

Bản án số: 04/2024/LĐ-PT

Ngày 30-01-2024

V/v tranh chấp xử lý kỷ luật 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 tòa: Ông Huỳnh Văn Luật.

Các Thẩm phán thành viên: Ông Nguyễn Đức Cường;

Ông Nguyễn Công Lực.

- Thư ký phiên tòa: Ông Phan Hoàng Khang - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Bà Trần Thị Ngọc Tuyên - Kiểm sát viên.

Ngày 30 tháng 01 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 15/2023/TLPT-LĐ ngày 04 tháng 10 năm 2023 về việc “tranh chấp xử lý kỷ luật sa thải”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 03/2023/LĐ-ST ngày 28 tháng 7 năm 2023 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 29/2023/QĐ-PT ngày 29/12/2023, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Lê Nguyễn Nhật T, sinh năm: 2000; địa chỉ thường trú: ấp A, xã T, huyện C, tỉnh Hậu Giang; địa chỉ liên hệ: số E, Đại lộ B, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Lương T1, sinh năm: 1990; đăng ký thường trú: 0735 đường D, số 117 nhà ở xã H, Khu dân cư P, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương; là người đại diện theo ủy quyền (Hợp đồng ủy quyền ngày 08/3/2023), có mặt.

- *Bị đơn:* Công ty Cổ phần B; địa chỉ: Lô K'2 - CN, đường N, khu công nghiệp M, phường M, thị xã B, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Trương Hồng N, sinh năm: 1980; địa chỉ: tổ C, ấp T, xã Đ, huyện B, tỉnh Bình Dương; là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền ngày 30/5/2023), có mặt.

3. *Người kháng cáo:* Ông Lê Nguyễn Nhật T là nguyên đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo nội dung bản án sơ thẩm:

** Trong Đơn khởi kiện đề ngày 08/3/2023 (nộp ngày 20/3/2023) và lời khai trong quá trình tham gia tố tụng, nguyên đơn ông Lê Nguyễn Nhật T và người đại diện hợp pháp là ông Lương T1 trình bày:*

Ông Lê Nguyễn Nhật T được Công ty Cổ phần B tuyển dụng vào làm và ký hợp đồng đào tạo nghề (thời hạn từ ngày 01/11/2021 đến ngày 31/01/2022), công việc làm là công nhân tại tổ in, mức lương: 5.044.000 đồng. Sau khi hết hợp đồng nêu trên, ông T vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty B.

Ngày 08/02/2023, ông T bị Công ty B sa thải theo Quyết định sa thải số 233/23/QĐST-ĐNV ngày 08/02/2023, quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký. Sau khi có Quyết định sa thải, Công ty không trả tiền lương mặc dù ông T đã nhiều lần yêu cầu.

Nhận thấy, Công ty B ban hành quyết định sa thải ông T là trái quy định của pháp luật lao động vì Công ty không ban hành nội quy bằng văn bản và nội quy lao động cũng chưa được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền, xâm hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông T.

Do đó, ông T khởi kiện yêu cầu:

- Buộc Công ty B nhận ông T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký kết;

- Buộc Công ty B, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông T không được làm việc, thời gian từ tháng 02/2023 đến khi có Bản án hoặc Quyết định có hiệu lực của Tòa án;

- Buộc Công ty B trả tiền lương tháng 01/2023 và 08 ngày lương tháng 02/2023 cho ông T, tổng cộng: 8.000.000 đồng;

- Buộc Công ty B bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước (45 ngày), số tiền: 7.566.000 đồng (tương đương 1,5 tháng tiền lương);

- Buộc Công ty B bồi thường 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động: 10.088.000 đồng;

- Buộc Công ty B bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận ông T trở lại làm việc: 10.088.000 đồng.

- Buộc Công ty B trả tiền lương những ngày ông T không được làm việc, tính từ ngày 08/02/2023 đến ngày xét xử sơ thẩm là 05 tháng 17 ngày, thành tiền là 28.395.000 đồng.

Tổng cộng: 64.137.000 đồng.

** Người đại diện hợp pháp của bị đơn là bà Trương Hồng N trình bày trong quá trình tham gia tố tụng như sau:*

Công ty B thống nhất với lời trình bày của nguyên đơn về việc ký kết hợp đồng đào tạo nghề số 171/21 HDĐT-ĐNV ngày 01/11/2021.

