

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; Vi 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: Được trở lại làm việc;	1. Tòa công nhận quan hệ lao động thực tế dù không có hợp đồng bằng văn bản, dựa trên bằng lương và chấm

	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.	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 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.	công. 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 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 PDH - 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.	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

		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. 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.		định đơn phương chấm 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.	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.

		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. 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:	3. Bị xử lý ba lần cho cùng một hành vi: Vi phạm nguyên tắc “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.
--	--	--	--

		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 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.		
5	Bản án số: 01/2023/LĐ-ST Ngày: 25 - 12 - 2023 Bình Tân, Vĩnh Long Võ Hiếu N – Trung tâm y tế huyện B + Sở y tế tỉnh V V/v “tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động, chấm dứt hợp đồng lao động”	Các bên liên quan Nguyên đơn: Ông Võ Hiếu N – viên chức công tác tại Trung tâm Y tế huyện B, được Sở Y tế tỉnh V cử đi học đại học hệ liên thông năm 2015. Bị đơn: Trung tâm Y tế huyện B và Sở Y tế tỉnh Vĩnh Long. - Diễn biến sự việc Sau khi hoàn tất chương trình học tháng 7/2019, ông N trở lại công tác tại Trung tâm Y tế huyện B. Ngày 29/1/2021, ông N nộp đơn xin nghỉ việc nhưng không được đơn vị chấp thuận với lý do: Chưa bố trí được người thay thế. Ông N chưa hoàn thành thời gian cam kết công tác (gấp 2 lần thời gian đào tạo). Ông N sau đó đơn phương nghỉ việc từ ngày 31/3/2021, không tiếp tục đến làm việc.	Bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Võ Hiếu N: Không hủy 3 quyết định kỷ luật; Không buộc Trung tâm và Sở Y tế ra quyết định nghỉ việc. Đình chỉ các yêu cầu đã rút (về chốt sổ BHXH và rút hồ sơ hành nghề).	Tòa công nhận quy trình xử lý kỷ luật viên chức được thực hiện đúng luật, từ việc triệu tập, kiểm điểm, họp hội đồng đến ban hành quyết định — dù có một sai sót nhỏ về chức danh người ký, nhưng không ảnh hưởng nội dung. Tòa bác quyền đơn phương nghỉ việc của viên chức, vì ông N chưa hoàn thành thời gian cam kết sau đào tạo và đơn vị chưa bố

	Trung tâm nhiều lần gửi giấy gọi ông trở lại làm việc (2/4, 5/4, 9/4/2021...), nhưng ông không phản hồi. - Xử lý kỷ luật của đơn vị Từ tháng 5/2021 đến tháng 11/2022, Trung tâm ban hành liên tiếp 3 quyết định kỷ luật đối với ông N: Khiển trách (QĐ số 482 ngày 20/5/2021). Cảnh cáo (QĐ số 1245 ngày 13/12/2021). Buộc thôi việc (QĐ số 1121 ngày 4/11/2022). Các quyết định dựa trên hành vi "tự ý nghỉ việc" và vi phạm nghĩa vụ viên chức. Ông N khiếu nại liên tục đến Trung tâm và Sở Y tế, nhưng không được giải quyết theo hướng ông yêu cầu. Ngày 04/11/2022, ông tiếp tục bị Trung tâm ra quyết định buộc thôi việc. - Yêu cầu khởi kiện của ông Võ Hiếu N Tuyên hủy cả 3 quyết định kỷ luật nói trên. Yêu cầu Trung tâm Y tế huyện B và Sở Y tế tỉnh Vĩnh Long giải quyết đơn xin nghỉ việc, bao gồm: Ra quyết định nghỉ việc; Chốt và trả sổ BHXH; Rút hồ sơ hành nghề khám chữa bệnh khỏi Cổng thông tin điện tử. NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN 1. Về trình tự xử lý kỷ luật	Ông N chịu án phí sơ thẩm 300.000 đồng, được nhận lại phần tạm ứng án phí thừa.	trí được người thay thế — áp dụng chặt chẽ khoản 2 Điều 57 Nghị định 115/2020/NĐ-CP. Việc bị kỷ luật 3 lần được chấp nhận do diễn tiến theo từng cấp độ, không vi phạm nguyên tắc “không kỷ luật nhiều lần cho cùng hành vi” vì các quyết định diễn ra theo trình tự tăng dần, đúng thời hiệu. Phán quyết này thể hiện sự phân định rạch ròi giữa viên chức và người lao động thông thường, đặc biệt trong vấn đề từ nhiệm và quy trình xử lý kỷ luật ở đơn vị công lập.
--	--	--	---

