

Bản án số: **01/2020/LĐ-PT**  
Ngày: 06/7/2020  
*Về việc xử lý kỷ luật theo hình  
thức sa thải*

**NHÂN DANH  
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ CẦN THƠ**

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Bà **Lê Thị Minh Trang**

*Các Thẩm phán:* Ông **Nguyễn Quyền**

Bà **Huỳnh Thị Bích Vân**

**- Thư ký phiên tòa:** Bà **Nguyễn Thúy Quyên** là Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Cần Thơ.

**- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Cần Thơ tham gia phiên tòa:** Bà **Nguyễn Thanh Bảo Trân** - Kiểm sát viên.

Từ ngày 30 tháng 6 năm 2020 đến ngày 06 tháng 7 năm 2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Cần Thơ xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 01/2020/TLPT-LĐ ngày 27 tháng 02 năm 2020 tranh chấp “*Về việc xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải*”. Do Bản án lao động sơ thẩm số 04/2019/LĐST ngày 29 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân quận Bình Thủy bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 110/2020/QĐ-PT ngày 27 tháng 5 năm 2020, giữa các đương sự:

**- Nguyên đơn:** Ông **Phạm Nguyên I**, sinh năm 1991. (Có mặt)

Địa chỉ: P, phường A, quận N, thành phố Cần Thơ. Có mặt

**- Bị đơn:** **Công ty TNHH Nhựa M**

Đại diện theo pháp luật: Bà **Cao Thị T**, sinh năm 1948; Chức vụ: Tổng giám đốc

Địa chỉ: đường C, phường B, quận B, thành phố Cần Thơ.

Ủy quyền cho ông **Vũ Xuân T**, chức vụ: Kế toán trưởng (Có mặt).

**- Người kháng cáo:** Nguyên đơn ông **Phạm Nguyên I**.

**NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*Trong đơn khởi kiện và tại phiên tòa, nguyên đơn trình bày:*

Ngày 01/12/2017, ông có ký hợp đồng lao động với Công ty Nhựa M, thời hạn 36 tháng với vị trí công việc là nhân viên bán hàng. Đến tháng 06 năm 2018, Công ty điều chuyển ông vào làm việc tại phòng kế toán và ông đã chấp hành. Trong quá trình làm việc, vì phải tiếp xúc trong môi trường bụi nhựa nhiều và do cá nhân ông bị viêm xoang mãn tính nên đã báo cáo với giám đốc và các ông bà trưởng phòng kế toán, kinh doanh về tình hình sức khỏe và mong muốn được quay về làm việc tại Phòng bán hàng. Sau đó, Công ty mời ông lên làm việc và thông báo không sắp xếp được công việc cho ông, yêu cầu ông phải viết đơn xin nghỉ việc. Ông yêu cầu bồi thường 02 tháng lương theo quy định của luật lao động nếu chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty hẹn ông sau hai ngày tức là đến ngày 28/6/2018 đến Công ty để giải quyết. Ngày 28/6/2018, ông đến nhưng bảo vệ Công ty không cho ông vào làm việc và Công ty cũng không làm việc gì với ông. Sau đó ông nhận được Quyết định sa thải nhân viên của công ty đối với ông.

Biên bản làm việc ngày 28/7/2018 không làm việc về nội dung ông tự ý nghỉ việc không phép liên tục trên 5 ngày. Ông cũng không tự ý nghỉ việc không phép liên tục trên 5 ngày mà do công ty ngăn cản không cho ông vào làm việc. Ông thừa nhận việc nhận được quyết định buộc thôi việc sau 3 tháng kể từ ngày ban hành từ phía công ty. Nay ông yêu cầu Công ty:

