

TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH TÂY NINH

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

Bản án số: 05/2025/LĐ-PT
Ngày: 27-11- 2025
V/v tranh chấp 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: Bà Lê Thị Kim Nga

Các Thẩm phán:

Bà Trịnh Thị Phúc

Bà Huỳnh Thị Hồng Vân

- **Thư ký phiên tòa:** Bà Trương Thị Tuyền – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Tây Ninh.

- **Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh tham gia phiên tòa:** Bà Nguyễn Kim Thoa – Kiểm sát viên.

Ngày 27 tháng 11 năm 2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Tây Ninh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 03/2025/TLPT-LĐ ngày 10 tháng 10 năm 2025 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 81/2025/LĐ-ST ngày 05 tháng 5 năm 2025 của Tòa án nhân dân huyện Đức Hòa, tỉnh Long An (Tòa án nhân dân khu vực 3 – Tây Ninh) bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 03/2025/QĐ-PT ngày 25 tháng 11 năm 2025 giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** bà Lê Thị Thu G, sinh năm 1983.

Địa chỉ: số A, khu phố D, xã Đ, tỉnh Tây Ninh.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư Nguyễn Thị Kim C, Chi nhánh Văn phòng L, Đoàn Luật sư tỉnh T.

- **Bị đơn:** Công ty Trách nhiệm hữu hạn N (Công ty TNHH N).

Địa chỉ trụ sở: Lô D, đường số A, Khu công nghiệp T, xã Đ, tỉnh Tây Ninh.

Người đại diện theo pháp luật: bà ZHOU Y, chức vụ: Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền:

- Bà Nguyễn Thị Cẩm G1, sinh năm 1993.

Địa chỉ: Số A, ấp L, xã H, tỉnh Tây Ninh.

- Ông Trang Hùng V, sinh năm 2000.

Địa chỉ trụ sở: Lô D, đường số A, Khu công nghiệp T, xã Đ, tỉnh Tây Ninh.

(Theo văn bản ủy quyền ngày 21/11/2025)

- Người kháng cáo: bị đơn Công ty TNHH N.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong đơn khởi kiện ngày 07 tháng 11 năm 2024 và các văn bản trong quá trình tố tụng tại Tòa án cấp sơ thẩm, nguyên đơn bà Lê Thị Thu G trình bày:

Ngày 09/6/2024, bà G và Công ty TNHH N giao kết hợp đồng lao động có xác định thời hạn 01 năm, vị trí là công nhân may, mức lương chính là 4.740.000 đồng chưa kể phụ cấp. Khoảng tháng 7/2024 thì hai bên ký phụ lục hợp đồng lao động với nội dung điều chỉnh lương, mức lương và phụ cấp là 5.310.000 đồng. Trong quá trình làm việc bà luôn chấp hành đúng quy định của Công ty.

Ngày 28/9/2024 đến ngày 04/10/2024 thì 02 con bị bệnh phải nhập viện tại Bệnh viện H điều trị, nên bà xin nghỉ với lý do chăm sóc con ốm. Ngày 05/10/2024 đến ngày 08/10/2024, bà trở lại Công ty làm việc bình thường, từ ngày 09/10/2024 đến 15/10/2024 thì con bà nhập bệnh viện H điều trị tiếp, bà có xin nghỉ theo chế độ chăm sóc con ốm, bà nhờ người phiên dịch ở Công ty làm giấy nghỉ phép nhưng Chủ quản không đồng ý ký duyệt, ngày 16/10/2024 đến 23/10/2024 thì bà G tiếp tục nghỉ theo chế độ nuôi con ốm để điều trị bệnh cho con tại Bệnh viện P. Ngày 24/10/2024 bà trở lại Công ty làm việc bình thường thì Chủ quản đề nghị bà làm đơn xin nghỉ việc luôn, tuy nhiên bà không làm đơn và Công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với bà. Bà nhận Quyết định của Công ty cho bà thôi việc với lý do nghỉ trên 10 ngày/tháng. Thấy rằng, việc Công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ảnh hưởng đến quyền lợi của bà và việc chấm dứt hợp đồng lao động hành vi trái pháp luật.

