

TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH LONG AN

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

Bản án số: 14/2024/LĐ-PT

Ngày 19-12-2024

V/v Tranh chấp về đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động và bồi thường
thiệt hại

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

Bà Huỳnh Thị Phượng

Bà Phùng Thị Cẩm Hồng

- **Thư ký phiên tòa:** Ông Khổng Văn Đa – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Long An.

- **Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Long An tham gia phiên tòa:** Ông Lê Văn Sáu - Kiểm sát viên. Trong các ngày 10, 17 và 19 tháng 12 năm 2024, tại trụ sở Toà án nhân dân tỉnh Long An tiến hành xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 11/2024/TLPT-LĐ ngày 11 tháng 11 năm 2024 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại”.

Do Bản án dân sự sơ thẩm số 91/2024/LĐ-ST ngày 23 tháng 7 năm 2024 của Toà án nhân dân huyện Đức Hòa bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 13/2024/QĐ-PT ngày 02 tháng 12 năm 2024, giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** Ông Trương Chí C, sinh năm 1983. Địa chỉ cư trú: Ấp D, xã M, huyện T, tỉnh Long An.

- **Bị đơn:** Công ty trách nhiệm hữu hạn G. Địa chỉ trụ sở chính: Lô D, đường số A, khu công nghiệp A, xã Đ, huyện Đ, tỉnh Long An.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Thị X, sinh năm 1982. Địa chỉ Công ty: Lô D, đường số A, khu công nghiệp A, xã Đ, huyện Đ, tỉnh Long An.

- **Người kháng cáo:** Ông Trương Chí C là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 30/01/2024 và trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa nguyên đơn ông Trương Chí C trình bày:

Ngày 25/9/2023, Công ty trách nhiệm hữu hạn G (gọi tắt là Công ty G) có gửi email mời ông vào làm với mức lương 20.000.000 đồng và các chế độ khác theo quy định Luật lao động và nội quy, tài chính Công ty. Đến ngày 02/12/2023 hai bên ký kết Hợp đồng lao động số 7/23 – GT, có thời hạn 12 tháng từ ngày 02/12/2023 đến ngày 01/12/2024; địa điểm làm việc tại Lô D đường số A, khu công nghiệp A, xã Đ, huyện Đ, tỉnh Long An.

Vị trí công việc IT, theo Hợp đồng lao động thì tiền lương là 7.000.000 đồng/tháng; phụ cấp công việc 3.000.000 đồng/tháng; hỗ trợ xăng xe 350.000 đồng/tháng; hỗ trợ nhà ở 350.000 đồng/tháng; hỗ trợ chuyên cần 500.000 đồng/tháng; thưởng hiệu suất được xác nhận bằng cách thông qua sự đánh giá của Công ty về thành tích hiệu suất làm việc của mỗi cá nhân. Theo thư mời làm việc ngày 25/9/2023 thì lương tháng là 20.000.000 đồng và phụ cấp. Tuy nhiên, theo thư mời nhận việc ngày 02/10/2023 thì tổng lương của ông là 20.000.000 đồng/tháng + Phụ cấp các chế độ khác.

Ông làm việc đến chiều ngày 17/01/2024 lãnh đạo mời lên làm việc với nội dung vào ngày 18/01/2024 bàn giao công việc cho IT mới. Đến ngày 18/01/2024 ông bàn giao công việc cho Công ty.

Theo Quyết định thôi việc thì ông nhận được 20.000.000 đồng tiền trợ cấp thôi việc và khoảng 13.000.000 đồng tiền lương từ ngày 01/01/2024 đến ngày 01/17/2024.

Trong quá trình làm việc ông không sai phạm nào để Công ty N. Hiện nay, ông yêu cầu Công ty bồi thường các khoản sau gồm:

Bồi thường cho người lao động 03 tháng tiền lương 60.000.000 đồng theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động.

Bồi thường cho người lao động 01 tháng tiền lương 20.000.000 đồng theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động vi phạm thời hạn báo trước;

Trả cho người lao động 1 tháng tiền lương 20.000.000 đồng trợ cấp nghỉ việc theo khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động.

