 600,000,000 đồng.

Buộc Công ty R phải thanh toán khoản tiền lương từ ngày 01/12/2018 đến ngày 10/12/2018 mà Công ty R chưa thanh toán là 284,821,937 đồng.

Buộc Công ty R phải ký lại hợp đồng lao động không xác định thời hạn với nguyên đơn.

Buộc công ty R phải truy nộp bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn theo quy định của pháp luật từ tháng 12/2018 đến khi nhận nguyên đơn trở lại làm việc.

Nguyên đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu phản tố của bị đơn vì việc Công ty đóng tiền học phí cho con của nguyên đơn là tự nguyện được sự đồng ý

của ông Max Zhang - đại diện theo pháp luật của Công ty. Nguyên đơn không lợi dụng chức vụ, quyền hạn là Giám đốc tài chính để tham ô, gây thiệt hại nghiêm trọng cho Công ty như Quyết định thôi việc.

Bị đơn Công ty R có người đại diện theo ủy quyền là bà Lạc Thị Tú Duy, bà Lê Thị Minh Quý, bà N1, ông Nguyễn Đức Huy sau cùng là bà N1, ông Nguyễn Tuấn Anh và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn bà T trình bày trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa:

Công ty xác nhận lời trình bày của nguyên đơn về hợp đồng lao động, mức lương, lý do, quyết định xử lý kỷ luật sa thải là đúng nhưng không đồng ý với toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì các lý do sau:

Nguyên đơn đã lợi dụng quyền hạn của Giám đốc tài chính để Công ty phải chi một khoản tiền cho mục đích cá nhân, gây thiệt hại cho Công ty mặc dù đã nhận thức rõ rằng mình không có cơ sở nào để được hưởng khoản tiền đó. Hành vi này của Nguyên đơn đã vi phạm về trách nhiệm, nghĩa vụ của người lao động quy định tại điểm b khoản 4 Điều 28 Nội quy lao động của Công ty và điểm b khoản 2 Điều 5 Bộ luật Lao động 2012. Vì vậy, việc Công ty thực hiện thủ tục xử lý kỷ luật đối với nguyên đơn theo hình thức sa thải là phù hợp với Nội quy lao động ngày 14/11/2016 của Công ty và quy định của pháp luật, cụ thể:

Ngày 01/02/2018 Nguyên đơn có gửi một thư điện tử cho bà Vicky Rene Van Asbroeck (Giám đốc tài chính tạm thời của Công ty vào thời điểm đó) đề xuất đưa tiền học phí của hai con tại trường quốc tế Renaissance Sài Gòn (gọi tắt là trường học) thành một phần trong tổng lương và phúc lợi của để tối ưu hóa các khoản thuế thu nhập cá nhân của nguyên đơn.

Ngày 09/02/2018, bà Vicky Rene Van Asbroeck đã phản hồi cho nguyên đơn rằng Công ty có thể đồng ý đề nghị này của nguyên đơn nếu việc này không làm thay đổi tổng chi phí mà Công ty phải chi trả đối với hợp đồng lao động.

Sau khi nghiên cứu các quy định về luật thuế, Công ty nhận thấy nguyên đơn với tư cách là người lao động mang quốc tịch Việt Nam nên sẽ không được loại trừ các khoản học phí cho con do Công ty thanh toán ra khỏi tiền lương khi tính thuế thu nhập cá nhân. Do đó, ngày 20/3/2018, người đại diện của Công ty đã có cuộc gặp mặt với nguyên đơn và giải thích về vấn đề này và công ty sẽ không điều chỉnh các quyền lợi của nguyên đơn tại hợp đồng lao động.

Tuy nhiên sau đó lợi dụng chức danh Giám đốc tài chính để dàn xếp để Công ty hoàn trả lại khoản tiền học phí 735,177,700 đồng của con mà nguyên đơn đã thanh toán trước đây. Cho đến nay Công ty không tìm thấy đơn đề nghị thanh

toán cho khoản tiền này. Sau đó nguyên đơn tự lập và ký tên phê duyệt với tư cách Giám đốc tài chính trên mẫu đề nghị thanh toán để Công ty thanh toán trực tiếp số tiền 1,044,228,000 đồng cho trường học. Hành vi này gây nhầm lẫn hoặc lừa dối khiến cho Tổng giám đốc Công ty (Ông Zhang Yixing hay gọi là ông Max) ký duyệt chi, trong khi Công ty không có bất kỳ hợp đồng nào với trường học. Như vậy tổng số tiền nguyên đơn đã chiếm đoạt của Công ty là 1,779,405,700 đồng.

