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

Bản án số: 01/2021/LĐ-PT
Ngày: 02 - 3 - 2021
V/v tranh chấp xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải

NH DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NH DÂN TỈNH LONG AN

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên toà: Ông Trần Tấn Quốc

Các Thẩm Phán: Bà Lê Thị Kim Nga

Bà Huỳnh Thị Phượng

***- Thư ký phiên toà*:** Bà Nguyễn Thị Thanh Tuyền - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Long An.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Long An tham gia phiên tòa: Bà Phùng Thị Cẩm Khanh – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 23 tháng 02 và ngày 02 tháng 3 năm 2021, tại trụ sở Toà án nhân dân tỉnh Long An tiến hành xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 15/2020/TLPT-LĐ ngày 18 tháng 11 năm 2020 về việc "Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 02/2020/LĐ-ST ngày 01 tháng 10 năm 2020 của Toà án nhân dân thành phố Tân An, tỉnh Long An bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 15/2020/QĐ-PT ngày 21 tháng 12 năm 2020 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: ông Trần Quang Đ, sinh năm 1970. Địa chỉ cư trú: 239, Ô1 Khu 2, thị trấn G, huyện G, tỉnh Tiền Giang.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: ông Lê Trọng Quang T, sinh năm 1982. Địa chỉ cư trú: Số 07, đường số 7, khu dân cư S, xã H, huyện C, Thành phố Hồ Chí Minh (theo văn bản ủy quyền ngày 26/7/2017).

- *Bị đơn:* Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thương mại Sản xuất P. Địa chỉ trụ sở chính: Lô D6, đường số 2, cụm công nghiệp N, xã N, thành phố A, tỉnh Long An.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: bà Lê Thị Ngọc H, sinh năm 1973. Địa chỉ cư trú: 129/62A, đường Liên khu 5-6, phường B, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh (theo văn bản ủy quyền ngày 22/8/2018).

- *Người kháng cáo*: ông Trần Quang Đ, nguyên đơn.

(Tất cả có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 26/7/2017 và trong quá trình giải quyết vụ án tại tòa sơ thẩm, nguyên đơn ông Trần Quang Đ do ông Lê Trọng Quang T là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Từ tháng 01 đến tháng 5/2015, ông Đ thử việc tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thương mại Sản xuất P (gọi tắt là Công ty P). Từ tháng 6/2015 đến tháng 8/2016, ông Đ tiếp tục làm việc nhưng không ký hợp đồng lao động, mặc dù tháng 5/2015 ông Đ đã nhận lương chính thức và Công ty đã chi tiền thuê nhà từ tháng 5/2015 đến tháng 11/2016 mỗi tháng 3.000.000 đồng. Tháng 8/2016, Công ty P và ông Đ đã ký HĐLĐ số 49/2016 là hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng (từ ngày 01/8/2016 đến ngày 01/8/2017).

Ngày 06/12/2016, Công ty P yêu cầu ông Đ bàn giao công việc, tạm nghỉ chờ bố trí công việc khác, vì lúc đó ông Đ làm quản đốc sản xuất. Tuy nhiên, ngày 07/12/2016, ông Đ đến trụ sở Công ty nhưng Công ty không bố trí công việc cho ông Đ.

Ngày 30/12/2016, Công ty ra quyết định xử lý kỷ luật ông Đ với hình thức sa thải, vì ông Đ nghỉ việc liên tục 07 ngày (từ ngày 07/12/2016 đến ngày 14/12/2016).

Công ty P đã có hàng loạt vi phạm như ông Đ đã có loại hợp đồng không xác định thời hạn với công ty P từ tháng 5/2015, nhưng tháng 8/2016 Công ty lại ký hợp đồng có thời hạn với ông Đ. Công ty yêu cầu ông Đ nghỉ việc chờ bố trí công việc khác nhưng lại xử lý kỷ luật ông Đ và thủ tục họp xét kỷ luật cũng không đúng theo quy định.

