

Bản án số: 03/2024/LĐ-PT

Ngày 15-8-2024

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 TÂY NINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: ông Phạm Văn Tâm.

Các Thẩm phán: ông Trần Thanh Tông; bà Phạm Ngọc Giàu.

- Thư ký phiên tòa: ông Ngô Tấn Tài là Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Tây Ninh

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh tham gia phiên tòa: ông Nguyễn Trần An.

Trong ngày 15 tháng 8 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Tây Ninh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 02/2024/TLST-LĐ ngày 25 tháng 7 năm 2024 về việc “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”. Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐ-ST ngày 19 tháng 6 năm 2024 của Tòa án nhân dân thị xã Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 02/2024/QĐPT-LĐ ngày 31 tháng 7 năm 2024, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: chị Huỳnh Thanh T, sinh năm 1982; địa chỉ: ấp P, xã P, huyện G, tỉnh Tây Ninh.

Người đại diện hợp pháp cho chị T: anh Nguyễn Minh S, sinh năm 1985; địa chỉ: khu phố A, phường L, thị xã H, tỉnh Tây Ninh (theo văn bản ủy quyền ngày 13-5-2024); có mặt.

2. Bị đơn: Công ty TNHH N (VIỆT NAM).

Địa chỉ: Lô A, đường C, Khu công nghiệp T, khu phố A, phường A, thị xã T, tỉnh Tây Ninh.

Người đại diện hợp pháp cho Công ty TNHH N (VIỆT NAM): ông Tang J, chức vụ: Tổng Giám đốc Công ty - đại diện theo pháp luật.

Người đại diện theo ủy quyền: anh Nguyễn Lâm Q, sinh năm 1980; địa chỉ: ấp R, xã T, huyện G, tỉnh Tây Ninh (theo hợp đồng ủy quyền ngày 23-4-2024); có mặt.

3. Người kháng cáo: chị Huỳnh Thanh T - Nguyên đơn.

4. Kháng nghị: Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và các lời khai tại Tòa án nhân dân thị xã Trảng Bàng, đại diện nguyên đơn anh Nguyễn Minh S trình bày:

Chị Huỳnh Thanh T ký kết hợp đồng lao động (viết tắt là HĐLĐ) với Công ty TNHH N (VIỆT NAM) (viết tắt là Công ty N1) theo HĐLĐ số HĐLĐ - 102392 ngày 25-12-2022; thời hạn hợp đồng là 01 năm từ ngày 25-12-2022 đến ngày 24-12-2023. Chức vụ: Giám đốc nhân sự, mức lương 32.000.000 đồng/tháng. Chị T làm việc đến 10 giờ 00 phút ngày 03-5-2023 thì ông WANG HONG BO – Phó Tổng Giám đốc thông báo trực tiếp bằng lời nói là chấm dứt hợp đồng lao động với chị T, lý do: bị nhà cung ứng khiếu nại nhận tiền không đúng quy định. Đến 10 giờ 20 phút cùng ngày, chị T nhận được Thông báo số NPP102392/TB-HĐLĐ ngày 03-5-2023 về việc: chấm dứt HĐLĐ và bàn giao lại công việc cho các bộ phận liên quan. Ông WANG HONG BO yêu cầu chị Huỳnh Thanh T ký vào đơn nghỉ việc nhưng chị T không ký. Đến nay chị T chưa nhận được bất cứ quyết định sa thải hay quyết định cho thôi việc nào của Công ty. Công ty N1 đã trả lương cho chị T đến hết tháng 4-2023, đã chốt sổ bảo hiểm xã hội (viết tắt BHXH) cho chị T và hoàn trả sổ xong.

Chị Huỳnh Thanh T yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty N1 bồi thường các khoản sau:

- Tiền lương do chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là 08 tháng (từ tháng 05, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 - 2023) x 32.000.000 đồng = 256.000.000 đồng.