Trả cho người lao động 3 tháng tiền lương 60.000.000 đồng để chấm dứt hợp đồng lao động vi phạm pháp luật theo khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động.

Đề nghị đền bù số tiền lương những ngày không đi làm với mức lương 20.000.000 đồng/tháng kể từ ngày 20/01/2024 cho đến ngày Công ty thực hiện nghĩa vụ đền bù cho người lao động theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động.

Thanh toán tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp còn thiếu của người lao động quy định tại khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động là 4.300.000 đồng. Tuy nhiên, tại phiên tòa hôm nay ông xin rút lại yêu cầu khởi kiện này do Công ty đã chót sổ và trả sổ bảo hiểm lại cho ông.

Tại bản tự khai ngày 04/6/2024, trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa người đại diện hợp pháp theo ủy quyền của bị đơn Công ty G do bà Nguyễn Thị X trình bày:

Ngày 02/12/2023, Công ty G ký Hợp đồng lao động số 7/23 – GT với ông Trương Chí C có thời hạn 12 tháng từ ngày 02/12/2023 đến ngày 01/12/2024 địa điểm làm việc tại Lô D đường số A, khu công nghiệp A, xã Đ, huyện Đ, tỉnh Long An. Vị trí công việc IT, theo Hợp đồng lao động thì tiền lương là 7.000.000 đồng/tháng; phụ cấp công việc 3.000.000 đồng/tháng; hỗ trợ xăng xe là 350.000 đồng/tháng; hỗ trợ nhà ở 350.000 đồng/tháng; hỗ trợ chuyên cần 500.000 đồng/tháng; thưởng hiệu suất được xác nhận bằng cách thông qua sự đánh giá của Công ty về thành tích hiệu suất làm việc của mỗi cá nhân.

Trong quá trình làm việc thì ông Trương Chí C rất nhiều lần không hoàn thành công việc được giao và Công ty cũng đã lập biên bản về việc ông C vi phạm. Đình điểm có một lần ông C lợi dụng vị trí công việc của mình là nhân viên IT đã hack toàn bộ hệ thống mạng làm cho việc sản xuất kinh doanh của Công ty bị đình trệ. Khi đó, công ty có mời chính quyền địa phương xuống nhưng lãnh đạo Công ty xem xét làm vậy sẽ ảnh hưởng đến tương lai của ông C. Do đó, Công ty không yêu cầu Công an xử lý trách nhiệm của ông C.

Sau đó, Công ty có mời ông C lên làm việc ông C cũng thừa nhận những sai phạm của mình, lãnh đạo công ty thấy ông C mới vào làm trong Công ty một thời gian ngắn mà mắc rất nhiều sai phạm, nên đã cho ông C thôi việc, vì trong thời gian này công ty chưa đủ số lượng công nhân nên chưa thành lập được Công đoàn cơ sở. Khi đó, ông C cũng đồng ý, tôn trọng với ý kiến của Công ty, nên các bên đã tiến hành bàn giao công việc và Công ty cũng đã giải quyết chế độ cho ông nghỉ việc theo đúng quy định pháp luật. Nay ông C lại khởi kiện công ty bà đại diện Công ty không đồng ý.

Tại bản án dân sự sơ thẩm số: 91/2024/LĐ-ST ngày 23 tháng 7 năm 2024 của Tòa án nhân dân huyện Đức Hòa đã tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Trương Chí C “Tranh chấp về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại” đối với Công ty trách nhiệm hữu hạn G1.

2. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của ông Trương Chí C về việc yêu cầu Công ty trách nhiệm hữu hạn G1 thanh toán tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông Trương Chí C không được làm việc theo quy định tại khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động.

3. Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn G1 có nghĩa vụ thanh toán cho ông Trương Chí C số tiền là 57.466.000 đồng.

