

**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: 147/2021/LĐ-PT

Ngày: 02-02-2021

V/V Tranh chấp đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động trái
pháp luật.

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: Ông Nguyễn Tiến Dũng

Các Thẩm phán:

Bà Bùi Thị Kim Dung

Ông Phan Nguyên Nguyên

- *Thư ký phiên tòa:* Ông Trịnh Tiến Thịnh, 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:* Bà Nguyễn Thị Thanh Phương - Kiểm sát viên.

Trong ngày 28/01/2021 và ngày 02/02/2021 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh số 131 Nam Kỳ Khởi Nghĩa, phường Bến Thành, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 73/2020/TLPT-LĐ ngày 01 tháng 12 năm 2020 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 13/2020/LĐ-ST ngày 28/09/2020 của Tòa án nhân dân quận G, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 263/2021/QĐPT-LĐ ngày 19/01/2021, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Đinh Vạn Quốc H, sinh năm 1979

Địa chỉ: Số 49/5E (số mới 1146/47), đường Q, phường X, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà A, sinh năm 1997

(Văn bản ủy quyền số 004657, quyền số: 09 - TP/CC-SCC/HĐGD ngày 14/9/2019 tại Văn phòng Công chứng B - Thành phố Hồ Chí Minh).

- *Bị đơn:* Công ty TNHH S.

Trụ sở: Số 79/5, đường P, Phường Z, quận N, thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Yosef Levi, sinh năm 1976.

Địa chỉ: Số 79/5, đường P, Phường Z, quận N, thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: NH, sinh năm 1991.

Địa chỉ: 798 Nguyễn Thị Đ, phường M, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh (Văn bản ủy quyền ngày 25/9/2019 của Công ty TNHH S).

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bà NH, sinh năm 1991

Địa chỉ: 798 Nguyễn Thị Đ, phường M, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người kháng cáo:* Ông Đinh Vạn Quốc H là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Trong quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án cũng như tại phiên tòa nguyên đơn - ông Đinh Vạn Quốc H và người đại diện của ông H trình bày:

Theo đơn khởi kiện ngày 01/8/2019 và đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện ngày 27/9/2019. Ngày 02/01/2019 ông H ký hợp đồng lao động thử việc số 01/HĐTV/S-2019 với Công ty TNHH S (Sau đây gọi tắt là Công ty S) thời gian thử việc là 02 tháng (Từ ngày 02/01/2019 đến ngày 01/3/2019) chức vụ là quản lý hoạt động (Operation manager) với tổng lương là 20.000.000 đồng/ tháng. Hết thời hạn thử việc ông được Công ty S nhận vào làm việc chính thức và hai bên ký kết hợp đồng lao động số 07/HĐLĐ/S thời hạn hợp đồng từ ngày 01/3/2019 đến ngày 28/02/2020 với chức vụ quản lý phòng vận hành, tổng lương là 20.000.000 đồng/ tháng. Tuy nhiên đến ngày 20/5/2019 ông YL gửi thông báo qua mail cho ông nghỉ việc với lý do công ty gặp khó khăn tài chính. Ngày 21/5/2019 ông vẫn tiếp tục đến công ty làm việc NH công ty đã khóa hết các phòng của ông và khóa tài khoản của ông trong công ty. Công ty yêu cầu ông bàn giao công việc và nghỉ. Việc Công ty S đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật tại đơn khởi kiện ngày 01/8/2019 ông yêu cầu Tòa án:

1. Xác định và tuyên bố Công ty TNHH S ra thông báo và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông ngày 20/5/2019 là trái pháp luật.

2. Hủy thông báo nghỉ việc ngày 20/5/2019 và nhận ông H quay trở lại làm việc theo hợp đồng lao động số 07/HĐLĐ/S đã ký kết.

3. Trả lương trong những tháng ông không được làm việc từ ngày 21/5/2019, tạm tính đến ngày 20/7/2019 là tháng 40.000.000 đồng.

4. Thanh toán tiền nợ lương cho ông trong tháng 05/2019 theo thông báo của S là 11.304.378 đồng.

5. Bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 02 tháng tiền lương 40.000.000 đồng.

6. Trả tiền Bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động cho thời gian công ty không đóng bảo hiểm xã hội trong những tháng ông không được làm việc từ tháng 5 đến tháng 7 là $(20.000.000 \text{ đồng} \times 2) \times 32 \% = 12.800.000 \text{ đồng}$.

Tổng số tiền là: 104.104.378 đồng.

Tại đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện ngày 27/9/2019 nguyên đơn yêu cầu:

1. Tuyên bố Công ty TNHH S ra thông báo và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông ngày 20/5/2019 là trái pháp luật.

2. Thanh toán tiền nợ lương cho ông trong tháng 05/2019 theo thông báo của S là 11.304.378 đồng.

3. Trả lương trong những tháng ông H không được làm việc từ ngày 21/5/2019, tạm tính đến ngày 21/9/2019 là 4 tháng 80.000.000 đồng.

4. Trả tiền Bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động cho thời gian công ty không đóng bảo hiểm xã hội trong những tháng ông không được làm việc từ tháng 5 đến tháng 9 là $(8.500.000 \text{ đồng} \times 4) \times 32 \% = 10.880.000 \text{ đồng}$.

5. Bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 02 tháng tiền lương 40.000.000 đồng.

6. Bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày lương là 20.000.000 đồng.

7. Trường hợp công ty không muốn nhận ông H quay trở lại làm việc thì Bồi thường thêm 2 tháng lương là 40.000.000 đồng.

Tổng số tiền là tạm tính đến ngày 20/9/2019 là: 202.184.378 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn vẫn giữ yêu cầu như đơn khởi kiện sửa đổi, bổ sung và yêu cầu tính các khoản bồi thường đến khi kết thúc hợp đồng lao động là ngày 28/02/2020.

Bị đơn là Công ty TNHH S người đại diện theo pháp luật ông YL và người đại diện ủy quyền của công ty trình bày: Cuối tháng 12/2018 ông H nộp đơn tuyển dụng cho vị trí quản lý điều hành, ông H khai đã qua 11 năm kinh nghiệm làm quản lý tại 02 công ty lớn. Trong lúc phỏng vấn ông H nói rằng đã quản lý nhiều nhóm hàng trăm nhân viên, có thể dễ dàng quản lý hoạt động với 100 – 200 người. Trong thời gian thử việc 2 tháng kết quả làm việc của ông H không tốt, công ty đã trì hoãn việc ký hợp đồng dài hạn với ông H, Vì ông hầu như không hoàn thành tốt bất cứ nhiệm vụ nào. Ông H thường ngồi trong phòng đào tạo một mình và đưa ra những hướng dẫn đối với nhóm làm việc, điều này trái với chính sách của công ty, nơi làm việc của ông H phải là ở phòng điều hành để quản lý những nhân viên khác. Tuy nhiên sau đó ông H có gửi mail cho ông YL hỏi khi nào ký hợp đồng dài hạn với ông ấy, nên ông YL quyết định cho ông H một cơ hội làm việc và đã ký hợp đồng lao động với ông H vào giữa tháng

3/2019. Ngay sau khi vừa ký hợp đồng thì ông H đòi tăng lương, NH ông YL không đồng ý và giải thích cho ông H rằng kết quả làm việc của ông chưa được tốt và yêu cầu ông H phải cải thiện tình hình ngay lập tức nếu muốn tiếp tục làm việc ở công ty. Tại thời điểm đó phòng nhân sự đã thông báo cho ông YL về việc ông H không nộp sổ bảo hiểm xã hội, kết quả làm việc của ông H không những không cải thiện tốt mà còn có chiều hướng xấu đi. Ông YL hỏi các quản lý khác và ý kiến chung là ông H không thể quản lý hoạt động theo cách mà ông ấy đang làm. Ông YL đã giải thích cho ông H về vấn đề mà công ty đang lo ngại về kết quả làm việc của ông H. Trong thời gian này ông YL biết được thông tin ông H vẫn đang làm việc cho Công ty cổ phần truyền thông và tiếp thị Digix, mà không khai báo, không gửi bản sao hợp đồng lao động cho Công ty TNHH S. Nên Công ty S bắt đầu điều tra về sơ yếu lý lịch và những việc mà ông H đang làm tại công ty đó, phần lớn thông tin trong đơn xin việc của ông H là không chính xác, ông H không có kinh nghiệm quản lý. Ngày 13/5/2019 ông YL mời ông H cùng bộ phận nhân sự, trưởng nhóm và giải thích nếu ông H có bất kỳ hành vi nào trái mệnh lệnh, tiếp tục dẫu mình trong phòng đào tạo hoặc có hành vi vi phạm nghiêm trọng thì công ty sẽ sa thải. Đến ngày 20/5/2019 ông YL đã yêu cầu bà HN phòng nhân sự nói chuyện với H, yêu cầu nếu không cải thiện kết quả làm việc thì công ty sẽ sa thải. Khi nghe ông YL nói bà HN đã hiểu nhầm ý của ông YL muốn chấm dứt hợp đồng ngay với ông H, nên gửi mail cho ông H nói rằng công ty không thể tiếp tục hợp đồng lao động với ông H. Sau khi biết sự việc ông YL hỏi bà HN tại sao gửi mail cho ông H, bà HN giải thích do ngại nói chuyện và cảm thấy không thoải mái khi nói chuyện với ông H, ông H là người rất kiêu ngạo và không chịu lắng nghe. Sau khi nhận được mail của bà HN ông H đi lên phòng điều hành và nói với tất cả các nhân viên và quản lý rằng ông H nghỉ việc. Ông H cũng có đến gặp bà HN để nói chuyện, bà HN đã giải thích cho ông H mail bà gửi cho ông H không phải là sa thải chính thức, ông H cần gặp tổng giám đốc YL mới là người quyết định cuối cùng. NH ông H đã nghỉ việc không đợi nói chuyện với ông Yosef Levi. Ngày 21/5/2019 ông H có gửi mail dùng những lời lẽ không có thiện cảm, nói rằng lẽ ra công ty không nên sa thải ông ấy. Ngày 23/5/2019 YL đã trả lời mail cho ông H rằng ông không gửi hoặc bảo ai gửi mail cho ông H, hoặc quyết định sa thải chính thức nào mà đã hướng dẫn HN để nói chuyện với ông H và làm công ty không hài lòng về kết quả làm việc của ông H. Do ông H đã nghỉ việc từ ngày 21/5/2019 nên ông đã đề xuất 03 giải pháp giải quyết là: Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng, có thể gặp và nói chuyện với nhóm nhân viên tranh chấp của công ty để có cơ hội giải thích và trả lời như quy định, hoặc có thể chuyển đến phòng lao động quận để giải quyết (Bút lục 124). Ông H trả lời mail rằng YL đã gửi mail thông báo cho ông H nghỉ việc. Ngày 23/5/2019 qua trao đổi trên ứng dụng WhatsApp với YL ông H yêu cầu thanh toán 30 ngày tiền chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn, ông H nói cần đi tìm công việc mới. YL không đồng ý yêu cầu này của ông H. Trong

