TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HÀ NỘI**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - hạnh phúc**

Bản án số: 03/2024/LĐ-PT
Ngày: 06-3-2024
V/v: *tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, đòi tiền lương*

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà ***Phương Thảo***

Các Thẩm phán: Bà ***Mai Vân Anh***

Bà ***Tôn Thị Xuân Thủy***

- *Thư ký phiên tòa*: Bà ***Chử Thị Bích Lệ***– Thẩm tra viên chính Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội

- ***Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội:*** Bà ***Hoàng Thị Hồng Chiêm***- Kiểm sát viên tham gia phiên toà.

Trong các ngày 29 tháng 02 năm 2024 và 06 tháng 3 năm 2024 tại Trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 02/2024/TLPT-LĐ ngày 02 tháng 01 năm 2024 về việc: "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, đòi tiền lương".

Do bản án dân sự sơ thẩm 07/2023/LĐST ngày 20 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân quận C bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 05/2024/QĐST-LĐ ngày 22 tháng 01 năm 2024 giữa các đương sự:

1.1. Nguyên đơn: Ông Đào T, sinh năm 19**; Địa chỉ: Số ** M, phường M quận H thành phố H. Có mặt tại phiên tòa.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Đỗ A, bà Trần H, ông Đỗ H - Công ty luật trách nhiệm hữu hạn GL tầng ** tòa nhà C ** LH quận H, Hà Nội. Số

điện thoại: 094******. Ông Đỗ A có mặt tại phiên tòa, vắng mặt khi tuyên án; bà Trần H và ông Đỗ H vắng mặt.

1.2. <u>Bị đơn</u>: Công ty cổ phần B; Địa chỉ chi nhánh: Tầng X tòa X khu đô thị mới H phường H quận C, thành phố Hà Nội.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Nguyễn P - Tổng giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Trần A - Nhân viên công ty. Vắng mặt tại phiên tòa.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo án sơ thẩm, nội dung vụ án như sau:

1. Theo đơn khởi kiện và lời trình bày của nguyên đơn, nội dung vụ án như sau:

Ngày 16/6/2019, ông Đào T và Công ty cổ phần B (viết tắt là B) ký kết Hợp đồng lao động số 30506/2019/HĐLĐ-E. Theo đó, ông T được tuyển làm việc ở vị trí nhân viên Pháp lý với mức lương cơ bản là 30.000.000 đồng/tháng. Thời hạn của Hợp đồng lao động là không xác định thời hạn, bắt đầu từ ngày 16/6/2019. Thời gian thử việc từ ngày 16/4/2019 đến 15/6/2019.

Sau khi ký kết Hợp đồng Lao động và cho đến khi bị B chấm dứt Hợp đồng Lao động, ông T vẫn làm việc tại Chi nhánh Hà Nội của B tại Tòa nhà C, số * đường V, quận C, Hà Nội. Trong suốt thời gian làm việc, ông T luôn hoàn thành tốt công việc được giao và chưa từng bị kỷ luật lao động.

Tuy nhiên, từ tháng 04/2020 đến tháng 06/2020, B tự ý cắt giảm tiền lương tháng thực nhận; và từ tháng 03/2020 đến tháng 06/2020, tự ý cắt giảm tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của ông T xuống còn 12.000.000 đồng/tháng. Việc giảm lương này ông T hoàn toàn không đồng ý và các bên cũng không ký kết bất kỳ văn bản sửa đổi Hợp đồng Lao động nào.

Ngày 27/5/2020, ông T bất ngờ nhận được Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 27/5/2020. Theo văn bản này, B quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông kể từ ngày 27/6/2020 vì lý do thay đổi cơ cấu theo khoản 1 Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012. Ông T biết rõ không có việc thay đổi cơ cấu, nên đã yêu cầu B cung cấp cho ông các văn bản có liên quan

đến việc thay đổi cơ cấu của B và phương án sử dụng lao động (được nhắc đến tại Thông báo chấm dứt, nhưng B không cung cấp. Ông T cho rằng lý do thay đổi cơ cấu của B là không có thật và B đã viện ra lý do này để chấm dứt Hợp đồng lao động trái luật đối với ông. B đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái luật nên phải chịu các trách nhiệm theo quy định pháp luật.

Ngoài ra, theo quy định tại khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012, Công ty B phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, tính từ ngày ông T nhận được Thông báo chấm dứt (ngày 27/5/2020) đến ngày chấm dứt Hợp đồng Lao động (ngày 27/6/2020) chỉ có 30 ngày. Do vậy, không chỉ vi phạm về lý do chấm dứt, B đã vi phạm cả quy định về thời hạn báo trước.

Ông T khởi kiện đề nghị Tòa án:

- Buộc công ty B phải thanh toán cho ông T toàn bộ số tiền tạm tính đến 20/9/2023 do đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật, cụ thể:

1. Tiền lương trong những ngày ông T không được làm việc, tính từ ngày 27/06/2020 đến 20/9/2023 là: 962.289.141 đồng;

2. Bồi thường hai (02) tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật: 60.000.000 đồng;

3. Bồi thường tiền lương cho những ngày B vi phạm thời hạn báo trước là 15 ngày: 15.000.000 đồng;

4. Tiền lương những ngày nghỉ hàng năm chưa sử dụng là 06 ngày: 8.571.428 đồng;

5. Tiền lương B chưa trả của tháng 04/2020 đến tháng 06/2020: 8.772.820 đồng;

6. Tiền lãi chậm trả phát sinh từ tiền lương chưa trả của tháng 04/2020 đến tháng 06/2020: 1.373.554 đồng;

- Buộc B đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông T không được làm việc.