Khi án có hiệu lực pháp luật, kể từ khi có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành xong các khoản tiền, bên có nghĩa vụ thi hành án còn phải chịu thêm khoản tiền lãi trên số tiền chậm trả theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự số 91/2015/QH13, tương ứng với thời gian chưa thi hành.

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

Ngày 01/8/2024, Tòa án nhân dân huyện Đức Hòa nhận được đơn kháng cáo của ông Trương Chí C kháng cáo toàn bộ Bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện và vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Nguyên đơn ông Trương Chí C trình bày:

Tổng số tiền ông C yêu cầu Công ty G trả là 311.092.000 đồng theo mức lương 20.000.000 đồng/tháng quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động, trong đó bao gồm: Tiền lương 207.692.000 đồng (tính từ ngày 21/01/2024 đến ngày 02/12/2024); trả thêm 03 tháng tiền lương 60.000.000 đồng; 01 tháng tiền lương 20.000.000 đồng do vi phạm thời hạn báo trước; trợ cấp thôi việc (Công ty đã trả 20.000.000 đồng vào ngày 17/01/2024); đền bù thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm số tiền 23.400.000 đồng; về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thì tính trên mức lương 20.000.000 đồng/tháng nhưng bản án sơ thẩm chỉ tính mức lương 10.000.000 đồng/tháng.

Bị đơn Công ty trách nhiệm hữu hạn GI do bà Nguyễn Thị X đại diện trình bày:

Công ty G thừa nhận quy trình chấm dứt hợp đồng lao động với ông C là chưa đúng do không báo trước, Công ty cũng đã trả lương cho ông C đến ngày 20/01/2024 để chấm dứt hợp đồng. Tuy nhiên, ông C khởi kiện yêu cầu Công ty trả tiền lương 20.000.000 đồng/tháng trong những ngày không được làm việc thì Công ty không đồng ý. Đối với tiền thưởng hiệu suất thì không thỏa thuận số tiền trong hợp đồng mà được xác nhận bằng cách thông qua sự đánh giá của Công ty về thành tích, hiệu suất làm việc của mỗi cá nhân. Do ông C không làm việc tại Công ty nên Công ty không đánh giá về thành tích, hiệu suất làm việc của ông C. Đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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

Về tính hợp lệ của kháng cáo: Đơn kháng cáo nằm 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: Theo thỏa thuận tại hợp đồng lao động giữa Công ty G với ông C thì tiền lương bao gồm mức lương 7.000.000đồng/tháng; phụ cấp công việc 3.000.000 đồng/tháng; hỗ trợ xăng xe 350.000 đồng/tháng; hỗ trợ nhà ở 350.000 đồng/tháng; hỗ trợ chuyên cần 500.000 đồng/tháng; tổng cộng là 11.200.000đồng/tháng nên có cơ sở chấp nhận

một phần kháng cáo để tính tiền lương; đối với tiền thưởng hiệu suất làm việc thì không có căn cứ chấp nhận để tính tiền lương. Tại phiên tòa phúc thẩm, ông Công trình B từ tháng 3/2024 đến nay thì ông C đã làm việc và hưởng lương tại Công ty TNHH O nên Công ty G chỉ phải trả lương cho ông C đến ngày ông C có việc làm. Đề nghị Hội đồng xét xử xem xét giải quyết theo quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Về thủ tục tố tụng:

[1] Tại phiên tòa phúc thẩm, những người được Tòa án triệu tập có mặt, Tòa án tiến hành xét xử theo trình tự phúc thẩm là phù hợp quy định tại Điều 296 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] 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, 228 Bộ luật Tố tụng dân sự, bản án sơ thẩm đảm bảo thủ tục tố tụng.

