

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH LONG AN**

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

Bản án số: 04/2022/LĐ-PT
Ngày 05-9-2022
V/v Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo
hình thức sa thải

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

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Trần Tấn Quốc

Các Thẩm phán: Ông Lê Minh Tuấn

Ông Trần Trọng Nhân

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Thanh Sang – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Long An.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Long An tham gia phiên tòa: Bà Lê Thị Hồng Hạnh - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 30 tháng 8 và 05 tháng 9 năm 2022 tại trụ sở Toà án nhân dân tỉnh Long An tiến hành xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 03/2022/TLPT-LĐ ngày 20 tháng 7 năm 2022 về việc “Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 02/2022/LĐ-ST ngày 23 tháng 5 năm 2022 của Tòa án nhân dân huyện C bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 04/2022/QĐ-PT ngày 04 tháng 8 năm 2022, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà Mai Thị L, sinh năm 1990. Địa chỉ cư trú: A2/46KDC C Ấp 1, xã P, huyện N, Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ liên lạc: Chung cư B, phường P, Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt).

- *Bị đơn:* Công ty Cổ phần A; Địa chỉ trụ sở chính: Lô T-2A, đường số 4, khu công nghiệp L mở rộng, xã L, huyện C, tỉnh Long An.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà Nguyễn Thị Thu H, sinh năm 1987. Hộ khẩu thường trú: ấp H, xã C, huyện P, Bình Định; chỗ ở hiện nay: ấp 3, xã L, huyện C, tỉnh Long An. (Giấy ủy quyền ngày 29/8/2022) (có mặt).

- *Người kháng cáo:* Công ty Cổ phần A, bị đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện ngày 05 tháng 7 năm 2021, đơn bổ sung nội dung yêu cầu khởi kiện ngày 10/01/2022 và trong quá trình tham gia tố tụng, nguyên đơn bà Mai Thị L trình bày:

Vào ngày 03/5/2021, bà và Công ty Cổ phần A (gọi tắt là Công ty) ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm với vị trí quản lý nhân sự, mức lương cơ bản là 12.155.000 đồng và các khoản khác là 6.121.275 đồng. Trong quá trình làm việc bà luôn hoàn thành các công việc theo sự chỉ đạo của cấp trên, có kế hoạch làm việc rõ ràng và báo cáo công việc cụ thể, chưa bị cấp trên trực tiếp phản nản về thái độ làm việc hay không đạt kết quả công việc cũng không bị lập biên bản bất kỳ hành vi vi phạm nào.

Tuy nhiên, đến ngày 30/6/2021 Công ty thông báo miệng cho bà nghỉ việc. Ngày 01/7/2021 bà không đi làm. Ngày 02/7/2021 bà đi làm để bàn giao công việc, ký hợp đồng chuyển nhượng lại cổ phần theo yêu cầu của Công ty. Đến chiều ngày 02/7/2021 Công ty đọc quyết định sa thải và thanh toán cho bà tiền lương tháng 6 năm 2021 kèm theo những ngày phép chưa nghỉ. Lúc này bà có đưa ra yêu cầu thỏa thuận bồi thường để chấm dứt hợp đồng lao động nhưng Công ty không chấp nhận yêu cầu bồi thường của bà mà quyết định sa thải.

Bà nhận thấy Công ty sa thải bà là trái quy định của pháp luật lao động vì bà không có dự phiên họp xử lý kỷ luật sa thải và Công ty không thông qua liên đoàn lao động cấp trên khi xử lý kỷ luật sa thải bà. Những lý do trong quyết định sa thải bà thì Công ty đều không có lập biên bản vi phạm, đồng thời đó không phải là căn cứ sa thải theo quy định của pháp luật lao động.

Vì vậy bà khởi kiện yêu cầu Công ty Cổ phần A phải thu hồi quyết định sa thải trái pháp luật, công khai xin lỗi về những thông tin không chính xác mà Công ty công bố gây ảnh hưởng đến danh dự và uy tín của bà. Đồng thời yêu cầu Công ty phải trả tiền lương mà bà được hưởng từ ngày ra quyết định xử lý kỷ luật cho đến thời điểm Tòa án tuyên án, tạm tính đến ngày 11/01/2022: 18.276.275 đồng x 6,5 tháng = 118.795.788 đồng; yêu cầu Công ty bồi thường 02 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động; yêu cầu thanh toán các khoản về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà không được làm việc tạm tính đến ngày 11/01/2022 là 18.293.275 đồng. Tổng số tiền yêu cầu Công ty A phải bồi thường tạm tính đến ngày 11/01/2022 là 210.194.163 đồng.

Trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn Công ty Cổ phần A do bà Nguyễn Thị Thu H và ông Lê Văn H là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Vào ngày 03/5/2021, Công ty Cổ phần A ký hợp đồng lao động với bà Mai Thị L, thời hạn hợp đồng là 12 tháng, chức danh chuyên môn là Quản lý nhân sự cấp cao của Công ty với mức lương cơ bản là 12.155.000 đồng và các khoản khác là 6.121.275 đồng. Tuy nhiên trong quá trình làm việc với vị trí là Quản lý nhân sự nhưng bà L có hành vi nói xấu các nhân viên trong công ty với nhau, nói xấu sếp và không tin vào năng lực lãnh đạo của sếp, khi làm việc thường đùn đẩy trách nhiệm cho người khác, không nỗ lực hết mình với công việc mà sếp giao, tiết lộ thông tin công việc mà sếp giao cho đồng nghiệp khác. Bà L không hoàn thành các

công việc được phân công như: Không đăng ký nội quy lao động, không thực hiện thủ tục để thành lập công đoàn cơ sở của Công ty, làm thêm một công việc khác trong giờ làm việc tại Công ty.

Bản thân bà L không có ý định làm việc lâu dài với Công ty nên bà L không ký tên vào bản hợp đồng lao động nên Công ty quyết định sa thải bà L vào ngày 30/6/2021, cùng ngày bà L bàn giao công việc một cách sơ sài. Đến ngày 02/7/2021 Công ty ban hành quyết định sa thải bà L và Công ty đã thanh toán cho bà L lương tháng 06 năm 2021 và hai ngày phép năm cho bà L. Bà L không ký tên vào hợp đồng lao động nhưng vẫn khai báo thông tin để tham gia bảo hiểm xã hội.

Công ty không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà L, yêu cầu bà L rút đơn khởi kiện, công khai xin lỗi Công ty Cổ phần A và hoàn lại số tiền Công ty đã thanh toán 02 ngày phép cho bà L là 1.266.146 đồng và hoàn lại số tiền Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội cho bà L 02 tháng là 5.226.650 đồng, tổng số tiền bà L phải thanh toán lại cho Công ty là 6.492.796 đồng. Tại biên bản ghi lời khai ngày 10/3/2022 đại diện của Công ty xác định đây là ý kiến trình bày của Công ty không phải yêu cầu phản tố. Đồng thời ngay khi cho bà L nghỉ việc thì Công ty đã chốt sổ bảo hiểm cho bà L và hiện Công ty đang giữ bản chính sổ bảo hiểm.

Tại phiên tòa sơ thẩm,

Nguyên đơn bà Mai Thị L trình bày cho rằng:

Vào ngày 30/6/2021 Công ty thông báo cho bà nghỉ việc thì bà có thương lượng yêu cầu Công ty bồi thường cho bà một tháng lương để chấm dứt hợp đồng lao động nhưng Công ty không đồng ý bồi thường. Khi Công ty quyết định sa thải thì bà không được thông báo để tham dự phiên họp sa thải. Các căn cứ Công ty ban hành quyết định sa thải không được quy định trong nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể do Công ty chưa đăng ký, các hành vi vi phạm trong quyết định sa thải không có biên bản chứng minh, Công ty chưa thành lập công đoàn nhưng cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải không có đại diện của Công đoàn cấp trên.

Công ty sa thải bà không đúng quy định tại Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 nên bà yêu cầu hủy bỏ quyết định sa thải trái pháp luật và thanh toán cho bà các khoản theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 gồm:

- Công ty phải trả lương cho bà trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 02/7/2021 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm (ngày 23/5/2022) với mức lương theo hợp đồng lao động là 18.276.275 đồng. Tổng cộng: 18.276.275 đồng x 11 tháng = 201.039.025 đồng.

- Công ty phải bồi thường cho bà 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do sa thải trái pháp luật và phải thanh toán cho bà 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng. Tổng cộng: 18.276.275 đồng x 04 tháng = 73.105.100 đồng.

