

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BẮC NINH**

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

Bản án số: 03/2024/LĐPT

Ngày: 19/01/2024

V/v: Tranh chấp yêu cầu hủy thông báo
chấm dứt lao động và bồi thường thiệt
hại

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BẮC NINH**

- Với thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Văn Nam.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Thanh Bình.

Ông Đỗ Thế Bình.

- Thư ký phiên tòa: Bà Ngô Thị Thu Hiền - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Ninh.

- Đại diện viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bắc Ninh tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thanh - Kiểm sát viên.

Ngày 19 tháng 01 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Ninh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 02/2023/TLPT-LĐ ngày 08/11/2023 về “Tranh chấp yêu cầu hủy thông báo chấm dứt lao động và bồi thường thiệt hại”.

Do bản án dân sự sơ thẩm số: 01/2023/LĐ-ST ngày 20/9/2023 của Tòa án nhân dân huyện Tiên Du bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 01/2023/QĐ-PT, ngày 06/12/2023 của Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Ninh, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị H, sinh năm 1982 (Có mặt).

Địa chỉ: Số 65 đường Đ, phường Tr, quận Đ, thành phố Hà Nội.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bà H: Luật sư Phùng Văn Th - Công ty luật TNHH Phúc Lâm, đoàn luật sư thành phố Hà Nội (Có mặt).

- Bị đơn: Công ty TNHH ADVANEX VIỆT NAM.

Địa chỉ: Số 18 đường 11, Khu Công nghiệp đô thị và dịch vụ VSIP B, xã Đ, huyện T, tỉnh Bắc Ninh.

Đại diện theo pháp luật: Ông Saksit Turongsomboon- Chức vụ: Chủ tịch Hội đồng thành viên (Vắng mặt).

Đại diện ủy quyền tham gia tố tụng: Công ty Luật TNHH TC và cộng sự gồm: Bà Vũ Thị H và ông Lê Nam Th (Bà H vắng mặt, ông Th có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Công ty TNHH ADVANEX VIỆT NAM: Ông Nguyễn Thành C – Luật sư Công ty Luật TNHH TC và cộng sự, đoàn luật sư thành phố Hà Nội (Có mặt).

Cùng địa chỉ: Tòa nhà Viglacera, số 01 Đ, phường M, quận N, thành phố Hà Nội.

Người kháng cáo: Công ty TNHH ADVANEX Việt Nam; Bà Nguyễn Thị H.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo bản án sơ thẩm và các tài liệu có trong hồ sơ thì vụ án có nội dung như sau:

Nguyên đơn là bà Nguyễn Thị H trình bày:

Ngày 15/9/2021, bà được Công ty TNHH ADVANEX Việt Nam (gọi tắt là Công ty AVN) tuyển dụng vào làm việc với vị trí Trưởng phòng Tài chính Kế toán theo Hợp đồng lao động (gọi tắt là HĐLĐ) có thời hạn 02 tháng từ ngày 15/9/2021 đến ngày 14/11/2021. Sau khi hết thời gian thử việc Công ty AVN không ký kết HĐLĐ mới với bà, sau đó bà tiếp tục làm việc, nhận lương ổn định tại công ty cho đến khi bà nhận được Thông báo chấm dứt quan hệ lao động ngày 12/5/2022 từ AVN. Theo thông báo AVN đơn phương chấm dứt quan hệ lao động với bà kể từ ngày 13/6/2022 với lý do thông tin về thời gian, vai trò, vị trí làm việc tại các công ty do bà cung cấp trong bản CV giới thiệu là không chính xác và kết luận bà vi phạm quy định tại Khoản 2 Điều 16 BLLĐ về “trình độ nghề và kinh nghiệm làm việc”. Sau khi bà nhận thông báo ngày 12/5/2022 thì công ty không cho bà vào công ty để làm việc và bà nghỉ việc ở nhà từ đó đến nay. Nay nhận thấy việc AVN đơn phương chấm dứt quan hệ lao động với bà là trái với quy định và tinh thần của pháp luật lao động Việt Nam, vi phạm nghiêm trọng pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân của Việt Nam, xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp cũng như ảnh hưởng đến uy tín của bà nên bà khởi kiện yêu cầu Tòa án:

1- Hủy Thông báo chấm dứt quan hệ lao động do ông Saksit Turongsomboon ký ngày 12/5/2022.

2- Phải nhận bà trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết.

3- Phải trả tiền lương, phép, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà không được làm việc và phải trả thêm cho bà một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng lương theo HĐLĐ.

4- Phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày không báo trước do vi phạm quy định về thời hạn báo trước tại khoản 2 Điều 36 BLLĐ.

5- Bồi thường cho những thiệt hại về tổn thương tinh thần, vật chất, danh dự mà AVN đã gây ra cho bà trong suốt thời gian qua.

6- Bồi thường về vi phạm bảo mật dữ liệu cá nhân theo quy định của BLDS.

Tại yêu cầu khởi kiện bổ sung bà yêu cầu Toà án:

1- Hủy Thông báo chấm dứt quan hệ lao động do ông Saksit Torongsomboon ký ngày 12/5/2022.

2- Phải nhận bà trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết.

3- Phải trả tiền lương, phép, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà không được làm việc và phải trả thêm cho bà một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng lương theo HĐLĐ. Cụ thể như sau:

Lương 54.000.000đ/01 tháng.