Sau khi hết thời hạn đào tạo nghề, giữa hai bên ký kết Hợp đồng lao động số 38/22 HDĐT-NV ngày 01/02/2022 xác định thời hạn 01 năm (từ ngày 01/02/2022 đến hết ngày 01/02/2023), công việc ông T làm tại Công ty là công nhân tổ in, mức lương theo hợp đồng là 4.730.000 đồng/tháng. Sau đó, Công ty có quyết định điều chỉnh tăng lương cho ông T là 5.044.000 đồng/tháng.

Quá trình làm việc tại Công ty B, ông T đã có hành vi hút thuốc lá, vi phạm điểm b khoản 2.1 Điều 2 của Thông báo số 36/22/TB-ĐNV ngày 26/10/2022 về việc thực hiện một số nội quy Công ty từ ngày 01/11/2022. Công ty đã lập biên bản ghi nhận sự việc ngày 08/02/2023, biên bản họp xử lý vi phạm nội quy Công ty ngày 08/02/2023 về việc xử lý kỷ luật đối với ông T. Tại buổi làm việc ông T thừa nhận hành vi vi phạm và xin thôi việc. Tuy nhiên, Công ty muốn kỷ luật bằng hình thức sa thải đối với ông T để răn đe, đề cao việc chấp hành kỷ luật trong Công ty nên ngày 08/02/2023, Giám đốc Công ty B đã ban hành Quyết định sa thải số 233/23/QĐST-ĐNV ngày 08/02/2023 đối với ông Lê Nguyễn Nhựt T.

Công ty B cho rằng việc sa thải ông T là đúng pháp luật theo quy định tại khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019. Ông T có hành vi hút thuốc không đúng nơi quy định. Việc hút thuốc của ông T là hành vi đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản của Công ty. Công ty B là Công ty sản xuất, in ấn bao bì carton. Theo quy định tại Nghị định 23/2018/NĐ-CP ngày 23/02/2018 (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định 97/2021/NĐ-CP ngày 08/11/2021), Công ty B là cơ sở sản xuất công nghiệp có hạng nguy hiểm cháy nổ A, B, C. Do đó, Công ty nghiêm cấm hút thuốc trong nhà máy. Công ty đã ban hành Thông báo số 18/22/TB-ĐNV ngày 22/4/2022 về việc nghiêm cấm hút thuốc trong nhà máy. Sau đó, Công ty tiếp tục ban hành Thông báo số 36/22/TB-ĐNV ngày 26/10/2022 về việc thực hiện một số nội quy Công ty từ ngày 01/11/2022. Các Thông báo này đều được niêm yết và thực hiện nghiêm túc tại Công ty.

Ông T đã cố ý vi phạm nội quy Công ty và thuộc trường hợp kỷ luật sa thải. Do đó, Công ty B không đồng ý với tất cả yêu cầu khởi kiện của ông T.

** Tại Bản án sơ thẩm số 03/2023/LĐ-ST ngày 28/7/2023 của Tòa án nhân dân thị xã B đã tuyên:*

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Nguyễn Nhựt T đối với bị đơn Công ty Cổ phần B về việc: “Tranh chấp về xử lý kỷ luật sa thải”.

2. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Nguyễn Nhựt T đối với bị đơn Công ty Cổ phần B về việc buộc Công ty Cổ phần B trả tiền lương tháng 01/2023 và 08 ngày lương tháng 02/2023 cho ông Lê Nguyễn Nhựt T.

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

Ngày 01/8/2023, nguyên đơn ông Lê Nguyễn Nhựt T có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm vì cho rằng: Tòa án nhân dân thị xã B giải quyết vụ án

chưa đúng quy định của pháp luật, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Nguyễn Nhựt T.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Ý kiến đại diện nguyên đơn ông Lương T1: Giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Nguyễn Nhựt T.

Ý kiến đại diện bị đơn: Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương có ý kiến:

- Về thủ tục tố tụng: Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, những người tiến hành tố tụng và tham gia tố tụng đã chấp hành đúng quy định của pháp luật tố tụng dân sự.

Về nội dung: Xét Quyết định sa thải số 233/23/QĐ-GĐ ngày 08/02/2023 của công ty, với lý do “*Vi phạm Nội quy công ty (hút thuốc không đúng nơi quy định) kể từ ngày 08/02/2023*”.

