

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH LONG AN**

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

Bản án số: 11/2024/LĐ-PT
Ngày 07-11-2024
V/v Tranh chấp về 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 LONG AN**

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

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

Các Thẩm phán

Bà Nguyễn Thị Mỹ Hạnh

Bà Trịnh Thị Phúc

- Thư ký phiên tòa: Ông Khổng Văn Đa – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Long An.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Long An tham gia phiên tòa: Bà Lê Thị Hồng Hạnh - Kiểm sát viên.

Ngày 07 tháng 11 năm 2024 tại trụ sở Toà án nhân dân tỉnh Long An tiến hành xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 06/2024/TLPT-LĐ ngày 01 tháng 10 năm 2024 về việc “tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.

Do Bản án dân sự sơ thẩm số 53/2024/LĐ-ST ngày 11 tháng 7 năm 2024 của Toà án nhân dân huyện Bến Lức bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 09/2024/QĐ-PT ngày 11 tháng 10 năm 2024, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Nguyễn Thái H, sinh năm 1984. Địa chỉ cư trú: Số A, Ấp E, xã P, huyện B, tỉnh Long An.

- *Bị đơn:* Công ty TNHH C. Địa chỉ trụ sở chính: Lô L, Khu công nghiệp N, xã N, huyện B, tỉnh Long An.

Người đại diện theo pháp luật: Ông AMIT VERMA, chức danh: Tổng Giám đốc.

Người đại diện theo uỷ quyền: Ông Nguyễn Văn T, sinh năm 1971; chức danh: Giám đốc Nhà máy.

- Người kháng cáo: Ông Nguyễn Thái H là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện ngày 15/4/2024, quá trình tố tụng, nguyên đơn ông Nguyễn Thái H trình bày:

Ông H là người lao động làm việc thực tế tại Công ty TNHH C (gọi tắt là Công ty) từ năm 2014. Đến ngày 23/8/2017, Công ty với ông H ký kết hợp đồng lao động mới nhất số 03487-3-LC ngày 23/8/2017, loại hợp đồng không xác định thời hạn, việc làm là Trợ lý hành chính nhưng công việc thực tế là: Kiểm soát trạm cân, lương theo hợp đồng là 5.231.000 đồng/tháng và được xem xét nâng lương hàng năm theo quyết định của Ban Giám đốc, đến thời điểm nghỉ việc ông H được hưởng mức lương 8.538.000 đồng/tháng.

Trong thời gian làm việc tại Công ty, khi Phòng hành chính và Phòng nhân sự sát nhập thì ngoài công việc kiểm soát trạm cân thì ông H còn được phân công thêm một số công việc khác của Phòng nhân sự như đóng gói quà, bán cà phê. Năm 2019, Trưởng phòng nhân sự đề xuất ông H thực hiện thêm việc là hỗ trợ kiểm tra an toàn vệ sinh xung quanh Công ty và hỗ trợ các công việc trong Phòng hành chính & nhân sự, khi có người thay thế ở Trạm cân nhưng không thống nhất được mức lương nên công việc ông H vẫn giữ như cũ. Ngày 17/3/2023, ông H nhận quyết định chuyển số: 02/QĐTC/2023 về việc chuyển công việc của ông H vừa làm trạm cân buổi sáng sau đó có người vào thay thế thì vào Phòng hành chính & nhân sự làm việc theo yêu cầu nhưng ông H không đồng ý. Trong thời gian này, Công ty T1 với ông H để chấm dứt hợp đồng lao động nhưng hai bên không thống nhất được phương án bồi thường, trợ cấp nên ông không được giao công việc nhưng vẫn hưởng lương trong 2 tháng.

Ngày 28/6/2023, Trưởng phòng hành chính & nhân sự tiếp tục yêu cầu ông H làm việc ngoài trạm cân, khi có người thay thế thì vào Phòng hành chính & nhân sự hỗ trợ làm việc, ông H không đồng ý.