Tiền bảo hiểm 20%=5.960.000 đồng/01 tháng (tính trên mức lương đóng bảo hiểm cao nhất 29.800.000 đồng)

02 tháng lương bồi thường theo quy định của Luật Lao động = 54.000.000 đồng x 2 = 108.000.000 đồng.

4- Phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày không báo trước do vi phạm quy định về thời hạn báo trước tại khoản 2 Điều 36 BLLĐ.

$45 \times (54.000.000 \text{ đồng} : 30 \text{ ngày}) = 81.000.000 \text{ đồng}.$

5- Bồi thường cho những thiệt hại về tổn thương tinh thần, vật chất, danh dự mà AVN đã gây ra cho bà trong suốt thời gian qua theo quy định tại Điều 592 BLDS 2015 và Nghị quyết 03/2006/NQ-HĐTP ngày 06/8/2006 của Hội đồng thẩm phán TANDTC. Số tiền yêu cầu bồi thường tương đương với 10 tháng lương tối thiểu vùng là 41.600.000 đồng (Bằng chữ: Bốn mươi một triệu sáu trăm nghìn đồng).

6- Bồi thường về vi phạm bảo mật dữ liệu cá nhân theo quy định tại Điều 38 BLDS và điểm c khoản 2 Điều 84 Nghị định 15/2020/NĐ-CP ngày 03/02/2020. Số tiền yêu cầu bồi thường là 20.000.000 đồng (Bằng chữ: Hai mươi triệu đồng).

Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn bà không đồng ý bởi lẽ công ty khởi kiện là việc của công ty, những chi phí do công ty bỏ ra cho việc khởi kiện là do công ty thiếu kinh nghiệm nên bà đề nghị Toà án không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty AVN.

Phía bị đơn Công ty TNHH Advanex Việt Nam trình bày: Ngày 12/8/2021, công ty Advanex nhận được thư ứng tuyển của bà H vào vị trí Trưởng phòng Tài chính kế toán kèm theo CV. Công ty cho rằng những trình độ, kỹ năng, chuyên môn của bà được liệt kê trong bản CV có thể đáp ứng được yêu cầu công việc của vị trí Trưởng phòng Tài chính kế toán nên đã mời bà H tới phỏng vấn. Sau khi phỏng vấn, ngày 05/9/2021 công ty đã gửi thư mời bà H làm việc kèm theo Thư xác nhận tuyển dụng và yêu cầu bổ sung hồ sơ nhân sự. Bà H đã gửi email xác nhận đồng ý, hai bên ký kết hợp đồng thử việc số 01/495/AVN-TV với nội dung: Bà H sẽ thử việc tại công ty Advanex với vị trí Trưởng phòng Tài chính kế toán trong 60 ngày kể từ ngày 15/9/2021 đến ngày 14/11/2021 và sẽ ký hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm sau khi hết thời gian thử việc nêu trên. Sau khi Bà H xác nhận và đồng ý với lời mời làm việc của Công ty Advanex, hai bên đã ký hợp đồng số 01/495/AVN-TV trong đó xác định quan hệ lao động của bà H với công ty Advanex là hợp đồng thử việc trong thời gian 60 ngày theo quy định tại các Điều 24, 25, 27 của BLLĐ. Hết thời gian thử việc theo hợp đồng, phù hợp với thời hạn làm việc ban đầu 01 năm như đề cập trong thư mời làm việc gửi ngày 05/9/2021 đã được bà H chấp nhận, Phòng Hành chính Nhân sự chuyển cho bà H HĐLĐ có thời hạn Một năm (12 tháng) số 01/495/AVN ngày 14/11/2021, có đóng dấu, chữ ký của Phó tổng Giám đốc Công ty theo quy định của đoạn 2 khoản 1 Điều 27 BLLĐ. Tuy nhiên không hiểu vì lý do gì phía bà H không thực hiện nghĩa vụ ký kết vào bản HĐLĐ đó, không bàn giao HĐLĐ đã ký kết cho Công ty Advanex và yêu cầu Công ty Advanex ký hợp đồng dài hạn mà không phải là hợp đồng có thời hạn là 12 tháng như xác nhận trước đó.

- Toàn bộ quá trình giao kết hợp đồng thử việc và đề nghị giao kết HĐLĐ nêu trên không được bà H nêu trong đơn khởi kiện. Bà H vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty Advanex sau thời gian thử việc. Nội dung HĐLĐ mà Công ty Advanex đã gửi cho bà H và bà H đã từ chối ký HĐLĐ có thời hạn một năm (12 tháng) xác định rõ thời gian làm việc của bà H tại Công ty Advanex sau thời gian thử việc sẽ được tính từ ngày 14/11/2021 đến ngày 13/11/2022 đúng với các nội dung mà Công ty Advanex và bà H đã thống nhất khi tuyển dụng. Bà H liên tục trì hoãn và từ chối ký HĐLĐ và sau đó khẳng định rằng: Bà tiếp tục làm việc sau thời gian thử việc 60 ngày thì đương nhiên được hiểu là một HĐLĐ không xác định thời hạn đã được ký kết giữa các bên. Trong quá trình làm việc, Bà H cũng thường có vấn đề về tương tác, giao tiếp, phối hợp với cán bộ, nhân viên khác của Công ty Advanex. Những điều này đã làm Công ty Advanex vô cùng ngạc nhiên và nghi ngờ về năng lực, đạo đức và sự trung thực của bà H – vì đạo đức nghề nghiệp và