1. Bồi thường vi phạm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số tiền:  
 $3.777.100 \times 02 \text{ tháng} = 7.544.200 \text{ đồng.}$
2. Tiền lương 30 ngày làm việc khi ra quyết định sa thải mà không thông báo trước:  $4.589.176 \times 01 \text{ tháng} = 4.589.176 \text{ đồng.}$
3. Tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho những ngày không được làm việc tạm tính: Năm 2018:  $4.589.176 \times 06 \text{ tháng} = 27.535.059 \text{ đồng.}$   
Năm 2019:  $4.589.176 \times 08 \text{ tháng} = 38.585.484 \text{ đồng.}$  Tổng: 66.120.054 đồng.
4. Trả trợ cấp thôi việc, mỗi năm làm việc % tháng lương cơ bản:  
 $3.777.100 / 2 = 1.888.550 \text{ đồng.}$
5. Tiền lương tháng 06/2018 và số bảo hiểm công ty đã chiếm đoạt của ông:  $((26 \text{ ngày} - 1,5 \text{ ngày}) 26 \times 3.777.100) - 2.000.000 = 1.559.190 \text{ đồng.}$   
Tổng cộng số tiền là: 81.711.609 đồng.

*Theo đại diện bị đơn trình bày:*

Ngày 01/12/2017, Công ty Nhựa M ký hợp đồng lao động với ông Phạm Nguyên I. Tuy nhiên ông I đã vi phạm hợp đồng lao động, không tuân theo sự điều động của Công ty. Ngày 27/6/2018 công ty đã mời ông I lên làm việc về việc không chấp hành sự phân công của Công ty nhưng ông I không đồng ý làm việc. Sau đó tự ý nghỉ việc không phép liên tục trên 5 ngày. Ngày 28/7/2018, Công ty có mời Indo lên làm việc về việc xử lý kỷ luật lao động với lý do không chấp hành điều động và nghỉ việc 5 ngày liên tục không phép, tuy Biên bản làm việc không ghi nội dung ông tự ý nghỉ việc không phép liên tục 5 ngày nhưng có làm việc về vấn đề này. Cùng ngày công ty ra quyết định sa thải, nhưng 03

tháng sau mới gửi quyết định cho ông I. Xét thấy việc sa thải ông I là đúng theo quy định pháp luật nên không đồng ý với tất cả các yêu cầu khởi kiện của ông I.

*Tại phiên tòa sơ thẩm*, nguyên đơn yêu cầu bị đơn thanh toán cho nguyên đơn tổng số tiền tính đến ngày xét xử sơ thẩm 28/11/2019 là 96.181.000 đồng. Nguyên đơn đã tìm được việc làm mới tại công ty khác, bắt đầu thử việc vào tháng 5/2019 và là nhân viên chính thức vào tháng 7/2019. Hợp đồng thời hạn 01 năm kể từ tháng 5/2019. Bị đơn không đồng ý theo yêu cầu của nguyên đơn.

*Tòa án đã hòa giải không thành nên đưa ra xét xử. Tại bản án lao động sơ thẩm số 04/2019/LĐST ngày 29 tháng 11 năm 2019, Tòa án nhân dân quận Bình Thủy đã tuyên xử:*

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Phạm Nguyên I với bị đơn Công ty trách nhiệm hữu hạn nhựa M. Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn nhựa M phải trả cho ông Phạm Nguyên I số tiền 13.108.400 đồng. Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất theo quy định pháp luật tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

Công ty trách nhiệm hữu hạn nhựa M trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho ông Phạm Nguyên I theo quy định.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo theo quy định pháp luật.

*Không đồng ý với bản án sơ thẩm*, ngày 10/12/2019 nguyên đơn có đơn kháng cáo, cho rằng Công ty TNHH Nhựa M sa thải ông trái pháp luật. Bản án xét xử chưa đúng, áp dụng văn bản pháp luật chưa có hiệu lực trong thời điểm bị đơn ban hành Quyết định sa thải. Đồng thời yêu cầu cấp phúc thẩm giải quyết các khoản bao gồm: Bồi thường 02 tháng tiền lương theo quy định pháp luật là 7.554.200 đồng; Bồi thường tiền lương 30 ngày làm việc vì đã không thông báo cho người lao động biết trước khi ra quyết định sa thải số tiền 4.589.176 đồng. Bồi thường tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho những ngày không được làm việc từ ngày 29/6/2018 đến nay: Năm 2018: 4.589.176 x 06 tháng = 27.535.059 đồng; Năm 2019: 4.823.185 x 11 tháng = 53.055.041 đồng và trả trợ cấp thôi việc, mỗi năm làm việc 2 tháng lương số tiền: 1.888.550 đồng. Tổng số tiền bồi thường tạm tính đến hết tháng 11/2019 là 96.181.216 đồng.