- Tiền vi phạm thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ là 30 ngày là 32.000.000 đồng/26 ngày x 30 ngày = 36.923.000 đồng.

- 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm HĐLĐ trái pháp luật là 64.000.000 đồng.

Tổng cộng các khoản là 356.923.000 đồng và yêu cầu Công ty đóng các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho chị Huỳnh Thanh T từ ngày 03-5-2023 đến ngày 24-12-2023.

Theo các lời khai và trong quá trình giải quyết vụ án, đại diện bị đơn cho Công ty TNHH N (VIỆT NAM) anh Nguyễn Lâm Q trình bày:

Về thời gian làm việc, mức lương và công việc như đại diện chị T trình bày là đúng. Theo HĐLĐ, chị T là Giám đốc bộ phận hành chính nhân sự của Công ty N1. Trong thời gian chị T còn làm việc, lãnh đạo Công ty không có yêu cầu,

phản ánh hay chỉ đạo chị **T** bất kỳ việc gì liên quan đến bữa ăn do ông **Hồ Thanh B** cung cấp, không chỉ đạo hay nói gì về việc chấm dứt hợp đồng với ông **Hồ Thanh B**. Khi ông **Hồ Thanh B** tố cáo chị **T** lợi dụng chức vụ để yêu cầu ông phải chi tiền cho chị **T** trái quy định và cung cấp chứng cứ thì Công ty mới biết chị **T** đã gửi hình ảnh, tin nhắn cho ông **B** để “*phản ánh bữa ăn ít so với giá tiền, dọa ký lại hợp đồng giảm giá tiền trên 01 suất ăn*”; cấp dưới của chị **T** là chị **Phạm Thị Mỹ L** còn dọa cắt HĐLĐ với ông **B**, làm cho ông **B** lo sợ nên phải chi tiền cho chị **T**.

Hành vi của chị **T** là “*lợi dụng chức vụ quyền hạn được Công ty giao phó để trục lợi từ đối tác của Công ty là bên cung ứng bữa ăn*”, đã xâm phạm nghiêm trọng đến uy tín, danh dự của Công ty, gây tổn hại nghiêm trọng hình ảnh Công ty trước đối tác cũng như trong khu công nghiệp, gây dư luận xấu trong người lao động của Công ty trong Khu công nghiệp, thuộc trường hợp đặc biệt nghiêm trọng. Do đó, Ban Lãnh đạo **Công ty NI** quyết định chấm dứt ngay HĐLĐ với chị **T** là thỏa đáng, tương xứng với hành vi của chị **T** cũng như thiệt hại mà chị **T** đã gây ra cho Công ty. Nên yêu cầu bồi thường của chị **T**, Công ty không chấp nhận. Qua tìm hiểu pháp luật, thấy rằng chưa có văn bản pháp luật hay án lệ nào quy định cụ thể mức lương được áp dụng để giải quyết bồi thường trong vụ án này; bên cạnh đó Bộ luật Lao động hiện hành có quy định mức bồi thường là “*tiền lương theo hợp đồng lao động*”. Do đó, trường hợp nếu Tòa án chấp nhận yêu cầu bồi thường của chị **T**, yêu cầu áp dụng mức lương theo HĐLĐ của chị **T** là 13.000.000 đồng để giải quyết.

* *Tại Bản án dân sự sơ thẩm số 01/2024/LĐ-ST ngày 19 tháng 6 năm 2024 của Tòa án nhân dân thị xã Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh, đã quyết định:*

Căn cứ các điều 39, 41, 46 Bộ luật lao động 2019; Điều 31 của Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12-01-2015 của Chính Phủ về việc hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; các điều 12, 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy Ban thường vụ Quốc hội;

- Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của chị **Huỳnh Thanh T** về: “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” đối với **Công ty trách nhiệm hữu hạn N** (Việt Nam).