sự trung thực là tiêu chuẩn mà pháp luật quy định người làm kế toán buộc phải có (điểm a, Điều 51, Luật Kế toán 2015 quy định đó là người làm kế toán phải: “*Có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, trung thực, liêm khiết, có ý thức chấp hành pháp luật*”). Sau khi trao đổi với công ty mà trước đó bà H đã làm việc thì Công ty Advanex phát hiện ra một số nội dung quan trọng liên quan đến kinh nghiệm, quá trình làm việc, vị trí công việc mà bà H cung cấp cho Công ty Advanex khi tuyển dụng có sự sai lệch, không trung thực, đáng chú ý là: bà H đã kê khai thời gian làm việc tại một số công ty lớn (*như Công ty TNHH PricewaterhouseCoopers Việt Nam (PWC) – là công ty thuộc một trong những tập đoàn kiểm toán lớn nhất toàn cầu PWC, Công ty TNHH Panasonic Appliances Việt Nam*) dài hơn từ khoảng 1 năm đến khoảng 2 năm so với thời gian bà H làm việc thực tế tại các công ty đó, kê sai vị trí làm việc tại PWC (Trợ lý giám đốc, trong khi đó thực tế là Chuyên viên tư vấn), không kê khai thời gian làm việc ngắn (*từ khoảng 1 tháng đến khoảng 8 tháng*) tại một số công ty gồm SNV Organization, Công ty TNHH General Motors Việt Nam, Công ty TNHH Công ty TNHH Ariston thermo Việt Nam. Ngoài ra, Công ty đã đề nghị bà H cung cấp các tài liệu, hồ sơ cần thiết để hoàn tất hồ sơ nhân sự nhưng bà H luôn đưa ra lý do từ chối.

- Kinh nghiệm, năng lực được thể hiện thông qua thông tin về quá trình làm việc và vị trí làm việc là những thông tin mà Công ty Advanex đã yêu cầu ứng viên cung cấp cho mục đích tuyển dụng. Việc bà H cung cấp gian dối, không chính xác thông tin về quá trình làm việc và vị trí làm việc thể hiện sự không trung thực, vi phạm các tiêu chuẩn về đạo đức của một vị trí quan trọng như Trưởng phòng Tài chính và Kế toán. Nội dung bà H cung cấp thông tin không trung thực, gây hiểu nhầm cho công ty Advanex về kinh nghiệm và năng lực của bà H đã ảnh hưởng trực tiếp đến quyết định tuyển dụng của Công ty Advanex với bà H. Do đó, theo quy định tại điểm g, khoản 1 Điều 36 và khoản 2 Điều 16 của BLLĐ 2019, Công ty Advanex có quyền đơn phương chấm dứt quan hệ lao động với bà H. Thực hiện quyền này, ngày 12/5/2022 công ty Advanex đã ban hành thông báo chấm dứt quan hệ lao động với bà H và chính thức chấm dứt quan hệ lao động kể từ ngày 13/6/2022 và thực hiện việc chuyển thông báo tới bà H theo quy định của Điều 16, Điều 20, Điều 36 BLLĐ. Quyết định chấm dứt quan hệ lao động với bà H được công ty Advanex ban hành đúng quy định pháp luật lao động Việt Nam, phù hợp với sự thật khách quan, nên Công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Công ty Advanex đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà H.

Ngoài ra phía Công ty có yêu cầu phản tố đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bởi lẽ lỗi và vi phạm của bà Nguyễn Thị H đã làm cho Công ty TNHH Advanex Việt Nam phải chấm dứt quan hệ với bà H và thiệt hại số tiền phí dịch vụ mà công ty phải trả theo Hợp đồng cung ứng dịch vụ số TAF&AVN/202109_01 ngày 09 tháng 8 năm 2021 giữa công ty TNHH Advanex Việt Nam và công ty TNHH TAF&Partners Việt Nam. Công ty Advanex phải thuê dịch vụ tư vấn pháp luật, thuê luật sư để bảo vệ quyền và lợi ích của công ty trước các yêu cầu khởi kiện của bà H theo Hợp đồng dịch vụ pháp lý đã ký giữa công ty Advanex và công ty Luật TNHH TC và Cộng sự và trong quá trình có các hành vi vi phạm, Công ty đã phải chi trả rất nhiều các loại chi phí, phí tổn để phục vụ, giải quyết các hành vi vi phạm này và chấm dứt quan hệ lao động với bà H.

Như vậy hành vi vi phạm của bà H và việc chấm dứt quan hệ lao động với bà H đã gây ra các thiệt hại trực tiếp cho công ty TNHH Advanex Việt Nam. Công ty yêu cầu Tòa án xem xét giải quyết cho công ty các yêu cầu sau:

1- Yêu cầu bà H thanh toán, bồi thường cho công ty khoản tiền phí dịch vụ tuyển dụng mà công ty đã phải chi trả để tuyển dụng bà H. Số tiền yêu cầu thanh toán là 108.000.000 đồng.

2- Yêu cầu bà H thanh toán, bồi thường cho công ty khoản tiền thuê Luật sư để tham gia tố tụng, đại diện làm việc và cung cấp dịch vụ pháp lý liên quan đến vụ án này. Số tiền yêu cầu thanh toán tạm tính là 35.000.000 đồng.

3- Yêu cầu bà H thanh toán, bồi thường các chi phí, phí tổn khác liên quan đến việc giải quyết vi phạm của bà H và chấm dứt quan hệ lao động với bà mà công ty phải gánh chịu. Số tiền yêu cầu thanh toán tạm tính là 90.780.590 đồng.