Bà G khởi kiện yêu cầu Công ty TNHH N

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty chấm dứt hợp đồng trái pháp luật: $5.310.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 10.620.000 \text{ đồng}$.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do vi phạm thời gian báo trước theo Điều 41 Bộ luật lao động: $5.310.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 10.620.000 \text{ đồng}$. Trường hợp Công ty nhận bà G làm việc trở lại thì bà không yêu cầu khoảng tiền bồi thường này.

- Trả tiền lương của những ngày không được làm việc từ ngày 24/10/2024 đến ngày 05/5/2025) là 06 tháng 11 ngày nhưng tính làm tròn 6 tháng là $5.310.000 \text{ đồng} \times 6 \text{ tháng} = 31.860.000 \text{ đồng}$.

Bị đơn Công ty TNHH N do bà Nguyễn Thị Cẩm G1 và ông Trang Hùng V đại diện trình bày:

Công ty TNHH N xác nhận có ký hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động với bà Lê Thị Thu G với mức lương hiện tại là 5.310.000 đồng, hợp đồng lao động có xác định thời hạn. Trong quá trình làm việc Công ty TNHH N đã thanh toán đầy đủ lương và bảo hiểm xã hội và các phúc lợi khác cho bà G. Từ ngày 28/9/2024 đến ngày 04/10/2024 bà G xin nghỉ với lý do chăm con ốm và có nộp

các chứng từ bệnh viện, ngày 09/10/2024 đến 15/10/2024 thì bà G tiếp tục xin nghỉ với lý do chăm con ốm và có nộp chứng từ bệnh viện. Ngày 16/10/2024 đến ngày 23/10/2024 bà G tiếp tục xin nghỉ với lý do chăm con ốm nhưng không có đơn xin nghỉ mà nhờ người phiên dịch Công ty báo lại Chủ quản thì Chủ quản không đồng ý cho nghỉ vì bà G đã nghỉ nhiều ngày trong tháng (21 ngày/tháng). Công ty có liên hệ với bà G vào giải quyết việc xin nghỉ nhưng bà G không vào giải quyết. Ngày 24/10/2024 thì bà G vào làm việc lại và bổ sung lại giấy phép đã nghỉ. Công ty có trao đổi phương án chế độ xét nghỉ cho bà G tạm thời nghỉ cho đến khi con bà G khỏe lại thì sau này bà G có thể nộp hồ sơ xin việc lại. Công ty đã ban hành Quyết định thôi việc cho bà G chứ không phải sa thải, Công ty vẫn nộp đủ tiền bảo hiểm và trả đủ ngày công làm việc của tháng 10/2024 cho bà G. Do bà G nghỉ vượt số ngày trong tháng nên Công ty đã ra phương án cho bà G nghỉ tạm thời cho đến khi bà G có thể trở lại Công ty xin làm việc lại bình thường. Do vậy, Công ty TNHH N không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của bà G vì bà G đã vi phạm điểm a khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động. Công ty đồng ý tiếp nhận bà G quay lại làm việc nếu bà G có nhu cầu làm việc tại Công ty.

Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện theo ủy quyền của Công ty TNHH N đồng ý tiếp nhận bà G trở lại làm việc nên bà G rút yêu cầu khởi kiện về: bồi thường 02 tháng tiền lương do vi phạm thời gian báo trước theo Điều 41 Bộ luật lao động: $5.310.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 10.620.000 \text{ đồng}$; các yêu cầu khởi kiện còn lại, bà G vẫn giữ nguyên.

Vụ án được Tòa án cấp sơ thẩm tiến hành kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải nhưng các đương sự không thống nhất với nhau.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 81/2025/LĐ-ST ngày 05/5/2025 của Tòa án nhân dân huyện Đức Hòa, tỉnh Long An (Tòa án nhân dân khu vực 3- Tây Ninh) đã căn cứ các Điều 35, 39, 63, 147, Điều 222, Điều 227, khoản 2 Điều 244 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 36, Điều 39, Điều 41 Bộ Luật lao động năm 2019; Điều 27 Luật Bảo hiểm xã hội; khoản 2 Điều 357 Bộ luật dân sự; khoản 2 Điều 26 của Nghị quyết số 326/2016/PL-UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội Khóa 14 quy định về án phí, lệ phí Tòa án,

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Thu G2 về việc tranh chấp “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” đối với Công ty TNHH N.