- Buộc **Công ty trách nhiệm hữu hạn N** (Việt Nam) phải có nghĩa vụ bồi thường cho chị **Huỳnh Thanh T** số tiền 175.388.000 (một trăm bảy mươi lăm triệu ba trăm tám mươi tám triệu) đồng.

- Không chấp nhận yêu cầu của chị **Huỳnh Thanh T** yêu cầu **Công ty trách nhiệm hữu hạn N** (Việt Nam) bồi thường số tiền 181.535.000 đồng.

- Ngoài ra bản án còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo của đương sự.

- Ngày 03/7/2024, nguyên đơn kháng cáo yêu cầu áp dụng mức lương làm căn cứ bồi thường là 32.000.000 đồng (lương và các khoản phụ cấp, trợ cấp).

- Ngày 16/7/2024, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh kháng nghị, yêu cầu sửa án sơ thẩm theo hướng kháng cáo của nguyên đơn. Ngoài ra, buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn N (Việt Nam) đóng các khoản về bảo hiểm xã hội cho chị T chứ không phải trả trực tiếp cho chị T.

*Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Anh S (đại diện chị T) trình bày: giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.
 - Kiểm sát viên giữ nguyên Quyết định kháng nghị số 03/QĐ-VKS-LĐ ngày 16/7/2024 của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh.

* Trong phần tranh luận:

- Anh S trình bày: căn cứ khoản 1 Điều 90 của Bộ luật Lao động và khoản 10 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của chị T.

- Anh Q trình bày: Công ty N1 thừa nhận việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ với chị T là sai. Tuy nhiên, số tiền để giải quyết bồi thường là mức lương cơ bản (vừa làm căn cứ đóng BHXH) là 14.000.000 đồng.

- Đối với kháng nghị của Viện kiểm sát là buộc Công ty phải nộp cho cơ quan BHXH thì Công ty rất khó hạch toán trong thi hành án.

**Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh phát biểu quan điểm về việc giải quyết vụ án:*

Về tố tụng: Hội đồng xét xử tuân thủ đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự từ giai đoạn thụ lý đến khi giải quyết vụ án. Các đương sự chấp hành đầy đủ các quy định pháp luật trong quá trình tham gia tố tụng.

Về nội dung: đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự; chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh; sửa bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa; căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa, ý kiến Đại diện Viện Kiểm sát, xét kháng cáo của đương sự, kháng nghị của Viện kiểm sát Hội đồng xét xử nhận định như sau:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Nguyên đơn kháng cáo bản án sơ thẩm trong thời hạn luật định phù hợp tại Điều 271, 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[1.2] Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh kháng nghị bản án sơ thẩm phù hợp tại Điều 280 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về nội dung: ngày 25-10-2022, chị **T** vào làm việc tại **Công ty N1**, thời hạn hợp đồng là 01 năm (từ ngày 25-12-2022 đến ngày 24-12-2023); mức lương chính thức được hưởng là 32.000.000 đồng (Bút lứt 04, 138), trong đó gồm: lương cơ bản là 13.000.000 đồng và các khoản trợ cấp gồm: trợ cấp công việc là 1.000.000 đồng, hỗ trợ sinh hoạt là 16.500.000 đồng, phụ cấp chuyên cần là 700.000 đồng, tiền xăng là 300.000 đồng, điện thoại 500.000 đồng; nhiệm vụ là Giám đốc hành chính nhân sự. Ngày 03-5-2023, Công ty ban hành Thông báo số NPP102392/TB-HĐLĐ về việc: “Chấm dứt hợp đồng lao động”, với lý do chị **T** có hành vi làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín của Công ty. Chị **T** cho rằng **Công ty N1** đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với chị trái pháp luật và yêu cầu bồi thường, **Công ty N1** không đồng ý.

[3] Xét kháng cáo của nguyên đơn và kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh thấy rằng:

[3.1] Chị **T** nghỉ việc từ ngày 03-5-2023 và tiền lương **Công ty N1** đã trả cho chị **T** đến hết tháng 4-2023.