- Buộc B nhận lại ông T làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký. Trong trường hợp B không nhận lại ông T làm việc, B phải bồi thường thêm cho ông T 02 tháng tiền lương: 60.000.000 đồng.

- Buộc B đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông T theo đúng Hợp đồng lao động trong khoảng thời gian từ tháng

03/2020 đến tháng 06/2020.

2. Bị đơn - trình bày như sau:

Công ty cổ phần B và ông Đào T xác nhận có ký kết hợp đồng lao động số 30506/2019/HĐLĐ-E ngày 16/06/2019, loại hợp đồng không xác định thời hạn, hiệu lực bắt đầu từ ngày 16/06/2019.

Quá trình làm việc của ông T tại B: Thử việc từ ngày 16/04/2019 đến ngày 15/06/2019, vị trí: Chuyên viên Pháp lý (Legal Counsel) thuộc Phòng Pháp chế và Kiểm soát tuân thủ của Công ty. Từ ngày 16/06/2019 đến tháng 09/2019, ông T làm việc theo Hợp đồng lao động chính thức; vị trí: Chuyên viên Pháp lý (Legal Counsel) thuộc Phòng Pháp chế và Kiểm soát tuân thủ của Công ty. Từ tháng 09/2019 đến ngày 27/06/2020, ông T làm việc theo Hợp đồng lao động chính thức, vị trí: Chuyên viên Quan hệ Đối ngoại (External Affairs Executive) thuộc phòng Quan hệ Đối ngoại (External Affairs) của Công ty. Lý do chuyển vị trí công việc: Ông T là người chủ động xin chuyển công tác từ Phòng Pháp chế và Kiểm soát tuân thủ sang Phòng Quan hệ Đối ngoại của Công ty và đã được Công ty tạo điều kiện, hỗ trợ chuyển công tác theo đúng nguyện vọng của ông T.

Ngày 27/05/2020, B gửi thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động - cho thôi việc đối với ông T kể từ ngày 27/06/2020 vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, theo khoản 1 Điều 44 Bộ Luật lao động 2012. Ông T nhận thông báo, sau đó xác nhận nội dung *"NLĐ đã được thông báo và giải thích đầy đủ vào ngày 27/05/2020. Nếu có thắc mắc, NLĐ sẽ phản hồi lại sau "* và ký, ghi rõ họ tên vào văn bản thông báo.

Mặc dù thời gian chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 27/06/2020, nhưng kể từ ngày 28/05/2020, ông T đã không đến Công ty để làm bất kỳ công việc nào, không xin phép Công ty dưới bất cứ hình thức gì. Sau đó, vào ngày 01/06/2020, ông T đã tiến hành bàn giao nghỉ việc theo biên bản bàn giao nghỉ việc ông T lập ngày 01/06/2020 theo mẫu biểu của Công ty, ông T đã trả lại máy tính (laptop) cho Công ty; trả lại thẻ nhân viên và khóa tài (tài khoản nội bộ dùng để Công ty cấp hạn mức tài chính để dụng các dịch vụ ứng dụng E của Công ty để đi lại công tác).

Ngày 12/06/2020, ông T nhận bàn giao sổ Bảo hiểm xã hội (gồm 02 tờ bìa và 01 tờ rời) theo Biên bản bàn giao được lập ngày 12/06/2020 giữa ông T và đại diện B là ông Phạm N - Nhân viên Phòng Nhân sự của Công ty.

Quá trình cho thôi việc, B đã trao đổi, gửi thông báo bằng văn bản cho ông T xác nhận và chi trả tiền lương cho ông T như sau:

- Tiền lương các tháng 03, 04, 05 và tháng 06/2020 của ông T đã được Công ty chi trả đầy đủ, trực tiếp vào số tài khoản 180874558 của ông T mở tại VPBank, cụ thể:

+ Ngày 30/03/2020: chi trả tiền lương tháng 3 số tiền 27.180.750 đồng.

+ Ngày 29/04/2020: chi trả tiền lương tháng 4 số tiền 22.231.990 đồng.

+ Ngày 29/05/2020: chi trả tiền lương tháng 5 số tiền 22.533.190 đồng.

+ Ngày 30/06/2020: chi trả tiền lương tháng 6 số tiền 20.830.950 đồng.

Mặc dù kể từ ngày 28/05/2020 ông T đã không đến làm việc cho Công ty nhưng Công ty vẫn chi trả khoản này cho ông T, mang tính chất tự nguyện hỗ trợ cho người lao động được cho thôi việc vì lý do Người sử dụng lao động tái cơ cấu tổ chức. Quá trình nhận tiền lương do B thanh toán như trên, ông T không có bất cứ ý kiến, thắc mắc, khiếu nại dưới bất cứ hình thức gì với Công ty. Nay, ông T khởi kiện Công ty cổ phần B, công ty không đồng ý đối với tất cả các yêu cầu khởi kiện của ông T.