- *Hình thức*: Quyết định sa thải do ông Vũ Đức D là người đại diện theo pháp luật của Công ty B ký là đúng về thẩm quyền.

- *Trình tự, thủ tục*: Công ty có lập biên bản sự việc khi phát hiện vi phạm, lập biên bản họp xử lý kỷ luật lao động, thành phần tham gia họp được mời có ý kiến và ký tên đầy đủ đúng quy định trước khi ban hành quyết định sa thải người lao động. Như vậy, Công ty B thực hiện đúng nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động được quy định tại các Điều 122, Điều 124 và Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2019.

- *Căn cứ sa thải*:

+ *Thứ nhất*: Công ty B xác định ông T hút thuốc không đúng nơi quy định, được ông T thừa nhận tại bảng tường trình do ông Tân viết (BL 73) “*sáng ngày 06/01/2023 tôi có hút thuốc không đúng nơi quy định và tự nhận hình thức kỷ luật thôi việc*” và lúc 08 giờ 52 phút ngày 08/02/2023 Công ty phát hiện ông T hút thuốc trong nhà máy, nên lập biên bản sự việc chuyển phòng hành chính giải quyết, ông T thống nhất biên bản, ký tên (BL 74). Lúc 13 giờ ngày 08/02/2023 Công ty lập biên bản xử lý vi phạm Nội quy công ty, có ông T tham gia họp nêu ý kiến “*đồng ý có hút thuốc lá, chịu hình thức kỷ luật của công ty và ký tên*”. Việc thừa nhận của đương sự là chứng cứ không cần chứng minh theo quy định Điều 92 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Tại phiên tòa, người đại diện cho ông T xác định chữ ký tại “*Biên bản sự việc*” và “*Biên bản xử lý vi phạm Nội quy công ty*” là đúng của ông T, tuy nhiên không đồng ý về việc ông T có hành vi hút thuốc lá không đúng nơi quy định, nhưng người đại diện không đồng ý đối chất và không cung cấp được tài liệu chứng cứ nào khác để chứng minh.

+ *Thứ hai*: Ông T cho rằng Công ty S trái quy định, vì công ty không ban hành Nội quy lao động, chưa đăng ký Nội quy lao động với cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Theo tài liệu tại hồ sơ có thể hiện Nội quy lao động của Công ty (bút lục số 134 đến 140) và tại bút lục số 141 là Thông báo số 390/TB-BQL ngày 25/12/2007 của Ban quản lý các khu công nghiệp T thông báo cho Công ty biết “*Nội quy lao động của công ty đã xây dựng đúng quy định pháp luật, đề nghị công ty thông báo đến từng người lao động và niêm yết tại trụ sở đơn vị*”

Căn cứ Điều 22.9 Nội quy lao động năm 2007 của công ty quy định “*Tuyệt đối nghiêm cấm hút thuốc trong phân xưởng, nơi làm việc, chỉ được hút thuốc ở nơi quy định dành riêng. Trường hợp bị phát hiện hút thuốc ở những nơi bị cấm sẽ bị xử lý kỷ luật*” (BL 135) và Thông báo số 18/22/TB-ĐNV ngày 22/4/2022 của công ty quy định “*Nghiêm cấm tất cả cán bộ công nhân viên Công ty không được mang và hút thuốc trong khu vực nhà máy (bao gồm cả khu vực toilet). Nếu phát hiện sẽ ngay lập tức cho sa thải...*” (BL 65); Thông báo số 36/22/TB-ĐNV ngày 26/10/2022 của công ty quy định “*không thực hiện nghiêm túc việc hút thuốc đúng nơi quy định, khi phát hiện sẽ bị sa thải*” (BL 70).

