

**NHÂN DANH**  
**NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN HUYỆN ĐỒNG PHÚ- TỈNH BÌNH PHƯỚC**

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Bà Nguyễn Thị Hương

*Các Hội thẩm nhân dân:*

1. Ông Lê Quang Thìn

2. Ông Nguyễn Thành Hạnh

- *Thư ký phiên tòa:* Bà Đào Thị Quỳnh Nga - Thư ký Tòa án nhân dân huyện Đồng Phú, tỉnh Bình Phước.

- *Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân huyện Đồng Phú, tỉnh Bình Phước tham gia phiên tòa:* Ông Tạ Văn Phú - Kiểm sát viên.

Ngày 17/5/2019, tại Trụ sở Tòa án nhân dân huyện Đồng Phú, tỉnh Bình Phước xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động sơ thẩm thụ lý số 01/2019/TLST-LĐ ngày 26 tháng 2 năm 2019 về “*Tranh chấp về hủy quyết định sa thải và bồi thường thiệt hại*” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 01/2019/QĐXXST-LĐ ngày 22/4/2019 giữa các đương sự:

*\*Nguyên đơn:* Anh Nguyễn Ngọc T, sinh năm 1989 (có mặt)

Địa chỉ: Tổ 4, thôn Ph, xã P, huyện Phú R, tỉnh B.

*Người đại diện theo ủy quyền:* Chị Lê Thị Đ, sinh năm 1988 (có mặt)

Địa chỉ: Hẻm 388, khu phố Th, thị trấn T, huyện Đ, tỉnh B

*\*Bị đơn:* Công ty TNHH sản xuất và xuất nhập khẩu P

Người đại diện theo pháp luật là Ông K- Giám đốc.

Địa chỉ: Lô B3, khu công nghiệp B, khu phố Bàu K, thị trấn T, huyện Đ, tỉnh B.

*Người đại diện theo ủy quyền:* Anh Hoàng Bá D, sinh năm 1987 - Trưởng phòng hành chính tổng vụ (có mặt)

**NỘI DUNG VỤ ÁN:**

Theo đơn khởi kiện, quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án và tại phiên tòa, nguyên đơn là anh Nguyễn Ngọc T trình bày:

Ngày 12/7/2018 anh T và Công ty TNHH sản xuất và xuất nhập khẩu P (gọi tắt là Công ty P) có ký hợp đồng lao động thử việc 02 tháng, vị trí làm việc là thủ kho, mức lương là 6.000.000 đồng/26 ngày công. Hợp đồng được lập bằng văn bản, do Công ty giữ. Hết thời hạn thử việc anh T vẫn tiếp tục làm việc cho đến ngày 09/10/2018 thì anh T nhận được quyết định xử lý sa thải người lao động không đề ngày tháng năm do chị N nhân viên công ty đưa. Quyết định sa thải do bà Nguyễn Thị

Hồng T, phó giám đốc công ty ký nhưng không đề ngày tháng năm và cũng không có dấu mộc của công ty.

Sau khi nhận quyết định nói trên anh T có gặp chị N để hỏi về việc vì sao lại sa thải đối với anh T thì chị N có trả lời bằng miệng lý do là anh T không đáp ứng được công việc. Anh T có gặp trực tiếp bà T để hỏi nhưng bà T tránh né không trả lời.

Không đồng ý với quyết định này nên ngày 12/10/2018 anh đã làm đơn gửi lên T tra Sở lao động thương binh xã hội tỉnh B đề nghị can thiệp giải quyết. Ngày 14/10/2018, anh đến Công ty làm việc thì bảo vệ không cho vào làm nên anh T nghỉ việc luôn từ ngày 14/10/2018 cho đến nay.

Anh T thừa nhận là đã nhận đầy đủ các khoản tiền công lao động, phụ cấp trong thời gian làm việc tại Công ty cho đến ngày anh T nghỉ việc (14/10/2018).