Bên cạnh đó, Công ty P đã có những vi phạm, cụ thể:

- Thứ nhất, nội quy lao động của Công ty P đã không được đăng ký đúng theo quy định vì Công văn số 01 ngày 15/7/2016 chỉ là Công văn của Công ty P gửi Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Long An để đăng ký nội quy lao động chứ chưa thể hiện được việc Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Long An chấp nhận nội quy lao động đó.

- Thứ hai, Công ty P không chứng minh được việc Công ty đã thông báo hợp lệ cho nguyên đơn đến để tham dự cuộc họp xem xét kỷ luật, bởi lẽ các phiếu báo phát của Bưu chính mà bị đơn cung cấp không thể hiện ông Đ có ký nhận.

- Thứ ba, người đại diện của Liên đoàn Lao động thành phố A tham gia phiên họp xét kỷ luật lao động đối với ông Đ là ông Lê Văn H1, ông Phạm Văn H2 nhưng trong hồ sơ vụ án không thể hiện được ông H1, ông H2 có phải là người đại diện của Công đoàn cấp trên hay không.

Từ những căn cứ đó cho thấy việc Công ty P sa thải ông Trần Quang Đ là không phù hợp với quy định pháp luật. Do vậy, ông Đ khởi kiện yêu cầu Công ty P bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật gồm: Đóng bù

hoặc thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc; 02 tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là 38.000.000 đồng; tiền lương trong những tháng không được làm việc tạm tính là 08 tháng là 152.000.000 đồng; tiền lương do vi phạm thời gian báo trước là 28.500.000 đồng; tiền lương tháng 13 năm 2016 là 19.000.000 đồng và nhận ông Đ trở lại làm việc.

Bà Lê Thị Ngọc H là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thương mại Sản xuất P có ý kiến trình bày trong quá trình giải quyết vụ án như sau:

Công ty P có nhận ông Đ vào làm việc và ký hợp đồng lao động xác định thời hạn là 12 tháng, từ ngày 01/8/2016. Trong quá trình thực hiện hợp đồng thì ngày 07/12/2016, ông Đ tự ý bỏ việc không lý do. Đến ngày 14/12/2016, Công ty P có lập biên bản về việc vi phạm kỷ luật lao động nhưng ông Đ không chịu ký vào biên bản.

Ngày 14/12/2016, Công ty P đã liên lạc với ông Đ để mời đến trụ sở Công ty dự họp, ông Đ có đến nhưng không hợp tác, tự ý bỏ về. Công ty đã mời ông Đ tham dự phiên họp xử lý kỷ luật 03 lần mà ông Đ đều vắng mặt, Hội đồng kỷ luật đã ra quyết định xử lý kỷ luật ông Đ với hình thức sa thải. Công ty cũng thanh toán đủ các khoản cho ông Đ theo quy định. Ngoài ra, việc đăng ký nội quy lao động của công ty đã được thực hiện theo đúng quy định. Những người nhận thông báo mời ông Đ tham gia phiên họp xem xét kỷ luật là người thân của ông Đ, đó là vợ và con của ông Đ. Theo thư mời của Công ty P thì Liên đoàn Lao động thành phố Tân An đã cử ông Lê Văn H1 (Chủ tịch Liên đoàn Lao động thành phố A), ông Phạm Văn H2 (Phó chủ tịch Liên đoàn Lao động thành phố A) dự phiên họp xem xét xử lý kỷ luật, vì tại thời điểm đó Công ty P chưa thành lập công đoàn cơ sở. Do đó việc kỷ luật sa thải đối với ông Trần Quang Đ là không trái luật nên Công ty P không đồng ý yêu cầu khởi kiện của ông Trần Quang Đ.

Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn yêu cầu hủy Quyết định kỷ luật đối với ông Trần Quang Đ, xác định hợp đồng lao động giữa ông Đ và Công ty P là hợp đồng lao động không xác định thời hạn; thay đổi yêu cầu khởi kiện, không yêu cầu nhận ông Đ trở lại làm việc mà yêu cầu phải bồi thường hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động và xác định tổng các khoản yêu cầu bồi thường do việc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thương mại Sản xuất P sa thải người lao động trái pháp luật là 1.198.292.308 đồng.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 02/2020/LĐ-ST ngày 01 tháng 10 năm 2020 của Toà án nhân dân thành phố Tân An căn cứ vào các Điều 123, 124, 125 và 126 của Bộ luật Lao động; Điều 272 và khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự đã tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

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

Ngày 05/10/2020, nguyên đơn ông Trần Quang Đ kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa toàn bộ bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn không rút đơn khởi kiện và vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, các bên không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Ông Lê Trọng Quang T là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày: hợp đồng lao động giữa Công ty P và ông Đ là Hợp đồng lao động không xác định thời hạn vì ông Đ đã bắt đầu làm việc từ tháng 5/2015 (có bảng lương từ tháng 5/2015), công ty ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng với ông Đ là không đúng quy định pháp luật **do mức lương trên Hợp đồng khác với bảng lương của công ty**. Do đó ông Đ đề nghị công nhận quan hệ lao động giữa hai bên là loại Hợp đồng không xác định thời hạn. Việc ông Đ nghỉ việc là có lý do chính Đ do Công ty yêu cầu ông Đ ký thỏa thuận nghỉ việc từ tháng 12/2016 để chờ bố trí công việc khác; buộc ông Đ bàn giao công việc và dụng cụ, phương tiện làm việc từ ngày 07/12/2016 cho thấy ý chí của công ty là muốn chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đ. Quyết định kỷ luật sa thải chỉ giải quyết quyền lợi của ông Đ đến hết ngày 06/12/2016 trong khi ngày 30/12/2016 Quyết định xử lý kỷ luật sa thải mới ban hành và có hiệu lực cho thấy ý định của Công ty đã muốn chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đ. Việc xử lý kỷ luật của Công ty là vi phạm nghiêm trọng trình tự thủ tục, cụ thể: công ty không gửi Giấy mời họp lần 1 và lần 2; khoảng cách giữa thời điểm thông báo mời họp và thời điểm tiến hành cuộc họp không đủ tối thiểu 5 ngày làm việc; biên bản cuộc họp không có sự tham dự của đại diện Ban chấp hành Liên đoàn lao động thành phố A. Từ những lý do đó, ông Đ khởi kiện yêu cầu hủy quyết định xử lý kỷ luật sa thải của Công ty và yêu cầu công ty bồi thường theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động, cụ thể:

- Thanh toán tiền bảo hiểm xã hội trong những ngày không được làm việc từ tháng 12/2016 đến tháng 09/2020 là: 128.800.000đ.

- Bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc từ tháng 12/2016 đến tháng 09/2020 là: 22.080.000đ

- 02 tháng tiền lương: 32.000.000đ

- Khoản bồi thường 2 tháng tiền lương: 32.000.000đ

- Thanh toán trợ cấp thôi việc do không đóng bảo hiểm thất nghiệp tính từ tháng 12/2016 đến tháng 9/2020 (3 năm 9 tháng, làm tròn 4 năm) là 32.000.000đ

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc (7/12/2016 đến 25/9/2020) 3 năm 9 tháng 17 ngày là: 730.461.538đ

- Tiền lương những ngày chưa được nghỉ hàng năm từ 2016 đến tháng 9/2020: 35.692.308đ.

- Tiền lương tháng 13 (2016, 2017, 2018, 2019): 64.000.000đ

- Tiền thuê nhà từ tháng 12/2016 đến tháng 9/2020: 136.500.000đ

Tổng cộng: 1.213.533.846đ.

Ngoài ra ông T xác định trước khi tòa sơ thẩm công khai chứng cứ và xét xử thì ông đã có đơn thay đổi yêu cầu khởi kiện từ yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật sang yêu cầu hủy quyết định kỷ luật sa thải.

Bà Lê Thị Ngọc H là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn vẫn giữ nguyên ý kiến như đã trình bày tại cấp sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nH dân tỉnh Long An phát biểu ý kiến:

Về tính hợp lệ của kháng cáo: đơn kháng cáo làm trong hạn luật định nên được xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Về chấp hành pháp luật: kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa đã tuân thủ đúng những quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, những người tham gia tố tụng đã chấp hành đúng pháp luật.