**** Tại bản án dân sự sơ thẩm 07/2023/LĐST ngày 20 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân quận C, thành phố Hà Nội đã xử*:**

1. Tuyên bố Công ty cổ phần B đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn T là trái pháp luật.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Đào T. Buộc công ty cổ phần B phải thanh toán cho ông Đào T các khoản cụ thể như sau: Tiền lương trong những ngày ông T không được làm việc trong tháng 07/2020 là 30.000.000 đồng. Trả thêm khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng lương là 60.000.000 đồng; Tiền lương cho 15 ngày không báo trước là 15.000.000 đồng; Tiền lương chi trả còn thiếu từ tháng 04/2020 đến tháng 06/2020 là 8.772.820 đồng; Tiền lãi chậm phát sinh trên tiền lương chi trả còn thiếu từ tháng 04/2020 đến tháng 06/2020 tính từ thời điểm trả lương đến ngày 20/9/2023 với tổng số tiền lãi là 1.300.000 đồng; Tiền bảo hiểm xã hội trong những ngày ông T không được làm việc trong tháng 07/2020 là 5.100.000 đồng; Tiền bảo hiểm y tế trong những ngày ông T không được làm việc trong tháng 07/2020 là 900.000 đồng; Tiền bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông T không được làm việc trong tháng 07/2020 là 300.000 đồng; Tiền đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế từ tháng 03/2020 đến tháng 06/2020 là 7.560.000 đồng.

Tổng số tiền công ty B phải trả cho ông T là 128.930.000 đồng.

3. Ghi nhận công ty B nhận ông T trở lại làm việc.

4. Không chấp nhận những yêu cầu khởi kiện khác của các bên đương sự.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về nghĩa vụ chậm thi hành án, quyền, nghĩa vụ thi hành án, án phí và quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

Không đồng ý với bản án sơ thẩm, ngày 04.10.2023 ông Đào T kháng cáo bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận các nội dung sau:

Bản án Sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông T về việc buộc Công ty cổ phần B thanh toán tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông T không được làm việc từ tháng 08 năm 2020 đến ngày 20 tháng 09 năm 2023 (ngày xét xử sơ thẩm) là không phù hợp với quy định tại Điều 21 và khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động 2012. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công Ty thanh toán tiền lương cho những ngày nghỉ hằng năm chưa sử dụng, là không phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 144 Bộ Luật lao động 2012 và Điều 10.1 Mục II của Hợp đồng lao động số 30506/2019/HĐLĐ-E ngày 16/6/2019. Xác định mức lãi suất áp dụng đối với tiền lãi chậm trả phát sinh trên tiền lương chưa trả từ tháng 04/2020 đến tháng 06/2020 thấp hơn mức lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương là không phù hợp.

Tại cấp phúc thẩm, các đương sự không xuất trình tài liệu, chứng cứ mới, giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.

Tại phiên tòa:

Nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm buộc Công ty cổ phần B phải:

- Thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc từ 27.6.2020 đến 20.9.2020 (38 tháng 18 ngày): 962.289.141 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 60.000.000 đồng.

- Bồi thường tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước chấm dứt hợp đồng: 15.000.000 đồng.

- Tiền lương những ngày nghỉ hàng năm chưa sử dụng: 8.571.428 đồng.

- Tiền lương trả thiếu của tháng 4,5,6 năm 2020: 8.772.820 đồng.

- Lãi chậm trả lương số tiền còn thiếu: 1.373.554 đồng.

- Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian không được làm việc (phần người sử dụng lao động phải đóng cho người lao động).

- Đóng bổ sung bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương trong hợp đồng lao động.

- Tự nguyện chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty cổ phần B kể từ ngày 20.9.2023.

Tại phiên tòa, Công ty cổ phần B đã được triệu tập hợp lệ đến phiên tòa lần thứ hai nhưng vắng mặt không có lý do.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội phân tích nội dung vụ án và phát biểu quan điểm:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử và Thư ký Tòa án đã tuân thủ đảm bảo đúng trình tự, thủ tục từ khi thụ lý đến tại phiên tòa; người tham gia tố tụng đã được thực hiện đầy đủ và chấp hành đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung vụ án: Đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về án phí và lệ phí Toà án của Uỷ ban thường vụ Quốc hội.

- Chấp nhận một phần kháng cáo của ông T đối với yêu cầu thanh toán tiền lương cho những ngày nghỉ hằng năm chưa sử dụng và áp dụng mức lãi suất 4,75% do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố để tính lãi suất chậm trả; đề nghị trợ cấp thôi việc cho ông T theo quy định do ông T không quay lại làm việc; sửa căn cứ pháp luật của bản án lao động sơ thẩm số 07/2023/LĐ– ST ngày 20/9/2023 của Tòa án nhân dân quận C, thành phố Hà Nội.

- Án phí lao động phúc thẩm: Ông Đào T không phải chịu án phí theo quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa, phân tích, đánh giá nhận định về kháng cáo, kháng nghị, các tình tiết của vụ án, việc giải quyết, xét xử của Tòa án cấp sơ thẩm, những căn cứ pháp luật, Hội đồng xét xử xét thấy;

[1] Về tố tụng:

Ngày 20.9.2023, Tòa án nhân dân quận C tuyên bản án, ngày 04.10.2023 ông Đào T kháng cáo. Kháng cáo của ông Đào T là phù hợp với quy định về người kháng cáo, nội dung kháng cáo và thời hạn kháng cáo theo quy định tại Điều 271, 272 và 273 Bộ luật tố tụng dân sự.