Ngày 14/11/2018, đại diện công ty P là anh Hoàng Bá D có mời anh T đến làm việc, thương thảo. Phía Công ty đồng ý đóng tiền bảo hiểm cho anh T và mời anh ứng tuyển vào vị trí thủ kho của Công ty chứ không phải là mời anh trở lại làm việc nên anh T không đồng ý. Sau đó phía Công ty đã mời anh T đến công ty giải quyết một số lần nữa nhưng không đạt được thỏa thuận theo ý của anh T nên anh T đã làm đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết: Hủy quyết định sa thải đối với anh T; buộc công ty P phải thu hồi lại quyết định sa thải và có văn bản xin lỗi đối với anh T; Buộc công ty P phải nhận anh T trở lại làm việc với vị trí là thủ kho; Buộc công ty phải bồi thường cho anh T 02 tháng tiền lương với mức lương là 7.000.000 đồng/tháng; Công ty P phải đóng bảo hiểm xã hội cho anh T từ ngày 13/9/2018 đến thời điểm hiện nay (17/5/2019); Yêu cầu công ty P phải bồi thường cho anh T những ngày không được làm việc tính từ ngày 15/10/2018 tạm tính đến ngày 17/5/2019 là 49.000.000 đồng; bồi thường cho anh T 01 tháng tiền lương là 7.000.000 đồng do vi phạm thời hạn báo trước; bồi thường tổn thất tinh thần cho anh T là 10 tháng tiền lương tối thiểu, mức lương tối thiểu là 3.250.000 đồng x 10 tháng = 32.500.000 đồng.

Ngoài ra, nguyên đơn không có yêu cầu nào khác.

***Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án và tại phiên tòa người đại diện theo ủy quyền của bị đơn là anh Hoàng Bá D trình bày:***

Đại diện theo ủy quyền của Công ty P thừa nhận là vào ngày 12/7/2018 Công ty P có hợp đồng lao động với anh Nguyễn Ngọc T vào vị trí thủ kho, thời hạn hợp đồng là 03 tháng, không ký kết hợp đồng bằng văn bản mà chỉ hợp đồng miệng với nhau. Lương thỏa thuận là 4.000.000 đồng/tháng cộng với phụ cấp trách nhiệm là 1.000.000 đồng/tháng và phụ cấp thêm tiền cơm trưa, tiền xăng, tiền chuyên cần. Người trực tiếp phỏng vấn và tiếp nhận anh T là giám đốc ông K

Do Công ty P lúc đó là Công ty vừa mới thành lập và đang trong giai đoạn hoàn thiện các thủ tục pháp lý để đi vào hoạt động nên Công ty chưa có nhiều trang thiết bị máy tính, các khâu tổ chức còn sơ sài, việc tuyển nhân viên và công nhân chỉ trên cơ sở phỏng vấn và nhận vào làm việc bằng hợp đồng miệng chứ chưa ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với bất kỳ ai và mới chỉ có một giám đốc, không có phó giám đốc.

Quá trình làm việc không biết giữa anh T và chị Nguyễn Thị Hồng T là người quản lý trực tiếp của anh T có xảy ra mâu thuẫn dẫn đến việc chị T là nhân viên thử việc đã gửi đến anh T 01 tờ giấy có nội dung quyết định sa thải người lao động. Ngay sau khi anh T nghỉ việc, công ty biết được sự việc và việc chị T làm sai nên phía công

ty đã chủ động mời anh T đến làm việc vào ngày 14/11/2018. Tại buổi làm việc, công ty cũng có ý kiến là quyết định sa thải đối với anh T là do chị T tự ý làm, không có dấu mộc, không có ngày tháng năm là không có giá trị pháp lý và không có hiệu lực, phía công ty mời anh T quay trở lại làm việc và thu hồi lại quyết định sa thải nhưng anh T không hợp tác. Tại buổi làm việc, phía công ty đã yêu cầu anh T nộp các giấy tờ có liên quan để làm thủ tục đóng bảo hiểm nhưng anh T không nộp và anh T nói không hợp tác với công ty nữa và đề nghị Công ty hoàn tất các thủ tục, chế độ mà anh T được hưởng, hoàn thành nghĩa vụ bảo hiểm xã hội.