Từ căn cứ trên, có cơ sở xác định: Công ty có ban hành Nội quy lao động của Công ty và đã đăng ký với cơ quan có thẩm quyền phê duyệt đúng theo quy định, nên ông T cho rằng Công ty không ban hành Nội quy lao động, chưa đăng ký Nội quy lao động với cơ quan nhà nước có thẩm quyền là không đúng và không phù hợp tài liệu có tại hồ sơ. Đồng thời, việc ông T có hành vi hút thuốc lá không đúng nơi quy định tại Công ty là vi phạm Nội quy Công ty và các văn bản thông báo của công ty đã được niêm yết thực hiện tại Công ty như đã phân tích trên. Do vậy, Công ty ban hành quyết định sa thải ông T với lý do vi phạm Nội quy Công ty là phù hợp tài liệu chứng cứ có tại hồ sơ và đúng quy định Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019. Do Công ty ban hành quyết định sa thải đúng quy định, nên ông T khởi kiện và kháng cáo yêu cầu công ty B1 là không có căn cứ xem xét.

Vì lẽ trên, căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự 2015, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn. Giữ nguyên Bản án sơ thẩm số số 03/2023/LĐ-ST ngày 28/7/2023 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa, ý kiến trình bày tranh tụng của các bên đương sự và quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án lao động về việc “*Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động sa thải*”, thuộc thẩm quyền giải quyết sơ thẩm của Tòa án nhân dân thị xã B theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn ông T được thực hiện trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[3] Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn rút lại yêu cầu về việc buộc Công ty B trả tiền lương tháng 01/2023 và 08 ngày lương tháng 02/2023 cho ông T, tổng cộng: 8.000.000 đồng. Việc rút một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là hoàn toàn tự nguyện, phù hợp quy định của pháp luật. Căn cứ vào khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Hội đồng xét xử sơ thẩm đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu đã rút của nguyên đơn là có cơ sở chấp nhận.

[4] Về quan hệ lao động và loại hợp đồng lao động:

Các bên thống nhất trình bày về việc ký kết Hợp đồng lao động số 38/22 HĐĐT-NV ngày 01/02/2022 xác định thời hạn 01 năm (từ ngày 01/02/2022 đến hết ngày 01/02/2023). Mức lương theo hợp đồng là 4.730.000 đồng/tháng, sau đó điều chỉnh tăng lương lên là 5.044.000 đồng. Sau khi hết hạn hợp đồng, ông T tiếp tục làm việc tại Công ty B cho đến ngày 08/02/2023 thì Công ty S ông T. Đây là các tình tiết không phải chứng minh theo Điều 92 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Đối với Hợp đồng lao động giữa Công ty B và ông Lê Nguyễn Nhựt T hết hạn ngày 01/02/2023. Sau khi hết hạn hợp đồng, ông T tiếp tục làm việc tại Công ty B.

Tại Điều 45 Bộ luật Lao động năm 2019 định về việc thông báo chấm dứt hợp đồng lao động như sau: Người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định. Trong trường hợp này, khi hợp đồng hết hạn, Công ty B không thông báo bằng văn bản cho người lao động (ông T) về việc hết hạn hợp đồng. Từ ngày 02/02/2023, ông T tiếp tục làm việc tại Công ty, như vậy giữa hai bên đã phát sinh hợp đồng lao động mới theo quy định tại khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019

[5] Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông T:

Ông T cho rằng, ông không có hành vi hút thuốc lá không đúng nơi quy định. Quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm, ông T1 và ông T không yêu cầu Tòa án đối chất vì thấy không cần thiết. Nguyên đơn cho rằng Công ty B sa thải ông T là trái quy định của pháp luật lao động vì Công ty không ban hành nội quy bằng văn bản và nội quy lao động cũng chưa được đăng ký với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền.

Theo Công ty B xác định là do ông T hút thuốc không đúng nơi quy định. Ông T có thừa nhận hành vi vi phạm nội quy Công ty và viết “Bảng tường trình”, ông T có ký tên vào “Biên bản sự việc” và tham gia phiên họp xử lý kỷ luật, có ký tên vào “Biên bản xử lý vi phạm nội quy Công ty”. Công ty B cho rằng Công ty đã ban hành Quyết định số 233/23/QĐ-GĐ ngày 08/02/2023, nội dung: Sa thải ông T từ ngày 08/02/2023 là đúng pháp luật theo quy định tại khoản 2 Điều 125

Bộ luật Lao động năm 2019. Bản thân ông T cũng thừa nhận vi phạm và đồng ý thôi việc.