Công ty cổ phần B không kháng cáo bản án sơ thẩm. Tại phiên tòa phúc thẩm, Công ty cổ phần B đã được triệu tập đến phiên tòa lần thứ hai nhưng vắng mặt không có lý do. Căn cứ khoản 3 Điều 296 của Bộ luật tố tụng dân sự, Tòa án tiến hành xét xử vắng mặt Công ty cổ phần B.

Về quan hệ pháp luật: Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu thanh toán tiền lương của tháng 4,5 và 6/2020 còn thiếu và Tòa án cấp sơ thẩm đã thụ lý, xem xét, chấp nhận yêu cầu này nhưng phần quan hệ pháp luật tranh chấp không ghi đòi tiền lương là sơ suất khi xác định quan hệ pháp luật phát sinh tranh chấp. Cần sửa án sơ thẩm về quan hệ pháp luật, xác định quan hệ pháp luật là: Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và đòi tiền lương.

Về áp dụng pháp luật: Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng các quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019 (có hiệu lực pháp luật từ ngày 01/01/2021) và Nghị định số 145/2020 ngày 14/12/2020 (có hiệu lực pháp luật từ ngày 01/02/2021) để giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động ngày 27/5/2020 là không đúng.

Căn cứ pháp luật để giải quyết tranh chấp trong vụ án này là Bộ luật Lao động năm 2012 và Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015.

[2] Về nội dung:

Ông Đào T kháng cáo bản án sơ thẩm, không đồng ý về các nội dung sau: Xác định thời gian ông Đào T không được làm việc là thời gian kể từ khi bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đến khi Công ty cổ phần B nhận ông Đào T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký; tính lại phần trăm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp mà người sử dụng lao động phải chịu; tính lại mức lãi suất chậm trả lương là 4,75%; buộc Công ty cổ phần B thanh toán tiền nghỉ hàng năm chưa sử dụng là 8.571.428 đồng.

Hội đồng xét xử xét thấy:

2.1. ***Về quan hệ lao động***:

Ông Đào T bắt đầu thử việc tại Công ty cổ phần B từ ngày 16.4.2021 theo thư mời thử việc. Ngày 16.6.2019, ông Đào T và Công ty cổ phần B ký kết

hợp đồng lao động số 30506/2019/HĐLĐ-E. Theo hợp đồng lao động, các bên thỏa thuận như sau:

Loại hợp đồng: Hợp đồng thử việc 60 ngày kể từ ngày 16/4/2019 đến 15/6/2019; hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ ngày 16/6/2019.

Lương và các khoản trợ cấp: Lương cơ bản thử việc và lương cơ bản chính thức: 30.000.000 đồng. các khoản hỗ trợ lương khác: Không áp dụng.

Đóng góp: Công ty sẽ khấu trừ các khoản tương ứng từ lương cơ bản hàng tháng của người lao động, bao gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và đoàn phí công đoàn theo quy định của pháp luật địa phương, tỷ lệ đóng góp:

+ Bảo hiểm xã hội bắt buộc: Công ty và người lao động đóng góp lần lượt là 17,5% và 8%.

+ Bảo hiểm y tế bắt buộc: Công ty và người lao động đóng góp lần lượt là 3% và 1.5%.

+ Bảo hiểm thất nghiệp bắt buộc: Công ty và người lao động đóng góp lần lượt là 1% và 1%.

+ Kinh phí công đoàn: Công ty và người lao động đóng góp lần lượt là 2% và 1%.

Ngoài ra, hợp đồng còn có các thỏa thuận khác về thời gian, địa điểm, nhiệm vụ, điều chuyển công việc và các nội dung liên quan khác. Ngoài hợp đồng lao động này, các bên không ký hợp đồng lao động hoặc phụ lục hợp đồng lao động nào khác.

Cần xác định đến thời điểm xảy ra tranh chấp, hợp đồng lao động giữa hai bên đã ký là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Quá trình thực hiện hợp đồng, từ tháng 3/2020 đến tháng 6/2020, Công ty cổ phần B tự ý đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Đào T ở mức 12.000.000 đồng/1 tháng. Từ tháng 4/2020 đến tháng 6/2020, Công ty không trả đủ lương theo hợp đồng lao động cho ông Đào T. Ngày 27/5/2020, Công ty cổ phần B ra Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Đào T kể từ ngày 27/6/2020 với lý do: Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu theo khoản 1 Điều 44 Bộ luật lao động năm 2012.

Quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm, Công ty cổ phần B cho rằng, ông Đào T đã chủ động xin chuyển từ Phòng pháp chế sang Phòng đối ngoại và

được Công ty đồng ý. Tuy nhiên, các bên không ký kết lại Hợp đồng lao động, không có thỏa thuận về việc thay đổi bằng văn bản. Tại thời điểm cho thôi việc, Công ty không chứng minh được lý do chấm dứt hợp đồng lao động là có căn cứ. Do đó, bản án sơ thẩm xác định Công ty cổ phần B đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đào T là trái pháp luật là có căn cứ. Các bên đương sự không kháng cáo về nội dung này.

2.2. ***Về yêu cầu thanh toán các chế độ do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, đòi tiền lương***.

Như nhận định ở trên, Công ty cổ phần B đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không phù hợp với quy định tại Điều 44, Điều 38 của bộ luật lao động năm 2012 nên phải có nghĩa vụ thanh toán các khoản tiền cho người lao động theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật lao động.

