

STT	Tên vụ án	Nội dung vụ án	Phán quyết	Ghi chú
1	Bản án số 02/2025/LĐST Ngày 20/01/2025 Tân Uyên, Bình Dương Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải	Ngày 01/6/2024, Công ty ban hành quyết định sa thải ông Đ, với lý do: Mặc đồ không đúng quy định, tái phạm nhiều lần; Nói chuyện thô tục; “Net pô xe” trong nhà xưởng gây ồn ào. Ông Đ phản đối quyết định sa thải, cho rằng bị xử lý sai quy định, không có hợp kỷ luật, không nhận được bản chính quyết định, chỉ được biết qua tin nhắn Zalo. Ông Đ gửi đơn hòa giải tới Phòng Lao động – Thương binh & Xã hội TP Tân Uyên. Hòa giải không thành. Nguyên đơn yêu cầu: Tuyên sa thải trái luật; Bồi thường tổng cộng 71.000.000 đồng, gồm: 6 tháng lương còn lại theo HĐLĐ (37.680.000đ); 2 tháng lương do sa thải sai (12.560.000đ); 30 ngày lương do không báo trước (5.400.000đ); 2 tháng lương vì không quay lại làm việc (9.360.000đ); BHXH 6 tháng (6.000.000đ). NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN 1. Về tính hợp pháp của quyết định sa thải Lý do sa thải không thuộc các trường hợp được luật cho phép (Điều 125 BLLĐ): không trộm cắp, đánh bạc, bỏ việc 5 ngày, v.v.	Tuyên sa thải ngày 01/6/2024 là trái pháp luật; Buộc Công ty T thanh toán cho ông Đ 53.800.000 đồng; Yêu cầu hai bên nộp BHXH cho 6 tháng còn lại (tháng 6–11/2024); Không chấp nhận yêu cầu các khoản phụ cấp và BHXH bằng tiền mặt; Công ty T phải chịu án phí sơ thẩm 1.914.000 đồng.	1. Vi phạm về xử lý kỷ luật: Doanh nghiệp đã không thực hiện đúng bất kỳ bước nào trong quy trình xử lý kỷ luật: không có cuộc họp xử lý, không mời công đoàn, không có biên bản và không có nội quy hợp lệ. Đây là bài học cảnh báo quan trọng cho các công ty trong việc tuân thủ quy trình kỷ luật theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP. 2. Tòa bảo vệ NLĐ dù thừa nhận có vi phạm nhẹ: Tòa thừa nhận ông Đ có hành vi thiếu nghiêm túc, nhưng vẫn nhấn mạnh doanh nghiệp không thể “tùy tiện sa thải” nếu không làm đúng luật. Đây là một áp dụng sát sao nguyên tắc bảo vệ bên yếu thế trong quan hệ lao động.

		Nội quy lao động của Công ty chưa được đăng ký theo Điều 119 BLLĐ; không có bản gốc nộp cho Tòa. Quyết định sa thải không qua hợp xử lý kỷ luật, không có tổ chức đại diện người lao động, không có biên bản xử lý kỷ luật, không mời nguyên đơn hợp đúng trình tự. → Tòa kết luận việc sa thải là trái pháp luật. 2. Về yêu cầu bồi thường Tiền lương làm căn cứ bồi thường chỉ tính phần lương cơ bản + tay nghề (4.880.000đ/tháng). Các khoản phụ cấp như chuyên cần, trợ, xăng xe chỉ tính nếu người lao động còn đi làm. Các khoản được Tòa chấp nhận: 6 tháng lương chưa làm: 29.280.000đ; 2 tháng lương do sa thải sai: 9.760.000đ; Vì phạm thời hạn báo trước: 5.400.000đ (dù tính đúng ra là hơn 5.600.000đ); 2 tháng lương khi không quay lại làm việc: 9.360.000đ. Tổng cộng: 53.800.000 đồng. Khoản BHXH không được chấp nhận: Theo luật, trong trường hợp sa thải trái luật, doanh nghiệp và người lao động phải đóng BHXH cho thời gian còn lại, chứ không trả tiền mặt cho NLĐ.		3. Phân định rõ quyền lợi hợp pháp và “chính sách nội bộ” Tòa chỉ chấp nhận khoản lương cơ bản và phụ cấp tay nghề – loại trừ các khoản mang tính thưởng hoặc hỗ trợ (trợ, chuyên cần), thể hiện sự phân biệt rạch ròi giữa quyền lợi pháp luật và ưu đãi công ty. 4. Tòa chấp nhận yêu cầu dưới mức thực tế khi có lợi cho bị đơn: tiền bồi thường lương 30 ngày đúng ra là 5.640.000đ nhưng ông Đ chỉ yêu cầu 5.400.000đ – Tòa vẫn tôn trọng yêu cầu khi có lợi cho bị đơn, thể hiện sự cân nhắc tế nhị và tôn trọng quyền định đoạt của đương sự.
2	Bản án số: 2989/2023/LĐ-ST	Nguyên đơn: Bà Mai Thị Lệ T (sinh năm 1993), từng là nhân viên chăm sóc khách hàng tại Công ty TNHH DVTMVXNK VA (sau đây gọi tắt là Công ty VA) – chi nhánh TP.HCM. Bị đơn: Công ty VA – vắng mặt suốt quá trình tố tụng, không tham gia hòa giải hay nộp chứng cứ.	Đình chỉ xét xử các yêu cầu đã rút:	1. Tòa công nhận quan hệ lao động thực tế dù không có hợp đồng bằng văn bản, dựa trên bảng lương và chấm công.