Nay, trước yêu cầu khởi kiện của anh T, phía Công ty khẳng định là Công ty không ban hành quyết định sa thải đối với anh T và tờ giấy anh T cung cấp cho Tòa án không có ngày tháng năm, không có dấu mộc của Công ty và không có chữ ký Giám đốc nên không phải là văn bản có giá trị pháp lý do Công ty phát hành nên không đồng ý thu hồi.

Công ty cũng không đồng ý bồi thường các khoản tiền theo yêu cầu của anh T vì lý do Công ty không sa thải anh T hay đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với anh T mà do anh T tự ý bỏ việc.

Tuy nhiên, Công ty cũng xác định là trong thời gian anh T làm việc tại Công ty thì Công ty chưa thực hiện đóng bảo hiểm xã hội cho anh T nên công ty đồng ý đóng tiền bảo hiểm cho anh T trong thời gian anh T thực tế làm việc ở Công ty từ ngày 12/7/2018 đến làm việc cuối cùng của anh T. Nhưng đề nghị anh T phải nộp cho Công ty sổ bảo hiểm để Công ty có căn cứ đóng bảo hiểm tiếp tục cho anh T.

Do nhân viên của Công ty là chị Nguyễn Thị Hồng T có những việc làm không đúng dẫn đến sự hiểu lầm của anh T và xảy ra sự việc trên nên công ty cũng đồng ý hỗ trợ cho anh T số tiền là 10.000.000 đồng.

Công ty cũng đồng ý nhận anh T trở lại làm việc tại Công ty với vị trí là thủ kho vì khi anh T nghỉ việc chưa có sự bàn giao công việc, hàng hóa, giấy tờ giữa anh T và Công ty nên Công ty rất cần anh T trở lại làm việc với vị trí này nếu anh T có nguyện vọng.

Công ty cũng đồng ý xin lỗi anh T vì nhân viên của Công ty đã có việc làm không đúng gây hiểu lầm cho anh T

Ngoài ra đại diện Công ty không có ý kiến hay yêu cầu nào khác

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Đồng Phú, tỉnh Bình Phước tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, việc chấp hành pháp luật của nguyên đơn, bị đơn.

Về nội dung vụ án: Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ Điều 123 Bộ luật lao động không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn anh Nguyễn Ngọc T.

Ghi nhận sự tự nguyện của bị đơn về việc Công ty đồng ý xin lỗi anh T ; Nhận anh T trở lại làm việc với vị trí thủ kho; Hỗ trợ cho anh T 10.000.000 đồng và đóng bảo hiểm cho anh T từ ngày 12/7/2018 cho đến ngày làm việc cuối cùng của anh T.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra công khai tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, trên cơ sở xem xét đầy đủ, toàn diện ý kiến của các bên đương sự, kiểm sát viên.

**NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

[1] Về quan hệ pháp luật: Theo đơn khởi kiện, nguyên đơn là anh Nguyễn Ngọc T yêu cầu Tòa án giải quyết: Hủy quyết định sa thải đối với anh T ; Buộc công ty P phải có văn bản xin lỗi đối với anh T; Phải nhận anh T trở lại làm việc với vị trí là thủ kho; Phải bồi thường cho anh T 02 tháng tiền lương với mức lương là 7.000.000 đồng/tháng; phải đóng bảo hiểm xã hội cho anh T từ ngày 13/9/2018 đến thời điểm hiện tại; Phải bồi thường cho anh T những ngày không được làm việc tính từ ngày 15/10/2018 tạm tính đến ngày 17/5/2019 49.000.000 đồng; Phải bồi thường cho anh T 01 tháng tiền lương là 7.000.000 đồng do vi phạm thời hạn báo trước; ngoài ra còn phải bồi thường tổn thất tinh thần cho anh T với yêu cầu là 10 tháng tiền lương tối thiểu, mức lương tối thiểu là 3.250.000 đồng x 10 tháng = 32.500.000 đồng. Vì vậy, đây là vụ án "*Tranh chấp về hủy quyết định sa thải và bồi thường thiệt hại*" được quy định tại Điều 32 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

[2] Về thẩm quyền giải quyết của Tòa án: Do bị đơn là Công ty P có trụ sở tại khu phố Bàu K, thị trấn T, huyện Đ, tỉnh B. Căn cứ điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 thì đây là vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân huyện Đồng Phú, tỉnh Bình Phước.

