

**TÒA ÁN NHÂN DÂN  
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 13/2020/LĐ-PT  
Ngày: 23/12/2020  
V/v đơn phương chấm dứt hợp  
đồng lao động

**NHÂN DANH  
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Ông Nguyễn Minh Tấn.

*Các thẩm phán:*

1. Ông Nguyễn Công Lực.
2. Ông Phan Trí Dũng.

***- Thư ký phiên tòa:*** Ông Lý Đạo Phú Quý - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

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

Ngày 23 tháng 12 năm 2020 tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 12/2020/TLPT-LĐ ngày 14 tháng 10 năm 2020 về việc “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 17/2020/QĐXXPT-LĐ ngày 24 tháng 11 năm 2020 và Quyết định hoãn phiên tòa số 06/2020/QĐPT-LĐ ngày 10 tháng 12 năm 2020, giữa các đương sự:

***- Nguyên đơn:*** Ông P.K.V, sinh năm 1965; thường trú: Quận L, Thành phố Hồ Chí Minh. Có mặt

***- Bị đơn:*** Công ty K; trụ sở: Thành phố D, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Bà Đ.T.K.K, sinh năm 1974; địa chỉ: Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh; là người đại diện theo ủy quyền (văn bản ủy quyền ngày 27/3/2020). Có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông P.Q.Đ – Luật sư Công ty N thuộc đoàn Luật sư Thành phố Hà Nội; địa chỉ: Quận X, Thành phố Hà Nội. Có mặt.

***Người kháng cáo:*** Bị đơn Công ty K.

**NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*Theo đơn khởi kiện ngày 10/3/2020, đơn khởi kiện bổ sung ngày 16/5/2020, các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, nguyên đơn ông P.K.V trình bày:*

Ông P.K.V vào làm việc tại Công ty K (gọi tắt là công ty) vào ngày 06/01/2020. Hai bên thỏa thuận thời gian thử việc 01 tháng, nhưng thống nhất ký hợp đồng thử việc từ ngày 06/01/2020 đến hết ngày 31/01/2020; công việc phải làm là nhân viên lái xe; địa điểm làm việc tại trụ sở công ty; mức lương thỏa thuận 8.000.000 đồng/tháng (trong thời gian thử việc được hưởng 85%), ngoài ra mỗi tháng còn các khoản phụ cấp khác như: Phí giữ xe 350.000 đồng, hỗ trợ tiền lái xe cho lãnh đạo 1.000.000 đồng và tiền cơm trưa 600.000 đồng; một tháng làm 26 ngày.

Hết thời gian thử việc công ty không thông báo kết quả trong thời gian thử việc cho ông biết và ông vẫn đi làm bình thường, về phía công ty cũng không có ý kiến gì. Sau đó, ông nhắc công ty ký hợp đồng lao động với ông và công ty có đưa cho ông ký, tuy nhiên công ty không có đưa cho ông giữ một bản hợp đồng nào, còn việc công ty có ký hay không thì ông không biết.

Quá trình làm việc tại công ty, ông luôn hoàn thành nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, đến ngày 21/02/2020 bà Đ.T.K.K là người được công ty ủy quyền gọi ông lên văn phòng để thông báo cho ông nghỉ việc, yêu cầu ông làm đến hết tháng 02/2020. Lý do cho nghỉ việc là do ông không mở cửa xe cho lãnh đạo của công ty mọi lúc mọi nơi. Cùng ngày, công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông. Với lý do cho nghỉ việc của công ty thì ông hoàn toàn không đồng ý, bởi việc mở cửa xe cho lãnh đạo của công ty không phải là công việc ông phải làm theo sự thỏa thuận của hai bên. Khi công ty thông báo cho nghỉ việc thì công ty có nói với ông làm việc đến hết tháng 02/2020, tuy nhiên việc công ty cho ông nghỉ việc không có căn cứ dẫn đến tâm lý không ổn định, mà khi lái xe với tâm lý không ổn định sẽ rất nguy hiểm đến sức khỏe và tính mạng, cho nên ông không đợi đến hết thời gian báo trước mà ngày 22/02/2020 ông nghỉ việc luôn. Ngày 06/3/2020 ông mới nhận được Quyết định cho nghỉ việc do công ty gửi đến. Công ty đã thanh toán đầy đủ tiền lương và các chế độ khác đến ngày 22/02/2020, đóng BHXH, BHYT đến hết tháng 02/2020.