Sau khi phát hiện vi phạm của nguyên đơn và đối chiếu với nội quy lao động của Công ty, Công ty đã tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động và ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải (Biên bản cuộc họp xử lý kỷ luật lao động số 1012 ngày 10/12/2018 và Quyết định số 01/QĐ ngày 10/12/2018 về việc thi hành xử lý kỷ luật lao động).

Hợp đồng lao động với nguyên đơn là loại hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 15/01/2018 và đã kết thúc vào ngày 31/3//2019. Do đó không đồng ý yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty phải nhận nguyên đơn tiếp tục làm việc và ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Từ cơ sở nêu trên, bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Đối với yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty R phải thanh toán cho bà L khoản tiền lương từ ngày 01/12/2018 đến ngày 10/12/2018 mà Công ty R chưa thanh toán là 284,821,937 đồng theo quyết định xử lý kỷ luật sa thải, Công ty đồng ý trả cho nguyên đơn số tiền nêu trên nhưng sẽ được cấn trừ vào số tiền 1,779,405,700 đồng của Công ty.

Đồng thời, bị đơn có yêu cầu phản tố buộc nguyên đơn hoàn lại toàn bộ số tiền 1,779,405,700 đồng vì:

Theo thỏa thuận tại Hợp đồng lao động, nguyên đơn không được Công ty hỗ trợ chi trả tiền học phí cho hai con của mình. Theo Hợp đồng lao động ký các khoản được trả bao gồm: Phụ cấp đi lại: 2,000,000 đồng, trợ cấp điện thoại: 2,000,000 đồng, lương cơ bản trước thuế thu nhập cá nhân: 300,000,000 đồng, tiền thưởng: Theo kết quả làm việc của người lao động và kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty, và phụ cấp khác: theo thỏa thuận và chính sách từng thời điểm cụ thể của Công ty. Công ty cũng không có bất cứ thỏa thuận hay chính sách nào cho phép được hưởng ưu đãi được Công ty trả tiền học phí cho con.

Trên thực tế Công ty đã từ chối, không đồng ý hỗ trợ khoản học phí của con nguyên đơn, bằng chứng là sau email ngày 05/7/2018 của nguyên đơn (*bản dịch email ngày 05/7/2018 đã nộp cho Tòa án*), Công ty không hề có bất kỳ email hay văn bản nào về việc chấp thuận thanh toán và thông qua tiền học phí.

Vì đã không đồng ý trước đó nên ngay khi phát hiện ra sự việc Công ty bị thất thoát khoản tiền 1,779,405,700 đồng - chi phí cho mục đích cá nhân của nguyên đơn. Công ty và Tổng Giám đốc - ông Zhang Yixing đã nhanh chóng phản đối, đồng thời yêu cầu nguyên đơn phải hoàn trả lại cho Công ty (thể hiện tại cuộc họp xử lý kỷ luật lao động để xem xét, xử lý hành vi vi phạm vào ngày 30/11/2018 do chính ông Max làm chủ tọa). Sau khi nguyên đơn không tự nguyện hoàn trả lại khoản tiền trên, Công ty buộc phải tiến hành thủ tục xử lý kỷ luật đối với nguyên đơn.

Nguyên đơn có điều kiện và thẩm quyền và đã lợi dụng điều đó để thực hiện quá trình thanh toán, gây thiệt hại cho Công ty khoản tiền học phí cho mục đích của cá nhân mình. Bởi vì, theo Giấy ủy quyền số 07-2018-GUQ-LZD ngày 17/8/2018, Tổng Giám đốc đã ủy quyền cho nguyên đơn: "*được toàn quyền, thay mặt tôi, xem xét kỹ và ký lập các tài liệu, văn bản, thỏa thuận, hợp đồng có liên quan và/hoặc phục vụ cho hoạt động của Công ty, ngoài trừ các tài liệu thuộc thẩm quyền của Giám đốc Nhân sự được chỉ định bởi Công ty và/hoặc Người đại diện theo pháp luật tùy theo từng thời điểm nhất định*."