[3.2] Về việc **Công ty N1** cho chị **T** nghỉ việc: các bên đều thừa nhận chị **T** làm việc theo HĐLĐ tại **Công ty N1** từ ngày 25-12-2022 đến ngày 03-5-2024 thì ban hành Thông báo số NPP102392/TB-HĐLĐ “về việc chấm dứt hợp đồng lao động” với chị **T**. Đại diện Công ty cho rằng chị **T** đã có hành vi “lợi dụng chức vụ quyền hạn được giao để trục lợi từ đối tác của Công ty là bên cung ứng bữa ăn”. Tuy nhiên, mặc dù chị **T** có vi phạm kỷ luật lao động nhưng Công ty không tiến hành xử lý kỷ luật lao động mà thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngay với chị **T** là không đúng theo đúng quy định tại các điều 122, 124 của Bộ luật Lao động. Ngoài ra, chị **T** làm việc theo HĐLĐ có xác định thời hạn, Công ty không thông báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ là không đúng quy định với quy định tại Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019. Cấp sơ thẩm kết luận **Công ty N1** đơn phương chấm dứt HĐLĐ với chị **T** là có căn cứ.

[3.3] Qua làm việc Công ty cũng không muốn nhận chị **T** trở lại làm việc. Do đó, cần chấp nhận yêu cầu của chị **T** buộc **Công ty N1** phải có nghĩa vụ bồi thường cho chị **T** các khoản tiền theo quy định tại các điều 39, 41 của Bộ luật Lao động, cụ thể như sau:

- 30 ngày do không báo trước (tương đương 01 tháng lương) là: 32.000.000 đồng (1);

- Tiền lương trong những ngày chị **T** không được làm việc, tính từ ngày 03-5-2023 đến ngày hết hạn hợp đồng là 24-12-2023 (07 tháng 21 ngày): [14.000.000 đồng x 07 tháng] + [(32.000.000 đồng : 26 ngày) x 21] = 249.846.149 đồng (2).

- 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là 32.000.000 đồng/tháng x 2 tháng = 64.000.000 đồng (3).

Tổng cộng (1) + (2) + (3) = 345.846.149 đồng.

[3.4] Ngoài ra, Công ty N1 phải có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho chị T vào cơ quan bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều 21, 86 của Luật Bảo hiểm xã hội và Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29-12-2015 của Bộ L1 quy định thống nhất về mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội; số tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm là 14.000.000 đồng; thành tiền (14.000.000 đồng x 08 tháng x 21,5%) = 24.080.000 đồng.

Như vậy, tổng số tiền Công ty N1 phải có nghĩa vụ thanh toán cho chị T là 345.846.149 đồng; viết tròn số là 345.846.000 (ba trăm bốn mươi lăm triệu tám trăm bốn mươi sáu nghìn) đồng và phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội cho chị T vào cơ quan Bảo hiểm xã hội thị xã T số tiền 24.080.000 (hai mươi bốn triệu không trăm tám mươi nghìn) đồng.

Cấp sơ thẩm căn cứ lương đóng bảo hiểm xã hội của chị T để giải quyết yêu cầu bồi thường là không đúng quy định tại khoản 1 Điều 90 của Bộ luật Lao động “*Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác*” và khoản 10 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 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 (năm 2015) “10. Bổ sung Điều 26a, sau Điều 26” như sau: Điều 26a quy định “*Tiền lương làm căn cứ bồi thường khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại khoản 5 Điều 42 hoặc khoản 2 Điều 43 của Bộ luật Lao động là tiền lương theo hợp đồng lao động tại thời điểm người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*”. Ngoài ra, người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (ngoài các khoản bồi thường) còn phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động. Cấp sơ thẩm buộc người sử dụng lao động trả tiền trực tiếp cho người lao động là không đúng mà số tiền này người sử dụng lao động phải đóng tại cơ quan bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều 21, 86 của Luật Bảo hiểm xã hội.