Nhận thấy, lý do công ty cho nghỉ việc không có căn cứ và không đảm bảo thời gian báo trước, đây là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp nên ông yêu cầu công ty phải bồi thường các khoản sau:

- Bồi thường tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 22/02/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm 24/7/2020 (làm tròn 05 tháng) là: 05 tháng x 8.000.000 đồng = 40.000.000 đồng.

- Yêu cầu bị đơn phải nhận trở lại làm việc. Trường hợp bị đơn không đồng ý nhận nguyên đơn trở lại làm việc thì bồi thường 10 tháng lương (từ ngày

22/02/2020 đến ngày 22/12/2020) là: 8.000.000 đồng x 10 tháng = 80.000.000 đồng.

- Bồi thường do vi phạm thời gian báo trước 30 ngày là 8.000.000 đồng;
- Buộc phải đóng BHXH, BHYT và chốt sổ những ngày không được làm việc từ ngày 01/3/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm 24/7/2020.

Tại phiên tòa, nguyên đơn rút phần yêu cầu trường hợp bị đơn không đồng ý nhận nguyên đơn trở lại làm việc thì phải bồi thường 10 tháng lương (Từ ngày 22/02/2020 đến ngày 22/12/2020): 8.000.000 đồng x 10 tháng = 80.000.000 đồng.

Như vậy, tổng số tiền nguyên đơn yêu cầu bồi thường là: 48.000.000 đồng.

*- Tại văn bản giải trình vụ án ngày 27/3/2020, bản tự khai đối với yêu cầu khởi kiện bổ sung, lời khai trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa người đại diện hợp pháp của bị đơn là bà Đ.T.K.K trình bày:*

Ông P.K.V vào làm việc tại Công ty K (gọi tắt là công ty) vào ngày 06/01/2020. Hai bên thỏa thuận thời gian thử việc 01 tháng, nhưng thống nhất ký hợp đồng thử việc từ ngày 06/01/2020 đến hết ngày 31/01/2020; công việc phải làm là nhân viên lái xe; địa điểm làm việc tại công ty; mức lương thỏa thuận 8.000.000 đồng/tháng (trong thời gian thử việc thì được hưởng 85% lương là 6.800.000 đồng/tháng, hết thời gian thử việc thì lương cơ bản chính thức được hưởng 100% là 8.000.000 đồng), ngoài ra mỗi tháng còn các khoản phụ cấp khác như: Phí giữ xe 350.000 đồng, hỗ trợ tiền lái xe cho lãnh đạo 1.000.000 đồng và tiền cơm trưa 600.000 đồng; một tháng làm 26 ngày.

Tại thời điểm thỏa thuận thử việc hai bên không thỏa thuận khi kết thúc thời gian thử việc sẽ ký hợp đồng lao động loại gì. Tuy nhiên, đối với công việc là nhân viên lái xe sau khi kết thúc thời gian thử việc công ty sẽ giao kết hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm.

Ngày 31/01/2020 hết thời gian thử việc, công ty không thông báo về kết quả làm việc trong thời gian thử việc cho ông P.K.V, ông P.K.V vẫn đi làm bình thường và công ty không có ý kiến gì.

Quá trình làm việc về cơ bản ông P.K.V hoàn thành công việc, nhưng về thái độ phục vụ của ông chưa tốt cụ thể là không mở cửa xe cho lãnh đạo cho nên lãnh đạo công ty không hài lòng. Mặc dù, việc không mở cửa xe cho lãnh đạo không phải là công việc ông P.K.V phải làm theo thỏa thuận nhưng thể hiện thái độ làm việc của ông P.K.V. Ngày 12/02/2020, ông P.K.V yêu cầu công ty ký hợp đồng lao động chính thức, công ty có soạn hợp đồng lao động đưa cho ông P.K.V ký nhưng do lãnh đạo công ty không hài lòng về thái độ làm việc của ông P.K.V nên không đồng ý ký.