Theo đó, ngày 09/10/2018 bà L đã khiến số tiền 735,177,700 đồng bị chuyển từ tài khoản ngân hàng của Công ty vào tài khoản cá nhân số 19027289565023 tại Ngân hàng Techcombank của nguyên đơn và tài khoản của Công ty Cổ phần Khai Sáng (chủ tài khoản của trường nơi con nguyên đơn đang theo học).

Theo quy định tại Bộ quy tắc ứng xử của Tập đoàn Lazada thì: *Tất cả nhân sự phải đọc và hiểu Bộ quy tắc ứng xử, tất cả nhân sự phải tuân theo nội dung và tinh thần của Bộ quy tắc ứng xử, bất kỳ hành vi không tuân thủ Bộ quy tắc ứng xử có thể dẫn đến việc xử lý kỷ luật đến mức và bao gồm việc sa thải (Điều 2); Chính sách mâu thuẫn về quyền lợi của tập đoàn Lazada yêu cầu tất cả nhân sự phải tránh các tình huống mà trong đó quyền lợi cá nhân của họ có thể hoặc có thể trở nên mâu thuẫn với quyền lợi của tập đoàn Lazada (Điều 3.1); Nhân sự của tập đoàn Lazada được yêu cầu thông báo các mâu thuẫn về quyền lợi thực tế hoặc có khả năng xảy ra ngay khi phát sinh (Điều 3.2); Tất cả nhân sự phải bảo đảm rằng các tài sản của tập đoàn Lazada sẽ không bị hư hại, sử dụng trái phép hoặc chiếm dụng (Điều 8.1); Tất cả nhân sự phải chú ý bảo vệ tất cả khoản tiền của tập đoàn Lazada, tránh việc sử dụng trái phép, gian lận (Điều 8.6);*

Theo quy định của Chính sách mâu thuẫn về quyền lợi của Tập đoàn Lazada: *Nhân sự của Tập đoàn Lazada không bị cấm phát sinh mâu thuẫn về quyền lợi nhưng những mâu thuẫn đó phải được báo cho bộ phận Tuân thủ (Điều*

1.2); Việc liệt kê toàn bộ các mâu thuẫn về quyền lợi thực tế hoặc có thể phát sinh là không khả thi, do đó nhân sự nên tham khảo ý kiến của bộ phận Tuân thủ nếu họ không chắc chắn về các tình huống mà họ gặp phải (Điều 2.1);

Như vậy, khi vào làm việc tại Công ty nguyên đơn phải nắm rõ Bộ quy tắc ứng xử, phải có trách nhiệm bảo vệ tất cả khoản tiền của Công ty và bảo đảm rằng không có khoản tiền nào bị sử dụng trái phép hay gian lận, nếu không sẽ bị Công ty xử lý kỷ luật lao động cao nhất là sa thải. Ngoài ra, nguyên đơn phải tuân thủ Chính sách mâu thuẫn về quyền lợi, phải chủ động tránh bất kỳ tình huống nào làm phát sinh mâu thuẫn giữa lợi ích cá nhân và lợi ích của Công ty, hoặc phải báo cáo cho Công ty/Tập đoàn biết.

Từ các lập luận trên cho thấy nguyên đơn đã có hành vi lợi dụng chức vụ Giám đốc tài chính trong khi không có bất cứ căn cứ nào để hưởng và sở hữu đối với khoản tiền này theo quy định tại *Điều 165 Bộ luật Dân sự (BLDS)* nên Công ty có cơ sở áp dụng *khoản 2 Điều 164, khoản 1 Điều 166 BLDS về biện pháp bảo vệ quyền sở hữu đối với tài sản và quyền đòi lại tài sản*. Do đó, nguyên đơn có trách nhiệm phải hoàn trả toàn bộ số tiền chiếm dụng nêu trên.

*Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh trình bày tại Bản khai ngày 13 tháng 7 năm 2021***:**

Căn cứ dữ liệu cơ quan Bảo hiểm xã hội đang quản lý thì nguyên đơn có quá trình tham gia bảo hiểm xã hội từ tháng 08 năm 1998 đến tháng 11 năm 2018 là 20 năm 1 tháng và đã được chốt sổ BHXH (Trong đó, thời gian tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN tại Công ty R từ tháng 01 năm 2018 đến tháng 11 năm 2018), tháng 12 năm 2018 Công ty lập hồ sơ báo giảm tham gia bảo hiểm xã hội theo Quyết định số 1312-18/RC-QĐ).