Buộc Công ty TNHH N phải bồi thường, hoàn trả cho bà Lê Thị Thu G số tiền là 42.480.000 đồng (Bốn mươi hai triệu bốn trăm tám mươi ngàn đồng), gồm các khoản sau:

- Trả tiền lương của những ngày không được làm việc từ ngày 24/10/2024 đến ngày 05/5/2025) là 06 tháng 11 ngày nhưng tính làm tròn 6 tháng là $5.310.000 \text{ đồng/tháng} \times 06 \text{ tháng} = 31.860.000 \text{ đồng}$.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty chấm dứt hợp đồng trái pháp luật: $5.310.000 \text{ đồng/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 10.620.000 \text{ đồng}$.

Buộc Công ty TNHH N phải đóng các khoản: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Lê Thị Thu G trong những ngày bà Lê Thị Thu G không được làm việc.

Kể từ khi có đơn yêu cầu thi hành án, bên có nghĩa vụ chậm thi hành án thì phải trả lãi đối với số tiền chậm thi hành án theo mức lãi suất được quy định tại khoản 2 Điều 357 Bộ luật dân sự tương ứng với thời gian chậm trả tại thời điểm thanh toán trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Thu G về việc yêu cầu Công ty TNHH N phải bồi thường 02 tháng tiền lương do vi phạm thời gian báo trước, số tiền 5.310.000đồng/tháng x 02 tháng = 10.620.000 đồng.

3. Ghi nhận sự tự nguyện thỏa thuận giữa các đương sự: Công ty TNHH N đồng ý tiếp nhận bà Lê Thị Thu G trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

4. Về án phí sơ thẩm:

- Buộc Công ty TNHH N phải nộp án phí lao động sơ thẩm với số tiền là 1.274.400 đồng sung ngân sách nhà nước.

- Bà Lê Thị Thu G không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền và nghĩa vụ thi hành án, quyền kháng cáo của các đương sự.

Sau khi xét xử sơ thẩm, ngày 19/5/2025 bị đơn Công ty TNHH N làm đơn kháng cáo không đồng ý bồi thường cho bà G 6 tháng tiền lương không làm việc được là 31.860.000đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm, các đương sự không thỏa thuận được với nhau, nguyên đơn bà Lê Thị Thu G không rút đơn khởi kiện, không đồng ý với yêu cầu kháng cáo của bị đơn.

Bị đơn Công ty TNHH N do bà Nguyễn Thị Cẩm G1 đại diện giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, chỉ đồng ý bồi thường cho bà G1 02 tháng tiền lương, không đồng ý bồi thường cho bà G1 06 tháng tiền lương của những ngày không làm việc được, trình bày cho rằng, Tòa án cấp sơ thẩm tính tiền lương bồi thường cho bà G1 6 tháng trong thời gian những ngày không làm việc được tính đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm là ngày 05/5/2025 là thời gian dài, bà G1 đã tham gia lao động ở nơi khác, Công ty không có nghĩa vụ phải bồi thường cho bà G1 thời gian này. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của Công ty TNHH N.

Luật sư Nguyễn Thị Kim C bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày cho rằng, bà Lê Thị Thu G nghỉ việc là có lý do chính đáng, Công ty TNHH N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật. Đề nghị Hội đồng xét xử bác kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc chấp hành pháp luật trong giai đoạn xét xử phúc thẩm cho rằng: Tòa án cấp phúc thẩm và các đương sự chấp hành đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH N trong thời hạn luật định, hợp lệ nên được xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Xét yêu cầu kháng cáo của Công ty TNHH N không đồng ý bồi thường 6 tháng tiền lương thấy rằng:

Giữa Công ty TNHH N và bà Lê Thị Thu G có giao kết hợp đồng lao động, thời hạn 01 năm từ ngày 09/6/2024 đến ngày 09/6/2025, vị trí là công nhân may, mức lương chính là 4.740.000 đồng chưa kể phụ cấp, khoảng tháng 7/2024 thì hai bên ký phụ lục hợp đồng lao động với nội dung điều chỉnh lương, mức lương và phụ cấp là 5.310.000 đồng. Ngày 24/10/2024, Công ty ra quyết định thôi việc đối với bà Lê Thị Thu G, lý do trong tháng nghỉ phép trên 10 ngày.