Ngày 21/02/2020, bà đại diện cho công ty gọi ông P.K.V lên văn phòng để nói về việc lãnh đạo công ty không hài lòng về cách làm việc của ông P.K.V

và cho ông thời gian để tìm công việc mới, khi nào tìm được công việc mới thì báo công ty để công ty cho nghỉ. Tuy nhiên, sau đó ông P.K.V có nguyện vọng xin nghỉ việc, đồng thời thời gian thử việc cũng hết nên công ty đồng ý. Cùng ngày, công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông P.K.V, nhưng thực chất không phải là chấm dứt hợp đồng lao động vì hai bên chưa ký hợp đồng lao động chính thức mà là chấm dứt hợp đồng thử việc và theo nguyện vọng nghỉ việc của ông P.K.V, thời gian nghỉ việc bắt đầu từ ngày 22/02/2020 (không báo trước do ông P.K.V không cần báo trước). Lý do thể hiện trong quyết định là *“Ông P.K.V không đáp ứng được yêu cầu của công ty nên công ty xem xét không ký hợp đồng lao động chính thức (sau khi hết thời gian thử việc) trong thời gian 30 ngày theo luật định”*, còn việc ông P.K.V xin nghỉ việc thì công ty quên không thể hiện vào trong quyết định.

Trước khi ông P.K.V nghỉ việc, công ty đã thanh toán đầy đủ tiền lương và các chế độ khác cho ông P.K.V đến ngày 22/02/2020, đóng BHXH, BHYT và chốt sổ đến hết tháng 02/2020.

Nay trước yêu cầu khởi kiện, yêu cầu khởi kiện bổ sung của ông P.K.V thì phía công ty không đồng ý.

- *Tại biên bản lấy lời khai ngày 20/5/2020, người làm chứng ông V.T.K, ông L.V.B, ông T.T.B, ông T.V.T và ông P.A.K trình bày:*

Các ông cùng làm chung Công ty K với ông P.K.V. Vào ngày thứ sáu trong tuần, không nhớ thời gian cụ thể, ông P.K.V nói với các ông là bà Đ.T.K.K (đại diện công ty) nói cho ông P.K.V nghỉ việc và thông báo làm hết ngày 30/3/2020, lý do cho nghỉ việc do ông P.K.V không mở cửa xe cho lãnh đạo. Do công ty thông báo cho nghỉ việc nên ông P.K.V nói nghỉ luôn ngày hôm sau mà không chờ đến hết ngày 30/3/2020. Các ông chỉ biết nội dung như vậy còn quan hệ lao động giữa ông P.K.V với công ty như thế nào thì các ông không biết.

Bản án số 03/2020 ngày 30/7/2020 của Tòa án nhân dân thành phố D đã quyết định:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông P.K.V đối với Công ty K về việc tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty K đối với ông P.K.V là trái pháp luật.

- Buộc Công ty K phải bồi thường cho ông P.K.V số tiền 46.769.230 đồng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự 2015.

- Buộc Công ty K phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc và trích từ tiền lương của ông P.K.V được bồi thường nêu trên đối với phần ông P.K.V phải

đóng để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông P.K.V theo qui định của pháp luật từ ngày 01/3/2020 đến ngày 24/7/2020 theo mức lương 8.000.000 đồng/tháng tại Cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố D. Việc đóng bảo hiểm xã hội Công ty phải thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

- Buộc Công ty K phải nhận ông P.K.V trở lại làm việc với công việc và mức lương như trước thời điểm nghỉ việc.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông P.K.V về việc yêu cầu Công ty K bồi thường số tiền 1.230.770 đồng do vi phạm thời gian báo trước.

3. Đình chỉ yêu cầu của ông P.K.V đối với yêu cầu bị đơn không đồng ý nhận nguyên đơn trở lại làm việc thì phải bồi thường 10 tháng lương (Từ ngày 22/02/2020 đến ngày 22/12/2020): 8.000.000 đồng x 10 tháng = 80.000.000 đồng.

