

**TÒA ÁN NHÂN DÂN  
THÀNH PHỐ TÂN UYÊN  
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số 02/2025/LĐST  
Ngày 20/01/2025  
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  
TOÀ ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ TÂN UYÊN, TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Bà Ngô Thị Mỹ Trúc.

*Các Hội thẩm nhân dân:*

- Ông Huỳnh Sơn Tây;
- Ông Lê Minh Hoàng – Phó Chủ tịch Liên đoàn Lao động thành phố Tân Uyên.

**- Thư ký phiên tòa:** Bà Đỗ Thị Phương Hiền - Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

**- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Tân Uyên tham gia phiên tòa:** Bà Lê Thị Ngọc Trinh - Kiểm sát viên.

Ngày 20 tháng 01 năm 2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Tân Uyên, tỉnh Bình Dương tiến hành xét xử sơ thẩm công khai vụ án Lao động thụ lý số 32/2024/TLST-LĐ ngày 16 tháng 10 năm 2024 về việc: “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 20/2024/QĐXXST-LĐ ngày 04 tháng 12 năm 2024, Quyết định hoãn phiên tòa số 14/2024/QĐST-LĐ ngày 26 tháng 12 năm 2024, giữa các đương sự:

**- Nguyên đơn:** Ông Nguyễn Văn Đ, sinh năm 1983; địa chỉ: khu V T, phường T, quận Ô, thành phố Cần Thơ.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Hữu K, sinh năm 1998; địa chỉ: tổ A, khu phố C, phường U, thành phố T, tỉnh Bình Dương; có mặt.

**- Bị đơn:** Công ty TNHH T (Việt Nam); địa chỉ: T, tờ bản đồ 21, khu phố T, phường T, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Võ Phúc A, sinh năm 1991; địa chỉ: F H, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương; có mặt.

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm xã hội thành phố T; địa chỉ: khu phố B, phường U, thành phố T, tỉnh Bình Dương; có văn bản yêu cầu Tòa án giải quyết vụ án vắng mặt.

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

- *Theo Đơn khởi kiện ngày 30/7/2024, và lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn – ông Nguyễn Hữu K trình bày:*

Ông Đ ký kết hợp đồng lao động với Công ty TNHH T (Việt Nam) với thời hạn là 01 năm (Từ tháng 12/2023 đến tháng 12/2024). Công việc cụ thể ông Đ phải làm là phụ máy tròn cắt xốp với mức lương cơ bản là 4.680.000 đồng/tháng và các loại phụ cấp khác: Nhà trọ 500.000 đồng/tháng, chuyên cần 500.000 đồng, sinh hoạt và xăng xe 400.000 đồng/tháng, tay nghề 200.000 đồng/tháng. Tổng cộng, tiền lương mỗi tháng là 6.280.000 đồng/tháng. Kể từ thời điểm ký kết hợp đồng, Công ty T không đưa cho ông Đ bản chính hợp đồng lao động.

Ngày 01/6/2024, ông Đ biết được Công ty TNHH T (Việt Nam) ra Quyết định xử lý kỷ luật lao động sa thải ông Đ với lý do ngày 30/4/2024 ông Đ nẹt pô xe làm ồn ào trong công ty, nói chuyện thô tục, mặc quần áo không chỉnh tề, gọn gàng.

Không đồng ý với Quyết định xử lý kỷ luật lao động ngày 01/6/2024 của Công ty TNHH T (Việt Nam), ông Đ đã nộp đơn yêu cầu hòa giải đến Phòng Lao động Thương Binh và Xã hội thành phố T để yêu cầu bảo vệ quyền lợi.

Ngày 13/6/2024, Phòng Lao động Thương Binh và Xã hội thành phố T tổ chức hòa giải tranh chấp giữa ông Đ với Công ty TNHH T (Việt Nam). Tại buổi hòa giải, hai bên không thỏa thuận được với nhau nên hòa giải không thành.