mail ông H nói với YL và bà HN ông ấy không muốn gì hết chỉ mong YL không nghĩ xấu về mình, muốn chào tạm biệt và không muốn có bất kỳ rắc rối nào, không muốn tranh chấp và yêu cầu có thư chấm dứt hợp đồng. Ông H cũng viết như vậy cho bà HN nên YL yêu cầu phòng nhân sự chuẩn bị thư bàn giao và tất toán tiền lương vì tất cả các phòng phải điền vào thư này khi nhân viên công ty nghỉ việc để ông H ký cùng với thư đồng thuận chấm dứt hợp đồng lao động và thanh toán tiền lương tháng cuối. Phòng nhân sự là cô HN báo YL ông H đã yêu cầu gửi thư và ông ấy sẽ ký, nH sau đó ông H không ký mà báo với bà HN rằng nhà ông đang xây, sửa không có ai coi thợ nên không đến ký được. Ngày 25/6/2019 ông H lại viết thư cho bà HN yêu cầu gửi lại thư chấm dứt hợp đồng để ông nhận tiền trợ cấp thất nghiệp. Bà HN yêu cầu ông H ký vào thư bàn giao cuối cùng thì bà HN sẽ chuẩn bị thủ tục chấm dứt hợp đồng. Ngày 26/6/2019 ông H tiếp tục gửi tin nhắn cho bà HN yêu cầu gửi lại cho ông mẫu thư bàn giao để ông ký nH tiếp tục không ký và lấy lý do bận xây nhà không đến, nên nói bà HN kêu ông YL cứ ký quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cho mình để nhận trợ cấp thất nghiệp. Bà HN nghĩ ông H muốn giải quyết vấn đề cho xong nên đã soạn quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông H và giả chữ ký của YL gửi cho ông H kèm với biên bản bàn giao cuối cùng, vì bà muốn giúp tạo điều kiện cho ông H nhận tiền trợ cấp thất nghiệp. Tuy nhiên 2 ngày sau khi nhận được quyết định cho thôi việc của bà HN gửi thì ngày 03/7/2019 Công ty S nhận được thư của luật sư của ông H yêu cầu công ty thanh toán tiền bồi thường cho ông H vì chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Công ty đã có thư giải thích với luật sư công ty không sa thải ông H, trên thực tế ông H đã tự ý bỏ việc, nhiều lần YL đã yêu cầu ông H quay lại công ty để nói chuyện, nH ông H không hợp tác. Quyết định cho ông H thôi việc là quyết định không phải do YL ký nên theo quy định tại điều 142 Bộ luật dân sự thì Công Ty TNHH S không phải chịu trách nhiệm về quyết định không phải do người đại diện theo pháp luật của công ty ký. Việc làm của bà HN là sai so với quy định của pháp luật, bà HN có ý tốt muốn giúp nH đã bị ông H lợi dụng, việc làm của ông H đối với bà HN có thể làm cho bà ấy mất việc, nH để tạo điều kiện cho nhân viên có nơi làm việc cũng như có điều kiện có công việc ổn định cuộc sống nên công ty không có yêu cầu gì đối với bà HN trong vụ kiện này. Với những yêu cầu của ông H yêu cầu công ty bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty TNHH S không đồng ý. Vì trong trường hợp này ông H đã tự ý nghỉ việc trước khi nhận được quyết định cho thôi việc của công ty, không chấp hành mệnh lệnh của người đại diện theo pháp luật của công ty. Mặc dù ông H có sự gian dối khi xin việc lẽ ra công ty yêu cầu phản tố, yêu cầu ông H trả lại tiền lương đã nhận nH do công ty không muốn mất thời gian về việc này nên công ty không yêu cầu phản tố.