Về mức lương làm căn cứ bồi thường: khoản 2 Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP quy định về tiền lương quy định: Tiền lương trả cho người lao động được căn cứ theo tiền lương ghi trong hợp đồng lao động, năng suất lao động, khối lượng và chất lượng công việc mà người lao động đã thực hiện.

Trong vụ án này, ngoài thỏa thuận về tiền lương là 30.000.000 đồng/tháng, tại tiểu mục 4.1, mục 4, phần II- Điều khoản chung của hợp đồng, các bên thỏa thuận như sau: Đối với người lao động làm việc theo hợp đồng này, Công ty sẽ trả cho người lao động một khoản tiền như được quy định tại khoản 5 Điều khoản cụ thể ("lương") được tính theo ngày, nếu người lao động làm việc không đủ ngày thì tiền lương được tính theo tỷ lệ số giờ làm việc trong ngày, và sẽ được thanh toán vào tài khoản Ngân hàng của người lao động vào ngày 30 của mỗi tháng. Nếu ngày 30 là ngày cuối tuần, tiền lương sẽ được trả vào ngày thứ sau trước đó (hoặc trả theo tỷ lệ phần trăm khi người lao động chỉ làm việc một phần trong một tháng). Do đó, cần xác định mức lương làm căn cứ bồi thường là 30.000.000 đồng/tháng.

Các khoản tiền Công ty cổ phần B phải bồi thường được xác định cụ thể như sau:

a. Tiền lương trong những ngày không được làm việc: Tòa án cấp sơ thẩm xác định thời gian ông Đào T không được làm việc là tháng 7.2020. Căn cứ vào văn bản số 2783/BHXH-TST ngày 07.9.2023 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, ông Đào T đã dừng đóng bảo hiểm xã hội tại Công ty cổ phần B từ tháng 6/2020, từ tháng 8/2020 đến tháng 5/2023, ông Đào T đóng bảo hiểm xã hội tại

Công ty cổ phần tập đoàn Thành Công, từ tháng 7/2023 đến nay tại Công ty trách nhiệm hữu hạn P (Việt Nam). Do đó xác định từ tháng 8/2020 đến nay không phải là thời gian ông Đào T không được làm việc.

Hội đồng xét xử xét thấy: Điều 42 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

1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động".

Đây là quy phạm pháp luật có phần chế tài nêu lên những biện pháp tác động sẽ được áp dụng khi người sử dụng lao động không thực hiện đúng điều kiện về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Chế tài pháp luật chính là những hậu quả bất lợi đối với chủ thể vi phạm pháp luật. Đây là thái độ của nhà nước đối với họ đảm bảo cần thiết cho những quy định của nhà nước được thực hiện và không có chế tài loại trừ trường hợp đặc biệt nào. Thời gian người lao động không được làm việc được xác định là thời gian vì bị chấm dứt hợp đồng lao đông trái pháp luật mà người lao động không được làm việc với chính người sử dụng lao động đã ký hợp đồng lao động. Do đó, mặc dù ông Đào T đã ký hợp đồng lao động với người sử dụng lao động khác thì người sử dụng lao động đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật vẫn phải trả lương cho người lao động cho đến khi nhận người lao động trở lại làm việc. Như vậy, thời gian không được làm việc được tính từ tháng 7.2020 đến ngày xét xử sơ thẩm là ngày 20/9/2023, tổng là: 38 tháng và 2/3 tháng.

Theo hợp đồng lao động, tiền lương của ông Đào T là 30.000.000 đồng/tháng, đã bao gồm bảo hiểm xã hội 8%, bảo hiểm y tế 1,5%, bảo hiểm thất nghiệp1%, kinh phí công đoàn 1%. Các khoản tiền này, người sử dụng lao động phải thực hiện cho người lao động trong thời gian người lao động không được làm việc theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, theo đó bản chất của quan hệ bảo hiểm và nguyên tắc thụ hưởng quyền lợi của người lao động thì cần buộc Công ty cổ phần B phải thực hiện. Do đó, khi tính tiền lương thực nhận của ông Đào T, cần trừ đi số tiền này. Cụ thể: 30.000.000 đồng/tháng – 10,5% tiền lương ≈ 3.150.000 đồng (bảo hiểm xã hội 8%, bảo hiểm y tế 1,5%, bảo hiểm thất nghiệp1%; kinh phí công đoàn do người lao

động không được làm việc nên không phải đóng) = 26.850.000 đồng. Tại phiên tòa, ông Đào T xác nhận ngoài thỏa thuận đóng các khoản tiền theo hợp đồng lao động, hàng tháng, người lao động còn phải đóng lệ phí công đoàn và các khoản tiền khác nên lương thực nhận hàng tháng là 24.789.650 đồng. Ông Đào T tự nguyện đề nghị tòa án lấy mức lương thực nhận hàng tháng là 24.789.650 đồng/ tháng làm căn cứ tính tiền lương người sử dụng lao động phải trả trong thời gian không được làm việc. Sự tự nguyện của người lao động không trái pháp luật nên công nhận. Cụ thể: (24.789.650 đồng/tháng x 38 tháng) + (24.789.650 đồng/tháng x 2/3 tháng) = 958.533.133 đồng.

b. Hai tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 60.000.000 đồng.

c. 15 ngày vi phạm thời gian báo trước: 15.000.000 đồng.

d. Đối với tiền lương tháng 4,5,6 của năm 2020, ông Đào T đã được nhận như sau:

Tháng 4/2020: 22.231.990 đồng;

Tháng 5/2020: 22.533.190 đồng;

Tháng 6/2020: 20.830.950 đồng.

