TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH BÌNH DƯƠNG**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 13/2018/LĐ-PT
Ngày: 12/9/2018
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 TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên toà: Ông Nguyễn Đắc Cường

Các Thẩm phán: Bà Trần Thị Nhàn;

Ông Huỳnh Văn Luật.

- Thư ký phiên toà: Bà Phạm Thị Mỹ Dung – Thư ký Toà án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên toà: Bà Trần Thị Lý Loan - Kiểm sát viên.

Ngày 12 tháng 9 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 08/2018/TLPT-LĐ ngày 21 tháng 6 năm 2018 về việc "tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 07/2018/LĐ-ST ngày 15 tháng 5 năm 2018 của Tòa án nhân dân thị xã TU, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 10/2018/QĐXX-PT ngày 26/7/2018, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Nguyễn Thanh H, sinh năm 1985; địa chỉ: Ấp MC, xã MT, huyện UMT, tỉnh Kiên Giang; tạm trú: Tổ 4, ấp 1, xã HN, thị xã TU, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị X, sinh năm 1994; thường trú: Khối 1, thị trấn KS, huyện HH, tỉnh Quảng Trị; địa chỉ liên hệ: Khu dân cư TM UH, khu phố 3, phường UH, thị xã TU, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 15/01/2018); có mặt.

- *Bị đơn*: Công ty TNHH G M S Việt Nam; địa chỉ: Khu Công nghiệp NTU, phường KB, thị xã TU, tỉnh Bình Dương. Người đại diện theo pháp luật: Ông Yu Zi X, chức vụ: Tổng Giám đốc.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Yu Y, chức vụ: Phó Giám đốc Công ty (theo Giấy ủy quyền ngày 29/01/2018); có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Hoàng Tân V – Luật sư của Văn phòng Luật sư HTV thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Bình Dương; địa chỉ: Khu phố NĐ 2, phường DA, thị xã DA, tỉnh Bình Dương; có mặt.

Người phiên dịch tiếng Hoa phổ thông: Bà Nguyễn Thị Trúc L, sinh năm 1987; địa chỉ: Công ty TNHH G M S Việt Nam; địa chỉ: Khu Công nghiệp NTU, phường KB, thị xã TU, tỉnh Bình Dương; có mặt.

- *Người kháng cáo*: Công ty TNHH G M S Việt Nam là bị đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện đề ngày 16 tháng 01 năm 2018, nguyên đơn ông Nguyễn Thanh H trình bày*: Ngày 01/8/2017, ông H được Công ty TNHH G M S Việt Nam (sau đây gọi tắt là Công ty) tuyển dụng theo Hợp đồng lao động số MS/2017/87 với thời hạn 01 năm (từ ngày 01/8/2017 đến 30/7/2018). Công việc của ông H là công nhân cạo với mức lương căn bản là 4.013.000 đồng/tháng. Ngoài ra còn có các khoản phụ cấp, tiền sản phẩm và các chế độ như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp nên số tiền thực lãnh của ông H là 17.295.726 đồng/tháng.

Quá trình làm việc tại Công ty, ông H luôn chấp hành nội quy lao động, không bị lập bất kỳ biên bản xử lý kỷ luật lao động nào. Ngày 06/12/2017, khi đang làm việc thì ông H bị sốt nên ông H xin bảo vệ ra về để nhập viện. Bảo vệ Công ty không cho về, nhưng ông H vẫn về để nhập viện đến ngày hôm sau thì đi làm lại. Ngày 16/12/2017, ông H bị bệnh đột xuất phải nhập viện. Mặt dù, ông H không xin phép vì lý do sức khỏe, nhưng ông H đã trình bày lý do và nộp giấy khám bệnh cho Công ty vào ngày hôm sau. Ngày 21/12/2017, Công ty yêu cầu ông H tăng ca nhưng vì sức khỏe yếu nên ông H không đồng ý. Ngày 22/12/2017, ông H đi làm bình thường thì bảo vệ Công ty không cho ông H vào làm việc với lý do Công ty đã sa thải ông H, tuy nhiên Công ty không có một quyết định hay thông báo nào mà chỉ báo là ông H không tuân thủ đúng quy định của Công ty.