Xét thấy, từ ngày 28/9/2024 đến ngày 04/10/2024, từ ngày 09/10/2024 đến ngày 15/10/2024 và từ ngày 16/10/2024 đến ngày 23/10/2024, bà Lê Thị Thu G xin nghỉ làm với lý do chăm con ốm. Bà G có nộp các giấy ra viện thể hiện thời gian nhập viện, ra viện tương ứng với thời gian nghỉ phép; giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội từ ngày 16/10/2024 đến hết ngày 22/10/2024 (07 ngày) và giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội ngày 23/10/2024 (01 ngày).

Như vậy, việc bà G nghỉ làm là có lý do chính đáng, bà G đã nộp đơn xin nghỉ và các giấy tờ chứng minh lý do nghỉ cho Công ty.

Công ty cho rằng, việc bà G nghỉ phép trên 10 ngày là vi phạm điểm a khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động 2019 là không phù hợp; việc nghỉ làm của bà G cũng không thuộc trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019. Do đó, ngày 24/10/2024, Công ty TNHH N ra quyết định thôi việc đối với bà Lê Thị Thu G, lý do trong tháng nghỉ phép trên 10 ngày là trái với quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động 2019.

Công ty TNHH N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên bà Lê Thị Thu G yêu cầu Công ty trả lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 24/10/2024 đến ngày 05/5/2025 (ngày hết hạn hợp đồng lao động); bồi thường 02 tháng tiền lương là phù hợp với quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động 2019.

Bản án sơ thẩm chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Thu G là có căn cứ.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện theo ủy quyền của Công ty TNHH N cho rằng, sau khi nghỉ làm tại Công ty TNHH N, bà Lê Thị Thu G có đi làm tại công ty khác nên Công ty TNHH N không đồng ý trả lương trong những ngày bà G không được làm việc từ ngày 24/10/2024 đến ngày 05/5/2025. Tuy nhiên, bà G không thừa nhận điều này, Công ty TNHH N không cung cấp được chứng cứ chứng minh cho trình bày của mình nên không có cơ sở xem xét.

Công ty TNHH N kháng cáo yêu cầu sửa bản án sơ thẩm theo hướng Công ty đồng ý bồi thường 02 tháng tiền lương là 10.620.000 đồng và 01 tháng tiền lương hỗ trợ tìm việc làm là 5.310.000 đồng, tổng cộng 15.930.000 đồng là không có cơ sở chấp nhận.

Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH N làm đúng theo quy định tại Điều 272 và được gửi đến Tòa án trong thời hạn quy định tại Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự nên được chấp nhận để xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Nguyên đơn bà Lê Thị Thu G khởi kiện yêu cầu Công ty TNHH N bồi thường và thanh toán tiền lương do Công ty TNHH N đã cho bà G thôi việc trái pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà G, đồng thời đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của bà G về yêu cầu Công ty TNHH N bồi thường 02 tháng tiền lương do vi phạm thời gian báo trước, ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH N tiếp nhận bà G trở lại làm việc, Công ty TNHH N kháng cáo không đồng ý trả cho bà G 6 tháng tiền lương trong những ngày không làm việc được.

[3] Xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH N không đồng ý trả cho bà Lê Thị Thu G 6 tháng tiền lương thấy rằng:

[3.1] Giữa bà Lê Thị Thu G và Công ty TNHH N có giao kết hợp đồng lao động xác định thời hạn 1 năm. Ngày 24/10/2024, Công ty TNHH N ban hành quyết định cho bà G nghỉ việc với lý do bà G “*Trong tháng nghỉ phép trên 10 ngày*”. Công ty cho rằng, hành vi này thuộc trường hợp người lao động tự ý nghỉ việc nhiều ngày, đủ căn cứ để áp dụng điểm a khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019.

