

Bản án số: 09/2019/LĐ-PT

Ngày 23-5-2019

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 ĐỒNG NAI**

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Triệu Thị Huỳnh Hoa.

Các Thẩm phán: Bà Phạm Thị Xuân Đào

Bà Phan Thị Thu Hương

- Thư ký phiên tòa: Ông Ngô Hoàng Long - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai: Bà Nguyễn Ngọc Lan - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 23 tháng 5 năm 2019, tại trụ sở, Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 02/2019/TLPT-LĐ, ngày 14 tháng 01 năm 2019 về: “*Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 05/2018/LĐ-ST, ngày 22 tháng 11 năm 2018 của Tòa án nhân dân huyện L bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 16/2019/QĐ-PT, ngày 01 tháng 4 năm 2019 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số: 46/2019/QĐ-PT, ngày 22 tháng 4 năm 2019, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Ung Hoài T, sinh năm 1960.

HKTT: phường Q, Quận E, Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ liên hệ: Phường R, Quận L, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Vũ Trùng Y, sinh năm 1977.

Địa chỉ: Phường U, Quận I, Thành phố Hồ Chí Minh. (Văn bản ủy quyền ngày 03/5/2017).

- Bị đơn: Công ty trách nhiệm hữu hạn H.

Địa chỉ: Khu công nghiệp L, xã O, huyện L, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Lê P - Tổng Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền:

1. Bà Vũ Thị A, sinh năm 1977;
2. Ông Đinh Tử S, sinh năm 1990.

Cùng địa chỉ: Công ty luật TNHH D - phường G, Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh. (Văn bản ủy quyền ngày 11/7/2018).

- *Người kháng cáo:* Công ty trách nhiệm hữu hạn H.

(Ông Nguyễn Vũ Trùng Y, bà Vũ Thị A và ông Đinh Tử S có mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo nội dung đơn khởi kiện ngày 09/11/2016 và lời khai trong quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, nguyên đơn ông Ung Hoài T và người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

Ông Ung Hoài T được Công ty trách nhiệm hữu hạn H (sau đây gọi tắt là Công ty H) tuyển dụng làm Tổng Giám đốc từ ngày 18/01/2011 theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ký ngày 14/01/2011.

Ngày 28/9/2015, ông T được mời tham dự cuộc mạn đàm giữa các doanh nghiệp Đan Mạch đầu tư tại Việt Nam nhằm mục đích chia sẻ kinh nghiệm, trao đổi ý kiến về điều hành doanh nghiệp tại Việt Nam. Khi được mời phát biểu, ông T khuyến nghị các doanh nghiệp nước ngoài nên sử dụng dịch vụ của các công ty luật chuyên xin phép đầu tư hay các công ty tư vấn thuế để tiết kiệm thời gian, chi phí. Một số ý kiến của các cử tọa khác (người Đan Mạch) không đồng ý với ý kiến của ông T vì cho rằng là gián tiếp hối lộ. Do là cuộc tọa đàm mang tính thân hữu, các cử tọa được tự do tham dự, phát biểu bằng tiếng Anh nên ông T cũng vậy, không có phiên dịch cũng như biên bản cuộc họp.

Ngày 11/4/2016, ông T nhận được điện thoại từ một lãnh đạo của tập đoàn ở Đan Mạch yêu cầu trình bày lại sự việc ngày 28/9/2015 và Công ty H đã ban hành quyết định tạm đình chỉ đối với ông T gửi qua email và bưu điện. Sau đó, Công ty H khóa email và ông T không thể liên lạc được với công ty.

Ngày 29/4/2016, người đại diện theo pháp luật của Công ty H có liên hệ gặp ông T ngoài công ty và kết luận ông T vi phạm chính sách công ty, đồng thời yêu cầu ông T tự xin nghỉ việc hoặc công ty sẽ sa thải nhưng ông T không đồng ý. Ngày 12/5/2016, ông T nhận được thông báo sa thải của Công ty H gửi qua đường bưu điện.

Công ty H cho rằng ông T có hành động không phù hợp và trái với nghĩa vụ của mình, vi phạm hợp đồng đã ký là không đúng. Mặt khác, Công ty H không thông báo trước cho ông T, không hợp xử lý kỷ luật theo quy định pháp luật.