Ông H nộp đơn yêu cầu Ban quản lý các Khu công nghiệp Bình Dương hòa giải giữa ông H với Công ty. Tại biên bản hòa giải ngày 03/01/2018, Công ty khẳng định không đuổi việc ông H. Theo yêu cầu của Ban quản lý các Khu công nghiệp Bình Dương, Công ty đề nghị ông H quay trở lại làm việc. Tuy nhiên, cùng ngày 03/01/2018 Công ty đã ra quyết định sa thải đối với ông H với lí do ông H nghỉ 08 ngày không phép trong tháng 12. Ông H nhận thấy: Việc Công ty cho rằng ông H không tuân thủ quy định của Công ty và nghỉ không lý do 08 ngày là không đúng. Ngày 21/12/2017, ông H đi làm nhưng bảo vệ Công ty không cho vào chứ không phải ông H nghỉ không lý do 08 ngày. Về mặt trình tự, thủ tục: Công ty tự ý ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với ông H không đúng quy định của pháp luật, cụ thể: Công ty không mở cuộc họp xem xét xử lý kỷ luật và cũng không mời ông H tham gia cuộc họp. Do đó, ông H khởi kiện yêu cầu Công ty TNHH G M S Việt Nam phải thanh toán cho ông H các khoản:

- Trả tiền lương những ngày ông H không được làm việc, tạm tính từ ngày 22/12/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm, tương đương là 04 tháng 20 ngày, lương trung bình của ông H là 17.295.726 đồng/tháng x 04 tháng 20 ngày = 80.713.388 đồng.

- Bồi thường cho ông H 02 tháng tiền lương và phụ cấp lương do sa thải trái pháp luật, tương đương: 17.295.726 đồng/tháng x 02 tháng = 34.519.452 đồng.

- Thanh toán tiền thưởng Tết là 10.000.000 đồng.

- Bồi thường tiền lương do Công ty vi phạm thời gian báo trước là 30 ngày với số tiền: 576.524 đồng/ngày x 30 ngày = 17.295.726 đồng.

- Yêu cầu Công ty TNHH G M S Việt Nam phải hủy quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với ông H và nhận ông H trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số MS/2017/87 ngày 01/8/2017. Đồng thời, phải đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông H từ ngày 22/12/2017 cho đến nay với mức lương theo hợp đồng lao động là 4.013.000 đồng/tháng. Ông H tự nguyện đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người lao động với mức lương là 4.013.000 đồng/tháng.

Tổng cộng: Công ty TNHH G M S Việt Nam phải trả cho ông H số tiền 142.528.066 đồng; phương thức thanh toán: 01 lần ngay sau khi có bản án hoặc quyết định của Tòa án.

** Bị đơn Công ty TNHH G M S Việt Nam (sau đây gọi tắt là Công ty) trình bày*: Công ty có tuyển dụng ông Nguyễn Thanh H vào làm việc tại Công ty từ ngày 01/8/2017 theo Hợp đồng lao động số MS/2017/87 với thời hạn 01 năm (từ ngày 01/8/2017 đến ngày 30/7/2018). Công việc của ông H là công nhân cạo với mức lương căn bản là 4.013.000 đồng/tháng. Ngoài ra, còn có các khoản phụ cấp khác, tiền sản phẩm và các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp. Công ty không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Thanh H vì những lý do sau:

- Mức lương ông H yêu cầu là 17.295.726 đồng là không đúng. Theo Hợp đồng lao động số MS/2017/87 ngày 01/8/2017 thì công việc ông H phải làm là theo sắp xếp của Công ty, thời gian làm việc là 08 giờ/ngày với mức lương là 4.013.000 đồng/tháng, phụ cấp theo quy định của Công ty. Lương được trả vào ngày 13 Tây hàng tháng bằng hình thức chuyển khoản. Tiền thưởng được thưởng vào cuối năm (dựa vào lợi nhuận của Công ty). Sau khi ký hợp đồng, ông H được phân công làm công nhân thợ cạo ván, tiền lương thực nhận của ông H bao gồm: Lương theo hợp đồng và số tiền tăng ca theo số lượng sản phẩm ông H làm ra.