	Ngày: 14-8-2023 Thủ Đức, Hồ Chí Minh Mai Thị Lệ T – Công ty TNHH DVTMVXNKVA V/v tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, BHXH, BHYT, BHTN.	1. Quá trình làm việc Bà T bắt đầu làm việc tại Công ty VA từ 19/10/2015, mức lương cơ bản 4 triệu đồng/tháng và được nhận thêm thưởng doanh số (lương thực lãnh thực tế cao hơn). Tuy nhiên, Công ty không ký hợp đồng lao động, không đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà T trong suốt thời gian làm việc. Công ty yêu cầu người lao động đặt cọc 4 triệu đồng—trong đó 500.000 đồng trừ vào lương hàng tháng—nhưng không có giấy tờ hoàn trả khoản này. 2. Tranh chấp phát sinh Ngày 4/8/2017, Công ty ban hành thông báo tạm đình chỉ công việc một số nhân viên, trong đó có bà T. Ngày 15/8/2017, bà T trở lại theo thông báo nhưng bị một nhân viên thông báo “đã bị sa thải”, không cho vào làm việc. Công ty không ban hành quyết định sa thải chính thức, không tổ chức họp xử lý kỷ luật, không có phản hồi khi bà T liên hệ yêu cầu giải quyết quyền lợi. Bà T khởi kiện, yêu cầu: Xác định hành vi sa thải là trái pháp luật. Công ty phải trả tiền lương từ 8/2017 đến 8/2023 (tương ứng 72 tháng 12 ngày), các khoản bảo hiểm, bồi thường 2 tháng lương, trợ cấp thôi việc... Ngoài ra, yêu cầu truy đóng BHXH, BHYT, BHTN trong thời gian làm việc (12/2015–8/2017). Trong quá trình giải quyết, nguyên đơn rút một số yêu cầu, như: được nhận lại làm việc, đòi tiền lương tháng 7/2017 và tiền cọc 4 triệu đồng.	Được trở lại làm việc; Đòi lương tháng 7/2017 và tiền cọc. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về: Tiền lương từ tháng 8/2017 đến 14/8/2023; 2 tháng lương bồi thường; Trợ cấp thôi việc. Chấp nhận một phần yêu cầu: Buộc Công ty VA và bà T phải truy đóng BHXH, BHYT, BHTN từ 12/2015 đến	Đây là điểm nổi bật trong việc bảo vệ người lao động. 2. Yêu cầu đòi quyền lợi hơn 6 năm bị bác vì người lao động không chứng minh được đã bị sa thải – không có quyết định sa thải hay biên bản xử lý. 3. Tòa buộc Công ty truy đóng đầy đủ BHXH, BHYT, BHTN trong thời gian người lao động đã làm việc — đúng quy định pháp luật và công bằng. 4. Tòa xét xử khách quan, thận trọng dù bị đơn không hợp tác, thể hiện tư duy chủ động, công minh trong quá trình giải quyết tranh chấp.
--	--	--	--	---

		NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN 1. Về việc ký hợp đồng và quan hệ lao động Dù không có HĐLĐ bằng văn bản, Tòa căn cứ vào: Bảng chấm công, bảng lương, chuyển khoản ngân hàng, Đơn kiện và lời khai logic của nguyên đơn. → Kết luận: Bà T có quan hệ lao động thực tế với Công ty VA từ 19/10/2015 đến 15/8/2017. 2. Về sa thải Nguyên đơn không cung cấp được quyết định sa thải hay biên bản xử lý kỷ luật. Tòa cũng yêu cầu Công ty VA cung cấp chứng cứ, nhưng bị đơn im lặng suốt quá trình tố tụng. Kết luận: Không có đủ cơ sở khẳng định Công ty VA đã xử lý kỷ luật sa thải bà T theo đúng quy định; Hành vi “không tiếp tục làm việc” của bà T từ 15/8/2017 được xác định là tự ý nghỉ việc chứ không phải bị sa thải. → Do đó, Tòa bác toàn bộ yêu cầu đòi lương từ 8/2017 đến 2023, bồi thường và trợ cấp thôi việc. 3. Về BHXH, BHYT, BHTN Tòa xác định Công ty VA không đăng ký tham gia BHXH, BHYT, BHTN tại cả nơi trụ sở chính và nơi làm việc của bà T. Căn cứ: Công văn của BHXH TP Thủ Đức và BHXH huyện Gia Lâm, Các điều khoản trong Luật BHXH 2014 và Bộ luật Lao động, Lương cơ bản: 4 triệu đồng/tháng. → Buộc Công ty VA và bà T cùng có trách nhiệm truy đóng các khoản BHXH, BHYT, BHTN	8/2017 theo lương 4 triệu/tháng. Công ty VA phải chịu án phí sơ thẩm 300.000 đồng; Nguyên đơn được miễn án phí.	
--	--	--	--	--

		từ 12/2015 đến 8/2017, với Công ty là bên chịu khoản phạt do chậm đóng.		
3	Bản án số: 4512/2024/DS-ST Ngày: 20-9-2024 Thủ Đức – Hồ Chí Minh PĐH - ĐHSPKT V/v: “Yêu cầu hủy quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc”	Nguyên đơn: Ông P.Đ.H – giảng viên, từng giữ chức Phó trưởng Phòng Đào tạo tại Trường ĐHSPKT (sau gọi tắt là Trường). Bị đơn: Trường ĐHSPKT – là đơn vị sự nghiệp công lập. Quan hệ pháp lý: Ông H ký hợp đồng làm việc không xác định thời hạn với Trường từ ngày 01/8/2014 theo Luật Viên chức. Diễn biến vụ việc 1. Thanh tra và hệ quả Tháng 4/2021, Bộ Giáo dục & Đào tạo tiến hành thanh tra công tác tài chính tại Trường. Kết luận thanh tra số 611/KL-BGDĐT ngày 25/6/2021 xác định Trường có nhiều sai phạm trong công tác thu – chi, nhất là các lớp bồi dưỡng ôn thi, sát hạch tiếng Anh... Ông H bị cho là có liên quan vì đã tổ chức lớp học khi chưa có văn bản phê duyệt đủ điều kiện, mặc dù ông có báo cáo và Ban Giám hiệu đã chấp thuận miệng hoặc qua văn bản tạm thời. 2. Quy trình xử lý kỷ luật Ngày 05/10/2021, Trường ban hành Quyết định 1850 thành lập Hội đồng kỷ luật viên chức. Tuy nhiên: Thành viên đại diện Đảng ủy trong Hội đồng (ông LTP) không được Đảng ủy cử, vi phạm Điều 35 Nghị định 112/2020/NĐ-CP. Trong cuộc họp xử lý kỷ luật, ông H vắng mặt và có khiếu nại thủ tục tổ chức, gửi đơn tố cáo không được xử lý.	Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông H. Hủy Quyết định số 2135/QĐ-ĐHSPKT ngày 03/12/2021 của Trường về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc với ông H. Đình chỉ xét xử đối với phần yêu cầu hủy quyết định kỷ luật số 2046 do nguyên đơn rút yêu cầu. ĐHSPKT phải chịu án phí sơ thẩm 300.000 đồng.	Tòa tuyên hủy quyết định chấm dứt hợp đồng làm việc vì quy trình kỷ luật sai thủ tục — đặc biệt là thành phần Hội đồng kỷ luật không hợp lệ (thiếu ủy quyền Đảng ủy) và biên bản không xác định rõ từng hành vi vi phạm. Dù Trường viện dẫn kết luận thanh tra, Tòa vẫn không đồng ý với cách tổ chức xử lý kỷ luật, cho thấy Tòa rất nghiêm khắc trong kiểm tra tính hợp pháp về quy trình. Tòa chấp nhận rút yêu cầu một phần và xét xử phần còn lại, thể hiện sự linh hoạt và tôn trọng quyền tự định đoạt của đương sự. Bản án là ví dụ điển hình cho việc hủy quyết định đơn phương chấm