Như vậy tổng số tiền mà Công ty Advanex yêu cầu bà H thanh toán, bồi thường là: 233.780.590 đồng.

Đối với yêu cầu khởi kiện về bồi thường thiệt hại của nguyên đơn, Công ty có ý kiến như sau:

1- Đối với yêu cầu bồi thường cho những thiệt hại về tổn thương tinh thần, danh dự mà công ty đã gây ra cho nguyên đơn.

Thứ nhất, theo quy định tại Điều 584 và Điều 2 Nghị quyết số 02/2022/NQ-HĐTP của Hội đồng thẩm phán TANDTC, trách nhiệm bồi thường thiệt hại chỉ phát sinh khi có đầy đủ 3 yếu tố: Có hành vi xâm phạm tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, uy tín, tài sản, quyền, lợi ích hợp pháp khác của người khác; Có thiệt hại xảy ra là thiệt hại về vật chất, thiệt hại về tinh thần; Có mối quan hệ nhân quả giữa thiệt hại xảy ra và hành vi xâm phạm. Thiệt hại xảy ra là kết quả tất yếu

của hành vi xâm phạm và ngược lại hành vi xâm phạm là nguyên nhân gây ra thiệt hại.

Trong đó theo Điều 592 BLDS và Điều 9 Nghị quyết số 02/2022/NQ-HĐTP, thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm bao gồm: chi phí hợp lý để hạn chế khắc phục thiệt hại và/hoặc thu nhập thực tế bị mất hoặc bị giảm sút.

Thứ hai, nghĩa vụ chứng minh trong bồi thường thiệt hại: Theo quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 3 Nghị quyết số 02/2022/NQ-HĐTP, một trong các nguyên tắc đòi bồi thường thiệt hại là người yêu cầu bồi thường thiệt hại phải nêu rõ từng khoản thiệt hại thực tế đã xảy ra, mức yêu cầu bồi thường và các tài liệu, chứng cứ chứng minh yêu cầu của mình là có căn cứ.

Theo hồ sơ, nguyên đơn chỉ đưa ra căn cứ pháp lý, mức yêu cầu bồi thường mà không đưa ra các chứng cứ chứng minh hành vi vi phạm, thiệt hại thực tế xảy ra và mối tương quan giữa hành vi và thiệt hại cho các yêu cầu của mình.

Do đó các yêu cầu của nguyên đơn là không có căn cứ, cơ sở pháp lý. Đề nghị Tòa án bác bỏ toàn bộ yêu cầu bồi thường này.

2- Đối với yêu cầu bồi thường về vi phạm bảo mật dữ liệu cá nhân của nguyên đơn. Theo Điều 38 BLDS quy định về các quyền về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình. Điều 84 Nghị định 15/2020/NĐ-CP ngày 03/02/2020 quy định về vi phạm hành chính liên quan đến vi phạm quy định về thu thập, sử dụng thông tin cá nhân. Theo hồ sơ, Nguyên đơn cũng không đưa ra được căn cứ pháp lý nào cho yêu cầu bồi thường về vi phạm bảo mật dữ liệu cá nhân của mình. Yêu cầu bồi thường của nguyên đơn trong trường hợp này được hiểu là yêu cầu bồi thường trách nhiệm ngoài hợp đồng. Theo đó, các yêu cầu của nguyên đơn phải bảo đảm đầy đủ 03 yếu tố: Có hành vi xâm phạm tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, uy tín, tài sản, quyền, lợi ích hợp pháp khác của người khác; Có thiệt hại xảy ra là thiệt hại về vật chất, thiệt hại về tinh thần; Có mối quan hệ nhân quả giữa thiệt hại xảy ra và hành vi xâm phạm. Thiệt hại xảy ra là kết quả tất yếu của hành vi xâm phạm và ngược lại hành vi xâm phạm là nguyên nhân gây ra thiệt hại. Mặt khác, về nguyên tắc về nghĩa vụ chứng minh trong bồi thường thiệt hại. Người yêu cầu bồi thường thiệt hại phải nêu rõ từng khoản thiệt hại thực tế đã xảy ra, mức yêu cầu bồi thường và các tài liệu, chứng cứ chứng minh yêu cầu của mình, hơn nữa phạm vi điều chỉnh của Nghị định 15/2020/NĐ-CP (tại Điều 1 của Nghị định này) hoàn toàn không bao gồm điều chỉnh hành vi của Công ty. Do đó, việc nguyên đơn dẫn chiếu đến Nghị định này làm căn cứ yêu cầu Công ty bồi thường là không có căn cứ nên Công ty đề nghị Tòa án bác bỏ toàn bộ yêu cầu bồi thường của nguyên đơn.

Với nội dung trên, bản án sơ thẩm căn cứ vào Khoản 1, Điều 32; Điều c, Khoản 1, Điều 35 và Khoản 1, Điều 39; Các Điều 147; 217; 218; Khoản 2 Điều 244, 254, 262, 264, 266, 267, 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Các Điều 16, 20, 36, 38, 41, 48 Bộ luật Lao động; Khoản 1, Điều 3 Luật an toàn thông tin mạng; Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14, ngày 30/12/2016 của Ủy Ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí tòa án xử:

- Đình chỉ yêu cầu của nguyên đơn về buộc bị đơn phải thanh toán tiền bảo hiểm xã hội trong thời gian nguyên đơn nghỉ việc.

- Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc công ty AVN phải hủy thông báo chấm dứt QHLD ngày 12/5/2022 và nhận bà H trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết.

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc Công ty AVN bồi thường các khoản tiền lương, tiền phép trong thời gian không được làm việc, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp.

- Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về yêu cầu bồi thường tổn thất tinh thần và vi phạm bảo mật dữ liệu cá nhân.

- Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc Công ty AVN phải trả 1 khoản tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

- Không chấp nhận yêu cầu phản tố của công ty AVN về việc buộc bà H phải chi trả cho công ty các chi phí dịch vụ theo yêu cầu phản tố.

- Ghi nhận tự nguyện của công ty AVN hỗ trợ cho bà Nguyễn Thị H 01 tháng lương bằng 54.000.000 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của các đương sự theo quy định của pháp luật.

Ngày 21/9/2023, bà Nguyễn Thị H kháng cáo toàn bộ bản án.

Ngày 04/10/2023, Công ty TNHH Advanex Việt Nam kháng cáo một phần bản án.

Tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và đơn kháng cáo và cho rằng: Quan hệ giữa bà H và Công ty TNHH Advanex Việt Nam là quan hệ hợp đồng lao động và xác định là loại hợp đồng không thời hạn. Việc bà H nhầm lẫn trong việc khai tăng thời gian công tác chuyên môn hoàn toàn không cố ý, không có lỗi và không sai so với yêu cầu của Công ty TNHH Advanex Việt Nam, nên việc cung cấp thông tin của bà H không ảnh hưởng gì đến việc tuyển dụng của Công ty TNHH Advanex Việt Nam. Do vậy, Công ty TNHH Advanex Việt Nam

đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà H là trái pháp luật. Do vậy đề nghị Tòa án buộc Công ty TNHH Advanex Việt Nam:

1- Hủy Thông báo chấm dứt quan hệ lao động do ông Saksit Torongsomboon ký ngày 12/5/2022.

2- Phải nhận bà trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết, nếu không phải trả bà 5 tháng lương theo hợp đồng.

3- Phải trả tiền lương, phép, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà không được làm việc và phải trả thêm cho bà một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng lương theo HĐLĐ là 108.000.000 đồng.

4- Phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày không báo trước do vi phạm quy định về thời hạn báo trước tại khoản 2 Điều 36 BLLĐ là 81.000.000 đồng.

5- Bồi thường cho những thiệt hại về tổn thương tinh thần, vật chất, danh dự mà AVN đã gây ra cho bà trong suốt thời gian qua theo quy định tại Điều 592 BLDS 2015 và Nghị quyết 03/2006/NQ-HĐTP ngày 06/8/2006 của Hội đồng thẩm phán TANDTC. Số tiền yêu cầu bồi thường tương đương với 10 tháng lương tối thiểu vùng là 41.600.000 đồng.

6- Bồi thường về vi phạm bảo mật dữ liệu cá nhân theo quy định tại Điều 38 BLDS và điểm c khoản 2 Điều 84 Nghị định 15/2020/NĐ-CP ngày 03/02/2020. Số tiền yêu cầu bồi thường là 20.000.000 đồng.

Người đại diện theo ủy quyền và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn không nhất trí với đề nghị của nguyên đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn và vẫn giữ nguyên kháng cáo.

Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bắc Ninh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến về việc tuân thủ pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng dân sự kể từ khi thụ lý phúc thẩm cho đến phần tranh luận tại phiên tòa là đảm bảo theo đúng trình tự, quy định của pháp luật và đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 1 Điều 308, Điều 148 Bộ luật tố tụng dân sự, bác toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu tài liệu có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa, căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. Về thủ tục tố tụng: Đơn kháng cáo của bà Nguyễn Thị H và Công ty TNHH Advanex Việt Nam nộp trong hạn luật định là kháng cáo hợp lệ nên được chấp nhận xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[2]. Về nội dung:

Ngày 15/9/2021, giữa bà Nguyễn Thị H và Công ty TNHH ADVANEX Việt Nam có ký kết Hợp đồng lao động số 01/495/AVN-TV với nội dung: Bà H sẽ thử việc tại Công ty TNHH ADVANEX Việt Nam trong vòng 60 ngày từ ngày 15/9/2021 đến ngày 14/11/2021 với vị trí Trưởng phòng Tài chính kế toán. Theo lời trình bày của phía nguyên đơn cho rằng sau khi hết thời gian thử việc mặc dù Công ty TNHH ADVANEX không ký kết Hợp đồng lao động mới với bà nhưng bà vẫn tiếp tục đi làm ở Công ty, nhận lương ổn định cho đến khi bà nhận được Thông báo chấm dứt quan hệ lao động ngày 12/5/2022 từ phía Công ty với lý do bà đã vi phạm quy định tại Khoản 2 Điều 16 BLLĐ về “trình độ nghề và kinh nghiệm làm việc”. Bà H cho rằng việc Công ty đơn phương chấm dứt quan hệ lao động với bà là trái quy định của pháp luật, xâm phạm đến quyền và lợi ích của bà do đó bà khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết:

- Hủy Thông báo chấm dứt quan hệ lao động do ông Saksit Torongsomboon ký ngày 12/5/2022.

- Phải nhận bà trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết.

- Phải trả tiền lương, phép, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà không được làm việc và phải trả thêm cho bà một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng lương theo HĐLĐ. Cụ thể như sau:

Lương 54.000.000đ/01 tháng.

