

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

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

Số: 13/2018/LĐ-PT
Ngày: 18/7/2018
V/v: Tranh chấp xử lý kỷ luật lao
động theo hình thức sa thải

**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: Ông Nguyễn Vũ Đông

Các Thẩm phán:

Bà Nguyễn Thị Hà

Bà Nguyễn Thị Hồng Hạnh

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Mạnh Hà, Bà Đinh Thúy Hương - Thư ký
Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội: Bà Nguyễn Thị
Hường – Kiểm sát viên

Trong các ngày 25 tháng 6 và 17, 18 tháng 7 năm 2018 tại trụ sở Tòa án nhân
dân thành phố Hà Nội xét xử phúc thẩm công khai vụ án Lao động thụ lý số
29/2017/TLPT-LĐ ngày 05 tháng 12 năm 2017 về việc “*Tranh chấp xử lý kỷ luật
lao động theo hình thức sa thải*”.

Do bản án số 07/2017/LĐ-ST ngày 22 tháng 9 năm 2017 của Tòa án nhân dân
quận Đống Đa, Hà Nội bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 142/2018/QĐXXPT ngày
06 tháng 6 năm 2018, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Bà Đỗ Thị Thu H, sinh năm 1973; cư trú tại: Số 54B phố Bà
Triệu, quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội.

Người đại diện theo ủy quyền của bà H: Bà Nguyễn Mai A; cư trú tại: P502
E1 tập thể Vĩnh Hồ, phường Trung Liệt, quận Đống Đa, thành phố Hà Nội (Văn
bản ủy quyền ngày 09/9/2017).

2. *Bị đơn:* Công ty cổ phần tư vấn và đầu tư xây dựng C

Địa chỉ: Số 21 Huỳnh Thúc Kháng, quận Đống Đa, thành phố Hà Nội.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Đặng Văn Châu - Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Thị Lương; cư trú tại: Số 18 ngõ
168 Hào Nam, quận Đống Đa, thành phố Hà Nội (Văn bản ủy quyền ngày
12/6/2017).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và các lời khai tiếp theo tại Tòa án, nguyên đơn bà Đỗ
Thị Thu H trình bày: Bà Đỗ Thị Thu H là kế toán xí nghiệp tư vấn 3 thuộc Công ty

cổ phần tư vấn và đầu tư xây dựng C (sau đây viết tắt là Công ty C) từ năm 1999. Trong suốt thời gian làm việc bà luôn hoàn thành nhiệm vụ. Đến tháng 6/2015 Giám đốc xí nghiệp tư vấn 3 có trao đổi với bà về kế hoạch chuyển đổi hạch toán tại xí nghiệp và dự kiến chuyển bà về Công ty để bố trí công việc mới. Ngày 14/7/2015 bà nhận được thông báo số 255 của công ty về việc giải quyết chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do không bố trí được công việc cho bà và để bà tự liên hệ tìm công việc mới hoặc công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 08/9/2015. Sau khi nhận được thông báo bà đã gửi đơn đến công ty đề nghị trả lời về thông báo số 255 tuy nhiên Công ty không trả lời. Ngày 04/9/2015 bà nhận được thông báo của xí nghiệp tư vấn 3 về việc yêu cầu bà bàn giao sổ sách kế toán. Ngày 17/9/2015 công ty C ra thông báo số 373 yêu cầu bà có mặt tại công ty vào hồi 08 giờ 30 phút ngày 24/9/2015 để tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật lao động nhưng đến ngày 22/9/2015 bà mới nhận được thông báo. Ngày 23/9/2015 vì lý do sức khỏe, bà đã thông báo cho công ty về việc không thể tham dự cuộc họp vào ngày 24/9/2015 nhưng công ty vẫn tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động đối với bà H. Ngày 08/10/2015 công ty C ra quyết định số 71 về việc thi hành kỷ luật lao động đối với bà H bằng hình thức sa thải và ngày 12/10/2015 công ty ra quyết định số 72 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà H.