4. Án phí lao động sơ thẩm: Ông P.K.V không phải chịu. Công ty K phải chịu 1.403.077 đồng.

Ngoài ra, án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 24/8/2020, bị đơn công ty Kubota kusui Việt nam kháng cáo toàn bộ Bản án sơ thẩm số 03/2020/LĐ-ST của Tòa án nhân dân thành phố D.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện công ty Kubota Kasui vẫn giữ yêu cầu kháng cáo.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn trình bày: Giữa nguyên đơn và bị đơn chưa phát sinh quan hệ lao động mà chỉ là hợp đồng thử việc, trong quá trình thử việc nguyên đơn đã tự ý nghỉ việc không phải bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Mặt khác, Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng án lệ không đúng trong trường hợp này. Vì vậy đề nghị Hội đồng xét xử hủy bản án sơ thẩm.

*Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa:* Quá trình tố tụng, Thẩm phán, Hội đồng xét xử, các đương sự đã chấp hành và tuân theo pháp luật đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Về nội dung vụ án thấy rằng: Án sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với bị đơn là có căn cứ. Tại phiên tòa, đại diện bị đơn không đồng ý nhận nguyên đơn trở lại làm việc, do đó đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc bị đơn bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động và phần án phí, các phần còn lại của bản án sơ thẩm giữ nguyên.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

*Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa, ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương, Tòa án nhận định:*

[1] Về tố tụng:

Đơn kháng cáo của bị đơn nộp trong thời hạn và thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương được quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự là phù hợp nên chấp nhận.

[2] Về nội dung:

Nguyên đơn và bị đơn thỏa thuận thống nhất ký hợp đồng thử việc từ ngày 06/01/2020 đến hết ngày 31/01/2020. Hết thời gian thử việc, hai bên không ký kết hợp đồng lao động nhưng ông P.K.V vẫn đi làm việc và công ty cũng không có ý kiến. Ngày 21/02/2020, công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông P.K.V nên ông P.K.V khởi kiện yêu cầu bồi thường hợp đồng.

Xem xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn thấy rằng:

Nội dung kháng cáo thứ nhất cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm vi phạm tố tụng vì thụ lý đơn khởi kiện mà không có hợp đồng thử việc: Đơn khởi kiện của nguyên đơn nộp cho Tòa án cấp sơ thẩm được thụ lý, giải quyết đúng trình tự theo quy định tại các điều 189,191,193 và 195 Bộ luật Tố tụng dân sự nên không vi phạm tố tụng.

Nội dung kháng cáo thứ hai và thứ ba về việc Tòa sơ thẩm không xem xét điều 4 của Hợp đồng thử việc thấy rằng: Các thỏa thuận của đương sự trong hợp đồng mà trái với quy định của pháp luật thì không có hiệu lực. Trong trường hợp này, hết thời gian thử việc là ngày 31/01/2020 bị đơn phải thông báo kết quả thử việc cho nguyên đơn nếu không đạt thì chấm dứt hợp đồng thử việc, không để người lao động làm việc tiếp. Tuy nhiên, bị đơn đã không thông báo và nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc, bị đơn vẫn tiếp tục để cho nguyên đơn làm việc. Theo quy định tại Điều 29 Bộ luật Lao động thì khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động. Sau thời gian thử việc, người sử dụng lao động không ký kết hợp đồng lao động, người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì mặc nhiên người lao động và người sử dụng lao động đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động.

Nội dung kháng cáo thứ tư bị đơn cho rằng nguyên đơn còn trong thời gian thử việc và tự ý chấm dứt hợp đồng là không phù hợp. Bởi lẽ, như nhận định phân tích ở nội dung kháng cáo thứ hai, thứ ba và lý do công ty nêu ra để chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn là không đáp ứng được yêu cầu của Lãnh đạo công ty. Bị đơn cho rằng nguyên đơn còn trong thời gian thử việc có nguyện vọng nghỉ việc nên công ty chấm dứt hợp đồng lao động. Điều này không được nguyên đơn thừa nhận, bị đơn cũng không có tài liệu gì chứng minh do ý chí tự nguyện của nguyên đơn còn những người làm chứng thì khai nhận là chỉ nghe nguyên đơn nói bị đơn cho nguyên đơn nghỉ việc.