*Tại phiên tòa phúc thẩm,*

*\*Nguyên đơn vẫn giữ nguyên đơn khởi kiện và yêu cầu kháng cáo.*

*\*Phía đại diện bị đơn xác định: khi ra Quyết định Sa thải có gửi chậm thời gian cho nguyên đơn nên Bản án sơ thẩm buộc trả lương 3 tháng là cơ sở nên đề nghị giữ y như án sơ thẩm, không đồng ý với kháng cáo của nguyên đơn.*

*\*Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Cần Thơ tại phiên tòa:*

Về thực hiện pháp luật: Thẩm phán chủ tọa phiên tòa và Hội đồng xét xử đã tuân thủ đúng các quy định của Bộ luật tố tụng lao động kể từ khi thụ lý đến

khi xét xử theo trình tự phúc thẩm. Các đương sự trong vụ án đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật tố tụng lao động đối với người tham gia tố tụng. Đơn và thời hạn nộp tạm ứng kháng cáo của bị đơn trong hạn luật định nên được xem là hợp lệ về mặt hình thức.

Về nội dung kháng cáo:

Đối với Quyết định xử lý kỷ luật sa thải: Công ty ban hành quyết định xử lý kỷ luật là căn cứ vào Điều lệ, Nội quy lao động của Công ty và căn cứ biên bản họp xử lý kỷ luật lao động số 08 ngày 28/7/2018 mà không đề cập đến Điều 126 Bộ luật lao động, nên việc áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải là chưa toàn diện. Khi công ty tiến hành xử lý kỷ luật đối với ông I không có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở là vi phạm điểm b khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động. Quyết định xử lý kỷ luật lao động được ký bởi kế toán trưởng Vũ Xuân T, được Tổng giám đốc công ty ủy quyền tại Giấy ủy quyền số 02/GUQ.2019.CTNMT ngày 02/01/2019, có hiệu lực từ ngày 02/01/2019 và kết thúc vào ngày 31/12/2019. Do đó, ông T ký Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 21/QĐ.2018.CTNMT ngày 28/7/2018 trước khi được ủy quyền là không đúng thẩm quyền theo khoản 4 Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015.

Xét thấy: thủ tục sa thải của Công ty TNHH Nhựa M thực hiện không đúng trình tự thủ tục, nhưng khi chấm dứt hợp đồng thì nguyên đơn không yêu cầu được tiếp tục làm việc mà chỉ yêu cầu bồi thường tiền lương và khoản tiền khác có liên quan được nêu trong đơn khởi kiện. Ngày 28/7/2018 Công ty quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng 03 tháng sau mới gửi Quyết định trên cho nguyên đơn đã vi phạm khoản 5 Điều 42 Bộ luật lao động, như vậy việc Bản án sơ thẩm tuyên bị đơn chỉ phải chịu trách nhiệm thanh toán các khoản tiền lương cho người lao động trong thời gian này là chưa đầy đủ, cần phải xem xét đến bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn cung cấp sổ bảo hiểm xã hội được đóng từ tháng 12/2018 và chốt sổ đến tháng 6/2018. Phía nguyên đơn yêu cầu nhận tiền mặt. Tuy nhiên phía bị đơn không thỏa thuận với nguyên đơn mà sẽ thực hiện theo Bản án phúc thẩm. Riêng yêu cầu được nhận trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm, căn cứ vào Điều 48 Bộ luật lao động thì nguyên đơn làm việc tại Công ty TNHH Nhựa M chưa đủ 12 tháng nên không buộc công ty phải chi trả là phù hợp.