		Biên bản họp Hội đồng kỷ luật chỉ bỏ phiếu chung mà không xác định rõ từng hành vi vi phạm và hình thức kỷ luật tương ứng – sai quy định về trình tự. 3. Quyết định kỷ luật và chấm dứt hợp đồng Ngày 17/11/2021: Trường ban hành Quyết định kỷ luật buộc thôi việc ông H. Ngày 03/12/2021: Trường ban hành Quyết định số 2135 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc. Ông H khiếu nại nhưng Trường cho rằng đã quá hạn khiếu nại nên không xem xét. Ông H khởi kiện ra Tòa và yêu cầu hủy các quyết định trên. NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN 1. Về tính hợp pháp của hợp đồng làm việc Tòa xác định hợp đồng làm việc giữa ông H và Trường là hợp lệ, phát sinh quyền – nghĩa vụ theo đúng quy định Luật Viên chức (Điều 25, 26, 31 Luật Viên chức 2010). 2. Về tính pháp lý của quyết định chấm dứt hợp đồng Hội đồng kỷ luật được thành lập không đúng thành phần theo quy định: người đại diện Đảng ủy không được ủy quyền hợp pháp. Quy trình bỏ phiếu, xác định hành vi vi phạm thiếu căn cứ pháp lý rõ ràng: không nêu cụ thể hành vi, mức độ và biện pháp tương ứng.		dứt hợp đồng trong môi trường viên chức công lập khi vi phạm trình tự pháp luật.
--	--	--	--	---