Việc Công ty TNHH T (Việt Nam) ra Quyết định xử lý kỷ luật lao động ngày 01/6/2024 là trái quy định pháp luật, xâm phạm trực tiếp đến quyền lợi và lợi ích hợp pháp của ông Đ. Do đó, ông Đ khởi kiện với những yêu cầu sau:

- Yêu cầu Tòa án tuyên bố Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải ngày 01/6/2024 của Công ty TNHH T (Việt Nam) là trái pháp luật.

- Yêu cầu Công ty TNHH T (Việt Nam) bồi thường cho ông Nguyễn Văn Đ số tiền 71.000.000 đồng, gồm các khoản sau:

1. Tiền lương và phụ cấp lương 06 tháng còn lại theo Hợp đồng lao động 6.280.000 đồng/tháng x 06 tháng = 37.680.000 đồng.

2. Hai tháng tiền lương và phụ cấp lương do sa thải trái pháp luật với số tiền 6.280.000 đồng x 02 tháng = 12.560.000 đồng.

3. Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng còn lại theo Hợp đồng lao động 21,5% x 4.680.000 đồng/tháng x 06 tháng = 6.000.000 đồng.

4. 30 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước: 5.400.000 đồng.

5. 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động (do ông Đ không muốn quay trở lại làm việc tại Công ty): 9.360.000 đồng.

- *Người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty TNHH T (Việt Nam) là ông Võ Phúc A trình bày:*

Công ty TNHH G (Sau này đổi tên thành Công ty TNHH T (Việt Nam)) và ông Nguyễn Văn Đ có ký kết Hợp đồng lao động số 14/2023/HĐLĐ-HV ngày 27/11/2023 và Phụ lục hợp đồng điều chỉnh tên công ty ngày 08/01/2024. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, ông Nguyễn Văn Đ vi phạm nội quy lao động, cụ thể: Ngày 12/5/2024 và ngày 01/6/2024 ông Đ lơ là trong công việc, mặc áo thun ba lỗ đi làm, nói tục, công ty đã nhắc nhở ông Đ; Ngày 31/5/2024, ông Đ chạy xe trong công ty nẹt pô xe làm ồn ảnh hưởng đến mọi người. Do đó, Công ty đã lập Biên bản vi phạm ngày 01/6/2024 đối với ông Đ. Cũng trong ngày 01/6/2024, Công ty ra Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Đ. Công ty đã giải quyết đầy đủ các chế độ cho ông Đ. Ngày 12/5/2024, ông Đ đã rời nhóm Zalo của Công ty. Do đó, Công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông Đ.

*Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan – Bảo hiểm xã hội thành phố T trình bày:*

Ông Nguyễn Văn Đ, sinh ngày 21/4/1983, số căn cước công dân 092083005083 được Công ty TNHH T (Việt Nam) tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp với mã số 9221516449 từ tháng 12/2023 đến tháng 5/2024. Chưa xác nhận quá trình đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Kiểm sát viên phát biểu quan điểm tại phiên toà sơ thẩm như sau:

- Về thủ tục tố tụng: Quá trình tiến hành tố tụng và tại phiên toà, những người tiến hành tố tụng và người tham gia tố tụng đã chấp hành đúng qui định của Bộ luật tố tụng dân sự.

- Về nội dung:

Về quan hệ lao động: Các đương sự thống nhất việc ký kết HĐLĐ ngày 27/11/2023, thời hạn HĐ là 01 năm từ ngày 27/11/2023 đến ngày 27/11/2024 – là tình tiết không cần chứng minh theo Điều 92 BLTTDS.

Về việc ban hành Quyết định xử lý kỷ luật sa thải ngày 01/6/2024:

Theo quy định tại Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 các trường hợp người sử dụng lao động được áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải gồm:

- Tại nơi làm việc, người lao động trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy.

- Người lao động tiết lộ bí mật kinh doanh, công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ, gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động.

- Người lao động có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc đã được quy định trong nội quy lao động.