- Việc Công ty sa thải ông H vì: Ông H nghỉ không phép 08 ngày trong một tháng. Theo quy định của Công ty thì Công ty có quyền sa thải ông H; ông H cùng với người thân của ông H gây rối tại Công ty và tìm đánh người quản lý, được bảo vệ Công ty ghi nhận. Ngoài ra, trong quá trình làm việc ông H thường xuyên không hoàn thành công việc và nghỉ đột xuất. Công ty đã nhắc nhở ông H nhiều lần (không lập thành văn bản), nhưng ông H không thay đổi.

- Đối với yêu cầu thanh toán tiền thưởng Tết: Theo quy định tại Điều 103 của Bộ luật Lao động thì tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Do đó, Công ty không thưởng Tết cho ông H vì ông H đã nghỉ làm. Chứng cứ mà bị đơn cung cấp là: Tờ trình của ông Phạm Văn C - bảo vệ Công ty; tờ trình của bà Lý Quang L - nhân viên Công ty; bản sao Nội quy Kỷ luật lao động của Công ty; bản sao danh sách trả lương qua thẻ ATM tháng 12/2017; bản sao danh sách đóng BHXH, BHYT, BHTN của Công ty; bản chính bảng chấm công tháng 12/2017 của Công ty; bản chính quyết định sa thải đối với ông H và 04 bảng trả lương qua thẻ ATM từ tháng 9 đến tháng 12 năm 2017.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 07/2018/LĐ-ST ngày 15/5/2018 của Tòa án nhân dân thị xã TU đã căn cứ vào các Điều 42, 90, 96, 123, 128 của Bộ luật Lao động và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội; tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Thanh H đối với Công ty TNHH G M S Việt Nam về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải. Buộc Công ty phải bồi thường cho ông H số tiền 27.137.923 đồng (Bao gồm tiền lương những ngày không được làm việc là 19.111.923 đồng và 02 tháng tiền lương là 8.026.000 đồng.

Buộc Công ty phải hủy quyết định sa thải để nhận ông H trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số MS/2017/87 ngày 01/8/2017 và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm ý tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông H từ ngày 01/01/2018 đến ngày 15/5/2018 với mức lương 4.013.000 đồng/tháng.

Ghi nhận sự tự nguyện của ông Nguyễn Thanh H đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người lao động từ ngày 01/01/2018 đến ngày 15/5/2018 với mức lương 4.013.000 đồng/tháng.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông H về việc buộc Công ty phải bồi thường tiền lương do vi phạm thời gian báo trước và tiền thưởng Tết.

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

Ngày 20/5/2018, bị đơn Công ty TNHH G M S Việt Nam có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với lí do: Theo tinh thần Điều 123 của Bộ luật Lao động quy định về trình tự xử lý kỷ luật lao động có rất nhiều hình thức. Thực tế của vụ việc là ngày 21/12/2017 ông H không phối hợp tăng ca; ngày 22/12/2017, ông H cũng không phối hợp nên lãnh đạo Công ty nói ngồi trong phòng bảo vệ chờ giải quyết, nhưng ông H tự ý bỏ về. Ngày 23/12/2017, ông H kêu thêm 02 người nhà đi cùng đến Công ty tìm đánh lãnh đạo của Công ty, bảo vệ phải huy động thêm người mới ngăn chặn được và từ ngày 23/12/2017 ông H không đến Công ty làm việc. Công ty không có mệnh lệnh cấm ông H vào Công ty, mà nếu Công ty có ngăn cản ông H cũng phù hợp nhằm tránh gây thiệt hại vì ông H có hành vi kéo người đến đánh lãnh đạo Công ty. Tại thời điểm xử lý kỷ luật ông H, Công ty chưa thành lập Công đoàn, hơn nữa Công ty cũng không thể liên lạc với ông H vì không biết ông H cư trú ở đâu. Công ty là nhà đầu tư nước ngoài vừa mới hoạt động, hạn chế về pháp luật nên việc thiếu sót về thủ tục có thể chấp nhận được. Ngày 03/01/2018, Công ty nói không đuổi việc ông H, vì trước đó Công ty không có hành vi nào thể hiện là đuổi việc ông H, nhưng do ông H không chấp hành nội quy công việc, có hành vi kéo người vào tìm đánh Giám đốc và nghỉ quá 05 ngày trong 01 tháng nên việc Công ty sa thải đối với ông H là đúng pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện. Người đại diện hợp pháp của bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo của mình, đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Nguyễn Thanh H.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn có ý kiến: Điều 123 của Bộ luật Lao động quy định việc xử lý kỷ luật lao động phải theo đúng trình tự, thủ tục. Tuy nhiên, thực tế do ông H có hành vi kéo người thân vào Công ty tìm đánh Giám đốc nên để tránh thiệt hại xảy ra, Công ty sa thải ông H là phù hợp. Mặt khác, Công ty không có chỉ đạo bảo vệ không cho ông H vào Công ty làm việc; do Công ty mới hoạt động, chưa thành lập tổ chức Công đoàn, thiếu hiểu biết pháp luật nên khi xử lý kỷ luật Công ty không có mở phiên họp để xét là thiếu sót có thể chấp nhận được. Do vậy, việc Công ty ban hành quyết định xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải đối với ông H là phù hợp