[3.2] Căn cứ vào khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 hướng dẫn bởi Điều 7 Nghị định 145/2020/NĐ-CP hiệu lực từ ngày 01/02/2021 thì khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động trong thời gian 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn. Việc Công ty TNHH N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vi phạm thời hạn báo trước là chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Vì vậy Tòa án cấp sơ thẩm đã căn cứ vào quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động buộc Công ty TNHH N phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà G không được làm việc và phải trả thêm cho bà G một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là có căn cứ.

[4] Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của bị đơn bà Nguyễn Thị Cẩm G1 trình bày cho rằng, trong thời gian bà G1 nghỉ việc, bà G1 có tham gia lao động ở nơi khác nhưng cũng không cung cấp chứng cứ chứng minh nên Hội đồng xét xử không có cơ sở để xem xét.

[5] Tại phiên tòa, Kiểm sát viên đề nghị hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH N là có cơ sở và phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử.

[6] Về án phí phúc thẩm: bị đơn Công ty TNHH N kháng cáo không được chấp nhận phải chịu án phí phúc thẩm theo Điều 29 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

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 bị đơn Công ty TNHH N

Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 81/2025/LĐ-ST ngày 05/5/2025 của Tòa án nhân dân huyện Đức Hòa, tỉnh Long An (Tòa án nhân dân khu vực 3-Tây Ninh)

Căn cứ Điều 32, 38, 39, 147, 148 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 được sửa đổi, bổ sung năm 2015; Điều 36, Điều 39, Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 27 Luật Bảo hiểm xã hội; khoản 2 Điều 357 Bộ luật Dân sự; Điều 26, 29 của Nghị quyết số 326/2016/PL-UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội Khóa 14 quy định về án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Thu G về việc tranh chấp “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” đối với Công ty TNHH N.

Buộc Công ty TNHH N phải bồi thường, hoàn trả cho bà Lê Thị Thu G số tiền là 42.480.000 đồng, gồm các khoản sau:

- Trả tiền lương của những ngày không được làm việc từ ngày 24/10/2024 đến ngày 05/5/2025) là 06 tháng 11 ngày nhưng tính làm tròn 6 tháng là 5.310.000 đồng/tháng x 06 tháng = 31.860.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty chấm dứt hợp đồng trái pháp luật: 5.310.000đồng/tháng x 02 tháng = 10.620.000 đồng.

Buộc Công ty TNHH N phải đóng các khoản: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Lê Thị Thu G trong những ngày bà Lê Thị Thu G không được làm việc.

Kể từ khi có đơn yêu cầu thi hành án, bên có nghĩa vụ chậm thi hành án thì phải trả lãi đối với số tiền chậm thi hành án theo mức lãi suất được quy định tại khoản 2 Điều 357 Bộ luật dân sự tương ứng với thời gian chậm trả tại thời điểm thanh toán trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Thu G về việc yêu cầu Công ty TNHH N phải bồi thường 02 tháng tiền lương do vi phạm thời gian báo trước, số tiền 5.310.000đồng/tháng x 02 tháng = 10.620.000 đồng.

3. Ghi nhận sự tự nguyện thỏa thuận giữa các đương sự: Công ty TNHH N về tiếp nhận bà Lê Thị Thu G trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

4. Về án phí lao động:

- Buộc Công ty TNHH N phải chịu 1.274.400 đồng án phí lao động sơ thẩm và 300.000đồng án phí lao động phúc thẩm nhưng được trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 300.000đồng theo Biên lai số 0007003 ngày 19/5/2025 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện Đức Hòa, tỉnh Long An (nay là Phòng thi hành án dân sự khu vực 3 - Tây Ninh). Công ty TNHH N phải nộp tiếp số tiền 1.274.400đồng.

- Bà Lê Thị Thu G không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

5. Về hướng dẫn thi hành án dân sự: Trong 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 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.

6. Về hiệu lực của bản án: Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Tây Ninh;
- TAND khu vực 3 - Tây Ninh;
- Thi hành án dân sự tỉnh Tây Ninh;
- Phòng THADS khu vực 3 – Tây Ninh
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ, án văn.

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

Lê Thị Kim Nga