- Công ty phải thanh toán cho bà các khoản về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp như sau: 12.155.000 đồng x 21,5% x 11 tháng = 28.078.050 đồng.

Tổng số tiền Công ty A phải thanh toán cho bà là 302.222.175 đồng.

Bà L trình bày từ ngày 01/4/2022 bà đã làm việc theo hợp đồng thử việc tại Công ty vận tải nhưng do đang tranh chấp trong vụ án này nên bà yêu cầu được giữ bí mật thông tin Công ty đang làm việc và không cung cấp hợp đồng thử việc.

Bị đơn Công ty Cổ phần A do ông Kim Kwang Pil đại diện cho rằng:

Công ty tuyển dụng bà L vào làm việc với vị trí quản lý nhân sự nhưng bà L có hành vi nói xấu sếp với các nhân viên Công ty, nói xấu các nhân viên Công ty với nhau, tiết lộ các công việc bí mật với những nhân viên trong Công ty, trong giờ làm việc bà L còn làm thêm một công việc khác, không thực hiện thủ tục để thành lập công đoàn, không đăng ký nội quy lao động. Công ty không lập biên bản vi phạm với những hành vi nêu trên của bà L do Công ty không mong muốn phải cho nhân viên nghỉ việc.

Mặc dù những vi phạm của bà L không được quy định trong luật nhưng đã vi phạm hợp đồng lao động nên Công ty quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà L. Do sự nhầm lẫn về câu từ nên quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà L có nội dung là quyết định sa thải. Công ty không muốn nhận bà L trở lại làm việc và cũng không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà L.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số: 02/2022/LĐ-ST ngày 23 tháng 5 năm 2022, Tòa án nhân dân huyện C đã tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà Mai Thị L về việc xác định Công ty Cổ phần A sa thải trái pháp luật.

- Hủy bỏ Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 001/QĐKL/2021 ngày 02/7/2021 của Công ty Cổ phần A về việc sa thải bà Mai Thị L.

- Hợp đồng lao động giữa bà Mai Thị L với Công ty Cổ phần A chấm dứt hiệu lực pháp luật kể từ ngày 31/3/2022.

- Buộc Công ty Cổ phần A phải thanh toán và bồi thường cho bà Mai Thị L số tiền là 236.979.000 đồng.

- Công ty Cổ phần A và bà Mai Thị L phải đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội kể từ ngày 02/7/2021 đến ngày 31/3/2022 với mức lương là 12.155.000 đồng/tháng.

- Công ty Cổ phần A còn phải chịu lãi suất do chậm đóng bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội huyện C với mức lãi suất theo quy định pháp luật Bảo hiểm xã hội tương ứng với thời gian chậm đóng.

- Buộc Công ty Cổ phần A trả cho bà Mai Thị L bản chính sổ bảo hiểm.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Mai Thị L về việc yêu cầu Công ty Cổ phần A phải thanh toán cho bà Mai Thị L các khoản bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp với số tiền là 28.078.050 đồng.

Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn tuyên về trách nhiệm chậm thi hành án; án phí; quyền kháng cáo; quyền yêu cầu, nghĩa vụ và thời hiệu thi hành án.

Ngày 06/6/2022, Tòa án nhân dân huyện C nhận được đơn kháng cáo của bị đơn là Công ty A đề ngày 03/6/2022 kháng cáo bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xử hủy bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện; bị đơn xác định lại yêu cầu kháng cáo theo hướng chỉ chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn; các bên không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Bà Nguyễn Thị Thu H trình bày:

Vào ngày 20/6/2021 Công ty có đề nghị cho bà L nghỉ việc vào ngày 30/6/2021 và bà L cũng đồng ý với điều kiện Công ty phải hỗ trợ cho bà 01 tháng tiền lương nên ngày 30/6/2021 và ngày 02/7/2021 bà L đã bàn giao công việc cho Công ty nhưng yêu cầu hỗ trợ 01 tháng tiền lương không được Công ty đồng ý vì bà L vi phạm hợp đồng lao động, trong giờ làm việc lại làm việc cho Công ty khác. Việc Công ty ra quyết định sa thải bà L là do sử dụng từ ngữ không chính xác, thực chất không phải sa thải mà là chấm dứt hợp đồng lao động với bà L. Tại phiên tòa hôm nay bà L yêu cầu Công ty thanh toán cho bà tổng các khoản là 180 triệu đồng thì Công ty chỉ đồng ý thanh toán 10 tháng tiền lương gồm 09 tháng tiền lương tính từ đầu tháng 7/2021 đến 31/3/2022 và hỗ trợ thêm 01 tháng tiền lương với tổng số tiền là 121.500.000 đồng.