Nguyên đơn đã hưởng các chế độ liên quan đến BHXH gồm:

Trung tâm dịch vụ giới thiệu việc làm Thành phố Hồ Chí Minh đã giải quyết trợ cấp Bảo hiểm thất nghiệp (gọi tắt BHTN) lần 1 thời gian tham gia BHTN từ tháng 01/2009 đến tháng 3/2014 tại Quyết định số 30449 ngày 6/5/2014 và trợ cấp BHTN lần 2 thời gian tham gia BHTN từ tháng 5/2014 đến tháng 4/2018 tại Quyết định số 7897 ngày 29/01/2019 với số tiền được hưởng 04 tháng, mỗi tháng hưởng 19,900,000. đồng; Tổng cộng là 79,600,000. đồng.

Cơ quan Bảo hiểm xã hội Quận 2, Thành phố Hồ Chí Minh đã giải quyết trợ cấp BHXH 1 lần cho bà L thời gian tham gia BHXH từ tháng 8/1998 đến tháng 11/2018 tại Quyết định số 79101L01491 ngày 26/9/1019 do nguyên đơn đi định cư nước ngoài với số tiền 976,702,483. đồng.

Nay Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh kiến nghị: Trường hợp Tòa án buộc bị đơn thu hồi Quyết định số 312-18/RC-QĐ và nhận bà L trở lại làm việc thì bà L không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp và bảo hiểm xã hội một lần như quy định của pháp luật nên thu hồi các khoản đã hưởng theo quy định. Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh yêu cầu được vắng mặt tại các buổi làm việc, hòa giải và xét xử của Tòa án.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 38/2022/LĐ-ST ngày 28 tháng 6 năm 2022, Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 2 Điều 244, khoản 1 Điều 271, Điều 273, khoản 1 Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 2 Điều 5, điểm đ khoản 3 Điều 6, khoản 1 Điều 36, Điều 42, khoản 1 Điều 123, khoản 1 Điều 124, Điều 126, khoản 1 Điều 201 Bộ luật Lao động; Điều 21, Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12-01-2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án; Điều 6, Điều 7, Điều 9, Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà L:

1.1 Xác định Công ty R xử lý kỷ luật lao động đối với bà L theo hình thức sa thải tại Quyết định số 01/QĐ ngày 10/12/2018 là trái pháp luật. Buộc Công ty R phải hủy Quyết định số 01/QĐ ngày 10/12/2018 là trái pháp luật.

1.2 Buộc Công ty R thanh toán tiền lương, phụ cấp cho bà L trong những ngày không được làm việc từ ngày 11 tháng 12 năm 2018 đến ngày 31 tháng 3 năm 2019 là 1,119,272,727 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương là 600,000,000 đồng; tiền lương, phụ cấp, phép năm theo quyết định quyết toán của Công ty R là 284,821,937 đồng. Tổng cộng là 2,004,094,664 đồng.

Theo quy định về thuế thu nhập cá nhân tại nguồn Công ty R có trách nhiệm thực hiện khấu trừ thuế thu nhập cá nhân mà bà L phải nộp trước khi thanh toán cho bà L số tiền này, Công ty R có trách nhiệm nộp thay thuế thu nhập cá nhân mà bà L phải nộp cho cơ quan thuế có thẩm quyền.

1.3 Buộc người sử dụng lao động là Công ty R và người lao động là bà L phải truy nộp số tiền bảo hiểm xã hội phải đóng cho người lao động là bà L (Mã số bảo hiểm 9199010005) theo quy định của pháp luật từ tháng 12 năm 2018 cho

đến ngày hợp đồng kết thúc là ngày 31 tháng 3 năm 2019; mức lương làm cơ sở đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho bà L là 300,000,000 đồng/tháng.