Vào ngày 07/7/2023, Công ty L biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động đối với ông, hành vi vi phạm không tuân thủ mệnh lệnh của cấp trên và quyết định thi hành kỷ luật lao động số: 02/2023/QĐXLKL, bằng hình thức khiển trách.

Ngày 12/7/2023, theo chỉ đạo của Trưởng phòng nhân sự yêu cầu ông H thực hiện nhiều công việc: kiểm tra an toàn vệ sinh, số lượng nhân viên vệ sinh của nhà thầu làm việc thực tế trong Công ty, kiểm tra nhà ăn, toilet toàn Công ty và báo cáo vị trí trực của bảo vệ theo 06 bản mô tả công việc, ông H đã làm công việc đó đến khi nghỉ việc.

Vào ngày 20/7/2023, Công ty lập biên bản vi phạm kỷ luật lao động số 03/2023COVER-08HR/FM-03 đối với ông: Vi phạm về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi. Tại buổi họp, ông có tham dự và các vi phạm này đã được ghi lại qua trích xuất camera thì ông cũng thừa nhận. Nhưng ông nghĩ rằng Công ty lập Biên bản này là chưa thỏa đáng vì nhân viên nào cũng vi phạm như vậy nên ông H không ký tên. Công ty gửi thông báo ngày 20/7/2023 để yêu cầu ông H dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động có mặt ngày 31/7/2023.

Vào ngày 31/7/2023, ông H bị Công ty lập biên bản và ra quyết định thi hành kỷ luật lao động số: 03/2023/QĐXLKL, hình thức kỷ luật: kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng.

Vào ngày 11/9/2023, Công ty lập biên bản vi phạm kỷ luật lao động số: 03/2023COVER-08HR/FM-03 đối với ông với hành vi: Vi phạm về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi. Biên bản này ông H được nhận nhưng theo ông H những vi phạm này không lớn và ai cũng vi phạm nên ông H không ký tên.

Ngày 20/9/2023, Công ty lập biên bản vi phạm kỷ luật lao động số: 03/2023COVER-08HR/FM-03 để xử lý kỷ luật đối với hành vi của ông. Cuộc họp này ông H có tham dự nhưng theo ông thì công nhân nào cũng vi phạm như vậy nhưng Công ty C1, làm khó ông H nên ông H không ký tên. Cùng ngày 20/9/2023, ông H được giao Quyết định thi hành kỷ luật số 04/2023/QĐXLKL ngày 20/9/2023 với hình thức kỷ luật là sa thải từ ngày 21/9/2023.

Từ ngày 21/9/2023, ông H nghỉ việc tại Công ty. Công ty đã thanh toán xong lương tháng 9 và đã chốt sổ bảo hiểm cho ông.

Ông đã làm việc tại Công ty hơn 09 năm và hoàn thành tốt công việc được giao, nhưng vì hiểu lầm mà Công ty C1, giao việc không đúng chuyên môn và kiểm soát với những vi phạm không lớn nhưng Công ty ra nhiều quyết định kỷ luật và cuối cùng sa thải ông H là xâm phạm đến quyền, lợi ích hợp pháp của tôi. Nay ông H khởi kiện yêu cầu:

- Yêu cầu huỷ Quyết định sa thải số 04/2023/QĐXLKL ngày 20/9/2023 và nhận ông H trở lại làm việc tại vị trí giám sát trạm cân.

- Yêu cầu Công ty B và hỗ trợ trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm 18 tháng lương là 153.684.000 đồng, bồi thường 6 tháng nghỉ việc do bị sa thải trái pháp luật là 51.228.000 đồng, tổng cộng số tiền hỗ trợ, bồi thường là 204.912.000 đồng.

Ngoài ra không còn yêu cầu nào khác.