So với tiền lương ông Đào T được nhận thực tế hàng tháng, còn thiếu: 8.772.820 đồng. Cấp sơ thẩm buộc Công ty cổ phần B thanh toán cho ông Đào T số tiền này là có căn cứ, đúng pháp luật.

Nguyên đơn kháng cáo về việc xác định mức lãi suất áp dụng đối với tiền lãi chậm trả phát sinh trên tiền lương chưa trả từ tháng 04/2020 đến tháng 06/2020 thấp hơn mức lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương là không phù hợp.

Xét thấy, theo quy định tại Điều 96 Bộ luật Lao động năm 2012 thì mức lãi suất để tính lãi trên số lương thanh toán còn ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương. Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng mức lãi suất huy động tiền gửi tại ngân hàng nơi người lao động mở tài khoản nhận lương của người lao động (theo quy định tại Điều 97 Bộ luật Lao động năm 2019) để tính lãi chậm trả phát sinh trên tiền lương chưa trả cho ông T là chưa đúng. Do đó, ông T kháng cáo về việc cần áp dụng mức lãi suất áp dụng đối với tiền lãi chậm trả phát sinh trên tiền lương

chưa trả từ tháng 04/2020 đến tháng 06/2020 cho ông T là 4,75% ≈ 1.373.554 đồng là có căn cứ chấp nhận.

đ. Tiền trợ cấp thôi việc: Tại cấp sơ thẩm, ông Đào T đề nghị Công ty cổ phần B phải nhận trở lại làm việc, Công ty cổ phần B cũng đồng ý nhận ông Đào T trở lại làm việc. Tại phiên tòa hôm nay, ông Đào T tự nguyện không yêu cầu Công ty cổ phần B nhận trở lại làm việc, tự nguyện chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 20/9/2023. Sự tự nguyện của ông Đào T không trái pháp luật nên ghi nhận. Do đó, Công ty cổ phần B phải thanh toán cho ông Đào T tiền trợ cấp thôi việc cho thời gian làm việc thực tế tại Công ty, mỗi năm bằng ½ tháng lương. Thời giam làm việc thực tế của ông Đào T là từ ngày 15/4/2019 đến tháng 6/2020 tương đương 14 tháng. Trợ cấp thôi việc được nhận là: 15.000.000 đồng.

e. Tiền lương cho những ngày nghỉ hằng năm chưa sử dụng: Theo thỏa thuận của các bên tại Điều 10.1 Mục II của Hợp đồng lao động số 30506/2019/HĐLĐ-E ngày 16/6/2019 có quy định rằng *"thời gian nghỉ phép có lương hằng năm của người lao động sẽ tùy theo quyết định của giám sát viên và các yêu cầu công việc kinh doanh của Công ty"*. Bị đơn trình bày ông T đã nghỉ hết số ngày nghỉ phép, ông T xác định chưa nghỉ ngày phép nào. Hồ sơ vụ việc chưa có bất kỳ quyết định nào của giám sát viên liên quan đến việc đồng ý cho ông T nghỉ phép, nghỉ hằng năm trong năm 2020; ông T chưa gửi bất kỳ email, hay tin nhắn nào đăng ký xin nghỉ phép. Do vậy, có căn cứ để xác định rằng ông T chưa nghỉ phép trong năm 2020. Tòa án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông T về việc buộc công ty B thanh toán tiền lương cho những ngày nghỉ hằng năm chưa sử dụng là chưa đúng quy định tại khoản 1 Điều 114 Bộ luật Lao động năm 2012 (người lao động do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ). Do đó, cần chấp nhận yêu cầu kháng cáo này của nguyên đơn, buộc Công ty cổ phần B thanh toán số tiền 6 ngày phép chưa nghỉ là: 8.571.428 đồng.

Tổng số tiền Công ty cổ phần E Grup phải thanh toán cho ông Đào T đến ngày xét xử sơ thẩm là: a.+b.+c.+d.+đ.+e. = 1.067.250.935 đồng.

Công ty cổ phần B còn phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Đào T trong những ngày không được làm việc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế còn thiếu của các tháng tự ý sửa đổi mức lương

đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương trong hợp đồng lao động đã ký là 30.000.000 đồng/tháng kể từ tháng 3/2020 đến 20/9/2023.

Các vấn đề khác không có kháng cáo, kháng nghị nên Hội đồng xét xử không xem xét.

[3] Về án phí:

Do yêu cầu kháng cáo của ông Đào T được chấp nhận một phần nên không phải chịu án phí phúc thẩm.

Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty cổ phần B phải chịu án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch trên số tiền phải thanh toán. Số tiền phải thanh toán là 1.067.250.935 đồng có án phí là: 44.017.528 đồng.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308, Điều 309 của Bộ luật tố tụng dân sự.

Sửa một phần bản án lao động sơ thẩm số 07/2023/LĐST ngày 20 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân quận C, xử:

Áp dụng Điều 22, 38, 41, 42, 44, 48, 114 Bộ luật lao động 2012; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP

1. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của ông Đào T.