Về thủ tục: Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng Nghị định 148/2018 để giải quyết tranh chấp là không phù hợp quy định pháp luật, bởi vì Nghị định 148 có hiệu lực thi hành ngày 15/12/2018 trong khi đó Quyết định sa thải ngày 28/7/2018.

Từ những phân tích trên, nhận thấy, Bản án sơ thẩm số 04/2019/LĐ-ST ngày 29/11/2019 của TAND quận Bình Thủy đã tuyên là chưa đủ căn cứ và chưa giải quyết hết yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Việc nguyên đơn kháng cáo là cần xem xét lại một phần kháng cáo. Đề nghị HĐXX áp dụng khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng lao động: Sửa bản án sơ thẩm, theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu bao gồm số tiền lương còn lại tháng 6/2018; tiền lương trong thời gian 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ; 03 tháng tiền lương do nhận Quyết

định sa thải trễ; số tiền bảo hiểm xã hội trong thời gian 04tháng và nhận lại Sổ Bảo hiểm xã hội.

### NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi xem xét các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ đã được thẩm tra tại phiên tòa. Sau khi tranh luận và nghị án, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1] *Về thủ tục tố tụng:*

Về quan hệ tranh chấp, thẩm quyền giải quyết: Theo đơn khởi kiện và các chứng cứ đã thẩm tra tại phiên tòa cho thấy các bên tranh chấp về việc người sử dụng lao động ban hành quyết định xử lý kỷ luật sa thải người lao động và người lao động yêu cầu sử dụng lao động trả tiền lương, trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế khi sa thải trái quy định pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm đã xét xử là đúng thẩm quyền theo quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật tố tụng lao động năm 2015.

Tuy nhiên, về quan hệ tranh chấp, Tòa án cấp sơ thẩm xác định là “*tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” là chưa phù hợp. Cần xác định lại quan hệ tranh chấp là: “*Về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải, yêu cầu đòi tiền lương và tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động*” theo quy định tại điểm a, b, d khoản 1 Điều 32 Bộ luật TTDS 2015.

[2] Thời hạn kháng cáo: Nguyên đơn kháng cáo trong thời hạn luật định nên hợp lệ về hình thức.

[3] Xét nội dung kháng cáo: cần đánh giá các vấn đề liên quan, xem xét các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ để đánh giá việc chấp nhận hay không chấp nhận kháng cáo.

Hội đồng xét xử xem xét các nội dung sau:

[3.1] Về Văn bản pháp luật áp dụng : Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng Nghị định 148/2018 đề giải quyết tranh chấp là chưa phù hợp quy định pháp luật, bởi vì Nghị định 148 có hiệu lực thi hành ngày 15/12/2018 trong khi đó Quyết định sa thải ngày 28/7/2018.

[3.2] Xét quy trình ban hành Quyết định xử lý kỷ luật số 21/QĐ.2018.TNMT ngày 28/7/2018 của Công ty TNHH Nhựa M (*sau đây gọi là Quyết định số 21 và Công ty*) là căn cứ vào: Điều lệ Công ty; Nội quy lao động của Công ty và Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động số 08/BBH.2018.BTNMT ngày 28/7/2018. Hội đồng xét xử thấy rằng: Việc ban hành Quyết định xử lý kỷ luật số 21 là trái quy định pháp luật, cụ thể như sau:

- Thứ nhất, căn cứ vào Điều 12 Điều lệ Công ty thì Kế toán trưởng giúp Công ty chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác kế toán, thống kê của Công ty. Quyền hạn và trách nhiệm của kế toán trưởng tuân theo quy định luật kế toán. Ngoài ra, không quy định kế toán trưởng được thực hiện các nhiệm vụ khác theo sự phân công của Giám đốc. Do đó, Giấy ủy quyền số 05/GUQ.2018/CTNMT ngày 07/7/2018 của Giám đốc Công ty Nhựa M cho ông Vũ Xuân T được quyền

xử lý kỷ luật là trái quy định pháp luật. Quyết định số 21 ban hành trái thẩm quyền theo khoản 4 Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015.