Bị đơn Công ty TNHH C do ông Nguyễn Văn Trung đại D theo uỷ quyền trình bày:

Ông H làm việc thực tế tại Công ty với vị trí công việc là Trợ lý hành chính từ ngày ngày 29/5/2014 đến ngày 20/9/2023 theo các hợp đồng ký kết: Thư tuyển dụng ngày 21/6/2014 (thử việc là 02 tháng, bắt đầu từ ngày 21/6/2014), Hợp đồng lao động số 03487-LC ngày 23/8/2014 (thời hạn một năm từ ngày 23/8/2014 đến ngày 22/8/2015), Hợp đồng lao động số 03487-2-LC ngày 23/8/2015 (thời hạn hai năm từ ngày 23/8/2015 đến ngày 22/8/2017), Hợp đồng lao động số 03487-3-LC ngày 23/8/2017 (không xác định thời hạn, bắt đầu từ ngày 23/8/2017). Trong quá trình làm việc tại Công ty, ông H đã nhiều lần vi phạm nội quy Công ty và bị xử lý kỷ luật như sau:

Ngày 28/6/2023, ông H từ chối nhận nhiệm vụ từ Trưởng phòng Hành chính nhân sự, công việc được giao bao gồm: làm hành động khắc phục các lỗi

về an toàn thực phẩm được gửi từ bộ phận QFS, theo dõi nhà thầu, kiểm tra tử cá nhân, kiểm tra căn tin. Ngày 29/6/2023, Công ty gửi Thông báo về việc xử lý kỷ luật lao động cho ông H và Ban chấp hành Công đoàn tham gia cuộc họp lúc 09 giờ ngày 07/7/2023 (ông H đọc nhưng không ký nhận). Ngày 07/7/2023, Công ty tổ chức cuộc họp có mặt Ban chấp hành Công đoàn, ông H và lập Biên bản về việc xử lý vi phạm kỷ luật lao động đối với ông H. Trong buổi họp, ông H thừa nhận hành vi vi phạm của mình. Hành vi này vi phạm Điều 25 Nội quy lao động của Công ty và sẽ bị xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức khiển trách. Biên bản về việc xử lý vi phạm kỷ luật lao động đã được thông qua và đọc cho mọi người nghe, ông Hòa đồng Ý nội dung nhưng không ký tên. Công ty ban hành Quyết định số 02/2023/QĐXLKL ngày 07/7/2023 về việc thi hành kỷ luật lao động đối với ông H, hình thức kỷ luật lao động: Khiển trách, thời gian thi hành kỷ luật: từ ngày 07/7/2023 đến hết ngày 06/10/2023. Sau khi nhận Quyết định kỷ luật thì ông H nhận nhiệm vụ theo đúng mệnh lệnh cấp trên.

Ngày 20/7/2023, Công ty lập biên bản vi phạm kỷ luật lao động số 03/2023 COV/PR-08-HR/FM-03 ghi nhận hành vi vi phạm quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của ông H, vi phạm này được quy định trong Nội quy lao động của Công ty, ông Hòa đồng Ý nội dung nhưng không ký vào biên bản. Công ty ban hành Thông báo ngày 20/7/2023 về việc xử lý kỷ luật lao động đối với ông H thông báo họp lúc 09 giờ 30 ngày 31/7/2023 (ông H đọc nhưng không nhận thư). Ngày 31/7/2023, Công ty tổ chức cuộc họp và lập Biên bản về việc xử lý kỷ luật lao động đối với ông H. Trong cuộc họp, ông H thừa nhận đã nhiều lần đi làm trễ, đi ăn giữa ca sớm hơn thời gian quy định và kéo dài thời gian ăn giữa ca nhưng không ký tên vào biên bản. Hành vi này vi phạm Điều 25 Nội quy lao động của Công ty và sẽ bị xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng. Công ty ban hành Quyết định số 03/2023/QĐXLKL ngày 31/7/2023 về việc thi hành kỷ luật lao động đối với ông H, hình thức kỷ luật lao động: kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng, được thi hành từ ngày 31/7/2023 đến hết ngày 31/01/2024.