		Trung tâm thực hiện đúng trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật viên chức theo Nghị định 112/2020/NĐ-CP: Có giấy triệu tập; Có biên bản họp kiểm điểm; Có quyết định thành lập Hội đồng kỷ luật; Thực hiện họp và ra quyết định xử lý trong thời hiệu 12 tháng. Việc ông N tự ý nghỉ không có căn cứ pháp lý vì: Ông chưa hoàn thành thời gian phục vụ cam kết sau đào tạo. Căn cứ khoản 2 Điều 57 Nghị định 115/2020/NĐ-CP, đơn vị có quyền từ chối đơn xin nghỉ nếu chưa bố trí được người thay thế. 2. Về thẩm quyền và hình thức kỷ luật Trung tâm Y tế huyện là đơn vị quản lý trực tiếp ⇒ có thẩm quyền xử lý kỷ luật đối với viên chức không giữ chức vụ quản lý. Mặc dù có sai sót nhỏ về chức danh người ký trong QĐ cảnh cáo (do nhầm tên giám đốc), Tòa đánh giá không ảnh hưởng nội dung và hiệu lực của quyết định. 3. Về tính hợp pháp của yêu cầu chấm dứt HĐLĐ Việc ông N đơn phương nghỉ việc không được chấp nhận theo Luật Viên chức, do chưa đáp ứng điều kiện nghỉ. Do đó, các quyết định kỷ luật được ban hành là đúng luật, ông N bị sa thải là có căn cứ.		
6	Bản án số 31/2023/LĐ-ST Ngày 11-9-2023	Nguyên đơn: Ông Nguyễn Thanh V – từng là Quản lý cấp cao Gắn kết và Tuân thủ của Công ty TNHH G2 (G2), làm việc từ năm 2016 theo HĐLĐ không xác định thời hạn.	Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.	Tòa công nhận email “chia sẻ nội bộ” là hành vi vi phạm nội quy bảo mật, vì chứa thông tin

	Nguyễn Thanh V – Công ty TNHH G2 Kỷ luật sa thải	Bị đơn: Công ty TNHH G2 – doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài trong lĩnh vực công nghệ – vận tải. - Diễn biến sự việc 1. Đơn phương xin nghỉ việc và quá trình trao đổi Ngày 08/02/2022, ông V gửi email xin nghỉ việc từ 23/03/2022. Ngày 10/02/2022, G2 phản hồi xác nhận và đồng ý, ghi nhận ngày làm việc cuối là 22/03/2022. Tuy nhiên, đến ngày 17/3/2022, G2 bất ngờ thông báo ông V cần làm việc đủ 45 ngày kể từ ngày nộp đơn ⇒ thay đổi ngày nghỉ cuối cùng sang 25/03/2022. 2. Gửi email chia sẻ nội bộ và hệ quả Ngày 17/03/2022, ông V gửi email chia sẻ nội bộ tiêu đề "Farewell, thank you and some heartfelt sharing to Grab's leaderships", gửi đến ban lãnh đạo và 238 nhân viên. Nội dung email bày tỏ lời cảm ơn, đánh giá nội bộ, nêu ý kiến chủ quan về hoạt động và văn hóa doanh nghiệp. 3. Công ty phản ứng: Tạm đình chỉ và kỷ luật Ngay ngày 17/3, G2 ra quyết định tạm đình chỉ công tác, cho rằng email này tiết lộ thông tin mật, gây ảnh hưởng nội bộ. Mời ông V họp xử lý kỷ luật vào 24 và sau đó là 25/03/2022. Ông V viện lý do sức khỏe và vắng mặt. Dù không tham dự, G2 vẫn tổ chức họp nội bộ (có đại diện công đoàn) và ban hành quyết định sa thải số 01-2022/QĐKL ngày 25/03/2022.	Xác định: Quyết định sa thải của G2 là đúng pháp luật. Nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm theo Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14.	kinh doanh, đánh giá nội bộ và gửi rộng rãi đến hàng trăm nhân viên — điều này là điểm nổi bật vì ranh giới giữa “chia sẻ cá nhân” và “tiết lộ thông tin mật” thường rất mờ. Trình tự xử lý kỷ luật được xem là đúng luật: thời gian thông báo hợp lệ, có công đoàn tham gia, có biên bản và người ký thẩm quyền — cho thấy Tòa đánh giá rất kỹ thủ tục hành chính. Thời điểm sa thải rơi đúng vào thời gian lao động còn hiệu lực (ngày 25/3/2022), dù trước đó đôi bên đã đồng thuận nghỉ ngày 23/3 — Tòa linh hoạt nhưng chặt chẽ khi xác định thời điểm dựa theo nghĩa vụ báo trước 45 ngày.
--	--	---	--	---