- Thứ hai, Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động số 08/BBH.2018.BTNMT ngày 28/7/2018 của Công ty Nhựa M lập chỉ có Trưởng phòng bán hàng, Trưởng phòng nhân sự, Kế toán trưởng Công ty và người lao động Phạm Nguyên I, Nhân chứng đi cùng ông I mà không có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở (*Chủ tịch công đoàn công ty nếu Công ty thuộc trường hợp có thành lập tổ chức công đoàn hoặc đại diện Cơ quan quản lý người lao động của cơ sở này*) là không đủ thành phần theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động 2012.

- Thứ ba, Quyết định số 21 có nội dung “*trong tháng 7 ông I đã nghỉ không phép liên tục trên 5 ngày nhưng không có lý do chính đáng*”. Tuy nhiên, bị đơn không cung cấp được biên bản xác nhận hoặc bảng chấp công để xác định trong tháng 7 ông I không đến công ty làm việc 05 ngày không phép. Mặt khác, Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động số 08/BBH.2018.BTNMT làm việc với ông I cũng không ghi nhận nội dung ông I nghỉ việc 05 ngày không phép mà không có lý do chính đáng như Quyết định số 21 thể hiện. Tại phiên tòa, đại diện bị đơn cho rằng biên bản số 08 đã ghi sót nội dung này. Do đó, Quyết định số 21 ban hành không đúng về nội dung.

[3.3] Hậu quả của việc sa thải người lao động trái pháp luật: Theo quy định tại Điều 33 Nghị định 05/2015/NĐ-CP thì “*Người sử dụng lao động phải khôi phục quyền và lợi ích của người lao động bị vi phạm do quyết định xử lý kỷ luật lao động hoặc quyết định tạm đình chỉ công việc hoặc quyết định bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động. Trường hợp kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải trái pháp luật thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện các quy định các Khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 42 của Bộ luật Lao động*”. Đối chiếu với thời gian làm việc của nguyên đơn tại Công ty Nhựa M và phần bản án sơ thẩm đã tuyên mà nguyên đơn, bị đơn không kháng cáo, Hội đồng xét xử thấy rằng: Có cơ sở chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn, tại các khoản như sau: “*Buộc Công ty Nhựa M trả tiền bảo hiểm xã hội và tiền lương trong những ngày không được làm việc và tiền bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2012. Các khoản tiền được xem xét chấp nhận như sau:*

- Thời gian không làm việc của nguyên đơn được xác định, theo biên bản phiên họp ngày 30/10/2019, các bên đều thừa nhận: Sau khi Công ty Nhựa M ban hành Quyết định số 21 vào ngày 28/7/2018 thì 03 tháng sau nguyên đơn mới nhận được quyết định. Mức tiền lương để buộc bồi thường căn cứ dựa vào mức lương theo Hợp đồng lao động là 3.552.400đồng. Như vậy, số tiền bị đơn trả cho nguyên đơn tương ứng là  $3.552.400\text{đồng} \times 3 = 10.657.200\text{đồng}$ .

- Tiền bảo hiểm xã hội trong những ngày không được làm là 04 tháng, kể từ ngày 28/6/2018 đến 28/10/2018. Theo quy định tại khoản 2 Điều 94 Luật bảo hiểm xã hội thì người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng mức bảo hiểm xã hội theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì đóng bảo hiểm xã hội là mức tiền lương ghi trong Hợp đồng lao động tương ứng người sử

dụng lao động đóng là 17,5%. Do đó, Tòa chấp nhận tính tiền bảo hiểm xã hội tương ứng là:  $3.552.400\text{đồng} \times 17,5\% \times 04 \text{ tháng} = 2.486.400\text{đồng}$ .