Ngày 11/9/2023, Công ty lập biên bản vi phạm kỷ luật lao động số 03/2023 COV/PR-08-HR/FM-03 ghi nhận hành vi vi phạm của ông H. Theo đó, ông H tiếp tục có hành vi vi phạm quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi được quy định trong Nội quy lao động của Công ty. Biên bản này đã được đọc và gửi cho ông H nhưng ông H không nhận và không ký tên. Ngày 12/9/2023, Công ty B1 thông báo về việc xử lý kỷ luật lao động đối với ông H thông báo ông H có mặt lúc 09 giờ ngày 20/9/2023 để tham gia cuộc họp, Thông báo này đã được đọc và gửi cho ông H nhưng ông H không ký tên xác nhận. Ngày 20/9/2023, Công ty tổ chức cuộc họp và lập biên bản về việc xử lý kỷ luật lao động đối với ông H. Trong cuộc họp, ông H thừa nhận đã nhiều lần đi ăn giữa ca trễ hơn giờ quy định và kéo dài thời gian ăn giữa ca theo dữ liệu trích xuất camera. Hành vi này vi phạm Điều 25 Nội quy lao động của Công ty và sẽ bị xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải. Công ty ban hành Quyết định số

04/2023/QĐXLKL ngày 20/9/2023 về việc thi hành kỷ luật lao động đối với ông H. Theo đó, hình thức kỷ luật: Sa thải, thời gian thi hành: Từ ngày 21/9/2023.

Trong thời gian ông H làm việc tại Công ty thì Công ty đã tham gia bảo hiểm xã hội cho ông H từ tháng 09/2014 đến tháng 09/2023 và đã chốt sổ bảo hiểm cho ông H. Khi ông H nghỉ việc Công ty có trợ cấp thôi việc số tiền 2.134.500 đồng và trả 01 ngày phép năm còn dư với số tiền: 328.385 đồng.

Đối với việc xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải, Công ty đã thực hiện đúng theo quy định tại Điều 118, Điều 122, Điều 123, Điều 124, Điều 125 của Bộ luật Lao động 2019; Điều 69 và Điều 70 của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP do Chính phủ ban hành ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Do đó, Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông H.

Tại bản án dân sự sơ thẩm số: 53/2024/LĐ-ST ngày 11 tháng 7 năm 2024 của Tòa án nhân dân huyện Bến Lức đã tuyên xử:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Thái H đối với bị đơn Công ty TNHH C về yêu cầu huỷ quyết định xử lý kỷ luật sa thải và bồi thường, trợ cấp số tiền 204.912.000 đồng.

Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn tuyên về nghĩa vụ chịu án phí; quyền kháng cáo; quyền yêu cầu, nghĩa vụ và thời hiệu thi hành án.

Ngày 24/7/2024, Tòa án nhân dân huyện Bến Lức nhận được đơn kháng cáo của ông Nguyễn Thái H đề ngày 23/7/2024 kháng cáo toàn bộ Bản án sơ thẩm, buộc Công ty nhận người lao động trở lại làm việc theo quy định, khôi phục chức vụ cùng quyền lợi tương đương; trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc theo quyết định sa thải cộng với ít nhất hai tháng tiền lương cơ bản tạm tính là 17.076.000 đồng. Trường hợp Công ty muốn chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường tổng cộng số tiền 284.696.000 đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện và vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Nguyên đơn ông Nguyễn Thái H trình bày: Công ty T2 sau đó trù dập người lao động bằng cách giao nhiều việc rồi kỷ luật. Về hành vi vi phạm thời gian làm việc và thời giờ nghỉ ngơi chỉ là vi phạm nhỏ, thời gian không dài và các công nhân khác cũng có vi phạm nhưng chỉ mình ông bị xử lý kỷ luật là không đúng và chèn ép cá nhân. Về hành vi thuyên chuyển thì ông H làm 09 năm kiểm soát trạm cân nhưng Công ty lại cho ông H đi chụp hình 01 tuần xe cà phê, sau đó thuyên chuyển đi chỗ khác thì ông H mới thỏa thuận thôi việc. Ông H không có lỗi mà lỗi của Công ty nên đề nghị chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông H.