- Người lao động tiếp tục tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật và bị kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương, cách chức.

- Tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng (thiên tai, hỏa hoạn, bản thân/thân nhân bị ốm - có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh và tường hợp khác trong nội quy lao động).

Bị đơn cho rằng nguyên đơn bị sa thải do không chấp hành nội quy trong Công ty tuy nhiên Công ty cũng thừa nhận chưa đăng ký Nội quy lao động tại Cơ quan Nhà nước có thẩm quyền, đồng thời xét thấy các hành vi vi phạm của nguyên đơn không phải là căn cứ để áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải theo quy định. Mặt khác, các tài liệu do bị đơn cung cấp đều là bản phô tô không có giá trị chứng minh theo Điều 95 BLTTDS. Hơn nữa, bị đơn lập Biên bản vi phạm và ban hành Quyết định sa thải vào cùng ngày 01/6/2024 khi chưa tiến hành họp xử lý kỷ luật là không phù hợp. Mặc dù thực tế nguyên đơn có các hành vi vi phạm nội quy Công ty nhưng phía bị đơn phải thực hiện đúng và đầy đủ trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật theo đúng quy định tại Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ 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 (Sau đây gọi tắt là Nghị định 145) thì mới được quyền ra quyết định sa thải nguyên đơn.

Từ các phân tích trên xét thấy việc bị đơn ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động ngày 01/6/2024 theo hình thức sa thải là trái với quy định của pháp luật. Do đó nguyên đơn khởi kiện yêu cầu tuyên bố quyết định sa thải trên là trái pháp luật đồng thời yêu cầu bồi thường lao động là có căn cứ.

Về mức lương làm căn cứ bồi thường:

Nguyên đơn yêu cầu mức lương thực lãnh 6.280.000 đồng/tháng làm căn cứ bồi thường. Trong tổng tiền lương 6.280.000 đồng gồm mức lương cơ bản 4.680.000 đồng/tháng và các loại phụ cấp khác như: nhà trọ 500.000 đồng/tháng; chuyên cần 500.000 đồng/tháng, sinh hoạt và xăng xe 400.000 đồng/tháng, tay nghề 200.000 đồng/tháng. Xét thấy, các khoản phụ cấp trên là chính sách hỗ trợ của Công ty đối với người lao động và chỉ được tính khi người lao động trực tiếp tham gia lao động, khi tham gia lao động người lao động mới thể hiện được tinh thần trách nhiệm, mức độ hoàn thành công việc và sự chuyên cần là có hay không trong quá trình làm việc. Mặt khác, mức lương bị đơn đóng BHXH cho nguyên đơn là 4.880.000 đồng. Do đó, chỉ có căn cứ chấp nhận mức lương đóng BHXH là 4.880.000 đồng làm căn cứ để xác định trách nhiệm bồi thường của bị đơn cho nguyên đơn.

Xét các yêu cầu bồi thường của nguyên đơn có căn cứ chấp nhận yêu cầu về tiền lương trong những ngày không được làm việc, 02 tháng tiền lương do sa

thải trái pháp luật, 30 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước, 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động với mức lương 4.880.000 đồng.

Đối với tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng còn lại theo Hợp đồng lao động:  $21,5\% \times 4.680.000 \text{ đồng/tháng} \times 06 \text{ tháng} = 6.000.000 \text{ đồng}$ : Theo quy định tại Điều 41 BLLĐ, trường hợp người sử dụng lao động chấm dứt quan hệ lao động trái luật thì người sử dụng lao động phải đóng các loại bảo hiểm cho người lao động trong thời gian họ không được làm việc mà không phải chi trả số tiền này cho người lao động. Do đó, nguyên đơn yêu cầu thanh toán tiền bảo hiểm là không có căn cứ nên không chấp nhận. Cả nguyên đơn và bị đơn có trách nhiệm đóng Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng còn lại tại Bảo hiểm xã hội thành phố T.