Về giải quyết yêu cầu kháng cáo: giữa ông Đ và Công ty P có ký hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 01/6/2018 đến 1/8/2017. Trong quá trình thực hiện hợp đồng, do ông Đ nghỉ việc liên tục từ ngày 7/12/2016 đến 14/12/2016 nên ngày 30/12/2016, Công ty ra quyết định xử lý kỷ luật ông Đ dưới hình thức sa thải. Ông Đ cho rằng ông không tự ý nghỉ việc mà do công ty yêu cầu ông để chờ bố trí công việc khác nhưng ông Đ không có chứng cứ chứng minh. Văn bản thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động không có chữ ký của ông Đ, việc ông Đ bàn giao một số tài sản lại cho công ty cũng không phải là chứng cứ thể hiện công ty yêu cầu ông Đ tạm nghỉ để chờ bố trí công việc khác. Do đó có cơ sở xác định ông Đ nghỉ việc 07 ngày trong một tháng mà không có chính Đ, vì vậy công ty áp dụng hình thức kỷ luật sa thải ông Đ là phù hợp. Mặc dù trình tự xử lý kỷ luật sa thải có vi phạm tuy nhiên nội dung quyết định đúng do đó không cần thiết hủy quyết định xử lý kỷ luật sa thải, bản án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Đ là phù hợp. Do đó 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 ông Đ.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Về thủ tục tố tụng:

[1] Tòa án cấp sơ thẩm xác định về thẩm quyền giải quyết, quan hệ pháp luật tranh chấp, người tham gia tố tụng và xét xử có mặt các đương sự là phù hợp với quy định tại các Điều 32, 35, 39, 68 và 227 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Tại phiên tòa phúc thẩm, các đương sự được triệu tập đã có mặt đầy đủ, Tòa án tiến hành xét xử theo trình tự phúc thẩm là đảm bảo thủ tục tố tụng.

Về việc giải quyết yêu cầu kháng cáo:

[3] Ông Trần Quang Đ kháng cáo yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Đ, Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng:

[4] Ông Đ có nghỉ việc tại công ty liên tục 07 ngày từ ngày 07/12/2016 đến ngày 14/12/2016. Ông Đ cho rằng ông nghỉ việc có lý do chính Đ, do Công ty P yêu cầu ông nghỉ việc để chờ bố trí công việc mới, căn cứ chứng minh là tờ Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động do phía ông Đ cung cấp. Trong quá trình giải quyết vụ án, người đại diện theo ủy quyền của ông Đ xác định công ty có thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động nhưng còn chưa thống nhất về giải quyết quyền lợi cho ông Đ nên ông Đ chưa đồng ý ký tên. Xét thấy ông Đ không ký tên, nghĩa là ông Đ chưa đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động nên việc ông Đ dựa vào Tờ thỏa thuận này để nghỉ việc là không có căn cứ. Lẽ ra ông Đ phải tiếp tục làm việc nhưng ông Đ lại không đến công ty làm việc mà tự ý nghỉ việc liên tục 07 ngày trong một tháng là thuộc trường hợp bị sa thải theo quy định tại Điều 126 Bộ luật Lao động. Ông Đ cho rằng công ty không cho ông vào làm việc nhưng ông không cung cấp được chứng cứ chứng minh. Với lý do trên, xét thấy Công ty P sa thải ông Đ là có căn cứ.