với quy định của pháp luật, đề nghị Hội đồng xét xử xem xét.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương có ý kiến: Kể từ khi thụ lý vụ án cho đến khi xét xử, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án: Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, nhận thấy: Bản án lao động sơ thẩm số 07/2018/LĐ-ST ngày 15/5/2018 của Tòa án nhân dân thị xã TU, tỉnh Bình Dương xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Thanh H đối với bị đơn Công ty là có căn cứ, phù hợp với quy định của pháp luật. Bị đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm nhưng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ để chứng minh. Do vậy, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của phía bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa; ý kiến tranh tụng của các bên đương sự, ý kiến của Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn nêu ra và quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Việc Tòa án nhân dân thị xã TU thụ lý giải quyết vụ án là đúng thẩm quyền theo quy định tại Điều 32, Điều 35 và Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Ngày 03, ngày 10 và ngày 15/5/2018, Tòa án nhân dân thị xã TU đưa vụ án ra xét xử và tuyên Bản án lao động số 07/2018/LĐ-ST ngày 15/5/2018. Ngày 20/5/2018, bị đơn Công ty TNHH G M S Việt Nam (sau đây gọi tắt là Công ty) có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm là hợp lệ và người kháng cáo đã thực hiện xong nghĩa vụ nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm.

[2] Về nội dung: Các bên đương sự đều thừa nhận giữa hai bên có giao kết Hợp đồng lao động số MS/2017/87 ngày 01/8/2017 nên theo quy định tại Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì đây được xem là tình tiết, sự kiện không phải chứng minh.

[3] Xét trình tự, thủ tục ban hành Quyết định về việc sa thải do vi phạm kỷ luật của Công ty ngày 03/01/2018 (bút lục 25, 51), xét thấy: Tại Điều 1 của quyết định trên xác định lí do sa thải là *"ông H đã nghỉ không lý do đến 08 ngày"*. Theo các tài liệu, chứng cứ thể hiện: Từ ngày 16 đến ngày 31 tháng 12 năm 2017, ông H bị "viêm họng cấp" nên có đến Phòng khám đa khoa An Phước – Sài Gòn để khám bệnh mua thuốc (bút lục 90). Công ty cho rằng: *"Ngày 21/12/2017 do hàng gấp cần tăng ca thêm để đảm bảo tiến độ đơn hàng, Ban Giám đốc Công ty có yêu cầu công nhân tổ cạo phối hợp tăng ca từ 16h30 đến 17h30. Ông Nguyễn Thanh H không phối hợp tăng ca và bỏ về, đến hết ngày 30/12/2017 ông Nguyễn Thanh H đã nghỉ không lý do đến 08 ngày"*. Chứng cứ mà Công ty cung cấp là bảng chấm công tháng 12/2017 xác định: Ngày 16/12/2017, ông H không vào Công ty làm việc (bút lục 53); ngày 18/12/2017, ông H quay lại Công ty làm việc cho đến ngày 21/12/2017; từ ngày 22/12/2017 trở đi, ông H không đến Công ty làm việc (bút lục 52); các *"Đơn cảnh báo"* (bút lục 127-130) và *"Biên bản làm việc ngày 30/12/2017 về việc xử lý vi phạm nội quy kỷ luật lao động"*, nhưng không có mặt ông Nguyễn Thanh H và đại diện tập thể người lao động (bút lục 131). Theo biên bản hòa giải ngày 03/01/2018 của Ban quản lý các Khu Công nghiệp với đại diện của Công ty và ông H, Công ty xác định: Công ty không đuổi việc ông H nên Ban quản lý các Khu công nghiệp yêu cầu ông H quay trở lại Công ty làm việc (bút lục 94). Tuy nhiên, ngày 03/01/2018 Công ty có quyết định sa thải ông H với lí do *"ông Nguyễn Thanh H đã nghỉ không lý do đến 08 ngày"*, trong khi Công ty không mở