2. Chấp nhận yêu cầu của ông Đào T về việc bị Công ty cổ phần B đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Hủy Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với nhân viên ngày 27.5.2020 của Công ty cổ phần B đối với ông Đào T.

3. Ghi nhận sự tự nguyện của ông Đào T không yêu cầu Công ty cổ phần B nhận trở lại làm việc kể từ ngày 20.9.2023.

4. Buộc Công ty cổ phần B thanh toán trả ông Đào T các khoản tiền sau:

4.1. Tiền lương trong những ngày không được làm việc: từ ngày 01.7.2020 đến ngày xét xử sơ thẩm 20.9.2023 (38 tháng và 2/3 tháng) là: 958.533.133 đồng (chín trăm năm mươi tám triệu năm trăm ba mươi ba nghìn một trăm ba mươi ba đồng).

4.2. Hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 60.000.000 đồng (sáu mươi triệu đồng).

4.3. Tiền vi phạm thời gian báo trước: 15.000.000 đồng (mười lăm triệu đồng).

4.4. Tiền trợ cấp thôi việc: 15.000.000 đồng (mười lăm triệu đồng).

4.5. Tiền lương còn thiếu của tháng 4, 5 và 6 của năm 2020: 8.772.820 đồng (tám triệu bảy trăm bảy mươi hai nghìn tám trăm hai mươi đồng) và lãi chậm trả lương trên số lương chậm trả: 1.373.554 đồng (một triệu ba trăm bảy mươi ba nghìn năm trăm năm mươi tư nghìn đồng).

4.6. Tiền 6 ngày nghỉ hàng năm chưa nghỉ của năm 2020: 8.571.428 đồng (tám triệu năm trăm bảy mươi mốt nghìn bốn trăm hai mươi tám đồng).

Tổng số tiền Công ty cổ phần B phải thanh toán cho ông Đào T là: 1.067.250.935 đồng (một tỷ không trăm sáu mươi bảy triệu hai trăm năm mươi nghìn chín trăm ba mươi lăm đồng).

5. Buộc Công ty cổ phần B phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Đào T trong những ngày không được làm việc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp còn thiếu của các tháng tự ý sửa đổi mức lương đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương trong hợp đồng lao động đã ký (mức lương theo hợp đồng lao động đã ký là 30.000.000 đồng/tháng) kể từ tháng 3/2020 đến 20/9/2023.

6. Về án phí: ông Đào T không phải chịu án phí phúc thẩm.

Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty cổ phần B phải chịu án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch trên số tiền phải thanh toán là: 44.017.528 đồng (bốn mươi bốn triệu không trăm mười bảy nghìn năm trăm hai mươi tám đồng).

7. 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 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 theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

8. 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.

9. Án xử công khai, phúc thẩm, có hiệu lực pháp luật ngay sau khi tuyên án.

Nơi nhận:
- VKSND thành phố Hà Nội;
- Các đương sự;
- Cơ quan thi hành án
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Phương Thảo

Hướng dẫn sử dụng mẫu số 75:

(1) và (5) Ghi tên Toà án xét xử phúc thẩm. Nếu là Tòa án nhân dân cấp tỉnh, thì cần ghi rõ Tòa án nhân dân tỉnh (thành phố) nào (ví dụ: Tòa án nhân dân tỉnh Phú Thọ); nếu là Toà án nhân dân cấp cao, thì cần ghi rõ Toà án nhân dân cấp cao tại thành phố nào (ví dụ: Toà án nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng).

(2) Ô thứ nhất ghi số bản án, ô thứ hai ghi năm ra bản án (ví dụ: Nếu là bản án giải quyết tranh chấp về kinh doanh thương mại năm 2017 có số 10 thì ghi: Số 10/2017/KDTM-PT).

(3) Ghi ngày, tháng, năm tuyên án không phân biệt vụ án được xét xử phúc thẩm và kết thúc trong một ngày hay được xét xử phúc thẩm trong nhiều ngày.

(4) Ghi quan hệ tranh chấp mà Tòa án giải quyết: Cần xác định tranh chấp mà Tòa án thụ lý giải quyết được quy định tại Điều, khoản nào của Bộ luật tố tụng dân sự, để ghi vào phần trích yếu của bản án (ví dụ: Tranh chấp mà Tòa án thụ lý giải quyết là tranh chấp về quốc tịch Việt Nam giữa cá nhân với cá nhân được quy định tại khoản 1 Điều 26 của Bộ luật tố tụng dân sự thì ghi: "tranh chấp về quốc tịch Việt Nam giữa cá nhân với cá nhân").

(6) Cần chú ý là không ghi chức vụ của Thẩm phán.

(7) Ghi họ tên của Thư ký phiên tòa và ghi rõ là Thư ký Tòa án hoặc Thẩm tra viên của Tòa án nào như hướng dẫn tại điểm (1).

(8) Nếu có Viện Kiểm sát nhân dân tham gia phiên tòa thì ghi như hướng dẫn tại điểm (1) song đổi các chữ "Tòa án nhân dân" thành "Viện kiểm sát nhân dân".