Vì các lẽ trên căn cứ các Điều 32, 35, 39, 92 Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 41, 125 Bộ luật Lao động, Điều 70 Nghị định 145, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

### **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:

Về thủ tục tố tụng:

[1] Về quan hệ pháp luật: Tại phiên tòa, ông Võ Phúc A cung cấp bản photocopy Quyết định xử lý kỷ luật lao động ngày 01/6/2024 đối với ông Nguyễn Văn Đ có hình thức khác với bản photocopy Quyết định xử lý kỷ luật lao động ngày 01/6/2024 do ông Đ cung cấp cho Tòa án. Người đại diện theo ủy quyền của ông Đ trình bày: Ông Đ không nhận được bản chính quyết định xử lý kỷ luật, ông Đ chỉ biết được quyết định xử lý kỷ luật do Công ty T gửi qua tin nhắn zalo. Căn cứ vào đây, ông Đ khởi kiện vụ án. Xét thấy, cả hai Quyết định trên đều không phải là chứng cứ theo quy định tại Điều 95 Bộ luật Tố tụng dân sự. Tuy nhiên, nội dung của cả hai quyết định do nguyên đơn và bị đơn cung cấp đều là Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải ngày 01/6/2024 đối với người lao động Nguyễn Văn Đ với các hành vi mặc quần áo không đúng quy định tái phạm nhiều lần trong Công ty; dùng ngôn từ thô tục; nẹt pô xe làm ồn ào ảnh hưởng đến công ty. Bị đơn cũng thừa nhận đã ban hành Quyết định xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải ngày 01/6/2024 đối với người lao động Nguyễn Văn Đ. Chứng tỏ Quyết định xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải ngày 01/6/2024 là có thật, do đó, có căn cứ xác định quan hệ pháp luật của vụ án là Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

[2] Trong quá trình giải quyết vụ án, Công ty T có đơn đề nghị hoãn phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải vì đang chờ Phòng Lao động Thương Binh và Xã hội thành phố Tân Uyên giải quyết đơn khiếu nại của Công ty T. Xét thấy, căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 188 Bộ luật Lao động, Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa

thải không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải trước khi khởi kiện. Do đó, Tòa án không chấp nhận đơn đề nghị hoãn phiên họp của Công ty T.

Về nội dung vụ án:

[3] Ông Đ khởi kiện cho rằng việc Công ty TNHH T (Việt Nam) ra Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải ngày 01/6/2024 là trái pháp luật. Công ty TNHH T (Việt Nam) không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông Đ vì cho rằng việc Công ty ra Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải ngày 01/6/2024 là đúng quy định pháp luật do ông Đ thường xuyên vi phạm nội quy Công ty, cụ thể: Ông Đ mặc quần áo không đúng quy định tái phạm nhiều lần trong Công ty; dùng ngôn từ thô tục; nẹt pô xe làm ồn ào ảnh hưởng đến công ty. Xét thấy, lý do Công ty T sa thải ông Đ không thuộc những trường hợp bị sa thải theo quy định tại Điều 125 Bộ luật Lao động.

[4] Mặt khác, Công ty T cho rằng ông Đ vi phạm nội quy công ty. Tuy nhiên, ông Võ Phúc A – đại diện theo ủy quyền của Công ty T trình bày: Nội quy lao động được gửi lên nhóm Zalo của Công ty T nhưng không được đăng ký theo quy định tại Điều 118 và Điều 119 Bộ luật Lao động. Đồng thời, Công ty T không cung cấp nội quy lao động theo yêu cầu của Tòa án. Do đó, Hội đồng xét xử xét thấy, Công ty T cho rằng ông Đ vi phạm nội quy công ty là không có cơ sở chấp nhận.