Mức lương thực lãnh của ông T năm 2015 là 6.743USD/tháng và từ ngày 01/01/2016 mức lương của ông T là 7.283 USD/tháng. Ông T yêu cầu tính tỷ giá 1USD = 22.300 đồng. Do đó, quy đổi ra tiền VNĐ, từ ngày 01/01/2016 mức lương của ông T là 7.283 USD/tháng x 22.300 đồng = 162.410.900 đồng. Các khoản thuế thu nhập cá nhân, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp Công ty H

chịu 100%. Công ty H đã chốt sổ bảo hiểm xã hội đến tháng 5/2016 và trả cho ông T.

Tại đơn khởi kiện, ông T yêu cầu Công ty H phải:

- Hủy thông báo sa thải ngày 12/5/2016;
- Nhận ông T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký;
- Thanh toán đầy đủ các khoản thuế thu nhập cá nhân, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông T không được làm việc;
- Thanh toán tiền lương trong những ngày ông T không được làm việc, tạm tính từ ngày 12/5/2016 đến ngày 22/11/2018 (30 tháng 10 ngày) là 4.946.150.136 đồng;
- Bồi thường 02 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật: 162.410.900 đồng x 02 tháng = 324.821.800 đồng;
- Bồi thường 45 ngày do vi phạm thời hạn báo trước: 304.520.438 đồng;
- Thanh toán khoản tiền thưởng năm 2015: 152.713.688 đồng x 03 tháng = 458.141.064 đồng.
- Thanh toán tiền công tác phí là: 126.388.519 đồng + 38.641.170 đồng = 165.029.689 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, ông T rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với yêu cầu bồi thường số tiền 45 ngày do vi phạm thời hạn báo trước và thanh toán tiền công tác phí. Đối với thuế thu nhập cá nhân, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, ông T yêu cầu Công ty H nộp đầy đủ các khoản thuế thu nhập cá nhân, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông T không được làm việc tiếp theo sổ bảo hiểm đã chốt đến ngày Công ty H nhận trở lại làm việc.

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty trách nhiệm hữu hạn H trình bày:

Công ty H thống nhất với lời trình bày của nguyên đơn về thời gian ký kết hợp đồng lao động, nội dung hợp đồng, thời điểm sa thải, mức lương của ông T và quá trình đóng thuế thu nhập cá nhân, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

Ngày 28/9/2015, ông T tham dự sự kiện Gặp gỡ và Chào mừng cho các doanh nghiệp Đan Mạch tại Việt Nam do Đại sứ quán Đan Mạch tổ chức tại Hà Nội; tại sự kiện này ông T có một số phát biểu về kinh nghiệm kinh doanh tại Việt Nam. Ngày 17/11/2015, Đại sứ quán Đan Mạch tại Hà Nội đã gửi báo cáo cho Bộ Ngoại giao Đan Mạch và Bộ Ngoại giao Đan Mạch đã gửi báo cáo cho Công tố viên về tội phạm kinh tế và Quốc tế nghiêm trọng của Đan Mạch liên quan đến phát biểu của ông T. Ngày 04/4/2016, Công tố viên Đan Mạch gửi văn bản tới Công ty H A/S và dựa trên nội dung thư này, Công ty H thực hiện một cuộc điều tra nội bộ và kết luận rằng ông T vi phạm quy tắc ứng xử của công ty, làm cho công ty mất uy tín nghiêm trọng.

Từ thời điểm xảy ra vụ việc, các cơ quan có thẩm quyền của Đan Mạch đã tiến hành điều tra về một số vấn đề bao gồm cả các hoạt động giao dịch được mô tả trong báo cáo của Đại sứ quán Đan Mạch. Hiện nay, cuộc điều tra vẫn đang được tiếp tục tiến hành và Công ty H phải giữ kín vụ việc kể cả thông báo đến các cơ quan liên quan trong đó có Tòa án.

Ngày 11/4/2016, Công ty H ra quyết định tạm đình chỉ công tác và ngày 12/5/2016 ra thông báo sa thải đối với ông T. Công ty H không mời ông T tham gia họp xử lý kỷ luật và không tiến hành họp xét kỷ luật. Công ty H chưa đăng ký nội quy lao động đối với cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Thời điểm xử lý kỷ luật lao động, Công ty H không có tổ chức Công đoàn cơ sở. Công ty H sa thải ông T căn cứ vào quy tắc ứng xử của công ty, không căn cứ vào quy định của pháp luật.