Trường hợp Tòa án không chấp nhận lời đề nghị thanh toán của Công ty thì đề nghị Tòa án xem xét giảm mức bồi thường vì 09 tháng tiền lương mà Tòa án buộc Công ty phải trả theo mức lương thực lãnh 18.293.275 đồng là không phù hợp thực tế vì trong thời gian này đang giãn cách xã hội theo Chỉ thị 15, 16, chỉ một số nhân viên làm việc theo chế độ 3 tại chỗ, một số thì tạm ngừng việc nên không thể hưởng 100% tiền lương thực lãnh.

Bà Mai Thị L trình bày:

Bà L thừa nhận vào ngày 30/6/2021 giữa bà và Công ty có thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với điều kiện Công ty phải thanh toán thêm cho bà 01 tháng tiền lương nhưng Công ty không đồng ý nên thỏa thuận không thành. Vì vậy, ngày 02/7/2021 Công ty ra quyết định sa thải bà trong khi bà không có bất kỳ vi phạm nào là trái luật, nay bà chỉ chấp nhận thỏa thuận với Công ty khi Công ty đồng ý thanh toán cho bà 180 triệu đồng.

Bà xác định thời điểm bà vào làm việc đến khi bị sa thải là chưa thực hiện giãn cách xã hội theo Chỉ thị 16 nên vẫn làm việc bình thường.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Long An phát biểu ý kiến:

Về tính hợp lệ của kháng cáo: Đơn kháng cáo làm trong hạn luật định nên được xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Về chấp hành pháp luật: Kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa đã tuân thủ đúng những quy định của Bộ luật tố tụng dân sự, những người tham gia tố tụng đã chấp hành đúng pháp luật.

Về giải quyết yêu cầu kháng cáo: Bà L không được Công ty thông báo tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động; Công ty không thông báo cho Công đoàn cụm các khu công nghiệp tham dự cuộc họp sa thải; Công ty không tiến hành lập biên bản vi phạm, không chứng minh được lỗi và hành vi vi phạm của bà L. Do đó việc xử lý kỷ luật sa thải bà L là vi phạm nguyên tắc và trình tự, thủ tục về xử lý kỷ luật lao động, trái luật được quy định tại các Điều 122, 125, 127 Bộ luật Lao động năm 2019. Vì vậy, kháng cáo của bị đơn là không có cơ sở, đề nghị giữ y án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Về thủ tục tố tụng:

[1] Tòa án cấp sơ thẩm xác định thẩm quyền Tòa án giải quyết, quan hệ pháp luật tranh chấp, người tham gia tố tụng và xét xử theo trình tự sơ thẩm là phù hợp với quy định tại Điều 32, 35, 39, 227 Bộ luật Tố tụng dân sự, bản án sơ thẩm đảm bảo thủ tục tố tụng.

[2] Tại phiên tòa phúc thẩm, các đương sự có mặt, Tòa án tiến hành xét xử theo trình tự phúc thẩm là phù hợp với quy định tại Điều 296 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về việc giải quyết yêu cầu kháng cáo:

[3] Xét yêu cầu kháng cáo của Công ty A, Hội đồng xét xử thấy rằng:

[4] Công ty không chứng minh được bà L vi phạm và có lỗi nên việc xử lý kỷ luật sa thải là vi phạm về nguyên tắc và trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động, trái luật lao động theo quy định tại các Điều 122, 125, 127 Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Công đoàn và Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 như án sơ thẩm đã xử là có căn cứ.