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động:  $3.552.400 \times 02 \text{ tháng} = 7.104.800\text{đồng}$ .

- Cộng với tiền lương tháng 6 chưa trả còn lại là: 1.888.500đồng.

**Tổng cộng bị đơn phải trả cho nguyên đơn: 10.657.200đồng + 2.486.400đồng + 7.104.800đồng + 1.888.500đồng = 22.136.900đồng.**

[3.4] Đối với tiền bảo hiểm y tế, nguyên đơn cho rằng đã nhận thẻ bảo hiểm của Công ty Nhựa M, phía nguyên đơn đã nhận thẻ Bảo hiểm y tế nên kháng cáo yêu cầu trả tiền bảo hiểm y tế là không có cơ sở chấp nhận.

[3.5] Đối với yêu cầu buộc bị đơn trả tiền trợ cấp thôi việc theo khoản 2 Điều 42 và Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012 của nguyên đơn là không có cơ sở chấp nhận. Bởi lẽ, nguyên đơn chỉ làm việc được 06 tháng nên nguyên đơn không đủ điều kiện áp dụng Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012.

[3.6] Đối với yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn bồi thường tiền lương 30 ngày làm việc do vi phạm thời gian báo trước là không có cơ sở chấp nhận. Bởi, Bộ luật lao động 2012 không ghi nhận nội dung thời gian báo trước đối với trường hợp kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải. Mặt khác, Điều 33 Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ quy định về hậu quả của việc sa thải trái pháp luật thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện các quy định tại Khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 42 của Bộ luật Lao động mà không đề cập đến khoản 5 Điều 42 và Điều 38 của Bộ luật Lao động nên không có cơ sở để xem xét áp dụng như nguyên đơn yêu cầu.

Đề nghị của đại diện Viện kiểm sát phù hợp với quan điểm của Hội đồng xét xử nên chấp nhận.

[4] Án phí lao động sơ thẩm: có điều chỉnh án phí tính theo số tiền buộc phải trả cho nguyên đơn. Án phí lao động phúc thẩm: Do sửa bản án sơ thẩm nên không ai phải chịu.

Vì các lẽ trên,

### **QUYẾT ĐỊNH:**

#### Áp dụng:

Điều a, b, d khoản 1 Điều 32, khoản 2 Điều 308 Bộ luật TTDS 2015;

Nghị quyết 326/2016/UBTVQH ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử: Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn ông Phạm Nguyên I: Sửa bản án lao động sơ thẩm số 04/2019/LĐST ngày 29 tháng 11 năm 2019, Tòa án nhân dân quận Bình Thủy.

Buộc Công ty trách nhiệm hữu hạn nhựa M phải trả cho ông Phạm Nguyên I **số tiền 22.136.900đồng** (Hai mươi hai triệu, một trăm ba mươi sáu nghìn, chín trăm đồng).

Kể từ ngày nguyên đơn ông Phạm Nguyên I có đơn yêu cầu thi hành án, nếu bị đơn Công ty TNHH Nhựa M chậm thi hành án thì hàng tháng còn phải chịu trả 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 bị đơn chậm thi hành.

Công ty trách nhiệm hữu hạn nhựa M trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho ông Phạm Nguyên I theo quy định.

Án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn phải nộp 664.000đồng (sáu trăm sáu mươi bốn nghìn đồng) tại Chi cục Thi hành án dân sự quận Bình Thủy.

Án phí lao động phúc thẩm: Không ai phải chịu.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án (Ngày 06/7/2020).

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 tự 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, 7a 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./.

**Nơi nhận:**

- Các đương sự;
- VKSND TP.Cần Thơ;
- Chi Cục THADS Q. Bình Thủy;
- TAND Q. Bình Thủy;
- Lưu hồ sơ vụ án.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM**  
**Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa**

**(Đã ký)**

**Lê Thị Minh Trang**