2. Trước khi bà L và Công ty R thực hiện nghĩa vụ truy đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật thì bà L có nghĩa vụ liên hệ với cơ quan bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh hoàn tất các thủ tục để mở lại sổ Bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà L về việc:

3.1 Buộc Công ty R thông báo đến người lao động trong phạm vi công ty R biết về việc hủy bỏ.

3.2 Buộc Công ty R phải ký lại hợp đồng lao động không xác định thời hạn với bà L từ ngày 01/4/2019.

3.3 Buộc Công ty R phải trả lương và truy nộp bảo hiểm xã hội đến khi Công ty nhận nguyên đơn trở lại làm việc.

4. Không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty R về việc buộc bà L bồi thường số tiền 1,779,405,700 đồng.

Thi hành ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật tại Chi cục Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn 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 khoản Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo và nghĩa vụ thi hành án.

Ngày 11/7/2022, bị đơn kháng cáo toàn bộ bản án động sơ thẩm đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, bị đơn giữ nguyên yêu cầu phản tố. Hai bên đương sự không tự thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích cho bị đơn cho rằng nguyên đơn chiếm hữu và hưởng lợi số tiền 1,779,405,700 đồng của Công ty là không có căn cứ pháp luật, cụ thể: khoản tiền không thỏa thuận trong hợp đồng lao động; Công ty không có văn bản hứa hẹn, công nhận hay đồng ý chi trả khoản tiền này; Mẫu yêu cầu thanh toán đã làm cho tổng giám đốc tài chính phê duyệt để ký lệnh chi là vi phạm quy định Nội quy lao động của Công ty, Hợp đồng lao động, Bộ quy tắc ứng xử, chính sách mâu thuẫn về quyền lợi của tập đoàn. Do đó, tài liệu là các Mẫu yêu cầu thanh toán không thể được xem là cơ sở hợp pháp để chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn. Đồng thời, Công ty cho rằng nguyên đơn chiếm hữu hưởng lợi tài sản không ngay tình thì phải trả lại tài sản. Hội đồng xét xử sơ thẩm đã không tách bạch giữa việc xử lý kỷ luật lao động với quyền đòi lại tài sản để không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn.

Người đại diện theo pháp luật của nguyên đơn đề nghị không chấp nhận kháng cáo của bị đơn giữ nguyên bản án sơ thẩm. Căn cứ: Tòa án áp dụng quy định pháp luật lao động để giải quyết vụ án vì số tiền 1,779,405,700 đồng xuất phát từ quan hệ lao động, trên cơ sở tự nguyện thỏa thuận có lợi cho người lao động được pháp luật lao động khuyến khích; Công ty khẳng định không có quy trình thanh toán, nhưng không đưa được căn cứ cho rằng nguyên đơn được quyền ký duyệt thanh toán để gây hiểu lầm cho Tổng giám đốc ký duyệt chi. Việc Tổng giám đốc ký chi đồng nghĩa với việc đồng ý thanh toán hỗ trợ tăng thêm khoản lương thực nhận để bù đắp cho gói lương thấp hơn so với mức lương của nguyên đơn tại Công ty trước đây.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự, đảm bảo cho các đương sự có các quyền và nghĩa vụ theo quy định; gửi các Quyết định, Thông báo cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự đầy đủ, đúng thời hạn. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Đề nghị không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của bị đơn được làm trong thời hạn luật định phù hợp với quy định tại Điều 271; Điều 272; Điều 273 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015, đương sự đã đóng tạm ứng án phí theo quy định tại Điều 276 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015 nên được chấp nhận về hình thức.