Người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan bà NH trình bày: Bà là nhân viên hành chính nhân sự của Công ty TNHH S từ tháng 9/ 2018. Vào ngày 20/5/2019 bà và ông YL có trao đổi với nhau về năng suất và mức độ hoàn thành công việc của ông H không được tốt với vị trí ông H đang phụ trách. Công việc của ông H là giám sát của phòng vận hành và phải thường xuyên có mặt tại phòng vận hành, nH ông H lại thường xuyên ngồi trong phòng đào tạo mở máy tính của mình ra để làm việc riêng, bản thân ông H thường xuyên đi làm trễ và đến công ty rồi cũng có khi bỏ ra ngoài khi thấy giám đốc không có ở công ty, trong công việc ông H chưa thực hiện theo chức trách nhiệm vụ công việc được giao. Do ông H có thái độ không nghiêm túc nên giám đốc YL không hài lòng, giám đốc yêu cầu bà nói chuyện lại để ông H thay đổi cách làm việc của mình, cải thiện năng suất làm việc, nếu không sẽ sa thải. Do bà ngại nói chuyện với ông H vì bà nhận thấy ông H là người rất tự cao tự đại nên bà đã gửi mail cho ông H nghỉ việc, mục đích để cảnh báo cho ông H có thái độ làm việc tốt hơn. NH bà không ngờ khi nhận được tin nhắn ông H không cần gặp giám đốc để hỏi sự việc cho rõ mà ông H gặp bà và nói cũng không muốn làm việc tại công ty và có thái độ dứt khoát nghỉ việc luôn từ đó không đến công ty và còn yêu cầu công ty trả tiền 30 ngày vì phạm chấm dứt hợp đồng trước thời hạn. Bà HN đã nói ông H đến gặp giám đốc và quyết định của giám đốc mới là quyết định cuối cùng. Trước phản ứng của ông H như vậy bà HN đã báo cáo sự việc với ông Yosef Levi. Ngày 21/5/2019 ông H có gửi mail cho bà và cho ông YL với những lời lẽ không thiện cảm và thể hiện ý chí không muốn tiếp tục làm việc, nên ngày 23/5/2020 ông YL có gửi mail yêu cầu ông H quay lại công ty vì chưa có quyết định cho nghỉ việc chính thức từ giám đốc, nH ông H cương quyết không quay lại và ông H có trao đổi qua mail và tin nhắn bà HN yêu cầu xem xét trả tiền 30 ngày chấm dứt hợp đồng trước thời hạn, ông cũng nói muốn chấm dứt hợp đồng và yêu cầu bà HN gửi biên bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng, phiếu bàn giao và tính lương tháng cuối. Bà HN gửi cho ông H văn bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng và phiếu bàn giao nH ông H không đến công ty ký và cũng không ký gửi lại cho công ty. Sau đó nhắn tin phản hồi với bà HN rằng nhà ông đang xây không có người trông coi nên đã làm thất lạc và yêu cầu bà HN giữ lại, bà HN đã gửi lại nH ông H cũng vẫn không ký và lấy lý do bận không đến công ty được, nên ông H đã năn nỉ bà HN ra quyết định nghỉ việc để mình đi nhận trợ cấp thất nghiệp. Bà HN nghĩ cũng là đồng nghiệp, ông H còn nói với bà không muốn tranh chấp nên bà tin và muốn giúp ông H, bà đã tự soạn quyết định cho ông H thôi việc và tự nhái chữ ký của giám đốc YL rồi gửi cho ông H. Bà HN không ngờ rằng ngay sau khi ông H nhận được quyết định, văn phòng luật sư của ông H nhờ tư vấn lại gửi giấy đến công ty yêu cầu bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, khi đó bà HN mới biết bà bị ông H lừa. Trong quá trình làm việc tại công ty bà thấy ông H có nhiều gian dối, bà đã nhiều lần yêu cầu ông H nộp sổ bảo hiểm xã hội cho công ty, nH ông H không nộp đến

khi nghỉ việc ông H mới nộp cho công ty. Trong đơn xin việc ông H nói mình có nhiều năm kinh nghiệm làm quản lý. NH thực chất thông tin sơ bảo hiểm của ông H chỉ là nhân viên IT bình thường ở công ty cũ. Đó là sự lừa dối của ông H để nhận được hợp đồng làm việc ở Công ty S, do vậy khi được nhận vào làm việc thì ông H thường xuyên không hoàn thành công việc, bị giám đốc nhắc nhở rất nhiều. Mặc dù ông H có sự gian dối khi xin việc lẽ ra công ty yêu cầu phản tố, yêu cầu ông H trả lại tiền lương đã nhận NH do Công ty không muốn mất thời gian về việc này nên công ty không yêu cầu phản tố.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận G phát biểu ý kiến:

1/ Về tố tụng:

- Về tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán và Hội đồng xét xử: Qua kiểm sát việc giải quyết vụ án từ khi thụ lý vụ án đến thời điểm đưa vụ án ra xét xử Thẩm phán đã chấp hành đúng quy định tại Điều 48 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 trong quá trình giải quyết vụ án về thẩm quyền thụ lý vụ án, xác định tư cách pháp lý và mối quan hệ của những người tham gia tố tụng, gửi các văn bản tố tụng cho các đương sự và hồ sơ cho Viện kiểm sát nghiên cứu.

- Việc tuân theo pháp luật của Hội đồng xét xử: Tại phiên tòa hôm nay Hội đồng xét xử đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 về phiên tòa sơ thẩm.