Tiền bảo hiểm 20%=5.960.000 đồng/01 tháng (tính trên mức lương đóng bảo hiểm cao nhất 29.800.000 đồng)

02 tháng lương bồi thường theo quy định của Luật Lao động = 54.000.000 đồng x 2 = 108.000.000 đồng.

- Phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày không báo trước do vi phạm quy định về thời hạn báo trước tại khoản 2 Điều 36 BLLĐ.

45 ngày x (54.000.000 đồng : 30 ngày) = 81.000.000 đồng.

- Bồi thường cho những thiệt hại về tổn thương tinh thần, vật chất, danh dự mà AVN đã gây ra cho bà trong suốt thời gian qua theo quy định tại Điều 592 BLDS 2015 và Nghị quyết 03/2006/NQ-HĐTP ngày 06/8/2006 của Hội đồng thẩm phán TANDTC. Số tiền yêu cầu bồi thường tương đương với 10 tháng lương

tối thiểu vùng là 41.600.000 đồng (Bằng chữ: Bốn mươi một triệu sáu trăm nghìn đồng).

- Bồi thường về vi phạm bảo mật dữ liệu cá nhân theo quy định tại Điều 38 BLDS và điểm c khoản 2 Điều 84 Nghị định 15/2020/NĐ-CP ngày 03/02/2020. Số tiền yêu cầu bồi thường là 20.000.000 đồng (Bằng chữ: Hai mươi triệu đồng).

Theo lời trình bày của phía bị đơn sau khi hết thời hạn của Hợp đồng lao động thử việc số 01/495/AVN-TV thì Công ty TNHH ADVANEX Việt Nam đã gửi cho bà H Hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm số 01/495/AVN ngày 14/11/2021 để ký kết hợp đồng mới nhưng bà H không thực hiện nghĩa vụ ký kết vào bản Hợp đồng lao động đó. Sau đó phía Công ty Advanex đã tiến hành làm việc với các công ty mà trước đó bà H đã làm việc thì phát hiện những nội dung liên quan đến kinh nghiệm, quá trình làm việc, vị trí công việc mà bà H cung cấp cho Công ty Advanex khi tuyển dụng có sự sai lệch, không trung thực. Do đó, Công ty đã căn cứ vào quy định tại điểm g, khoản 1 Điều 36 và khoản 2 Điều 16 của BLLĐ 2019 đơn phương chấm dứt quan hệ lao động với bà H và đã ban hành thông báo chấm dứt quan hệ lao động với bà H, chính thức chấm dứt quan hệ lao động kể từ ngày 13/6/2022. Đối với yêu cầu khởi kiện của bà H, Công ty Advanex không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà H, ngoài ra Công ty có yêu cầu phản tố đề nghị Tòa án giải quyết:

- Yêu cầu bà H thanh toán, bồi thường cho công ty khoản tiền phí dịch vụ tuyển dụng mà công ty đã phải chi trả để tuyển dụng bà H. Số tiền yêu cầu thanh toán là 108.000.000 đồng.

- Yêu cầu bà H thanh toán, bồi thường cho công ty khoản tiền thuê Luật sư để tham gia tố tụng, đại diện làm việc và cung cấp dịch vụ pháp lý liên quan đến vụ án này. Số tiền yêu cầu thanh toán tạm tính là 35.000.000 đồng.

- Yêu cầu bà H thanh toán, bồi thường các chi phí, phí tổn khác liên quan đến việc giải quyết vi phạm của bà H và chấm dứt quan hệ lao động với bà mà công ty phải gánh chịu. Số tiền yêu cầu thanh toán tạm tính là 90.780.590 đồng.

Như vậy tổng số tiền mà Công ty Advanex yêu cầu bà H thanh toán, bồi thường là: 233.780.590 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, phía Công ty Advanex tự nguyện hỗ trợ cho bà H 01 tháng lương bằng 54.000.000 đồng và bà H chấp nhận sự hỗ trợ này và rút yêu cầu về việc buộc Công ty phải thanh toán tiền bảo hiểm xã hội trong thời gian nguyên đơn nghỉ việc.

Bản án sơ thẩm xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và yêu cầu phản tố của bị đơn; đình chỉ yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải thanh toán tiền bảo hiểm xã hội trong thời gian nguyên đơn nghỉ việc.

Sau khi bản án sơ thẩm xử, bà Nguyễn Thị H và Công ty TNHH ADVANEX Việt Nam kháng cáo bản án.

Xét kháng cáo của bà Nguyễn Thị H, Hội đồng xét xử thấy:

Thứ nhất, bà H yêu cầu hủy Thông báo chấm dứt quan hệ lao động do ông Saksit Torongsomboom ký ngày 12/5/2022 và phải nhận bà H trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết: Căn cứ vào khoản 2 Điều 4 của Hợp đồng lao động thử việc giữa Công ty TNHH Advanex và bà Nguyễn Thị H thì người sử dụng lao động là phía công ty TNHH Advanex có quyền chấm dứt hợp đồng lao động. Căn cứ vào khoản 2 Điều 16 Bộ luật lao động 2019 quy định: *“Người lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người sử dụng lao động về họ tên, ngày, tháng, năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu”*. Căn cứ vào điểm g khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động 2019 quy định người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp: *“Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.”* Trong trường hợp này phía Công ty TNHH Advanex Việt Nam sau khi xác minh với một số công ty lớn mà bà H từng làm việc trước đó thì biết được bà H đã nộp CV cho công ty với những thông tin không trung thực, thiếu chính xác như kê khai thời gian làm việc tại một số Công ty lớn như Công ty TNHH PricewaterhouseCoopers Việt Nam, Công ty TNHH Panasonic Appliances dài hơn từ khoảng 1 năm đến khoảng 2 năm so với thời gian thực tế bà H làm việc; kê sai vị trí làm việc tại các công ty; không kê khai thời gian làm việc ngắn tại một số công ty nhỏ lẻ... Như vậy bà H đã vi phạm vào khoản 2 Điều 16 của Bộ luật lao động do đó việc Công ty TNHH Advanex ra thông báo đơn phương chấm dứt quan hệ lao động với bà H là phù hợp với quy định của pháp luật.