[2] Về nội dung: nguyên đơn khởi kiện buộc Công ty R phải hủy Quyết định số 01/QĐ ngày 10/12/2018 về việc xử lý kỷ luật lao động đối với nguyên đơn theo hình thức sa thải, do trái pháp luật và giải quyết hậu quả của việc Quyết định bị hủy. Căn cứ cho yêu cầu khởi kiện là việc Tổng giám đốc Công ty đồng ý ký duyệt chi số tiền 1,779,405,700 đồng để thanh toán học phí của các con của nguyên đơn là thỏa thuận về hỗ trợ tiền lương tăng thêm. Bị đơn không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn với lý do việc Tổng giám đốc ký tên vào Mẫu yêu cầu thanh toán cho nguyên đơn khi có chữ ký duyệt chi của chính nguyên đơn là giám đốc tài chính là vi phạm nội quy lao động và bộ quy tắc ứng xử của tập đoàn; đồng thời có yêu cầu phản tố buộc nguyên đơn phải trả lại số tiền 1,779,405,700 đồng với lý do nguyên đơn hưởng lợi trái pháp luật. Do đó, vấn đề HĐXX đặt ra là khoản tiền 1,779,405,700 đồng đã thanh toán chi học phí cho con của nguyên đơn, có được xem là thỏa thuận bổ sung về tiền lương trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động; hay đã vi phạm bộ quy tắc ứng xử; vi phạm chính sách mâu thuẫn về quyền lợi của tập đoàn Lazada. Đồng thời xác định tính pháp lý của Mẫu yêu cầu thanh toán do tổng giám đốc ký có được xem là đã duyệt chi hay có nhầm lẫn như trình bày của bị đơn làm căn cứ để giải quyết yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, yêu cầu phản tố của bị đơn; là cơ sở giải quyết yêu cầu kháng cáo của bị đơn.

[3] Xét số tiền 1,779,405,700 đồng, trong đó gồm số tiền 735,177,700 đồng và 1,044,228,000 đồng. Có phải thỏa thuận bổ sung về tiền lương trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động; hay đã vi phạm bộ quy tắc ứng xử; vi phạm chính sách mâu thuẫn về quyền lợi của tập đoàn Lazada.

[3.1] Xét số tiền 735,177,700 đồng tại 02 hóa đơn giá trị gia tăng Số 0002672 và Số 0002673 cùng ngày 26/02/2018 của Công ty Cổ phần Khai Sáng. Căn cứ Thư điện tử ngày 01/02/2018, nguyên đơn cho ông Vicky Rene Van Asbroeck (Giám đốc Tài chính) đề nghị Công ty hỗ trợ để chấp nhận học phí của các con như một phần tiền lương và tiền thưởng từ chính sách doanh nghiệp để tối ưu hóa thu nhập cá nhân là không đổi so với đề xuất ban đầu. Đây là thông lệ

thị trường để hỗ trợ cho người lao động giữ vị trí quản lý, đặc biệt với những người từ nước ngoài về và có con học tập tại các trường quốc tế có chi phí cao. Ngày 09/02/2018, ông Vicky Rene Van Asbroeck (Giám đốc Tài chính) trả lời với nội dung "*Tôi đã thảo luận…nếu chi phí cho công ty là như nhau, chúng tôi đồng ý làm như vậy…bạn có thể sắp xếp việc này không*?". Đủ cơ sơ xác định, tại thời điểm này nguyên đơn yêu cầu Công ty Cổ phần Khai Sáng xuất hóa đơn là đã được thông báo và có sự đồng ý của bị đơn, nguyên đơn sử dụng tiền cá nhân để thanh toán trực tiếp.

[3.2] Căn cứ thư điện tử ngày 05/7/2018 nguyên đơn gửi đến ông Max Zhang; Frank Phan Huu Truc đồng gửi cho Frank Luo với tiêu đề Lương cơ bản của tôi có nội dung: "*Theo tư vấn của Max, tôi muốn đề nghị hỗ trợ về đánh giá lương sau 6 tháng làm việc... Như đã chia sẽ tôi chấp nhận mức lương thấp hơn mức lương trước đó để thử sức với môi trường mới.... trong sơ yếu lý lịch của tôi do công ty tuyển dụng gửi đến Lazada cũng đề cặp đến kỳ vọng của tôi trên 350 triệu (không bao gồm lương tháng 13)…*" (tài liệu do bị đơn cung cấp) và được thể hiện tại trong Biên bản cuộc họp xử lý kỷ luật nguyên đơn ngày 10/12/2018.

[3.3] Từ những căn cứ nêu trên đủ cơ sở xác định, số tiền 1,779,405,700 đồng cần được hiểu là thỏa thuận bổ sung về tiền lương trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động bằng hình thức thanh toán chi phí cho con của người lao động. Không mâu thuẫn về quyền lợi của tập đoàn Lazada như trình bày của bị đơn và luật sư của đơn. Việc thỏa thuận thay đổi bổ sung lương là một phần được áp dụng trong quá trình các bên thực hiện hợp đồng lao động, phù hợp với quy định của pháp luật lao động.