- Về chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng: Từ khi thụ lý vụ án cũng như tại phiên tòa hôm nay, nguyên đơn, bị đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan đã thực hiện đúng quy định tại Điều 70, 71, 72, 73 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

2/ Về nội dung:

Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu bị đơn thanh toán tiền lương tháng 5/2019, tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 21/5/2019 đến ngày 05/7/2019. Không chấp nhận yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Công ty TNHH S có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

Đương sự phải chịu án phí theo quy định của pháp luật.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 13/2020/LĐ-ST ngày 28/9/2020 của Tòa án nhân dân quận G, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Áp dụng:

Điều 5, Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, khoản 1 Điều 39, Điều 70, 71, 72, 73, Điều 220, Điều 235, Điều 271, Điều 273 và Điều 278 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Điều 7, Điều 22, Điều 23, Điều 41, Điều 42, Điều 47, Điều 48 Điều 200, Điều 201, Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012;

Điều 26 Luật thi hành án dân sự;

Khoản 2 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;

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

1.1. Không chấp nhận mail của bà HN thông báo cho ông H nghỉ việc là thông báo của Công ty TNHH S cho ông H nghỉ việc.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu Tòa án tuyên bố quyết định số 23/QĐNV/S-2019 của Công ty TNHH S là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông H.

1.3 Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn; Buộc Công ty TNHH S phải thanh toán ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật cho ông Đinh Vạn Quốc H tiền lương từ ngày 21/5/2019 đến ngày 05/7/2019 là một tháng 15 ngày ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật số tiền 13.316.666 đồng (Trừ bảo hiểm xã hội ông H phải trích nộp cơ quan bảo hiểm xã hội của 1 tháng 15 ngày trừ bảo hiểm xã hội ông H phải trích nộp cơ quan bảo hiểm xã hội là $[8.500.000 \text{ đồng} \times 10.5\% = 892.500 \text{ đồng}] + [15 \text{ ngày} (892.500 : 30 \text{ ngày} = 29.750 \text{ đồng}) = 446.250 \text{ đồng}] = 1.338.750 \text{ đồng}$. Số tiền lương ông H nhận được là 11.977.916 đồng.

1.4 *Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn*; Buộc Công ty TNHH S phải trả số bảo hiểm xã hội cho ông H ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật và nộp tiền bảo hiểm xã hội Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp, Bảo hiểm tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật từ ngày 21/5/2019 đến ngày 5/7/2019 là 1 tháng 15 ngày cho ông Đinh Vạn Quốc H theo quy định của pháp luật $8.500.000 \text{ đồng} \times 21\% / \text{tháng} = 1.827.500 \text{ đồng/tháng} + 15 \text{ ngày} \text{ là } 913.750 \text{ đồng tổng cộng} = 2.741.250 \text{ đồng}$.

Sau khi Công ty TNHH S nộp số tiền 2.741.250 đồng tại Cơ quan Bảo hiểm xã hội quận G thì ông Đinh Vạn Quốc H được quyền trực tiếp mang Sổ Bảo hiểm xã hội lên Cơ quan Bảo hiểm xã hội quận G để xác nhận quá trình tham gia Bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về Bảo hiểm xã hội.

Kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật nếu Công ty TNHH S chưa thực hiện nghĩa vụ đóng tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm thất nghiệp nêu trên thì ngoài số tiền chưa đóng Công ty TNHH S còn phải chịu tiền lãi bằng hai lần mức lãi suất đầu tư quỹ bảo hiểm xã hội bình quân của năm trước liền kề

tính trên số tiền và thời gian chậm đóng theo quy định tại Điều 122 Luật Bảo hiểm xã hội.

1.5 Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu bồi thường 2 tháng tiền lương tương ứng 40.000.000 đồng do không nhận ông H quay trở lại làm việc.

1.6 Không chấp nhận yêu cầu trả một tháng tiền lương 20.000.000 đồng do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày.

1.7 Chấp nhận yêu cầu Công ty TNHH S thanh toán tiền nợ lương cho ông H trong tháng 05/2019 ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật là 11.304.378 đồng.

Ghi nhận sự tự nguyện của bị đơn không yêu cầu gì đối với người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan là bà NH. Sau này có phát sinh tranh chấp Công ty TNHH S sẽ khởi kiện bà HN thành vụ kiện khác.

Ghi nhận ý kiến của bị đơn không yêu cầu phản tố với nguyên đơn đòi tiền lương trong những tháng đã nhận do khai gian dối trong đơn và sơ yếu lý lịch khi xin việc.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về phần án phí, quyền kháng cáo của các đương sự, quyền kháng nghị của Viện kiểm sát và việc thi hành bản án của các bên đương sự.

Ngày 29/9/2020, nguyên đơn là ông Đinh Vạn Quốc H nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

- *Tại phiên tòa phúc thẩm:*

Hội đồng xét xử đã động viên các bên thương lượng hòa giải NH không thành.