Nay bà làm đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc Công ty phải thu hồi quyết định số 71/2015/QĐ-C ngày 08/10/2015 và quyết định số 72/2015/QĐ-C ngày 12/10/2015 đồng thời công ty phải bồi thường cho bà H theo quy định của pháp luật.

Bị đơn – Công ty cổ phần tư vấn và đầu tư xây dựng C do bà Nguyễn Thị Lương là đại diện theo ủy quyền trình bày: Tháng 6/2015 công ty C sau khi cổ phần hóa đã ra thông báo về kế hoạch chuyển đổi hình thức hạch toán kế toán tại các đơn vị trực thuộc, văn bản này đã gửi các đơn vị để thông báo cho nhân viên biết và thực hiện. Công ty đã nhiều lần mời bà H đến làm việc về việc bố trí công việc khác nhưng bà H không đến công ty cũng không đến Xí nghiệp 3 là nơi bà H đang công tác. Công ty cũng đã thông báo cho bà H đến dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động nhưng bà H cũng không có mặt. Căn cứ vào mức độ lỗi của của người lao động, công ty đã ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với chị Hà là đúng quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa sơ thẩm người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn vẫn giữ yêu cầu khởi kiện buộc công ty phải thu hồi quyết định sa thải trái pháp luật. Về vấn đề bồi thường: Công ty phải thanh toán tiền lương của bà H từ tháng 6/2015 đến tháng 9/2015 và các khoản tiền theo quy định do công ty sa thải trái pháp luật. Tuy nhiên bà H chỉ yêu cầu công ty thanh toán tiền lương từ tháng 10/2015 đến tháng 9/2017, tiền trợ cấp thôi việc và tiền bồi thường 02 tháng lương do công ty sa thải trái pháp luật. Cụ thể bà H chỉ yêu cầu công ty phải thanh toán số tiền 110.000.000 đồng. Bà H không yêu cầu công ty phải nhận người lao động trở lại làm việc vì bà H không muốn trở lại làm việc tại công ty nữa.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn thừa nhận công ty có thiếu sót về trình tự xử lý kỷ luật lao động vì công ty C mới thông báo hợp xử lý kỷ luật lao động cho bà H 01 lần. Tuy nhiên công ty vẫn giữ nguyên quan điểm không thu hồi quyết định sa thải, chỉ đồng ý hỗ trợ bà H 30.000.000 đồng.

Tại bản án sơ thẩm số 07/2017/LĐ-ST ngày 22 tháng 9 năm 2017 của Tòa án nhân dân quận Đống Đa đã quyết định:

Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Đỗ Thị Thu H.

Buộc Công ty cổ phần tư vấn và đầu tư xây dựng C phải thu hồi quyết định số 71/2015/QĐ-C ngày 08/10/2015 và quyết định số 72/2015/QĐ-C ngày 12/10/2015.

Buộc Công ty cổ phần tư vấn và đầu tư xây dựng C phải thanh toán cho chị Đỗ Thị Thu H 110.000.000 đồng.

Công ty cổ phần tư vấn và đầu tư xây dựng C phải chịu 3.300.000 đồng án phí lao động sơ thẩm.

Ngoài ra, bản án còn tuyên quyền kháng cáo của các bên đương sự.

Ngày 05 tháng 10 năm 2017 Công ty cổ phần tư vấn và đầu tư xây dựng C kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với nội dung: Công ty sẵn sàng rút quyết định sa thải nếu bà H có đơn thừa nhận có khuyết điểm trong việc chấp hành lý luật lao động vì bà H thường xuyên không đảm bảo giờ giấc lao động. Trong ba tháng 6,7, 8 năm 2015 bà H không hề đến Xí nghiệp làm việc và bàn giao sổ sách kế toán dù đã được mời nhiều lần. Đề nghị giữ nguyên quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và xem xét lại mức bồi thường đối với bà H.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện; người kháng cáo không rút kháng cáo. Các bên đã thỏa thuận phía bị đơn nhất trí thanh toán cho nguyên đơn số tiền 80 triệu đồng và rút lại Quyết định sa thải đối với nguyên đơn; người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn đã đồng ý, đã nhận tiền nhưng sau đó lại thay đổi nên hai bên không thỏa thuận được việc giải quyết vụ án. Hội đồng xét xử đã tạm ngừng phiên tòa để cho đại diện các bên xuất trình thêm tài liệu đảm bảo giải quyết triệt để vụ án. Đại diện của nguyên đơn còn đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm xem xét yêu cầu Công ty cổ phần tư vấn và đầu tư xây dựng C trả thêm tiền lương từ khi xét xử sơ thẩm đến nay là 09 tháng lương mới đảm bảo quyền lợi của bà H.