Công ty H không đồng ý với tất cả yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Đối với việc ông T rút một phần yêu cầu khởi kiện tại phiên tòa thì Công ty H đồng ý.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số: 05/2018/LĐ-ST, ngày 22 tháng 11 năm 2018, Tòa án nhân dân huyện L căn cứ: Điều 32, 35, 39, 147, 271 và Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự 2015; Điều 42, 123, 124, 125 và Điều 126 Bộ luật lao động 2012; Nghị định số: 05/2015/NĐ-CP, ngày 12/01/2015 của Chính phủ; Điều 357 Bộ luật dân sự 2015; Pháp lệnh số: 10/2009/PL-UBTVQH12 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Ung Hoài T đối với bị đơn Công ty trách nhiệm hữu hạn H về việc “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.

- Hủy Thông báo ngày 12/5/2016 của Công ty trách nhiệm hữu hạn H về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Ung Hoài T.

- Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn H phải nhận ông Ung Hoài T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký.

- Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn H phải trả tiền bồi thường do sa thải trái pháp luật cho ông Ung Hoài T là 5.729.113.000 đồng.

- Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn H phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập cá nhân cho ông Ung Hoài T tiếp theo sổ bảo hiểm xã hội trong những ngày không được làm việc theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội, Luật bảo hiểm y tế và Luật thuế thu nhập cá nhân.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự 2015.

2. Đình chỉ đối với yêu cầu khởi kiện của ông Ung Hoài T về việc yêu cầu Công ty trách nhiệm hữu hạn H bồi thường 45 ngày do vi phạm thời hạn báo trước và thanh toán tiền công tác phí.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty trách nhiệm hữu hạn H phải chịu 47.729.000 đồng án phí lao động sơ thẩm.

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

Ngày 05/12/2018, bị đơn Công ty H kháng cáo, đề nghị Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai sửa toàn bộ bản án sơ thẩm, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Ung Hoài T do Công ty H sa thải đúng quy định pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phát biểu:

Về việc chấp hành pháp luật tố tụng: Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án cấp phúc thẩm của Thẩm phán, Hội đồng xét xử và việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng trong vụ án đúng với quy định của Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

Về nội dung tranh chấp: Công ty H xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông T là trái pháp luật. Do đó, căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp, thời hiệu khởi kiện và thẩm quyền giải quyết vụ án: Tòa án cấp sơ thẩm đã xác định đúng quy định pháp luật.

[2] Xét kháng cáo của Công ty H:

- Về tính hợp pháp của việc sa thải:

+ Về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động: Công ty H xác định ngày 28/9/2015, ông T có hành vi vi phạm. Do đó, ngày 12/5/2016, Công ty H ra thông báo sa thải đối với ông T là quá thời hiệu xử lý kỷ luật lao động (06 tháng) theo quy định tại khoản 1 Điều 124 Bộ luật lao động 2012.

+ Về căn cứ sa thải:

Công ty H xác định sa thải ông T căn cứ vào bộ quy tắc ứng xử công ty. Tuy nhiên, bộ quy tắc ứng xử Công ty H cung cấp không thể hiện nếu người lao động vi phạm như thế nào sẽ bị xử lý kỷ luật sa thải. Mặt khác, Công ty H không có nội quy lao động được đăng ký tại cơ quan quản lý về lao động có thẩm quyền theo quy định tại Điều 120 Bộ luật lao động 2012 nên không có căn cứ để xử lý kỷ luật lao động đối với ông T. Ngoài ra, Công ty H xác định do ông T vi phạm vào điểm b mục 7.4 của hợp đồng lao động nhưng Công ty H không chứng minh được ông T có hành vi sai phạm và xác định hành vi của ông T đang trong quá trình điều tra. Do đó, căn cứ khoản 1 Điều 126 Bộ luật lao động năm 2012, Tòa án cấp sơ thẩm xác định Thông báo sa thải ngày 12/5/2016 của Công ty H là không có căn cứ pháp luật.