[5] Về trình tự thủ thục ban hành quyết định xử lý kỷ luật sa thải: xét thấy Giấy mời họp lần 1, lần 2 là vi phạm thời gian gửi thông báo họp xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ là ít nhất 05 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp. Tại các biên bản họp xem xét xử lý kỷ luật, chỉ có biên bản họp lần 2 và lần 3 là có sự tham gia của đại diện Ban chấp hành Liên đoàn lao động thành phố A (ông Lê Văn H1 và ông Phạm Văn H2). Như vậy, trình tự xử lý kỷ luật sa thải ông Đ là không đúng quy định pháp luật, có căn cứ để Tòa án xem xét hủy bỏ quyết định sa thải khi ông Đ có yêu cầu. Tuy nhiên, theo đơn khởi kiện ngày 26/7/2017 của ông Đ, tại các biên bản hòa giải ngày 18/10/2018, 25/8/2020 của TAND thành phố Tân An thể hiện ông Đ yêu cầu Công ty P bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, tại phiên tòa sơ thẩm ông Đ mới yêu cầu hủy quyết định kỷ luật sa thải. Người đại diện theo ủy quyền của ông Đ cho rằng ông Đ có thay đổi yêu cầu trước khi Tòa sơ thẩm mở phiên họp công khai chứng cứ và xét xử nhưng không có chứng cứ chứng minh. Do đó yêu cầu hủy quyết định sa thải của ông Đ chưa được Tòa sơ thẩm giải quyết, không thuộc phạm vi xét xử phúc thẩm nên Tòa phúc thẩm không xem xét.

[6] Xét yêu cầu bồi thường thiệt hại của ông Đ: trong trường hợp hủy bỏ quyết định kỷ luật sa thải do sai về trình tự thủ tục thì ông Đ cũng không được bồi thường vì công ty sa thải ông là có căn cứ do ông nghỉ việc 07 ngày liên tục mà không có lý do chính Đ. Án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu bồi thường của ông Đ là phù hợp.

[7] Ngoài ra, ngày 06/12/2016, ông Đ và công ty có lập kế hoạch bàn giao công việc, có biên bản bàn giao tài sản; đồng thời ông Đ xuất trình tờ Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động vào tháng 12/2016 giữa Công ty P với ông Đ, chưa có chữ ký của ông Đ. Các chứng cứ này đã cho thấy ý chí của các bên muốn chấm dứt hợp đồng lao động. Theo quy định tại khoản 1 Điều 48 Bộ luật Lao động, trường hợp thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên. Căn cứ Hợp đồng lao động ngày 01/8/2016, ông Đ bắt đầu làm việc từ ngày 01/8/2016, đến ngày 07/12/2016 ông Đ nghỉ việc. Như vậy, ông Đ chưa làm việc đủ 12 tháng nên không thể xem xét giải quyết chế độ này cho ông Đ.

[8] Từ những nhận định trên, xét thấy bản án sơ thẩm xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Đ là có căn cứ. Ông Đ kháng cáo nhưng không cung cấp được chứng cứ gì mới nên không được chấp nhận, cần giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm như ý kiến phát biểu của Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

[9] Về án phí: ông Trần Quang Đ không phải chịu án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm.

Vì các lẽ trên

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Không chấp nhận kháng cáo nguyên đơn ông Trần Quang Đ.

Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 02/2020/LĐ-ST ngày 01 tháng 10 năm 2020 của Toà án nhân dân thành phố Tân An, tỉnh Long An.

Căn cứ các Điều 32, 35, 39, 147, 148, 483 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; các Điều 36, 48, 123, 124, 125 và 126 Bộ luật Lao động 2012; Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015; Điều 12 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:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Trần Quang Đ về việc yêu cầu Công ty Trách nhiệm hữu hạn Thương mại Sản xuất P bồi thường:

- Đóng bù hoặc thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc;

- 02 tháng tiền lương do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là 38.000.000 đồng;

- Tiền lương trong những tháng không được làm việc tạm tính là 08 tháng là 152.000.000 đồng;

- Tiền lương do vi phạm thời gian báo trước là 28.500.000 đồng;

- Tiền lương tháng 13 năm 2016 là 19.000.000 đồng và nhận ông Đ trở lại làm việc.

2. Về án phí: ông Trần Quang Đ không phải chịu án phí dân sự sơ thẩm và phúc thẩm đối với tranh chấp về lao động.

3. Bản án phúc thẩm có hiệu lực thi hành kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:
- TAND cấp cao tại TP.HCM;
- VKSND tỉnh Long An;
- TAND huyện;
- Chi cục THADS huyện;
- Các đương sự;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án.

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

Trần Tấn Quốc

CÁC THẨM PHÁN **THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Huỳnh Thị Phượng – Lê Thị Kim Nga **Trần Tấn Quốc**