Thứ hai, bà H yêu cầu Tòa án áp dụng Điều 162 BLHS về tội sa thải người lao động trái pháp luật và Điều 384 BLHS về việc khai báo, cung cấp tài liệu gian dối: Như đã phân tích ở trên, do bà H đã vi phạm vào khoản 2 Điều 16 BLLĐ, cung cấp các thông tin cho bên tuyển dụng là Công ty TNHH Advanex thiếu chính xác, không trung thực do đó phía Công ty Advanex hoàn toàn có quyền sa thải bà H. Ngoài ra, tại Hợp đồng lao động thử việc giữa bà H và Công ty Advanex chỉ có

thời hạn thử việc là 60 ngày, từ ngày 15/9/2021 đến ngày 14/11/2021, hết hạn hợp đồng Công ty Advanex cũng đã gửi thêm cho bà H 01 Hợp đồng lao động với thời hạn hợp đồng là 12 tháng để bà H ký nhưng bà H không thực hiện. Căn cứ vào các tài liệu chứng cứ đều thể hiện phía Công ty Advanex đã gửi bản Hợp đồng lao động mới cho bà H qua email, đồng thời cũng gửi thêm rất nhiều email đôn đốc việc bà H ký kết vào Hợp đồng lao động này nhưng phía bà H không ký. Như vậy, giữa Công ty Advanex và bà H không phát sinh thêm quan hệ lao động và phía Công ty Advanex thông báo chấm dứt quan hệ lao động với bà H là đúng quy định pháp luật.

Thứ ba, bà H yêu cầu phía Công ty phải trả cho bà tiền lương, phép, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà H không được làm việc và phải trả thêm cho bà H một khoản tiền ít nhất bằng tháng lương theo hợp đồng lao động. Căn cứ vào Hợp đồng lao động thử việc thì hợp đồng này đã được kết thúc vào ngày 14/11/2021, sau đó hai bên không ký kết thêm Hợp đồng lao động nào nữa nhưng bà H vẫn đi làm tại Công ty đến lúc Công ty ra thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động. Xét thấy, mặc dù không ký kết thêm bất kỳ Hợp đồng lao động nào nhưng phía Công ty Advanex vẫn thanh toán lương và bảo hiểm đầy đủ cho bà H từ thời điểm ra thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động đến thời điểm bà H nghỉ việc tại Công ty. Ngoài ra, tại phiên tòa sơ thẩm, phía bị đơn cũng đã tự nguyện thanh toán thêm cho bà H 1 khoản tiền bằng 01 tháng lương là 54.000.000 đồng do đó cần ghi nhận sự tự nguyện của bị đơn và Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện này của bà H là phù hợp.

Thứ tư, bà H kháng cáo yêu cầu bị đơn phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước do vi phạm quy định về thời hạn báo trước tại khoản 2 Điều 36 BLLĐ. Căn cứ vào điểm b khoản 2 Điều 36 BLLĐ 2019 quy định khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng. Trong trường hợp này, đã hết thời hạn hợp đồng thử việc, Công ty Advanex có gửi hợp đồng lao động chính thức với thời hạn làm việc là 12 tháng cho bà H nhưng bà H không ký nên không làm phát sinh quan hệ lao động giữa bà H với công ty do đó ngày 12/5/2021 Công ty Advanex ra thông báo chấm dứt quan hệ lao động với bà H kể từ ngày 13/6/2021 là đúng quy định của pháp luật.

Thứ năm, bà H yêu cầu phía Công ty Advanex phải bồi thường cho những thiệt hại về tổn thương tinh thần, danh dự mà Công ty Advanex đã gây ra cho bà trong suốt thời gian qua theo quy định tại Điều 592 Bộ luật dân sự 2015 và Nghị

quyết số 03/2006/NQ-HĐTP ngày 06/8/2006 của Hội đồng Thẩm phán TANDTC tương đương 10 tháng lương tối thiểu là 41.600.000đ: Xét thấy việc bà H không trung thực trong việc cung cấp thông tin cho người sử dụng lao động cũng như không ký kết Hợp đồng lao động mà phía Công ty Advanex đã gửi cho bà H là do lỗi của phía bà H. Theo tài liệu mà các bên cung cấp cũng như do Tòa án thu thập được thì công ty ra quyết định sa thải không làm ảnh hưởng đến tinh thần, danh dự của bà H. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của bà H là có căn cứ.