Về việc giải quyết yêu cầu kháng cáo:

[3] Xét kháng cáo của nguyên đơn ông Trương Chí C, Hội đồng xét xử thấy rằng:

[4] Theo Hợp đồng lao động số 7/23 – GT ngày 02/12/2023 ký kết giữa Công ty G và ông C có thời hạn 12 tháng từ ngày 02/12/2023 đến ngày 01/12/2024. Các bên trình bày vào ngày 17/01/2024 Công ty thông báo yêu cầu cho ông C bàn giao lại công việc cho Công ty, ngày 18/01/2024 ông C đã bàn giao công việc lại cho Công ty, ngày 20/01/2024 Công ty B1 Quyết định thôi việc (về việc chấm dứt hợp đồng lao động) với ông C. Như vậy, việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông C không thuộc các trường hợp người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động. Do đó, có căn cứ xác định hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty G là trái pháp luật theo quy định tại Điều 39 Bộ luật Lao động.

[5] Về nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được thực hiện theo quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động. Theo hợp đồng lao động thì tiền lương hai bên thỏa thuận bao gồm: mức lương 7.000.000 đồng/tháng; phụ cấp công việc 3.000.000 đồng/tháng; hỗ trợ xăng xe 350.000 đồng/tháng; hỗ trợ nhà ở 350.000 đồng/tháng; hỗ trợ chuyên cần 500.000 đồng/tháng; tiền thưởng hiệu suất được xác nhận bằng cách thông qua sự đánh giá của Công ty về thành tích, hiệu suất làm việc của mỗi cá nhân. Tuy nhiên, việc thưởng hiệu suất không quy định cụ thể số tiền bao nhiêu trong hợp đồng và cũng cần sự đánh giá của Công ty về thành tích, hiệu suất làm việc nên không làm căn cứ để tính tiền lương khi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Do tính tiền lương trong thời gian ông C không làm việc tại Công

ty nên chỉ lấy mức lương 7.000.000 đồng/tháng và các khoản bao gồm phụ cấp công việc 3.000.000 đồng/tháng, hỗ trợ xăng xe 350.000 đồng/tháng, hỗ trợ nhà ở 350.000 đồng/tháng, hỗ trợ chuyên cần 500.000 đồng/tháng, tổng cộng là 11.200.000 đồng/tháng để làm căn cứ tính tiền lương theo quy định tại Điều 90 Bộ luật Lao động. Bản án sơ thẩm lấy mức lương 7.000.000 đồng/tháng để tính tiền lương là chưa phù hợp.

[6] Tại phiên tòa phúc thẩm, ông Công trình B sau khi Công ty G chấm dứt hợp đồng lao động thì ngày 26/02/2024 Công ty TNHH O có thư mời ông C làm việc và ông C bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH O 02 tháng thử việc từ tháng 3 đến tháng 4 với mức lương 20.000.000 đồng. Sau đó, ông và Công ty TNHH O ký hợp đồng chính thức thời hạn 01 năm bắt đầu làm việc từ tháng 5 đến nay với mức lương 22.000.000 đồng (ông C có nộp hợp đồng, phiếu lương và chuyển khoản lương kèm theo). Tại khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là “...*phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc...*”. Do ông C đã làm việc tại Công ty TNHH O từ tháng 3/2024 đến nay với mức lương cũng tương đương khi làm việc tại Công ty G nên thời gian này được xem là ông C được làm việc. Về đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông C không được làm việc thì Công ty đã chốt sổ bảo hiểm xong nên tại cấp sơ thẩm ông C đã rút lại yêu cầu khởi kiện này.

[7] Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày đối với hợp đồng lao động từ 12 tháng đến 36 tháng theo quy định tại khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động. Công ty G không muốn nhận ông C quay lại làm việc và ông C cũng không muốn tiếp tục làm việc tại Công ty G nên ông C yêu cầu tính trợ cấp thôi việc. Tuy nhiên, ông C vào làm việc với Công ty từ ngày 02/12/2023 đến ngày 20/01/2024 là chưa đủ 12 tháng nên không đủ điều kiện để Công ty trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động.