[4] Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử nhận thấy kháng cáo của chị T và kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh là có căn cứ nên chấp nhận; sửa bản án sơ thẩm.

[5] Không chấp nhận yêu cầu của chị Huỳnh Thanh T đòi Công ty TNHH N (Việt Nam) phải bồi thường thêm số tiền 11.077.000 đồng.

[6] Về án phí lao động sơ thẩm:

- Chị T được miễn án phí theo quy định của pháp luật.
- Công ty N1 phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại khoản 2 Điều 26 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH; đối với loại án phí có giá ngạch cụ thể: số tiền phải thanh toán là (345.846.000 đồng + 24.080.000

đồng x 3% = 11.097.780 đồng; viết tròn số 11.097.000 (một một triệu không trăm chín mươi bảy nghìn) đồng.

[7] Đề nghị của Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh là có căn cứ nên chấp nhận.

[8] Về án phí lao động phúc thẩm: do kháng cáo được chấp nhận nên các đương sự không phải chịu theo quy định tại khoản 2 Điều 29 của Nghị quyết 326/2016/UBTVQH.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 309 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của chị **Huỳnh Thanh T** và Quyết định kháng nghị số 03/QĐ-VKS-LĐ ngày 16/7/2024 của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh.

Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 01/2024/LĐ-ST ngày 19 tháng 6 năm 2024 của Tòa án nhân dân thị xã Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh, tỉnh Tây Ninh.

Căn cứ các điều 39, 41, 90 của Bộ luật Lao động 2019; khoản 10 Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của 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 (năm 2015); Điều 21, 86 của Luật Bảo hiểm xã hội, Điều 12, 26 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy Ban Thường vụ Quốc hội;

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của chị **Huỳnh Thanh T** tranh chấp về “Trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” đối với **Công ty trách nhiệm hữu hạn N** (Việt Nam).

1.1. Tuyên bố việc **Công ty trách nhiệm hữu hạn N** (Việt Nam) đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với chị **Huỳnh Thanh T** theo Thông báo số NPP102392/TB-HĐLĐ ngày 03/5/2023 là trái pháp luật.

1.2. Buộc **Công ty trách nhiệm hữu hạn N** (Việt Nam) phải có nghĩa vụ bồi thường cho chị **Huỳnh Thanh T** số tiền 345.846.000 (ba trăm bốn mươi lăm triệu tám trăm bốn mươi sáu nghìn) 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 khoản 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.

2. Không chấp nhận yêu cầu của chị **Huỳnh Thanh T** đòi **Công ty TNHH N** (Việt Nam) phải bồi thường thêm số tiền 11.077.000 (mười một triệu không trăm bảy mươi bảy nghìn) đồng.

3. Buộc **Công ty trách nhiệm hữu hạn N** (Việt Nam) phải có nghĩa vụ đóng

(nộp) vào cơ quan Bảo hiểm xã hội thị xã Trảng Bàng các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho chị **Huỳnh Thị T1** số tiền 24.080.000 (hai mươi bốn triệu không trăm tám mươi nghìn) đồng.

4. Về án phí lao động sơ thẩm.

4.1. **Công ty trách nhiệm hữu hạn N** (Việt Nam) phải chịu số tiền 11.097.000 (mười một triệu không trăm chín mươi bảy nghìn) đồng.

4.2. Chị **Huỳnh Thanh T** được miễn án phí án phí.

5. Về án phí lao động phúc thẩm: các đương sự không phải chịu.

6. Bản án này 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.

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

Nơi nhận:

- TANDCC;
- VKSNDCC;
- VKSND tỉnh Tây Ninh;
- TAND TX Trảng Bàng;
- CCTHADS TX Trảng Bàng;
- Phòng kiểm tra nghiệp vụ;
- Đương sự;
- Lưu tập QĐ;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Phạm Văn Tâm