Tại phiên tòa ngày 17 tháng 7 năm 2108 đại diện nguyên đơn xuất trình bản chính Sổ Lao động, sổ Bảo hiểm xã hội, Quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp của bà Đỗ Thị Thu H. Đại diện cho bị đơn xuất trình tài liệu về Thông tin doanh nghiệp theo Công thông tin quốc gia về đăng ký doanh nghiệp. Theo đó bà Đỗ Thị Thu H là người đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH Thương mại và thời trang Hà Anh, đây là Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, được thành lập từ ngày 10/7/2013 do một mình bà H làm chủ. Đề nghị Hội đồng xét xử xem xét lại khoản đền bù thu nhập cho bà H. Thông tin này được người đại diện theo ủy quyền của bà H xác nhận là đúng và cho rằng bà H đứng tên công ty hộ bạn mình ; công ty này từ

2013 đến nay chưa có báo cáo tài chính nên chưa có cơ sở xác định bà H có thu nhập hay không; thực chất bà H chỉ đứng tên hộ nên không có thu nhập tại đây.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội phát biểu quan điểm: Bị đơn là công ty C Hà Nội kháng cáo vì cho rằng về bản chất xảy ra vụ việc là do một phần lớn lỗi thuộc về bà H đã không chấp hành sự chỉ đạo chuyển đổi hình thức hạch toán kế của công ty, cố ý không hợp tác để giải quyết vụ việc và do bà H đã đi làm nơi khác và có thu nhập ổn định, nên việc Tòa án cấp sơ thẩm buộc công ty C bồi thường cho bà H 110.000.000 đồng là không hợp lý, gây bức xúc cho nhân viên cán bộ làm việc trong công ty. Về nội dung kháng cáo này, thấy:

Ngày 17/9/2015 công ty ra thông báo số 373 yêu cầu bà H có mặt tại công ty vào hồi 8h30 ngày 24/9/2015 để xử lý kỷ luật lao động, bà H nhận được thông báo vào ngày 22/9/2015. Mặc dù đã có thư thông báo tới công ty về việc không thể tham dự cuộc họp vì lý do sức khỏe nhưng đến ngày 24/9/2015 công ty C vẫn tiến hành cuộc họp và lập biên bản về việc xử lý kỷ luật lao động đối với bà H là không đúng trình tự về thời hạn báo trước theo quy định tại Khoản 1 Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP. Mặt khác, công ty mới chỉ thông báo 01 lần đối với bà H là vi phạm về số lần thông báo theo quy định tại khoản 2 Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015. Việc công ty mới thông báo họp xử lý kỷ luật lao động cho bà H 01 lần rồi sau đó ra quyết định sa thải là không đúng trình tự thủ tục về xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động và Điều 30 Nghị định 05/2015. Vì vậy công ty ra quyết định sa thải đối với bà H là không đúng quy định. Tuy nhiên, bà H cũng có một phần trách nhiệm trong việc không có tinh thần hợp tác với công ty nên để xảy ra vụ việc trên.

Về yêu cầu bồi thường: Do công ty ra quyết định sa thải trái pháp luật nên cần buộc công ty phải bồi thường cho bà H theo quy định tại Điều 42 BLLĐ.

Tuy nhiên công ty có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 72 ngày 12/10/2015 và quyết định thôi trả lương kể từ ngày 12/10/2015 nên phải tính tiền lương trong thời gian bà H không làm việc kể từ ngày 12/10/2015 chứ không phải từ ngày 08/10/2015 như bản án sơ thẩm nêu.