[4] Xét tính hợp pháp của việc thanh toán số tiền 1,779,405,700 đồng.

[4.1] Căn cứ Giấy chứng nhận doanh nghiệp ngày 21/6/2018 do Phòng đăng ký kinh doanh Sở kế hoạch đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh cấp cho Công ty R có người đại diện theo pháp luật là ông Zhang Yixing, đồng thời là Tổng giám đốc.

[4.2] Căn cứ Mẫu đề nghị thanh toán ngày 11/10/2018, có chữ ký của ông Zhang Yixing Tổng giám đốc, để thực hiện chi số tiền 1,779,405,700 đồng cho nội dung được ghi là học phí. Tại Biên bản xử lý kỷ luật lao động ngày 10/12/2018 đối với nguyên đơn. Tại trang 7, phần ông Max trình bày có nội dung: "*ông chỉ nhớ lần ký thứ 2…bà L cầm Mẫu Thanh toán và nói đây là một phần phúc lợi mà bà được hưởng*…", đủ cơ sở ông được nguyên đơn trình bày nội dung chi tiền và còn nhớ đến lần ký này là lần thứ hai. Nay cũng tại Biên bản cuộc họp kỷ luật, ông Max nêu không có bất kỳ trao đổi, hoặc phê duyệt nào liên quan đến lương bổng, phúc lợi của người lao động trong Công ty là không phù

hợp với thực tiễn khách quan, là có mâu thuẫn trong chính lời trình bày của ông. Bị đơn nêu không đồng ý nhưng không đưa ra được chứng cứ chứng, trong khi đã ký duyệt chi và thừa nhận đã được nguyên đơn giải thích.

[4.3] Từ những căn cứ nêu trên, đủ cơ sở xác định ông Zhang Yixing Tổng giám đốc Công ty đã được nguyên đơn trao đổi việc đóng học phí cho con nguyên đơn như đề xuất là việc hỗ trợ giúp lương sau thuế bù cho mức lương mà Công ty trả thấp hơn so với nơi làm việc cũ. Đồng thời việc ký duyệt chi số tiền 1,044,228,000 đồng chi lần hai theo trình bày của tổng giám đốc là đồng thời cho việc đồng ý hỗ trợ theo đề xuất của nguyên đơn. Cần xác định chữ ký tại mẫu đề xuất thanh toán ngày 11/10/2018 là đồng ý duyệt chi của Tổng giám đốc.

[5] Xác định tính pháp lý của việc xử lý kỷ luật lao động. Từ những phân tích nêu trên đủ cơ sở xác định 1,779,405,700 đồng là khoản tiền thỏa thuận về tiền lương trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động được tổng giám đốc duyệt chi. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn hủy Quyết định sa thải số 01/QĐ ngày 10/12/2018 đối với nguyên đơn là có căn cứ, không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn.

[6] Do xác định Công ty xử lý kỷ luật trái pháp luật nên cũng cần buộc bị đơn phải có trách nhiệm thanh toán tiền lương và phụ cấp, phép năm trong những ngày không được làm việc cho đến khi kết thúc hợp đồng, bồi thường 2 tháng tiền lương do đơn phương trái pháp luật theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động 2012. Giữ nguyên bản án sơ thẩm về phần này.

[7] Đối với kháng cáo của bị đơn cho rằng số tiền 1,779,405,700 đồng do nguyên đơn hưởng lợi trái pháp luật. Tòa án phải áp dụng pháp luật về dân sự về quyền đòi tài sản để giải quyết. Xét thấy như đã phân tích như trên mặc dù số tiền thanh toán học phí cho con của nguyên đơn nhưng đã thể hiện là phần hỗ trợ bổ sung về lương, nên Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng quy định pháp luật lao động giải quyết là đúng quy định, không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn nêu phải áp dụng quy định pháp luật dân sự đòi tài sản. Mặt khác, số tiền 1,779,405,700 đồng chính là nguyên nhân xác định đã được duyệt chi có căn cứ hay không làm cơ sở để Công ty xử lý kỷ luật sa thải nguyên đơn, nên không thể tách ra giải quyết như trình bày của nguyên đơn. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn về phần này.

[8] Các phần khác của bản án sơ thẩm liên quan đến yêu cầu của bị đơn không được chấp nhận, nhưng bị đơn không kháng cáo cần được giữ nguyên.