[3] Về thủ tục tố tụng:

Tòa án đã giao Thông báo thụ lý vụ án, Thông báo về phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải, Quyết định đưa vụ án ra xét xử, cho nguyên đơn và người đại diện theo ủy quyền của bị đơn và nguyên đơn, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn có mặt tại phiên tòa.

[4] Về nội dung vụ án: Căn cứ vào lời trình bày của nguyên đơn, đại diện của bị đơn đều thừa nhận giữa anh T và công ty P có giao kết 01 hợp đồng lao động vào ngày 12/7/2018. Trong quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, anh T không cung cấp được hợp đồng thử việc giữa anh T và bị đơn bằng văn bản. Mặt khác, căn cứ vào Kết luận thanh tra số 1684/KL-SLĐTBXH ngày 08/11/2018 của Sở lao động thương binh và xã hội tỉnh B về thực hiện các quy định của pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội đối với Công ty P có ghi rõ "*Chưa thực hiện giao kết hợp đồng lao động đối với tất cả lao động khi được tuyển dụng vào làm việc theo quy định (đính kèm theo danh sách)*" (BL 23; 25) và căn cứ vào lời trình bày của đại diện bị đơn, có cơ sở để khẳng định giữa anh T và Công ty có xác lập hợp đồng lao động bằng lời nói. Hợp đồng thử việc giữa anh T và công ty P đã tuân thủ đúng các quy định tại Điều 26 Bộ luật lao động và có hiệu lực pháp luật. Tuy nhiên, hợp đồng thử việc đã chấm dứt vào ngày 13/10/2018 với lý do anh T tự ý nghỉ việc.

[5]. Xét yêu cầu hủy quyết định sa thải của anh Nguyễn Ngọc T: Xét quyết định sa thải nói trên không ghi rõ ngày tháng năm ban hành và không đóng dấu của Công ty P nên không có giá trị pháp lý. Xét về thẩm quyền ký, căn cứ vào Điều 4 chương II quy định về nguyên tắc và chế độ trách nhiệm được quy định tại quy chế làm việc công ty TNHH sản xuất và xuất nhập khẩu P có quy định "*Căn cứ chức năng, nhiệm vụ được phân công, Quản lý có nhiệm vụ soạn thảo các quy định, các quy chế quản lý theo lĩnh vực mình phụ trách, trình lãnh đạo Công ty quyết định, nhân viên Công ty cũng là người tổ chức thực hiện*". Việc chị Nguyễn Thị Hồng T ký thay vào quyết định sa thải nói trên là không đúng thẩm quyền. Trong quá trình

làm việc, nguyên đơn cung cấp 01 danh thiếp của chị T với chức danh là phó giám đốc. Đại diện bị đơn khẳng định thời điểm chị T ký quyết định sa thải, chị T cũng đang trong thời gian thử việc với vị trí là quản lý của anh T. Tại Điều 6 chương IV quy chế làm việc công ty TNHH sản xuất và xuất nhập khẩu P có quy định thẩm quyền ký của Giám đốc công ty và quản lý, trong đó có ghi rõ “*Quản lý ký thừa lệnh các văn bản có tính chất hướng dẫn chế độ chính sách, thông báo các cuộc họp, các loại giấy mời, giấy giới thiệu liên hệ công tác, lệnh điều xe và một số văn bản khác khi lãnh đạo công ty có ủy quyền cụ thể*”. Từ những phân tích trên khẳng định chị Nguyễn Thị Hồng T không có thẩm quyền khi ký quyết định sa thải người lao động. Quyết định sa thải đối với người lao động do anh T cung cấp không phải do Công ty P ban hành, không có ngày tháng năm nên không có giá trị về mặt pháp lý. Mặt khác, thủ tục sa thải người lao động phải được tiến hành sau khi người lao động có vi phạm nội quy, quy chế làm việc, vi phạm pháp luật tại Công ty và phải được thực hiện theo trình tự pháp luật quy định tại Điều 123 và Điều 126 Bộ luật lao động. Tại thời điểm nhận quyết định và tại phiên tòa, anh T thừa nhận là biết rõ quyết định nói trên không có giá trị pháp lý đối với anh nhưng anh T không có ý kiến với Giám đốc công ty về việc bị sa thải nói trên để được giải quyết mà tự ý nghỉ việc tại Công ty. Anh T cho rằng sau khi nhận quyết định sa thải, ngày hôm sau anh T đến công ty nhưng bảo vệ không cho vào nên anh T nghỉ luôn nhưng anh cũng không đưa ra được chứng cứ nào chứng minh cho lời trình bày của mình là có căn cứ.