Ông Đinh Vạn Quốc H có mặt tại phiên tòa cùng người đại diện theo ủy quyền là bà A xác định không rút đơn khởi kiện, vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ kháng cáo, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông H, cụ thể:

+ Xác định và tuyên bố Công ty Trách nhiệm hữu hạn S Việt Nam ban hành thông báo và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông H vào ngày 21/05/2019 là trái quy định của pháp luật;

+ Thanh toán toàn bộ lương cho ông H của tháng 5/2019 theo thông báo của S là: 11.304.378 đồng;

+ Trả lương trong thời gian ông H không được làm việc từ 21/05/2019 đến 28/02/2020 là: 185.000.000 đồng;

+ Trả tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động của thời gian công ty không đóng bảo hiểm xã hội cho ông H từ 05/2019 đến khi ông H đóng

bảo hiểm xã hội công ty mới từ tháng 11/2019 tương ứng $(8.500.000 \text{ đồng} \times 32\%) \times 7 = 19.040.000 \text{ đồng}$;

+ Bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là 40.000.000 đồng;

+ Bồi thường do vi phạm thời gian báo trước 30 ngày là 20.000.000 đồng;

+ Bồi thường 40.000.000 đồng do không nhận H trở lại làm việc.

Tổng cộng 315.344.378 đồng

Cơ sở pháp lý cho yêu cầu kháng cáo:

- Nguyên đơn xác định email ngày 20/05/2019 của công ty do Giám đốc là người sử dụng lao động của công ty thông báo và quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông H từ ngày 21/05/2019 là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông H. Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng không có căn cứ và ông H làm việc không vi phạm nội quy, kỷ luật, công ty không có tiêu chí cụ thể để hoàn thành công việc thế nào nên cũng không xác định ông H thường xuyên không hoàn thành công việc. Do đó, công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông H từ ngày 21/05/2019 là trái pháp luật.

- Sau khi công ty thông báo và chấm dứt hợp đồng lao động với ông H thì giám đốc với nhân sự công ty chỉ yêu cầu H vào công ty để làm các thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động và nêu rõ việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông H. Công ty không yêu cầu ông H và không cho ông H trình bày hoặc thỏa thuận. Do đó, ông H không vào công ty, đồng thời ông H không thể vào công ty vì thẻ từ ra vào bị khóa.

- Đối với quyết định số 23/QĐNV/S-2019 không đề ngày của công ty, ông H khi khởi kiện, không yêu cầu Tòa án xem xét giải quyết. Tuy nhiên, do quyết định có đóng dấu của công ty thì công ty phải chịu hậu quả pháp lý theo quy định pháp luật.

- Việc ông H làm việc cho nhiều người sử dụng lao động nH vẫn đảm bảo công việc theo hợp đồng lao động với từng người sử dụng lao động là phù hợp với Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2012 nên không thể là lý do để công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông H.

- Việc tham gia bảo hiểm xã hội, thông báo cho người sử dụng lao động về quá trình tham gia và đóng bảo hiểm xã hội của Ông H không vi phạm pháp luật vì ông H làm việc cho Công ty S sau khi chấm dứt quan hệ lao động với công ty khác trước đó.

- Việc công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông H bằng hình thức không phải là văn bản đã được quy định trong luật lao động.

- Cấp sơ thẩm thu thập chứng cứ về bảo hiểm xã hội nH không công khai chứng cứ cho các bên đương sự là vi phạm thủ tục tố tụng.

- Công ty có quyết định thu hồi quyết định số 23/QĐNV/S-2019 không ghi ngày tháng của công ty nH không giao cho ông H, ông H cũng không được biết nên không được xem xét giải quyết.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn xác định không kháng cáo bản án sơ thẩm và không đồng ý với toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của ông H, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan không đồng ý với toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của ông H, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện viện kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh phát biểu:

- Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, các bên đương sự chấp hành đúng pháp luật tố tụng dân sự các bên đương sự được thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình đúng quy định pháp luật.

- Về nội dung: Do yêu cầu kháng cáo của ông Đinh Văn Quốc H không có cơ sở. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử bác toàn bộ yêu cầu kháng cáo của ông H.

Đối với phần tuyên về việc đóng Bảo hiểm xã hội cho ông H, bản án chỉ tuyên buộc công ty đóng là chưa đầy đủ, nên cần bổ sung thêm nghĩa vụ của ông H cùng thực hiện đóng bảo hiểm xã hội.

Đối với Quyết định số 23/QĐNV/S-2019 phía nguyên đơn xác định không tranh chấp và không yêu cầu Tòa án giải quyết, nH Tòa cấp sơ thẩm xem xét và tuyên đối với phần này là không phù hợp. Tuy nhiên, việc này không làm thay đổi nội dung nên đề nghị Hội đồng xét xử hủy bỏ phần này.

Căn cứ Khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự 2015, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo đề nghị trên.

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 nhận định:

Về hình thức:

Ngày 28/09/2020, Tòa án nhân dân quận G, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm và tuyên án vụ án. Ngày 29/9/2020, nguyên đơn là ông Đinh Văn Quốc H có người đại diện theo ủy quyền bà A nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm là còn trong thời hạn theo quy định tại Điều 272, 273 Bộ luật Tố

tụng dân sự năm 2015. Do đó, đơn kháng cáo của ông Đinh Văn Quốc H được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Về nội dung:

[1] Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn và người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn xác định khi khởi kiện và trong đơn khởi kiện không tranh chấp và yêu cầu giải quyết đối với Quyết định số 23/QĐNV/S-2019 không ngày tháng của công ty. Do đó, Hội đồng xét xử không xem xét đối với Quyết định số 23/QĐNV/S-2019 và quyết định thu hồi ngày 05/7/2019 của công ty.