Bà H đã hưởng tiền trợ cấp thất nghiệp theo quy định và không có nhu cầu trở lại làm việc tại công ty nên cần xác định trợ cấp theo quy định tại Điều 48 Luật Lao động (nếu bà H chưa đi làm việc nơi khác thì tính tiền bồi thường đến thời điểm xét xử sơ thẩm còn trường hợp bà H đã đi làm việc nơi khác thì tính tiền bồi thường từ lúc chấm dứt hợp đồng lao động đến lúc bà H đã có công việc mới và có thu nhập).

Tại cấp phúc thẩm đã có tài liệu xác định bà H đã tham gia làm giám đốc đại diện theo pháp luật của công ty TNHH thương mại và thời trang Hà Anh kể từ tháng 7/2013 cho đến nay. Việc người đại diện của bà H cho rằng bà H chỉ làm Giám đốc giúp bạn và công ty Hà Anh chưa có báo cáo tài chính từ năm 2013 đến nay nên không có căn cứ xác định bà H có thu nhập kể từ sau khi bị sa thải(12/10/2015) là không phù hợp, bởi vì công ty Hà Anh không thể không lập báo

cáo tài chính hàng năm cũng như công ty Hà Anh còn có trách nhiệm quyết toán thuế thu nhập theo pháp luật về Kế toán và Thuế.

Do vậy cần xác định lại khoản lương trong thời gian bà H không làm việc và khoản trợ cấp đối với bà H.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội đề nghị Hội đồng xét xử: Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn; Căn cứ theo khoản 2 Điều 308 BLTTDS 2015, sửa bản án sơ thẩm số 07/2017/LĐ-ST ngày 22/9/2017 của Tòa án nhân dân quận Đống Đa như đã phân tích trên.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, được thẩm tra tại phiên tòa; căn cứ kết quả tranh luận tại phiên tòa; trên cơ sở xem xét đầy đủ, toàn diện chứng cứ, ý kiến của nguyên đơn, bị đơn và Kiểm sát viên; sau khi nghị án, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy:

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của Công ty cổ phần tư vấn và đầu tư xây dựng C (từ nay gọi tắt là Công ty C) nộp trong hạn luật định nên cần chấp nhận để xét. Tại phiên tòa phúc thẩm vắng mặt bà Đỗ Thị Thu H nhưng bà H có ủy quyền cho bà Nguyễn Mai A đại diện tham gia tố tụng, bà Mai Anh có mặt nên xét xử vắng mặt bà H.

Tại phiên tòa phúc thẩm Đại diện của bà H còn đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm xem xét yêu cầu Công ty cổ phần tư vấn và đầu tư xây dựng C trả thêm tiền lương từ khi xét xử sơ thẩm đến nay là 09 tháng lương mới đảm bảo quyền lợi của bà H. Sau khi giải thích pháp luật về phạm vi xét xử phúc thẩm và quyền yêu cầu trong vụ án khác của các đương sự, đại diện của bà H đã nhất trí rút lại yêu cầu này nên Hội đồng xét xử không xét.

[2] Về nội dung : Xét kháng cáo của Công ty cổ phần tư vấn và đầu tư xây dựng C đối với quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm buộc công ty thu hồi quyết định sa thải, thấy : Ngày 17/9/2015 công ty ra thông báo số 373 yêu cầu bà H có mặt tại công ty vào hồi 08h30' ngày 24/9/2015 để tham gia cuộc họp về xử lý kỷ luật lao động. Đây là lần thứ nhất công ty ra thông báo cho bà H. Bà Đỗ Thị Thu H xác nhận có tiếp nhận thông tin này và đã có đơn trình bày lý do không tham gia được. Mặc dù bà H vắng mặt nhưng công ty C vẫn tiến hành họp xét kỷ luật lao động và dựa trên kết quả cuộc họp, ngày 08/10/2015 công ty ra quyết định số 71/2015/QĐ-C về việc thi hành kỷ luật lao động đối với bà H bằng hình thức sa thải và căn cứ vào đó ngày 12/10/2015 công ty ra quyết định số 72 /2015/QĐ-C về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà H. Việc Công ty C mới thông báo họp xử lý kỷ luật lao động cho bà H 01 lần ; tuy bà H vắng mặt nhưng Công ty C vẫn ra quyết định sa thải là không đúng trình tự thủ tục về xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động và Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ. Do không tuân thủ đúng trình tự, thủ tục nên nay Bà H

khởi kiện yêu cầu hủy bỏ quyết định đó và Tòa án cấp sơ thẩm đã chấp nhận đơn khởi kiện của bà H là đúng quy định của pháp luật.