Đại diện bị đơn khẳng định quy trình sa thải cũng như chứng từ pháp lý chứng minh việc sa thải đối với anh T là hoàn toàn không có tính pháp lý giữa người sử dụng lao động và người lao động, đại diện công ty trình bày quyết định sa thải anh T là do chị T nhân viên hợp đồng thử việc của Công ty tự ý làm; Giám đốc Công ty không biết và cũng không đồng ý với việc này, anh T cũng không thông báo cho Giám đốc công ty mà tự ý nghỉ việc là do lỗi của anh T. Sau khi biết anh T nghỉ việc, Công ty đã mời anh T lên làm việc vào ngày 14/10/2018 (nhưng ngày 14/11/2018 anh T mới ký biên bản). Tại buổi làm việc, Công ty đã mời anh T quay trở lại làm việc tại vị trí thủ kho mà trước đây anh T đã làm. Tuy nhiên, tại buổi làm việc anh T có nêu ký kiến về việc không hợp tác với Công ty và đề nghị Công ty T toán tất các thủ tục chế độ anh T được hưởng, hoàn thành chế độ bảo hiểm xã hội (BL 21). Tại đơn đề nghị về việc giải quyết các thủ tục, các khoản bồi thường đề ngày 22/1/2018, anh T có nêu rõ “*Trong quá trình thương lượng phía công ty có mời tôi quay trở lại làm việc ở vị trí cũ nhưng tôi không đồng ý tiếp tục làm việc tại công ty nữa*” (BL 63).

Từ những phân tích nêu trên, có đủ căn cứ để khẳng định đây không phải là một quyết định sa thải do Công ty P ban hành mà là một tờ giấy có chữ do một cá nhân nào đó tự đánh máy và ký tên, không có ngày tháng năm, không có giá trị pháp lý nên không có căn cứ để hủy quyết định theo yêu cầu của anh T. Việc anh T căn cứ vào tờ giấy này để nghỉ việc được xác định là tự ý nghỉ việc (tự ý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động).

[6] Xét yêu cầu buộc công ty P phải có văn bản xin lỗi đối với anh T do sa thải người lao động trái pháp luật; yêu cầu công ty P phải nhận anh T trở lại làm việc với vị trí là thủ kho; Buộc công ty phải bồi thường cho anh T 02 tháng tiền lương với mức

lương là 7.000.000 đồng/tháng; Yêu cầu công ty P phải đóng bảo hiểm xã hội cho anh T từ ngày 13/9/2018 đến thời điểm hiện tại; Yêu cầu công ty P phải bồi thường cho anh T những ngày không được làm việc tính từ ngày 15/10/2018 tính đến ngày 17/5/2019 là 49.000.000đồng; yêu cầu công ty phải bồi thường cho anh T 01 tháng tiền lương là 7.000.000 đồng do vi phạm thời hạn báo trước; Yêu cầu công ty phải bồi thường tổn thất tinh thần cho anh T với yêu cầu là 10 tháng tiền lương tối thiểu, mức lương tối thiểu là 3.250.000 đồng x 10 tháng = 32.500.000 đồng.

Như phân tích ở trên, do đây không phải là quyết định sa thải người lao động mà việc anh T nghỉ việc là do tự ý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên các yêu cầu anh T đưa ra không có cơ sở để chấp nhận.