Bản án sơ thẩm căn cứ Điều 29 Bộ luật Lao động và án lệ số 20/2018/AL của Tòa án nhân dân tối cao xử buộc công ty Kubota Kusui Việt Nam bồi thường hợp đồng cho ông P.K.V các khoản bồi thường theo Điều 42 Bộ luật Lao động là có căn cứ.

Tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn xác định liên quan đến kháng cáo của bị đơn về việc không đồng ý nhận nguyên đơn trở lại làm việc thì nguyên đơn cũng đồng ý không trở lại công ty làm việc nhưng phải bồi thường cho nguyên đơn 05 tháng lương. Xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn cũng như ý kiến đồng ý không trở lại công ty làm việc của nguyên đơn, nhận thấy đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc bị đơn bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động là phù hợp.

Vì vậy, yêu cầu kháng cáo của bị đơn là có căn cứ chấp nhận một phần. Trình bày của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp của bị đơn đề nghị hủy bản án sơ thẩm là không có căn cứ chấp nhận.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn không phải chịu theo quy định.

*Vì các lẽ trên,*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ vào các điều 22, 27, 29, 38, 41, 42 và Điều 43 của Bộ luật Lao động năm 2012; khoản 1 Điều 148, khoản 2 Điều 308, Điều 273 và Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Án lệ số 20/2018/AL; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn công ty TNHH Kubota Kusui Việt Nam; sửa một phần Bản án sơ thẩm số 03/2020/LĐ-ST ngày 30 tháng 7 năm 2020 của Tòa án nhân dân thành phố D như sau:

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông P.K.V đối với Công ty K về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Tuyên bố hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty K đối với ông P.K.V là trái pháp luật.

- Buộc Công ty K phải bồi thường cho ông P.K.V tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 22/02/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm 24/7/2020 (làm tròn 05 tháng) là: 05 tháng x 8.000.000 đồng = 40.000.000 đồng.

- Buộc Công ty K phải bồi thường tiền cho ông P.K.V do vi phạm thời gian báo trước là 22 ngày: 8.000.000 đồng/tháng 26 ngày/tháng x 22 ngày = 6.769.230 đồng.

- Buộc Công ty K phải bồi thường cho ông P.K.V 02 tháng tiền lương do Công ty K không đồng ý nhận ông P.K.V trở lại làm việc: 8.000.000 đồng/tháng x 02 tháng = 16.000.000 đồng.

- Tổng cộng Công ty K phải bồi thường cho ông P.K.V số tiền 62.769.230 đồng.

- Buộc Công ty K phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc và trích từ tiền lương của ông P.K.V được bồi thường nêu trên đối với phần ông P.K.V phải đóng để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông P.K.V theo qui định của pháp luật từ ngày 01/3/2020 đến ngày 24/7/2020 theo mức lương 8.000.000 đồng/tháng tại Cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố D. Việc đóng bảo hiểm xã hội Công ty phải thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự 2015.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông P.K.V về việc yêu cầu Công ty K bồi thường số tiền 1.230.770 đồng do vi phạm thời gian báo trước.

1.3. Án phí lao động sơ thẩm: Ông P.K.V không phải chịu. Công ty K phải chịu 1.883.000 đồng.

1.4. Trường hợp bản án, 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 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.

2. Án phí lao động phúc thẩm: Công ty K không phải chịu. Hoàn trả cho Công ty K 300.000 đồng (Ba trăm ngàn đồng) tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo biên lai số 0048535 ngày 26/08/2020 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố D.

3. Bản án phúc thẩm có hiệu lực kể từ ngày tuyên án (ngày 23/12/2020).

**Nơi nhận:**

- Đường sự;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND TP D;
- Chi cục THADS TP D;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, Tòa LĐ, tổ HCTP.

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

**Nguyễn Minh Tấn**