[5] Bên cạnh đó, việc Công ty T xử lý kỷ luật ông Đ đã vi phạm nguyên tắc, trình tự, thủ tục quy định tại Điều 122 Bộ luật Lao động và Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ 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 (sau đây viết tắt là Nghị định số 145/2020). Cụ thể:

- Công ty T cho rằng ông Đ nhiều lần vi phạm nội quy công ty trong nhiều ngày nhưng Công ty không lập biên bản vi phạm tại chỗ mà chỉ ra Biên bản vi phạm nội quy công ty ngày 01/6/2024 cho tất cả những lần vi phạm là vi phạm quy định tại khoản 1 Điều 70 Nghị định 145.

- Khi Công ty T xử lý kỷ luật ông Đ không có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là vi phạm điểm a khoản 2 Điều 70 Nghị định 145.

- Khi xử lý kỷ luật không có mặt của người bị xử lý kỷ luật và cũng không cung cấp chứng cứ chứng minh đã gửi giấy mời họp lệ cho người bị xử lý kỷ luật tham gia là vi phạm điểm a khoản 2 Điều 70 Nghị định 145.

- Việc xử lý kỷ luật lao động không được ghi thành biên bản là vi phạm khoản 3 Điều 70 Nghị định 145.

Do đó, có cơ sở kết luận Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải ngày 01/6/2024 của Công ty TNHH T (Việt Nam) đối với người lao động Nguyễn Văn Đ là trái pháp luật.

[6] Ông Đ yêu cầu mức tiền lương và phụ cấp để bồi thường do sa thải trái pháp luật là 6.280.000 đồng, bao gồm: Lương cơ bản 4.680.000 đồng, lương kỹ thuật 200.000 đồng, tiền chuyên cần 500.000 đồng, tiền nhà trọ 500.000

đồng, tiền xăng 400.000 đồng. Xét thấy, các khoản tiền chuyên cần 500.000 đồng, tiền nhà trọ 500.000 đồng, tiền xăng 400.000 đồng là phụ cấp khi người lao động có làm việc tại công ty mới được nhận. Khi ông Đ bị sa thải thì ông Đ không được nhận các khoản phụ cấp này. Do đó, Hội đồng xét xử chỉ chấp nhận lương cơ bản 4.680.000 đồng, lương kỹ thuật 200.000 đồng là mức tiền lương để bồi thường thiệt hại.

[7] Do Công ty T sa thải ông Đ trái pháp luật nên phải bồi thường cho ông Đ các khoản gồm:

- Tiền lương những ngày người lao động không được làm việc 06 tháng (từ ngày 28/5/2024 đến ngày 27/11/2024)  $4.880.000 \text{ đồng/tháng} \times 06 \text{ tháng} = 29.280.000 \text{ đồng}$ .

- Hai tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật với số tiền  $4.880.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 9.760.000 \text{ đồng}$ .

- 30 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước:  $30 \text{ ngày} \times 4.880.000 \text{ đồng}/26 \text{ ngày} = 5.640.000 \text{ đồng}$ . Tuy nhiên, ông Đ chỉ yêu cầu bồi thường 5.400.000 đồng. Xét mức yêu cầu này có lợi cho bị đơn nên Hội đồng xét xử chấp nhận mức bồi thường là 5.400.000 đồng.

- 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động (do ông Đ không muốn quay trở lại làm việc tại Công ty):  $4.880.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 9.760.000 \text{ đồng}$ . Tuy nhiên, ông Đ chỉ yêu cầu bồi thường 9.360.000 đồng. Xét mức yêu cầu này có lợi cho bị đơn nên Hội đồng xét xử chấp nhận mức bồi thường là 9.360.000 đồng.

Tổng số tiền Công ty T phải trả cho ông Nguyễn Văn Đ1 là 53.800.000 đồng.

Đối với số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 6 đến tháng 11 năm 2024 thì cả người sử dụng lao động và người lao động đều có nghĩa vụ phải đóng theo quy định pháp luật.