cuộc họp xem xét xử lý kỷ luật đối với ông H và cũng không mời ông H tham gia cuộc họp là không đúng, trái với quy định tại Điều 123 của Bộ luật Lao động (bút lục 25). Do vậy, ý kiến trình bày của bị đơn Công ty và ý kiến của Luật sư bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho bị đơn đưa ra là không có căn cứ chấp nhận.

[4] Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty và ý kiến trình bày của Luật sư bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho bị đơn đưa ra. Ý kiến trình bày của người đại diện hợp pháp cho nguyên đơn và quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án là có căn cứ, phù hợp với quy định của pháp luật nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[5] Các quyết định khác của bản án sơ thẩm, không có kháng cáo hoặc kháng nghị đã phát sinh hiệu lực.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 148, khoản 1 Điều 308, Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 1 Điều 29 Nghị quyết 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 và lệ phí Tòa án;

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH G M S Việt Nam.

2. Giữ nguyên Bản án sơ thẩm số 07/2018/LĐ-ST ngày 15 tháng 5 năm 2018 của Tòa án nhân dân thị xã TU, tỉnh Bình Dương như sau:

Áp dụng các Điều 42, 90, 96, 123, 128 của Bộ luật Lao động và 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 và lệ phí Tòa án; tuyên xử:

2.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Thanh H đối với Công ty TNHH G M S Việt Nam về việc *"tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải"*.

- Buộc Công ty TNHH G M S Việt Nam phải bồi thường cho ông Nguyễn Thanh H số tiền 27.137.923 đồng (Hai mươi bảy triệu một trăm ba mươi bảy nghìn chín trăm hai mươi ba đồng), bao gồm: Tiền lương trong những ngày không được làm việc là 19.111.923 đồng (Mười chín triệu một trăm mười một nghìn chín trăm hai mươi ba đồng) và hai tháng tiền lương là 8.026.000 đồng (Tám triệu không trăm hai mươi sáu nghìn đồng).

- Buộc Công ty TNHH G M S Việt Nam hủy Quyết định sa thải do vi phạm kỷ luật công ty ngày 03/01/2018 và nhận ông Nguyễn Thanh H trở lại Công ty làm việc theo Hợp đồng lao động số MS/2017/87 ngày 01/8/2017.

- Buộc Công ty TNHH G M S Việt Nam đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm ý tế; bảo hiểm thất nghiệp cho ông Nguyễn Thanh H từ ngày 01/01/2018 đến ngày 15/5/2018 với mức lương 4.013.000 đồng/tháng.

- Ghi nhận sự tự nguyện của ông Nguyễn Thanh H đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người lao động từ ngày 01/01/2018 đến ngày 15/5/2018 với mức lương 4.013.000 đồng/tháng.

2.2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Thanh H về việc buộc Công ty TNHHH G M S Việt Nam bồi thường tiền lương do vi phạm thời gian báo trước và trả tiền thưởng Tết.

2.3. Về án phí lao động sơ thẩm:

- Ông Nguyễn Thanh H được miễn toàn bộ án phí lao động.

- Công ty TNHHH G M S Việt Nam phải chịu 814.138 đồng.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thi hành xong số tiền phải thi hành thì còn phải trả lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự.

3. Về án phí lao động phúc thẩm: Công ty TNHHH G M S Việt Nam phải chịu 300.000 đồng (Ba trăm nghìn đồng), được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2016/0014022 ngày 01/6/2018 của Chi Cục Thi hành án dân sự thị xã TU.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của 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 và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thị xã TU;
- Chi cục THADS thị xã TU;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(Nguyễn Đắc Cường *đã ký*)