[8] Như vậy, Công ty G có nghĩa vụ trả cho ông C các khoản bao gồm: Trả tiền lương trong những ngày ông C không được làm việc tính từ ngày 21/01/2024 đến ngày 29/02/2024 (hết tháng 02/2024): 01 tháng 09 ngày x 11.200.000 đồng = 14.560.000 đồng, trả thêm hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 22.400.000 đồng, trả một khoản tiền tương ứng với số tiền lương theo hợp đồng lao động do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày là 11.200.000 đồng, bồi thường hai tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động là 22.400.000 đồng; tổng cộng Công ty G có nghĩa vụ trả cho ông C là 70.560.000 đồng. Ông C đồng ý khấu trừ số tiền 20.000.000 đồng mà Công ty đã trả cho ông khi chấm dứt hợp đồng. Do đó, số tiền mà Công ty G còn phải trả cho ông C là 50.560.000 đồng.

[9] Xét thấy, số tiền mà Công ty G phải trả cho ông C là 50.560.000 đồng thấp hơn số tiền mà bản án sơ thẩm đã tuyên buộc Công ty G phải trả cho ông C

57.466.000 đồng. Tuy nhiên, Công ty G không kháng cáo bản án sơ thẩm nên Hội đồng xét xử chỉ xét xử trong phạm vi kháng cáo của ông C.

[10] Đối với kháng cáo bổ sung của ông C yêu cầu xem xét về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tính trên mức lương 20.000.000 đồng/tháng và đền bù thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm số tiền 23.400.000 đồng thì Hội đồng xét xử phúc thẩm không xem xét giải quyết do cấp phúc thẩm chỉ xét xử trong phạm vi kháng cáo của ông C đã được Tòa án cấp sơ thẩm xét xử.

[11] Ngoài ra, cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông C nhưng không tuyên không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện còn lại là thiếu sót. Tuy nhiên, cấp sơ thẩm chưa làm rõ tổng số tiền mà ông C khởi kiện là bao nhiêu để xem xét tuyên không chấp nhận cho phù hợp. Cho nên, cấp phúc thẩm không tuyên bổ sung đối với yêu cầu khởi kiện không được chấp nhận.

[12] Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của ông C, giữ nguyên bản án sơ thẩm như ý kiến phát biểu của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Long An.

[13] Về án phí dân sự phúc thẩm: Ông Trương Chí C được miễn do là người lao động khởi kiện về chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

[14] Những phần khác của bản án sơ thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị có hiệu lực thi hành kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Trương Chí C.

Giữ nguyên Bản án sơ thẩm số: 91/2024/LĐ-ST ngày 23 tháng 7 năm 2024 của Tòa án nhân dân huyện Đức Hòa.

Căn cứ vào các Điều 32, 35, 39, 147, 148, 180, 217, 218 và 483 Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 21, 36, 39, 41, 46, 90 Bộ luật Lao động; các Điều 3, 6, 12, 14, 27, 29 và 48 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định mức thu, miễn, giảm, thu, nộp và quản lý sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Trương Chí C “Tranh chấp về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại” với Công ty trách nhiệm hữu hạn G1.

Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn G1 có nghĩa vụ thanh toán cho ông Trương Chí C số tiền là 57.466.000đ (Năm mươi bảy triệu bốn trăm sáu mươi sáu ngàn đồng).

Khi án có hiệu lực pháp luật, kể từ khi có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành xong các khoản tiền, bên có nghĩa vụ thi hành án còn phải chịu thêm khoản tiền lãi trên số tiền chậm trả theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự số 91/2015/QH13, tương ứng với thời gian chưa thi hành.

2. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của ông Trương Chí C về việc yêu cầu Công ty trách nhiệm hữu hạn G1 thanh toán tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông Trương Chí C không được làm việc theo quy định tại khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông Trương Chí C được miễn. Công ty trách nhiệm hữu hạn G phải chịu 1.723.980 đồng.

4. Về án phí phúc thẩm: Ông Trương Chí C được miễn. Hoàn trả cho ông Trương Chí C 300.000 đồng tiền tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai thu số 0005307 ngày 01/8/2024 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện Đức Hòa, tỉnh Long An.

5. 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, 7a 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.

6. Bản án phúc thẩm có hiệu lực thi hành kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:

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

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

Trần Tấn Quốc