		Trường ra quyết định buộc thôi việc và đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc với ông H dựa trên quy trình kỷ luật sai thủ tục. → Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng là trái pháp luật. → Tuy nhiên, do ông H rút yêu cầu hủy quyết định kỷ luật buộc thôi việc, Tòa chỉ xét phần quyết định chấm dứt hợp đồng lao động.		
4	Bản án số 02/2023/LĐ-ST ngày 18-9-2023 Phan Thiết, Bình Thuận Nguyễn Hồ L – Văn phòng đăng ký đất đai tỉnh B Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức xa thải	Nguyên đơn: Ông Nguyễn Hồ L – nhân viên hợp đồng làm việc tại Chi nhánh Văn phòng Đăng ký đất đai tỉnh Bình Thuận. Bị đơn: Văn phòng Đăng ký đất đai tỉnh Bình Thuận. Người liên quan: Chi nhánh Văn phòng Đ – nơi ông L trực tiếp làm việc. - Quá trình làm việc: Ông L ký HĐLĐ có thời hạn 3 năm vào 10/2017 và sau 30/9/2020 vẫn tiếp tục làm việc, theo luật đã trở thành hợp đồng không xác định thời hạn. Ông L được phân công phụ trách hồ sơ địa chính theo nhiệm vụ do lãnh đạo giao. Năm 2019, kết luận thanh tra 1696/KL-UBND của UBND tỉnh Bình Thuận nêu một số thiếu sót trong hồ sơ đất đai, có liên quan đến tổ công tác mà ông L thuộc về. Ông L bị xử lý khiển trách 2 lần vào tháng 7 và tháng 10/2019, liên quan đến cùng một hành vi, theo kết luận thanh tra. Năm 2022, TAND TP Phan Thiết tuyên ông L 12 tháng tù treo (thời hạn thử thách 24 tháng), kèm hình phạt bổ sung cấm làm việc liên quan đến cung cấp thông tin nghĩa vụ tài chính về đất đai trong 1 năm. Sau đó, ông L bị Văn phòng ĐKĐĐ tỉnh Bình Thuận sa thải theo Quyết định số 161 ngày 19/8/2022, căn cứ bản án hình sự và Kết luận thanh tra năm 2019.	Hủy Quyết định 161/QĐ-VPĐKĐĐ ngày 19/8/2022. Buộc Văn phòng ĐKĐĐ tỉnh Bình Thuận tiếp nhận lại ông L làm việc. Buộc bồi thường 12 tháng lương trong thời gian không được làm việc: 47.739.600 đồng (dựa trên mức lương cơ bản 3.978.300 đồng/tháng). Không xét các khoản khác do nguyên đơn không yêu cầu.	1. Tòa hủy quyết định sa thải vì sai căn cứ pháp lý: Cơ quan sử dụng lao động áp dụng nhầm Nghị định xử lý cán bộ, công chức (NĐ 112) thay vì quy định dành cho người lao động theo Bộ luật Lao động. 2. Quy trình xử lý kỷ luật vi phạm nghiêm trọng: Không có hội đồng kỷ luật độc lập, không thông báo họp, không triệu tập người lao động, không có bản tự kiểm điểm — vi phạm rõ Điều 122 và Điều 70 NĐ 145/2020/NĐ-CP. 3. Bị xử lý ba lần cho cùng một hành vi: Vi phạm nguyên tắc

		I- Yêu cầu khởi kiện và phản hồi của các bên Nguyên đơn yêu cầu: Hủy quyết định sa thải. Buộc nhận lại làm việc. Bồi thường tiền lương cho 12 tháng không được làm việc (gần 48 triệu đồng). Không yêu cầu các khoản như 2 tháng lương, tiền bảo hiểm hay chi phí bồi thường khác. - Bị đơn thừa nhận một số sai sót: Áp dụng sai Nghị định 112/2020/NĐ-CP (vốn chỉ áp dụng cho viên chức, công chức). Không thành lập hội đồng xử lý đúng thành phần, không thông báo họp, không lập biên bản đầy đủ. Tuy nhiên vẫn bảo lưu quan điểm sa thải là có căn cứ vì ông L có án treo và bị cấm đảm nhiệm nghiệp vụ chuyên môn. NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN 1. Về loại hợp đồng lao động Xác định ông L làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn, có địa điểm và nhiệm vụ rõ ràng. 2. Về quyết định sa thải Tòa chỉ ra nhiều sai phạm về thủ tục và nội dung pháp lý: Sai căn cứ pháp luật: dùng Nghị định 112 (áp dụng cho viên chức) thay vì Bộ luật Lao động và Nghị định 145/2020/NĐ-CP.		“không xử lý kỷ luật nhiều lần cho một lỗi” – một lỗi pháp lý nghiêm trọng. 4. Tòa vẫn bảo vệ quyền tái làm việc và lương suốt 12 tháng: Dù người lao động từng bị án treo, nhưng không bị cấm làm việc và đã được phân công công việc phù hợp. Tòa bảo vệ quyền việc làm và quyền được trả lương.
--	--	--	--	--

		Không có quyết định thành lập Hội đồng kỷ luật lao động độc lập; lại tổ chức họp chung cả viên chức và người lao động. Không gửi giấy triệu tập, không thông báo trước 5 ngày làm việc, không lập biên bản đúng quy định. Sai nội dung: ông L đã bị kỷ luật trước đó 2 lần về cùng hành vi nhưng đã hết thời hiệu; công việc sau khi bị xử án treo không còn liên quan đến lĩnh vực bị cấm. Không chứng minh được hành vi vi phạm thuộc khoản 2 Điều 125 BLLĐ (như tiết lộ bí mật, gây thiệt hại nghiêm trọng...). → Tòa xác định: Quyết định sa thải trái pháp luật.		
--	--	--	--	--