[5] Tại phiên tòa phúc thẩm, bà L xác nhận ngày 30/6/2021 giữa bà và Công ty có thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với điều kiện Công ty phải thanh toán thêm cho bà 01 tháng tiền lương nhưng Công ty không đồng ý nên thỏa thuận không thành. Tuy nhiên, thấy rằng vào ngày 30/6/2021, trước ngày bà L bị Công ty ra quyết định sa thải ngày 02/7/2021, bà L và Công ty có lập biên bản bàn giao công việc, sau đó ngày 02/7/2021 bà L và Công ty tiếp tục lập biên bản bàn giao công việc và lập hợp đồng chuyển nhượng cổ phần từ bà L sang Công ty. Điều này chứng minh giữa hai bên đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động nên đã thực hiện các thủ tục nhằm chấm dứt hợp đồng lao động. Lẽ ra Công ty ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động theo sự thỏa thuận nhưng lại ban hành quyết định sa thải là không đúng với tính chất sự việc nên cấp sơ thẩm xử hủy bỏ quyết định sa thải là có căn cứ.

[6] Với các lý do trên, Hội đồng xét xử xác định hợp đồng lao động giữa bà L với Công ty thỏa thuận chấm dứt vào ngày 02/7/2021. Theo đó các chế độ bà L được nhận từ Công ty được tính trên cơ sở thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 3 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019, không tính trên cơ sở bị sa thải trái luật. Khi thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động bà L chỉ yêu cầu nhận 01 tháng tiền lương nhưng Công ty không đồng ý, tại phiên tòa hôm nay bà L trình bày đề

thỏa thuận thành thì Công ty phải thanh toán cho bà tổng các khoản là 180 triệu đồng, Công ty chỉ đồng ý thanh toán 10 tháng tiền lương theo hợp đồng với số tiền là 121.500.000 đồng.

[7] Xét thấy, việc Công ty đồng ý thanh toán 121.500.000 đồng là có lợi cho bà L, phù hợp với tính chất của thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động và tình hình hoạt động của Công ty trong thời gian giãn cách xã hội theo Chỉ thị 15, 16 của Chính phủ và phù hợp pháp luật lao động nên cần ghi nhận. Vì vậy, kháng cáo của Công ty là có cơ sở, cần chấp nhận một phần kháng cáo, sửa một phần bản án sơ thẩm. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà L với số tiền là 180.722.175 đồng.

[8] Bà L được miễn án phí sơ thẩm, Công ty không phải chịu án phí phúc thẩm nhưng phải chịu án phí sơ thẩm tính trên số tiền 121.500.000 đồng.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của Công ty Cổ phần A.

Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số: 02/2022/LĐ-ST ngày 23 tháng 5 năm 2022, Tòa án nhân dân huyện C.

Căn cứ vào các Điều 32, 35, 39, 147, 148, 483 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Áp dụng khoản 3 Điều 34, các Điều 48, 122, 125, 127 Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020; Luật Công đoàn; các Điều 12, 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14, ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội; các Điều 19, 21 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Mai Thị L.

- Hủy bỏ Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 001/QĐKL/2021 ngày 02/7/2021 của Công ty Cổ phần A về việc sa thải bà Mai Thị L.

- Hợp đồng lao động giữa bà Mai Thị L với Công ty Cổ phần A chấm dứt hiệu lực pháp luật kể từ ngày 02/7/2021.

- Buộc Công ty Cổ phần A phải thanh toán cho bà Mai Thị L với số tiền là 121.500.000đ (Một trăm hai mươi một triệu năm trăm ngàn đồng).

Khi bản án có hiệu lực pháp luật, kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) bên có nghĩa vụ chưa thi hành xong số tiền trên thì còn phải trả cho bên được thi hành khoản tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chưa thi hành, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

- Buộc Công ty Cổ phần A phải trả cho bà Mai Thị L bản chính Sổ bảo hiểm.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Mai Thị L về việc yêu cầu Công ty Cổ phần A phải thanh toán các khoản tiền lương, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp với tổng số tiền là 180.722.175 đồng.

3. Về án phí:

- Miễn án phí dân sự sơ thẩm về tranh chấp lao động cho bà Mai Thị L.

- Công ty Cổ phần A phải chịu 6.075.000 đồng án phí dân sự sơ thẩm về tranh chấp lao động và không phải chịu án phí phúc thẩm, nhưng được trừ vào tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp 300.000đ theo biên lai thu số 0004611 ngày 13/6/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện C; Công ty Cổ phần A còn phải nộp 5.775.000đ án phí dân sự sơ thẩm.

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.

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

Nơi nhận:

- TANDCC tại Tp. Hồ Chí Minh;
- VKSND tỉnh Long An;
- TAND huyện;
- Chi cục THADS huyện;
- Đường sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Trần Tấn Quốc