[9] Do bị đơn kháng cáo không được chấp nhận toàn bộ, nên án phí lao động phúc thẩm bị đơn phải chịu theo quy định.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Áp dụng Luật Phí và lệ phí; 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, lệ phí Tòa án.

Áp dụng Luật thi hành án dân sự

Tuyên xử:

Giữ nguyên quyết định của bản án lao động sơ thẩm Số 38/2022/LĐ-ST ngày 28 tháng 6 năm 2022, Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của bị đơn.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà L:

1.1 Xác định Công ty R xử lý kỷ luật lao động đối với bà L theo hình thức sa thải tại Quyết định số 01/QĐ ngày 10/12/2018 là trái pháp luật. Buộc Công ty R phải hủy Quyết định số 01/QĐ ngày 10/12/2018 là trái pháp luật.

1.2 Buộc Công ty R thanh toán tiền lương, phụ cấp cho bà L trong những ngày không được làm việc từ ngày 11 tháng 12 năm 2018 đến ngày 31 tháng 3 năm 2019 là 1,119,272,727 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương là 600,000,000 đồng; tiền lương, phụ cấp, phép năm theo quyết định quyết toán của Công ty R là 284,821,937 đồng. Tổng cộng là 2,004,094,664 đồng.

Theo quy định về thuế thu nhập cá nhân tại nguồn Công ty R có trách nhiệm thực hiện khấu trừ thuế thu nhập cá nhân mà bà L phải nộp trước khi thanh toán cho bà L số tiền này, Công ty R có trách nhiệm nộp thay thuế thu nhập cá nhân mà bà L phải nộp cho cơ quan thuế có thẩm quyền.

1.3 Buộc người sử dụng lao động là Công ty R và người lao động là bà L phải truy nộp số tiền bảo hiểm xã hội phải đóng cho người lao động là bà L (Mã số bảo hiểm 9199010005) theo quy định của pháp luật từ tháng 12 năm 2018 cho đến ngày hợp đồng kết thúc là ngày 31 tháng 3 năm 2019; mức lương làm cơ sở đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho bà L là 300,000,000 đồng/tháng.

2. Trước khi bà L và Công ty R thực hiện nghĩa vụ truy đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật thì bà L có nghĩa vụ liên hệ với cơ quan bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh hoàn tất các thủ tục để mở lại sổ Bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà L về việc:

3.1 Buộc Công ty R thông báo đến người lao động trong phạm vi công ty R biết về việc hủy bỏ.

3.2 Buộc Công ty R phải ký lại hợp đồng lao động không xác định thời hạn với bà L từ ngày 01/4/2019.

3.3 Buộc Công ty R phải trả lương và truy nộp bảo hiểm xã hội đến khi Công ty nhận nguyên đơn trở lại làm việc.

4. Không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty R về việc buộc bà L bồi thường số tiền 1,779,405,700 đồng.

Thi hành ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật tại Chi cục Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn 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 khoản Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

5. Về án phí lao động sơ thẩm:

Bà L không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Công ty R phải chịu án phí lao động sơ thẩm trên số tiền phải trả cho bà L và số tiền do yêu cầu phản tố không được chấp nhận là 45,723,367 đồng (Bốn mươi lăm triệu, bảy trăm hai mươi ba nghìn, ba trăm sáu mươi bảy đồng) nhưng được cấn trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 19,794,057 đồng (Mười chín triệu, bảy trăm chín mươi bốn nghìn, không trăm năm mươi bảy đồng) theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2019/0005228 của Chi cục Thi hành án Dân sự Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Công ty R còn phải nộp số tiền án phí là 25,929,310 đồng (Hai mươi lăm triệu, chín trăm hai mươi chín nghìn, ba trăm mười đồng)

Án phí lao động phúc thẩm Công ty R phải chịu 300,000 đồng (ba trăm nghìn đồng). Được cấn trừ số tiền đã tạm nộp theo Biên lai thu số AA/2021/0006118 ngày 14/7/2022 của Chi Cục thi hành án dân sự Quận 1.

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

Trường hợp bản án được thi hành theo qui 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 qui định tại các Điều 6, 7, 9 Luật Thi hành án Dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật Thi hành án Dân sự.

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận 1;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Châu Kim Anh