Thứ sáu, bà H yêu cầu Công ty bồi thường về vi phạm bảo mật dữ liệu cá nhân theo quy định tại điều 38 Bộ luật dân sự và điểm c khoản 2 điều 84 nghị định 15/2020/NĐ-CP ngày 03/02/2020. Số tiền yêu cầu bồi thường là 20.000.000 đồng; Xét thấy việc công ty TNHH Advanex xác minh lại thông tin thời gian làm việc của bà H theo bản CV nhằm mục đích phục vụ cho công việc của công ty chứ không thuộc trường hợp vi phạm an toàn thông tin mạng. Việc xác minh này không làm ảnh hưởng đến cuộc sống, sinh hoạt của bà H cũng như không làm mất tính nguyên vẹn, bảo mật, tính khả dụng của thông tin cá nhân bà H. Vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của bà H là phù hợp.

Xét kháng cáo của Công ty TNHH Advanex Việt Nam, Hội đồng xét xử thấy:

Thứ nhất, về yêu cầu phản tố bồi thường thiệt hại của bị đơn đối với hành vi vi phạm mà nguyên đơn gây ra: Xét thấy việc phía Công ty TNHH Advanex phải chi trả khoản tiền dịch vụ tuyển dụng là phục vụ cho công việc tuyển dụng của công ty, mặc dù bà H không ký kết hợp đồng mới với công ty nhưng trong khoảng thời gian đó bà H vẫn tiếp tục đi làm tại công ty và công ty vẫn tự nguyện chi trả tiền lương cũng như các phí khác cho bà H, việc bà H khởi kiện công ty không liên quan đến vấn đề này. Ngoài ra, phía công ty yêu cầu bà H bồi thường về các chi phí liên quan đến việc thuê Luật sư tham gia tố tụng cũng như các chi phí tổn thất liên quan đến việc vi phạm của bà H là không có căn cứ bởi lẽ việc công ty thuê các dịch vụ là để đảm bảo cho quyền và lợi ích của phía công ty và là việc công ty tự nguyện thuê chứ không phải do lỗi của bà H. Công ty hoàn toàn có thể không thuê các dịch vụ này và bà H vẫn có quyền khởi kiện công ty. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty Advanex là đúng quy định pháp luật.

Thứ hai, về việc Công ty Advanex yêu cầu hủy bỏ nội dung về khoản tiền hỗ trợ của Công ty TNHH Advanex với nguyên đơn: Xét thấy tại phiên tòa sơ thẩm Công ty đã tự nguyện hỗ trợ cho bà H số tiền tương ứng với 01 tháng lương là

54.000.000 đồng và tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn vẫn đồng ý hỗ trợ cho bà H khoản tiền trên nên cần được chấp nhận.

Từ những phân tích trên có thể thấy bà H, Công ty TNHH Advanex Việt Nam kháng cáo bản án nhưng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ nào mới nên kháng cáo của bà H, Công ty TNHH Advanex Việt Nam không có căn cứ chấp nhận nên cần bác toàn bộ kháng cáo của bà H và Công ty TNHH Advanex Việt Nam và giữ nguyên bản án sơ thẩm xử.

[3]. Về án phí: Công ty TNHH Advanex Việt Nam phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định của pháp luật; Bà Nguyễn Thị H không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự giữ nguyên bản án sơ thẩm xử.

Căn cứ khoản 1, Điều 32; Điểm c, Khoản 1, Điều 35 và Khoản 1, Điều 39; Các Điều 147; 217; 218; Khoản 2 Điều 244, 254, 262, 264, 266, 267, 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Các Điều 16, 20, 36, 38, 41, 48 Bộ luật Lao động; Khoản 1, Điều 3 Luật an toàn thông tin mạng; Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14, ngày 30/12/2016 của Ủy Ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí tòa án xử:

- Đình chỉ yêu cầu của nguyên đơn về buộc bị đơn phải thanh toán tiền bảo hiểm xã hội trong thời gian nguyên đơn nghỉ việc.

- Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc công ty AVN phải hủy thông báo chấm dứt QHLD ngày 12/5/2022 và nhận bà H trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết.

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc Công ty AVN bồi thường các khoản tiền lương, tiền phép trong thời gian không được làm việc, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp.

- Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về yêu cầu bồi thường tổn thất tinh thần và vi phạm bảo mật dữ liệu cá nhân.

- Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc Công ty AVN phải trả 1 khoản tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

- Không chấp nhận yêu cầu phản tố của công ty AVN về việc buộc bà H phải chi trả cho công ty các chi phí dịch vụ theo yêu cầu phản tố.

- Ghi nhận tự nguyện của công ty AVN hỗ trợ cho bà Nguyễn Thị H 01 tháng lương bằng 54.000.000 đồng.

2. Về án phí: Bà Nguyễn Thị H không phải chịu án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm.

Công ty TNHH Advanex Việt Nam phải chịu 7.013.417 đồng tiền án phí lao động sơ thẩm. Xác nhận Công ty TNHH Advanex Việt Nam đã nộp 3.506.700 đồng tiền tạm ứng án phí theo Biên lai thu số AA/2021/0002414 ngày 19/4/2023 tại Chi cục Thi hành án dân sự huyện Tiên Du.

Công ty TNHH Advanex Việt Nam phải chịu 300.000 đồng tiền án phí lao động phúc thẩm. Xác nhận Công ty TNHH Advanex Việt Nam đã nộp 300.000 đồng tiền tạm ứng án phí theo Biên lai thu số 0002616 ngày 17/10/2023 tại Chi cục Thi hành án dân sự huyện Tiên Du.

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 thoả 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.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bắc Ninh;
- TAND huyện Tiên Du;
- Chi cục THADS huyện Tiên Du;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(Đã ký)

Nguyễn Văn Nam