[7] Tuy nhiên, tại phiên tòa đại diện Công ty P đồng ý đóng tiền bảo hiểm cho anh T trong thời gian anh T thực tế làm việc ở Công ty từ ngày 12/7/2018 đến ngày 13/10/2018 nhưng đề nghị anh T phải nộp cho Công ty số bảo hiểm để Công ty có căn cứ đóng bảo hiểm tiếp tục cho anh T. Công ty đồng ý hỗ trợ cho anh T số tiền là 10.000.000 đồng và xin lỗi anh T vì nhân viên của Công ty đã có việc làm không đúng gây hiểu lầm cho anh T. Công ty cũng đồng ý nhận anh T trở lại làm việc tại Công ty với vị trí là thủ kho vì khi anh T nghỉ việc chưa có sự bàn giao công việc, hàng hóa, giấy tờ giữa anh T và Công ty nên Công ty rất cần anh T trở lại làm việc với vị trí này nếu anh T có nguyện vọng. Xét thấy đây là ý chí tự nguyện của phía Công ty P nên cần ghi nhận

[8] Quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Đông Phú tại phiên tòa phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên được chấp nhận.

[9] Về án phí: Miễn án phí lao động sơ thẩm cho nguyên đơn theo quy định của pháp luật.

*Vì các lẽ trên;*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Các điều 26, 27; 28; 29 Bộ luật lao động;

Điều 12 Nghị quyết 326/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 anh Nguyễn Ngọc T về việc yêu cầu hủy quyết định sa thải vì thực tế Công ty sản xuất và xuất nhập khẩu P không ban hành quyết định sa thải đối với anh T.

Không chấp nhận yêu cầu của anh Nguyễn Ngọc T về việc buộc công ty phải: Bồi thường cho anh T 02 tháng tiền lương với mức lương là 7.000.000 đồng/tháng; Phải đóng bảo hiểm xã hội từ ngày 13/9/2018 đến thời điểm hiện tại; Bồi thường những ngày không được làm việc tính từ ngày 15/10/2018 tạm tính đến ngày 17/5/2019 với số tiền là 49.000.000đồng; Bồi thường 01 tháng tiền lương là 7.000.000 đồng do vi phạm thời hạn báo trước; Bồi thường tổn thất tinh thần cho anh T 10 tháng tiền lương tối thiểu, mức lương tối thiểu là 3.250.000 đồng x 10 tháng = 32.500.000 đồng.

2. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH sản xuất và xuất nhập khẩu P về việc đồng ý đóng tiền bảo hiểm cho anh T trong thời gian anh T thực tế làm việc ở Công ty từ ngày 12/7/2018 đến ngày anh T nghỉ việc (13/10/2018); Công ty P hỗ trợ cho anh T số tiền là 10.000.000 đồng và xin lỗi anh T vì nhân viên của Công ty đã có việc làm không đúng gây hiểu lầm cho anh T và Công ty đồng ý nhận anh T trở lại làm việc tại Công ty với vị trí là thủ kho.

Anh T phải có trách nhiệm nộp cho Công ty P số bảo hiểm của anh T và các giấy tờ có liên quan để Công ty P có căn cứ đóng bảo hiểm theo quy định.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Miễn án phí cho anh Nguyễn Ngọc T. Hoàn lại cho anh T tiền tạm ứng án phí đã nộp là 2.000.000 đồng (*Hai triệu đồng*) theo biên lai thu tiền số 0010747, quyền số 0215 ngày 26/02/2019 của Chi cục thi hành án dân sự huyện Đồng Phú, tỉnh Bình Phước.

Bản án (Quyết định) này 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.

Trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án nguyên đơn, bị đơn được quyền kháng cáo bản án.

**Nơi nhận:**

- TAND tỉnh Bình Phước;
- VKSND huyện Đồng Phú;
- THADS huyện Đồng Phú;
- Các đương sự.
- Lưu;

**T.M HỘI ĐỒNG XÉT XỬ**  
**Thẩm phán – Chủ Tòa phiên tòa**

**Nguyễn Thị Hương**