[8] Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Văn Đ đối với các khoản sau:

- **Số tiền vượt quá số tiền lương những ngày người lao động không được làm việc gồm tiền lương và phụ cấp lương 06 tháng (từ ngày 28/5/2024 đến ngày 27/11/2024) là 8.400.000 đồng.**

- **Số tiền vượt quá số 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động (do ông Đ không muốn quay trở lại làm việc tại Công ty): 2.800.000 đồng.**

- Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng còn lại theo Hợp đồng lao động  $21,5\% \times 4.680.000 \text{ đồng/tháng} \times 06 \text{ tháng} = 6.000.000 \text{ đồng}$ .

[9] Án phí dân sự sơ thẩm: Bị đơn phải chịu án phí đối với những yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận.

*Vì các lẽ trên,*

## QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào các Điều 32, 35, 39, 92, 147, 157, 165, 217, 266, 271 và 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 41, 122 Bộ luật Lao động, khoản 5 Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội; Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ 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; Điều 85, 86 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 hướng dẫn tại Nghị định 58/2020/NĐ-CP Quyết định 595/QĐ-BHXH năm 2017 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 và lệ phí Tòa án;

### Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Văn Đ.

1.1. Tuyên bố Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải ngày 01/6/2024 của Công ty TNHH T (Việt Nam) đối với ông Nguyễn Văn Đ là trái pháp luật

1.2. Buộc Công ty TNHH T (Việt Nam) có nghĩa vụ thanh toán cho ông Nguyễn Văn Đ các khoản tiền sau:

- Tiền lương những ngày người lao động không được làm việc (từ ngày 28/5/2024 đến ngày 27/11/2024):  $4.880.000 \text{ đồng/tháng} \times 06 \text{ tháng} = 29.280.000 \text{ đồng}$ .

- Hai tháng tiền lương và phụ cấp lương do sa thải trái pháp luật với số tiền  $4.880.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 9.760.000 \text{ đồng}$ .

- 30 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước:  $5.400.000 \text{ đồng}$ .

- 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động (do ông Đ không muốn quay trở lại làm việc tại Công ty):  $9.360.000 \text{ đồng}$ .

Tổng số tiền Công ty T phải trả cho ông Nguyễn Văn Đ là 53.800.000 (Năm mươi ba triệu, tám trăm nghìn) đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành xong, nếu người phải thi hành án chậm thi hành thì còn phải chịu tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Văn Đ đối với các khoản tiền sau:

- Số tiền vượt quá số tiền lương những ngày người lao động không được làm việc gồm tiền lương và phụ cấp lương 06 tháng (từ ngày 28/5/2024 đến ngày 27/11/2024) là 8.400.000 đồng.

- Số tiền vượt quá số 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động (do ông Đ không muốn quay trở lại làm việc tại Công ty): 2.800.000 đồng.



- Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng còn lại theo Hợp đồng lao động  $21,5\% \times 4.680.000 \text{ đồng/tháng} \times 06 \text{ tháng} = 6.000.000 \text{ đồng}$ .

3. Buộc Công ty TNHH T (Việt Nam) và ông Nguyễn Văn Đ có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội với mức đóng 4.880.000 (Bốn triệu tám trăm tám mươi nghìn) đồng từ ngày 01/6/2024 đến ngày 27/11/2024 theo quy định pháp luật.

4. Án phí lao động sơ thẩm:

- Ông Nguyễn Văn Đ không phải nộp án phí sơ thẩm.

- Công ty TNHH T (Việt Nam) phải chịu án phí sơ thẩm 1.914.000 (Một triệu chín trăm mười bốn nghìn) đồng.

5. Về quyền kháng cáo: Các đương sự có mặt tại phiên tòa được quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án; Các đương sự vắng mặt tại phiên tòa được quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày bản án được tổng đạt hợp lệ.

*Trường hợp bản án, quyết định 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 bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a 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.*

**Nơi nhận:**

- TAND tỉnh Bình Dương;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- VKSND tp. Tân Uyên;
- Chi cục THADS tp. Tân Uyên (để thi hành án);
- Các đương sự;
- Lưu: VT, HS.

**TM.HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM  
THẨM PHÁN-CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

**Ngô Thị Mỹ Trúc**