Bị đơn Công ty TNHH C do ông Nguyễn Văn Trung đại D trình bày: Ông H vi phạm kỷ luật thì Công ty N lần 1, 2, 3 có camera ghi lại nên việc Công ty xử lý kỷ luật sa thải là đúng pháp luật. Việc chuyển ông H thì có nằm trong hợp đồng lao động thể hiện tại bản mô tả công việc nên lời trình bày của ông H là không đúng. Đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn.

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

Về tính hợp lệ của kháng cáo: Đơn kháng cáo nằm 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:

Ông H thừa nhận các vi phạm về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi chỉ là vi phạm nhỏ, thời gian không dài và các công nhân khác cũng có vi phạm nhưng chỉ mình ông bị xử lý kỷ luật là không đúng và chèn ép cá nhân. Tuy nhiên, hành vi này đã vi phạm khoản 2 Điều 3 Hợp đồng lao động và Điều 2 Chương III của Nội quy lao động. Công ty có thông báo hợp xử lý vi phạm; có lập biên bản xử lý hành vi vi phạm có mặt đại diện Công ty, ông H và Ban chấp hành công đoàn mặc dù ông H không ký tên vào biên bản; do đó Công ty ban hành quyết định kỷ luật sa thải đối với ông H là đúng trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại các Điều 122, 124, 125 Bộ luật Lao động và Điều 70 Nghị định 145/2020/ND-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ. Về yêu cầu của ông H yêu cầu Công ty bồi thường số tiền 284.696.000 đồng: Do Công ty ban hành quyết định kỷ luật sa thải là đúng quy định nên yêu cầu bồi thường là không có căn cứ. Đề nghị không chấp nhận kháng cáo của ông H, căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Về thủ tục tố tụng:

[1] Tại phiên tòa phúc thẩm, những người được Tòa án triệu tập có mặt, Tòa án tiến hành xét xử theo trình tự phúc thẩm là phù hợp quy định tại Điều 296 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Tòa án cấp sơ thẩm xác định thẩm quyền Tòa án giải quyết, quan hệ pháp luật tranh chấp, người tham gia tố tụng và xét xử theo trình tự sơ thẩm là phù hợp với quy định tại Điều 32, 35, 39, 227, 228 Bộ luật Tố tụng dân sự, bản án sơ thẩm đảm bảo thủ tục tố tụng.

Về việc giải quyết yêu cầu kháng cáo:

[3] Xét kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Thái H, Hội đồng xét xử thấy rằng:

[4] Tại đơn khởi kiện ngày 15/4/2024 và trong quá trình tố tụng tại cấp sơ thẩm ông H khởi kiện yêu cầu Công ty B số tiền tổng cộng là 204.912.000 đồng. Căn cứ Điều 5 Bộ luật Tố tụng dân sự thì yêu cầu bồi thường số tiền 204.912.000 đồng là quyền quyết định và tự định đoạt của ông H. Tại cấp phúc thẩm ông H kháng cáo yêu cầu Công ty B tổng số tiền là 284.696.000 đồng là vượt quá yêu cầu khởi kiện do số tiền vượt quá chưa được Tòa án sơ thẩm giải quyết nên Tòa án cấp phúc thẩm chỉ xem xét kháng cáo của ông H trong phạm vi số tiền 204.912.000 đồng mà cấp sơ thẩm đã giải quyết.