Về yêu cầu bồi thường: Do công ty ra quyết định sa thải không đúng quy định của pháp luật nên Tòa án cấp sơ thẩm đã buộc Công ty C phải bồi thường cho chị Hà theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động là có căn cứ.

Tòa án cấp sơ thẩm đã buộc Công ty C bồi thường cho bà H tổng cộng các khoản là 110 triệu đồng, bà H không kháng cáo.

Tuy nhiên xét bản chất của vấn đề thấy rằng theo tài liệu mà Công ty C đã nộp tại Tòa án cấp sơ thẩm thể hiện trong bảng chấm công và thừa nhận của chính bà H thì trong 03 tháng là tháng 6, tháng 7 và tháng 8 năm 2015 bà Đỗ Thị Thu H không đến công ty làm việc ngày nào, trong khi nhưng người khác vẫn đi làm nên được chấm công bình thường. Theo quy định của Bộ luật lao động thì bà H cũng đã vi phạm kỷ luật lao động và do sự quản lý của Công ty CICC là không tốt dẫn đến tranh chấp ngày hôm nay nên đều cần rút kinh nghiệm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện cho Công ty C có xuất trình tài liệu về Thông tin doanh nghiệp theo Công thông tin quốc gia về đăng ký doanh nghiệp. Theo đó bà Đỗ Thị Thu H là người đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH Thương mại và thời trang Hà Anh, đây là Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, được thành lập từ ngày 10/7/2013 do một mình bà H làm chủ. Đề nghị Hội đồng xét xử xem xét lại khoản đền bù thu nhập cho bà H. Thông tin này được người đại diện theo ủy quyền của bà H xác nhận là đúng nhưng cho rằng thực tế bà H không có thu nhập từ công ty này. Thấy rằng bà Đỗ Thị Thu H đã là chủ của một doanh nghiệp có một thành viên trong khi bà H vẫn đang là nhân viên Kế toán thuộc Công ty C. Mọi hoạt động lỗ, lãi do bà H chịu trách nhiệm. Do vậy vị đại diện Viện kiểm sát đã đề nghị Hội đồng xét xử khi buộc Công ty C bồi thường thu nhập của bà H cần xem xét. Tuy nhiên quan hệ tiền lương giữa bà H với Công ty C là quan hệ giữa người sử dụng lao động với người lao động được điều chỉnh bởi Bộ luật lao động ; đây là tiền công của bà H nên vẫn cần buộc Công ty thanh toán tiền lương theo hợp đồng lao động là phù hợp.

Nhưng cũng tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện của bà Đỗ Thị Thu H xuất trình bản chính Sổ Lao động, sổ Bảo hiểm xã hội, Quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp của bà Đỗ Thị Thu H. Theo đó bà Đỗ Thị Thu H đã được nhận 06 tháng tiền lương trợ cấp thất nghiệp theo quy định của luật lao động và luật bảo hiểm xã hội từ ngày 25/01/2016 đến ngày 24/7/2016. Do đó khi buộc Công ty thanh toán các tháng lương do không được làm việc cho bà H thì cần trừ đi 06 tháng bà H đã hưởng bảo hiểm thất nghiệp là phù hợp.

Tại Tòa án cấp sơ thẩm đã thu thập sổ bảo hiểm của bà H nhưng chưa yêu cầu xuất trình tài liệu để làm rõ vấn đề hưởng trợ cấp thất nghiệp để giải quyết cho phù hợp nên cần rút kinh nghiệm.