+ Về nguyên tắc và trình tự tiến hành xử lý kỷ luật lao động:

Các đương sự đều thừa nhận Công ty H không có mời ông T tham gia họp và không tổ chức họp xét xử lý kỷ luật lao động. Do đó, căn cứ khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động 2012 và Điều 30 Nghị định số: 05/2015/NĐ-CP, ngày 12/01/2015 của Chính phủ thì nguyên tắc, trình tự tiến hành việc xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải đối với ông T không đúng quy định pháp luật.

Từ những nhận định trên, Công ty H xử lý kỷ luật sa thải đối với ông T đã hết thời hiệu, không có căn cứ và không đúng nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật nên Thông báo sa thải ngày 12/5/2016 là trái pháp luật. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm hủy Thông báo sa thải ngày 12/5/2016 của Công ty H đối với ông T là đúng quy định pháp luật.

- Về trách nhiệm của Công ty H khi sa thải trái pháp luật:

Theo quy định khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 và khoản 3 Điều 33 Nghị định số: 05/2015/NĐ-CP, ngày 12/01/2015 của Chính phủ thì nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sa thải trái pháp luật: *“Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động”*. Hội đồng xét xử xét các yêu cầu cụ thể của ông T như sau:

+ Đối với việc ông T yêu cầu Công ty H nhận trở lại làm việc: Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty H nhận ông T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký là đúng quy định pháp luật.

+ Đối với việc ông T yêu cầu Công ty H trả tiền lương trong những ngày không được làm việc là 4.946.150.136 đồng:

Các bên thừa nhận từ tháng 01/2016 mức lương của ông T là 163.497.446 đồng/tháng. Tuy nhiên, ông T yêu cầu mức lương 7.283 USD/tháng quy đổi ra VNĐ là 162.410.900 đồng/tháng (mức lương có sự chênh lệch theo tỷ giá quy đổi, nguyên đơn yêu cầu lấy tỷ giá theo thời điểm khởi kiện là 1USD = 22.300 đồng thấp hơn tại thời điểm xét xử) là có lợi cho bị đơn.

Ông T nghỉ việc tại Công ty H từ ngày 12/5/2016 và đã nhận đủ lương trước đó. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty H trả tiền lương trong những ngày ông T không được làm việc từ ngày 12/5/2016 đến ngày 22/11/2018 là 30 tháng 10 ngày với số tiền: 30 tháng x 162.410.900 đồng/tháng + (162.410.900 đồng/tháng ÷ 22 ngày x 10 ngày) = 4.946.150.136 đồng là đúng quy định pháp luật.

+ Đối với việc ông T yêu cầu Công ty H bồi thường 02 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật là 324.821.800 đồng: Căn cứ khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2012, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty H bồi thường cho ông T 02 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật: 162.410.900 đồng/tháng x 02 tháng = 324.821.800 đồng là đúng quy định pháp luật.

+ Đối với việc ông T yêu cầu Công ty H đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc:

Công ty H đã chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông T đến tháng 5/2016. Do đó, căn cứ khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2012, Tòa án sơ thẩm buộc Công ty H phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông T trong những ngày không được làm việc từ tháng 6/2016 (tiếp theo sổ bảo hiểm xã hội) theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội, Luật bảo hiểm y tế, Luật việc làm là đúng quy định pháp luật.

+ Đối với việc ông T yêu cầu Công ty H phải đóng các khoản thuế thu nhập cá nhân trong những ngày không được làm việc:

Các đương sự thống nhất, hàng tháng Công ty H đóng thuế thu nhập cá nhân cho ông T. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty H phải đóng thuế thu nhập cá nhân cho ông T trong những ngày không được làm việc từ tháng 6/2016 theo quy định Luật thuế thu nhập cá nhân là đúng quy định pháp luật.

+ Đối với việc ông T yêu cầu Công ty H trả tiền thưởng năm 2015 với số tiền: 152.713.688 đồng/tháng x 03 tháng = 458.141.064 đồng:

Theo khoản 1 Điều 103 Bộ luật lao động 2012 quy định: *“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 hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động”*. Tại mục 2 phụ lục 1 của hợp đồng lao động các bên thỏa thuận: *“Giám đốc phải tham gia vào kế hoạch tiền thưởng của H. Tiền thưởng theo mục tiêu cao nhất là 30% tiền lương cơ bản của 12 tháng”*. Xét từ ngày 01/01/2016, ông T được tăng lương nên không có căn cứ chứng minh năm 2015 ông T không hoàn thành nhiệm vụ. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty H trả tiền thưởng năm 2015 cho ông T 458.141.064 đồng là có căn cứ.