(9) Trường hợp vụ án được xét xử và kết thúc trong một ngày thì bỏ hai chữ "Trong các" (ví dụ: Ngày 15 tháng 7 năm 2017). Trường hợp vụ án được xét xử trong hai ngày thì ghi "Trong các ngày" (ví dụ: Trong các ngày 02, 03 tháng 3 năm 2017); nếu từ ba ngày trở lên mà liền nhau thì ghi: "Từ ngày đến ngày" (ví dụ: Từ ngày 06 đến ngày 10 tháng 3 năm 2017); nếu từ ba ngày trở lên mà không liền nhau thì ghi trong các ngày (ví dụ: Trong các ngày 07, 08 và ngày 15 tháng 3 năm 2017); nếu khác tháng mà liền nhau thì ghi từ ngày... tháng... đến ngày... tháng... (ví dụ: Từ ngày 31 tháng 05 đến ngày 02 tháng 6 năm 2017); nếu không liền nhau thì ghi các ngày của từng tháng (Ví dụ: Trong các ngày 30, 31 tháng 3 và các ngày 04, 05 tháng 4 năm 2017).

(10) Nếu xét xử kín thì thay cụm từ "công khai" bằng từ "kín".

(11) Nguyên đơn là cá nhân thì ghi họ tên, địa chỉ cư trú (nếu là người chưa thành niên thì sau họ tên ghi ngày, tháng, năm sinh và họ tên người đại diện hợp pháp của người chưa thành niên). Trường hợp nguyên đơn là cơ quan, tổ chức thì ghi tên cơ quan, tổ chức và địa chỉ của cơ quan, tổ chức đó.

(12) Chỉ ghi khi có người đại diện hợp pháp của nguyên đơn và ghi họ tên, địa chỉ cư trú; ghi rõ là người đại diện theo pháp luật hay là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn; nếu là người đại diện theo pháp luật thì cần ghi chú trong ngoặc đơn quan hệ giữa người đó với nguyên đơn; nếu là người đại diện

theo ủy quyền thì cần ghi chú trong ngoặc đơn: "được uỷ quyền theo văn bản ủy quyền ngày... tháng... năm...". Trường hợp người đại diện theo pháp luật của cơ quan, tổ chức, thì ghi họ tên, chức vụ của người đó.

(13) Chỉ ghi khi có người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn. Ghi họ tên, địa chỉ cư trú (nếu là Luật sư thì ghi là Luật sư của Văn phòng luật sư nào và thuộc Đoàn luật sư nào); nếu có nhiều nguyên đơn thì ghi cụ thể bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn nào.

(14) và (17) Ghi tương tự như hướng dẫn tại điểm (11).

(15) và (18) Ghi tương tự như hướng dẫn tại điểm (12).

(16) và (19) Ghi tương tự như hướng dẫn tại điểm (13).

(20) Ghi họ tên, địa chỉ cư trú (nếu là người chưa thành niên thì sau họ tên ghi ngày, tháng, năm sinh và họ tên người đại diện hợp pháp của người chưa thành niên).

(21) Ghi họ tên, chức danh, địa chỉ nơi làm việc (nếu không có nơi làm việc thì ghi địa chỉ cư trú).

(22) Ghi họ tên, địa chỉ nơi làm việc (nếu không có nơi làm việc thì ghi địa chỉ cư trú).

(23) Ghi họ tên và tư cách tham gia tố tụng của người kháng cáo.

(24) Ghi người có thẩm quyền kháng nghị (ví dụ: Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Hà Nam).

(25) Trong phần này ghi tóm tắt nội dung vụ án, quyết định của Toà án cấp sơ thẩm; nội dung kháng cáo, kháng nghị.

(26) Trong phần này, Tòa án căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa để phân tích, đánh giá nhận định về kháng cáo, kháng nghị, các tình tiết của vụ án, việc giải quyết, xét xử của Tòa án cấp sơ thẩm, những căn cứ pháp luật, án lệ (nếu có) mà Tòa án viện dẫn, áp dụng; nếu vụ án thuộc trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 4 của Bộ luật tố tụng dân sự thì tùy từng trường hợp mà Tòa án phân tích, lập luận về việc áp dụng tập quán, tương tự pháp luật, nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự, án lệ hoặc lẽ công bằng để chấp nhận hoặc không chấp nhận kháng cáo, kháng nghị và giải quyết các vấn đề khác có liên quan.

Trong phần này, các đoạn văn được đánh số thứ tự trong dấu [ ].

(27) Tùy từng trường hợp mà ghi rõ các căn cứ pháp luật để ra quyết định.

(28) Ghi các quyết định của Hội đồng xét xử phúc thẩm về từng vấn đề phải giải quyết trong vụ án, về áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời, án phí sơ thẩm, phúc thẩm, chi phí tố tụng (nếu có). Trường hợp xét xử lại vụ án mà bản án, quyết định đã bị hủy một phần hoặc toàn bộ theo quyết định giám đốc thẩm, tái thẩm thì Tòa án phải giải quyết vấn đề tài sản, nghĩa vụ đã được thi hành (nếu có) theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật nhưng bị hủy và ghi rõ trong bản án. Ghi rõ bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

(29) Phần cuối cùng của bản án, đối với bản án được thông qua tại phòng nghị án thì phải có đầy đủ chữ ký, ghi rõ họ tên của các thành viên Hội đồng xét xử và đóng dấu (bản án này phải lưu vào hồ sơ vụ án); đối với bản án để gửi cho các đương sự, cơ quan, tổ chức, cá nhân khởi kiện và Viện kiểm sát thì ghi như sau:

Nơi nhận:
- Ghi theo quy định tại Điều 315 của Bộ luật tố tụng dân sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(Ký tên, ghi rõ họ tên, đóng dấu)