[2] Xét yêu cầu của nguyên đơn đề nghị Tòa án xác định và tuyên bố Công ty S ra thông báo (bằng Email) và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông H ngày 21/05/2019 là trái quy định pháp luật pháp luật: Căn cứ lời khai, trình bày của các bên đương sự tại phiên tòa phúc thẩm; đơn khởi kiện; đơn bổ sung khởi kiện của nguyên đơn (bút lục 69-73); biên bản đối chất giữa công ty, ông H và bà HN tại Tòa án ngày 18/11/2019 (bút lục 241-242) xác định ngày 20/05/2019, từ địa chỉ email của công ty (phòng nhân sự) gửi đến địa chỉ email của cá nhân ông H có thông báo và chấm dứt hợp đồng lao động với ông H từ ngày 20/05/2019. Tuy nhiên, không có tài liệu, chứng cứ cụ thể để xác định trực tiếp giám đốc là người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động với ông H.

Căn cứ lời khai của ông H và các tài liệu có trong hồ sơ vụ án cũng như tại phiên tòa phúc thẩm, xác định ông H không vào công ty làm việc từ ngày 21/05/2019 cho đến nay mặc dù trong hợp đồng lao động có quy định rõ về thời gian và địa điểm làm việc; Căn cứ email do ông H xác định được gửi từ bộ phận nhân sự cho ông H vào ngày 20/5/2019, ông H cho rằng thông báo và chấm dứt hợp đồng lao động của công ty đối với ông từ ngày 21/5/2019 là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là chưa có cơ sở. Bởi lẽ, email thông báo của bộ phận nhân sự công ty gửi cho ông H không xác định được ý chỉ cụ thể của người sử dụng lao động, trực tiếp là ông Yosef - giám đốc công ty. Đồng thời, sau ngày 21/5/2019 giữa ông H với bà HN, ông Yosef (giám đốc) có nhiều email trao đổi qua lại NH ông H vẫn không đến và vào nơi làm việc, mặc dù chưa có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của công ty với ông H. Điều này đã được ông H thể hiện trong email gửi cho bà HN về yêu cầu công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, cấp sơ thẩm đánh giá chứng cứ, nhận định email ngày 20/05/2019 của bà HN thuộc bộ phận nhân sự của công ty gửi ông H không phải là thông báo và chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông H là có căn cứ, từ đó không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là đúng pháp luật. Do đó, Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo về nội dung này của nguyên đơn. Do ông H xác định không vào làm việc tại công ty từ ngày 21/05/2019 nên ông H đã chấm dứt quan hệ lao động với công ty từ ngày 21/05/2019.

[3] Do không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn cho rằng phía công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông H từ ngày 21/05/2019 là trái pháp luật nên các yêu cầu khác của ông H về hậu quả pháp lý khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như tiền lương những ngày không được làm việc; bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; vi phạm thời hạn báo trước; tiền bồi thường khi không đồng ý nhận người lao động trở lại làm việc không được Hội đồng xét xử chấp nhận. Do đó, không có cơ sở chấp nhận yêu cầu kháng cáo về yêu cầu bồi thường khi bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của nguyên đơn.

[4] Tại cấp sơ thẩm, tuy phía nguyên đơn không tranh chấp và yêu cầu giải quyết đối với Quyết định số 23/QĐNV/S-2019 không ngày tháng của công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động và quyết định số 25/QĐTH/S-2019 ngày 05/7/2019 của công ty nH Tòa án cấp sơ thẩm có nhận định và xem xét đề buộc công ty trả lương cho ông H đến ngày 05/7/2019 là ngày công ty ra quyết định số 25/QĐTH/S-2019 là có lợi cho người lao động là ông H. Nội dung này phía công ty không kháng cáo nên hội đồng xét xử không xem xét. Tuy nhiên, cần điều chỉnh trong phần quyết định của bản án sơ thẩm không tuyên án đối với quyết định số 23/QĐNV/S-2019 vì đương sự không có yêu cầu và không tranh chấp. Do phần điều chỉnh không làm thay đổi nội dung vụ án nên không cần hủy án sơ thẩm về nội dung này.

[5] Xét yêu cầu về việc trả tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động của thời gian công ty không đóng bảo hiểm xã hội cho ông H từ tháng 05/2019 đến khi ông H đóng bảo hiểm xã hội cho công ty mới từ tháng 11/2019: Cấp sơ thẩm đã nhận định, áp dụng pháp luật chấp nhận một phần yêu cầu của ông H là có căn cứ. Tuy nhiên, cần bổ sung phần quyết định của bản án về nghĩa vụ của cả hai bên là người sử dụng lao động và người lao động phải cùng nộp tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của pháp luật. Do đó, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn về việc buộc công ty phải trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông H.

[6] Đối với số tiền nợ lương của tháng 05/2019 đã được công ty và ông H xác định số tiền cụ thể và nghĩa vụ chi trả nên cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu của ông H là phù hợp nên hội đồng xét xử không xem xét lại.