[3] Đối với yêu cầu khởi kiện về việc bồi thường 45 ngày do vi phạm thời hạn báo trước và yêu cầu thanh toán tiền công tác phí. Do nguyên đơn đã rút yêu cầu nên Tòa án sơ thẩm đã đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện là đúng quy định pháp luật.

[4] Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của Công ty H, giữ nguyên bản án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông T:

- Hủy Thông báo ngày 12/5/2016 của Công ty H về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Ung Hoài T;

- Buộc Công ty H nhận ông Ung Hoài T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký;

- Buộc Công ty H phải trả tiền bồi thường do sa thải trái pháp luật cho ông Ung Hoài T là 5.729.113.000 đồng (trong đó tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc 4.946.150.136 đồng, bồi thường 02 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật 324.821.800 đồng, tiền thưởng năm 2015 là 458.141.064 đồng);

- Buộc Công ty H phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập cá nhân cho ông Ung Hoài T trong những ngày không được

làm việc từ tháng 6/2016 theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội, Luật bảo hiểm y tế, Luật việc làm và Luật thuế thu nhập cá nhân.

[5] Về ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai: Quan điểm và đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai là phù hợp với các chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, đúng pháp luật nên được chấp nhận.

[6] Về án phí: Công ty H phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 47.729.000 đồng và án phí phúc thẩm là 300.000 đồng.

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 của Công ty trách nhiệm hữu hạn H, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số: 05/2018/LĐ-ST, ngày 22 tháng 11 năm 2018 của Tòa án nhân dân huyện L.

- Áp dụng các Điều 42, 123, 124, 125 và Điều 126 Bộ luật lao động 2012; Nghị định số: 05/2015/NĐ-CP, ngày 12/01/2015 của Chính phủ; Điều 357 Bộ luật dân sự 2015; Pháp lệnh số: 10/2009/PL-UBTVQH12 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án; 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. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Ung Hoài T đối với bị đơn Công ty trách nhiệm hữu hạn H về việc “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.

- Hủy Thông báo ngày 12/5/2016 của Công ty trách nhiệm hữu hạn H về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Ung Hoài T;

- Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn H phải nhận ông Ung Hoài T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký;

- Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn H phải trả tiền bồi thường do sa thải trái pháp luật cho ông Ung Hoài T là 5.729.113.000 đồng (trong đó tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc 4.946.150.136 đồng, bồi thường 02 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật 324.821.800 đồng, tiền thưởng năm 2015 là 458.141.064 đồng);

- Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn H phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập cá nhân cho ông Ung Hoài T trong những ngày không được làm việc từ tháng 6/2016 theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội, Luật bảo hiểm y tế, Luật việc làm và Luật thuế thu nhập cá nhân.

Kể từ ngày án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng người phải thi hành án còn phải chịu thêm khoản tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại

khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

2. Đình chỉ đối với yêu cầu khởi kiện của ông Ung Hoài T về việc yêu cầu Công ty trách nhiệm hữu hạn H bồi thường 45 ngày do vi phạm thời hạn báo trước và thanh toán tiền công tác phí.

3. Về án phí: Công ty trách nhiệm hữu hạn H phải chịu án phí sơ thẩm là 47.729.000 đồng và án phí phúc thẩm là 300.000 đồng. Được tính trừ vào số tiền 300.000 đồng tạm ứng án phí đã nộp (theo biên lai số: 006968, ngày 12/12/2018 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện L, tỉnh Đồng Nai), Công ty trách nhiệm hữu hạn H phải nộp tiếp số tiền án phí là 47.729.000 đồng.

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 thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Đồng Nai;
- TAND huyện L;
- Chi cục THADS huyện L;
- Các đương sự;
- Lưu.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(Đã ký)
Triệu Thị Huỳnh Hoa**