Xét thấy, Công ty B thành lập từ ngày 13/11/2003. Đến ngày 23/11/2007, Công ty đã xây dựng nội quy lao động và đăng ký với Ban quản lý các Khu công nghiệp B theo quy định. Đầu năm 2023, Công ty có lấy ý kiến người lao động và xây dựng nội quy Công ty. Tuy nhiên, khi Công ty nộp vào Ban quản lý các khu công nghiệp B để đăng ký theo quy định thì nhận được Thông báo ngày 24/4/2023 của Ban quản lý yêu cầu điều chỉnh một số nội dung. Công ty đã điều chỉnh và nộp hồ sơ đăng ký lần 2 thì nhận được Thông báo ngày 15/5/2023 của Ban quản lý yêu cầu điều chỉnh một số nội dung khác. Hiện nay, Công ty đang điều chỉnh theo yêu cầu của Ban quản lý để đăng ký lại theo quy định. Do đó, Tòa án căn cứ vào nội quy lao động năm 2007 đã đăng ký tại Ban quản lý các khu công nghiệp B để xem xét giải quyết. Tại nội quy này có nội dung nghiêm cấm người lao động thực hiện các hành vi gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại cho Công ty. Quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh, Công ty thường xuyên thông báo đến người lao động về việc thực hiện nội quy Công ty như: Thông báo số 18/22/TB-ĐNV ngày 22/4/2022 về việc nghiêm cấm hút thuốc trong nhà máy; Thông báo số 36/22/TB-ĐNV ngày 26/10/2022 về việc thực hiện một số nội quy Công ty từ ngày 01/11/2022. Các thông báo này đều được niêm yết thực hiện tại Công ty, nội dung của các thông báo này đều thể hiện rõ việc cấm hút thuốc lá không đúng nơi quy định.

Tại các văn bản “Bảng tường trình”, “Biên bản sự việc” và “Biên bản xử lý vi phạm nội quy Công ty” đã thể hiện rõ hành vi hút thuốc lá, vi phạm nội quy Công ty của ông T, ông T có ký tên xác nhận nội dung.

Do đó, hành vi hút thuốc lá của ông T được ghi nhận tại biên bản ngày 08/02/2023 là hành vi vi phạm nội quy Công ty. Tòa án cấp sơ thẩm nhận định Công ty B sa thải ông T là có căn cứ theo quy định tại Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 là có cơ sở chấp nhận.

[6] Về hình thức, trình tự, thủ tục sa thải:

Về hình thức: Quyết định số 233/23/QĐ-GĐ ngày 08/02/2023 của Công ty B là quyết định về việc kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải của người sử dụng lao động đối với người lao động. Quyết định này do ông Vũ Đức D, người đại diện theo pháp luật của Công ty B ký là đúng về thẩm quyền.

Về trình tự, thủ tục sa thải: Công ty B thực hiện đúng nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động được quy định tại các Điều 122, Điều 124 và Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm xét thấy Quyết định số 233/23/QĐ-GĐ ngày 08/02/2023 của Công ty B về việc sa thải ông T là đúng thẩm quyền, đúng trình tự thủ tục là có cơ sở chấp nhận.

[7] Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Lê Nguyễn Nhựt T. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 03/2023/LĐ-ST ngày 28/7/2023 của Tòa án nhân dân thị xã B. Quan

điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án và ý kiến của phía bị đơn nêu ra là có căn cứ nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[8] Về án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn ông T được miễn án phí theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ Điều 92, khoản 1 Điều 148, khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Căn cứ các Điều 20, Điều 45, Điều 122, Điều 124 và Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2019.

- Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông Lê Nguyễn Nhựt T.

2. Giữ nguyên Bản án sơ thẩm số 03/2023/LĐ-ST ngày 28/7/2023 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương như sau:

2.1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Nguyễn Nhựt T đối với bị đơn Công ty Cổ phần B về việc: “Tranh chấp về xử lý kỷ luật sa thải”.

2.2. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Nguyễn Nhựt T đối với bị đơn Công ty Cổ phần B về việc buộc Công ty Cổ phần B trả tiền lương tháng 01/2023 và 08 ngày lương tháng 02/2023 cho ông Lê Nguyễn Nhựt T.

2.3. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông Lê Nguyễn Nhựt T không phải chịu án phí.

3. Án phí lao động phúc thẩm: Ông Lê Nguyễn Nhựt T được miễn.

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 thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc 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.

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

Nơi nhận:

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

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

Huỳnh Văn Luật