Từ những phân tích nhận định trên và đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa, Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của ông Đinh Văn Quốc H sửa một phần bản án sơ thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ Điều 293, khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Điều 7, Điều 22, Điều 23, Điều 41, Điều 42, Điều 47, Điều 48 Điều 200, Điều 201, Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012;

Điều 26 Luật thi hành án dân sự;

Khoản 2 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;

Tuyên xử: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông Đinh Văn Quốc H có người đại diện theo ủy quyền bà A. Sửa một phần bản án lao động số 13/2020/LĐ – ST ngày 28/9/2020 của Tòa án nhân dân quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Không chấp nhận email của bà HN thông báo cho ông H nghỉ việc là thông báo của Công ty TNHH S cho ông H nghỉ việc.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc Công ty TNHH S phải trả cho ông Đinh Văn Quốc H tiền lương từ ngày 21/5/2019 đến ngày 05/7/2019 là một tháng 15 ngày ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật số tiền là 13.316.666 đồng. Trừ đi số tiền bảo hiểm xã hội ông H phải trích nộp cơ quan bảo hiểm xã hội của 1 tháng 15 ngày là $[8.500.000 \text{ đồng} \times 10.5\% = 892.500 \text{ đồng}] + [15 \text{ ngày} (892.500 : 30 \text{ ngày} = 29.750 \text{ đồng}) = 446.250 \text{ đồng}] = 1.338.750 \text{ đồng}$. Số tiền Công ty TNHH S phải trả cho ông Đinh Văn Quốc H là 11.977.916 đồng (Mười một triệu chín trăm bảy mươi bảy nghìn chín trăm mười sáu đồng).

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc Công ty TNHH S phải trả số bảo hiểm xã hội cho ông H ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật. Buộc Công ty TNHH S phải nộp tiền bảo hiểm xã hội Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp, Bảo hiểm tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật cho ông Đinh Văn Quốc H của thời gian từ ngày 21/5/2019 đến ngày 5/7/2019 (là 1 tháng 15 ngày) sau khi bản án có hiệu lực pháp luật, số tiền là 2.741.250 đồng (Hai triệu bảy trăm bốn mươi một nghìn hai trăm năm mươi đồng). Ông Đinh Văn Quốc H phải nộp tiền bảo hiểm xã hội Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp của thời gian từ ngày 21/5/2019 đến ngày 5/7/2019 là 1 tháng 15 ngày số tiền là 1.338.750 đồng (Một triệu ba trăm ba mươi tám nghìn bảy trăm năm mươi đồng) (số tiền này đã được Công ty TNHH S trích giữ lại). Tổng cộng Công ty TNHH S phải nộp số tiền là 4.080.000 đồng (Bốn triệu không trăm tám mươi nghìn đồng) tại cơ quan bảo hiểm xã hội quận G ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật. Sau khi Công ty TNHH S nộp đủ số tiền 4.080.000 đồng (Bốn triệu không trăm tám mươi nghìn đồng), Công ty TNHH S phải trả số bảo hiểm xã hội cho ông Đinh Văn Quốc H. Ông Đinh Văn Quốc H được quyền đến

cơ quan Bảo hiểm xã hội quận G để xác nhận quá trình tham gia Bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về Bảo hiểm xã hội.

Kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật nếu Công ty TNHH S chưa thực hiện nghĩa vụ đóng tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm thất nghiệp nêu trên thì ngoài số tiền chưa đóng Công ty TNHH S còn phải chịu tiền lãi bằng hai lần mức lãi suất đầu tư quỹ bảo hiểm xã hội bình quân của năm trước liền kề tính trên số tiền và thời gian chậm đóng theo quy định tại Điều 122 Luật Bảo hiểm xã hội.

4. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu bồi thường 2 tháng tiền lương tương ứng 40.000.000 đồng (Bốn mươi triệu đồng) do không nhận ông H quay trở lại làm việc.

5. Không chấp nhận yêu cầu trả một tháng tiền lương 20.000.000 đồng (Hai mươi triệu đồng) do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày.

6. Chấp nhận yêu cầu Công ty TNHH S thanh toán tiền nợ lương cho ông H trong tháng 05/2019 ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật là 11.304.378 đồng đồng (Mười một triệu ba trăm lẻ bốn nghìn ba trăm bảy mươi tám đồng).

7. Ghi nhận sự tự nguyện của bị đơn không yêu cầu gì đối với người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan là bà NH. Sau này có phát sinh tranh chấp Công ty TNHH S sẽ khởi kiện bà HN thành vụ kiện khác.

8. Ghi nhận ý kiến của bị đơn không yêu cầu phản tố với nguyên đơn đòi tiền lương trong những tháng đã nhận do khai gian dối trong đơn và sơ yếu lý lịch khi xin việc.

9. 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 yêu cầu 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 tất cả các khoản tiền, hàng tháng 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 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH S phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 780.706 đồng (Bảy trăm tám mươi nghìn bảy trăm lẻ sáu đồng).

Về án phí lao động phúc thẩm: Ông Đinh Văn Quốc H được miễn nộp.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các điều 6, 7, 7a, 7b và 9 của Luật Thi hành án dân sự (sửa đổi bổ sung năm 2014); thời hiệu thi hành án được

thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự (sửa đổi bổ sung năm 2014).

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;
- Thi hành án dân sự quận G;
- Tòa án nhân dân quận G;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Nguyễn Tiến Dũng