[5] Ông H thừa nhận trong quá trình làm việc tại Công ty, ông có vi phạm một số lỗi như không chấp hành mệnh lệnh, sắp xếp công việc của cấp trên vào ngày 28/6/2023 nên đã bị xử lý kỷ luật với hình thức khiển trách theo Quyết định về việc thi hành kỷ luật lao động số 02/2023/QĐXLKL ngày 07/7/2023. Ngày 20/7/2023, ông H bị Công ty lập biên bản vi phạm kỷ luật lao động đối với hành vi vi phạm quy định thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và bị xử lý kỷ luật với hình thức kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng theo Quyết định về việc thi hành kỷ luật lao động số 03/2023/QĐXLKL ngày 31/7/2023. Đến ngày 11/9/2023, chưa kết thời gian xóa kỷ luật ông H lại tiếp tục vi phạm cùng lỗi vi phạm thời giờ nghỉ ngơi nên bị Công ty lập biên bản vi phạm kỷ luật lao động và bị xử lý kỷ luật với hình thức sa thải theo Quyết định về việc thi hành kỷ luật lao động số 04/2023/QĐXLKL ngày 20/9/2023.

[6] Ông H cho rằng đối với các vi phạm về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi nêu trên chỉ là vi phạm nhỏ, thời gian không dài và các công nhân khác cũng có vi phạm nhưng chỉ mình ông bị xử lý kỷ luật là không đúng và chèn ép cá nhân. Thấy rằng, các hành vi trên của ông H đã vi phạm khoản 2 Điều 3 Hợp đồng lao động và Điều 2 Chương III của Nội quy lao động. Hành vi vi phạm kỷ luật lao động của ông H được Công ty thông báo hợp xử lý vi phạm; lập thành biên bản xử lý hành vi vi phạm có mặt đại diện Công ty, ông H và Ban chấp hành công đoàn mặc dù ông H không ký tên vào biên bản; sau đó Công ty ban hành quyết định kỷ luật sa thải đối với ông H. Như vậy, trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động đối với ông H là phù hợp theo quy định tại các Điều 122, 124, 125 Bộ luật Lao động và Điều 70 Nghị định 145/2020/ND-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ. Bản án sơ thẩm nhận định và tuyên không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông H là có căn cứ.

[7] Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử xét thấy, ông H kháng cáo nhưng không cung cấp được chứng cứ chứng minh nên kháng cáo không được chấp nhận, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm như ý kiến phát biểu của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Long An.

[8] Về án phí dân sự phúc thẩm, ông H được miễn.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

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

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Nguyễn Thái H.

Giữ nguyên Bản án sơ thẩm số: 53/2024/DS-ST ngày 11 tháng 7 năm 2024 của Toà án nhân dân huyện Bến Lức.

Căn cứ các Điều 32, 35, 39, 147, 148 và 483 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Áp dụng các Điều 13, 14, 15, 20, 118, 122, 123, 124, 125 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ; các Điều 12, 14, 26 và 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Thái H đối với bị đơn Công ty TNHH C2 về việc yêu cầu:

- Huỷ Quyết sa thải số 04/2023/QĐXLKL ngày 20/9/2023 của Công ty TNHH C2;

- Nhận ông Nguyễn Thái H trở lại làm việc tại vị trí giám sát trạm cân.

- Buộc Công ty TNHH C2 bồi thường và hỗ trợ trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm 18 tháng tiền lương là 153.684.000 đồng, bồi thường 6 tháng nghỉ việc do bị sa thải trái pháp luật là 51.228.000 đồng, tổng cộng số tiền hỗ trợ, bồi thường là 204.912.000 đồng.

2. Về án phí: Ông Nguyễn Thái H được miễn 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:

- TANDCC tại Tp. Hồ Chí Minh;
- VKSND tỉnh Long An;
- TAND huyện Bến Lức;
- Chi cục THADS huyện Bến Lức;
- Đường sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Trần Tấn Quốc