Do đó cần sửa bản án sơ thẩm về phần này. Theo đó thời gian từ tháng 01/2016 đến tháng 5/2016 là 04 tháng x 3,27 x 1.150.000 = 4.600.000 đồng. Từ

tháng 5/2016 đến tháng 7/ 2016 là 02 tháng x 1.210.000 đồng = 2.420.000 đồng.
Tổng cộng là 7.020.000đồng.

Do thời gian 03 tháng từ tháng 6.7.8 năm 2015 bà Đỗ Thị Thu H không đến công ty làm việc, cũng không phối hợp bàn giao sổ sách kế toán cho công ty, không có ngày công lao động nên tiền lương 03 tháng này Công ty C không phải thanh toán cho bà H.Cụ thể : Tiền lương từ tháng 6/2015 đến tháng 9/2015: 3,27 x 3tháng x 1.150.000 đồng = 11.281.500 đồng.

Tổng cộng hai khoản khấu trừ, cần buộc Công ty C thanh toán cho bà Đỗ Thị Thu H các khoản còn lại là 110.000.000 đồng – 7.020.000 đồng – 11.281.500 đồng = 91.698.500 đồng.

Ngoài ra tại Tòa án cấp sơ thẩm bà Đỗ Thị Thu H không có nguyện vọng quay trở lại công ty C làm việc. Tại bản án sơ thẩm đã nhận định nhưng trong phần quyết định lại không quyết định rõ là thiếu sót cũng cần rút kinh nghiệm tránh việc bản án không giải quyết triệt để quan hệ tranh chấp. Cần sửa bản án sơ thẩm quyết định bổ sung phần này.

[3] Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy có căn cứ để chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn, cần sửa bản án sơ thẩm.

[4] Về án phí: Công ty C phải chịu án phí lao động sơ thẩm. Do sửa bản án sơ thẩm nên Công ty C không phải chịu án phí phúc thẩm, hoàn trả tiền tạm ứng đã nộp.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2 - Điều 308, Điều 313 của Bộ luật tố tụng dân sự;

Xử:

Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty cổ phần tư vấn và đầu tư xây dựng C, sửa một phần bản án số 07/2017/LĐ-ST ngày 22 tháng 9 năm 2017 của Tòa án nhân dân quận Đống Đa, Hà Nội. Cụ thể như sau:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Đỗ Thị Thu H.
2. Buộc Công ty cổ phần tư vấn và đầu tư xây dựng C phải thu hồi quyết định số 71/2015/QĐ-C ngày 08/10/2015 và quyết định số 72/2015/QĐ-C ngày 12/10/2015.
3. Chấn dứt quan hệ lao động giữa Công ty cổ phần tư vấn và đầu tư xây dựng C với bà Đỗ Thị Thu H.
4. Buộc Công ty cổ phần tư vấn và đầu tư xây dựng C phải thanh toán cho bà Đỗ Thị Thu H 91.698.500 đồng.(Chín mươi một triệu sáu trăm chín mươi tám nghìn năm trăm đồng)
5. Về án phí :
 - Án phí sơ thẩm: Công ty cổ phần tư vấn và đầu tư xây dựng C phải chịu 3.000.000đ (Ba triệu đồng) án phí lao động sơ thẩm.

- Án phí phúc thẩm: Hoàn trả Công ty cổ phần tư vấn và đầu tư xây dựng C tiền tạm ứng án phí phúc thẩm 300.000đ (Ba trăm nghìn đồng) đã nộp theo biên lai số AN/2010/0006281 ngày 16/10/2017 của Cục thi hành án dân sự quận Đống Đa, thành phố Hà Nội.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, người phải thi hành án chưa trả khoản tiền thi hành án, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu lãi suất của số tiền chậm trả theo quy định tại Điều 357 của Bộ Luật dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

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.

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

Nơi nhận:

- VKSND TP Hà Nội;
- TAND Q. Đống Đa, Hà Nội;
- Chi cục THA dân sự Q. Đống Đa, Hà Nội;
- Dương sự;
- Lưu HSVA, VP.

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

Nguyễn Vũ Đông