		- Quan điểm của các bên ✅ Nguyên đơn: Quan hệ lao động chấm dứt từ 23/03/2022, nên việc sa thải sau đó là không còn căn cứ. Email chỉ là chia sẻ mang tính cá nhân, không tiết lộ bí mật công nghệ hay kinh doanh. Trình tự xử lý vi phạm quy định pháp luật: không đủ 5 ngày thông báo hợp, người ký quyết định chưa rõ thẩm quyền, cuộc họp thiếu thành phần hợp lệ. → Yêu cầu Tòa hủy quyết định sa thải, bồi thường 02 tháng lương (228.660.000 đồng). ✅ Bị đơn: Email của ông V vi phạm nghiêm trọng các điều khoản về: Bảo mật thông tin; Thái độ ứng xử và phát tán nội dung đánh giá nhân sự nội bộ; Ảnh hưởng xấu đến uy tín doanh nghiệp. Tổ chức xử lý đúng quy trình: có thư mời họp lệ, có biên bản họp, có công đoàn tham dự, và quyết định sa thải được ký đúng thẩm quyền. → Yêu cầu bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện. NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN 1. Quan hệ lao động và thời điểm sa thải Xác định: G2 đã chấp thuận nghỉ việc nhưng có quyền xác định thời gian làm việc cuối cùng là 25/03/2022 theo quy định báo trước 45 ngày.		Phán quyết là một điển hình về xung đột giữa quyền biểu đạt cá nhân và nghĩa vụ bảo mật thông tin trong doanh nghiệp, đặc biệt với người giữ chức vụ quản lý cao cấp.
--	--	---	--	--

		→ Khi ra quyết định kỷ luật ngày 25/3/2022, ông V vẫn còn là người lao động. 2. Trình tự xử lý kỷ luật G2 lập hội đồng, có thư mời họp đúng thời hạn (đủ 5 ngày làm việc), có biên bản họp, có đại diện công đoàn, có người ký quyết định đúng chức danh. → Thủ tục xử lý kỷ luật hợp lệ. 3. Nội dung email vi phạm nội quy Nội dung email chứa các nhận xét: Phân tích thị phần và dữ liệu kinh doanh (số đơn hàng, đối tác không hài lòng...). Nhận định tiêu cực về môi trường làm việc, văn hóa công ty. So sánh trực tiếp đánh giá hiệu suất của các nhân viên cụ thể. → Tòa đánh giá các nội dung này thuộc nhóm “thông tin nhạy cảm chưa được công bố”, vi phạm nội quy lao động và thỏa thuận bảo mật đã ký.		
7	Bản án số: 01/2023/LĐ-ST Ngày: 14/9/2023 Phan Thiết, Bình Thuận Lê Thị Thanh H – Văn phòng đăng ký đất đai tỉnh B	Nguyên đơn: Bà Lê Thị Thanh H, viên chức tại Chi nhánh Văn phòng Đăng ký đất đai TP Phan Thiết, ký HĐ làm việc không xác định thời hạn với Văn phòng ĐKĐĐ tỉnh Bình Thuận từ ngày 01/7/2020. Bị đơn: Văn phòng Đăng ký đất đai tỉnh Bình Thuận. Người có quyền lợi liên quan: Chi nhánh Văn phòng ĐKĐĐ TP Phan Thiết. - Diễn biến sự việc	Hủy Quyết định buộc thôi việc số 164/QĐ-VPĐKĐĐ ngày 19/8/2022. Buộc Văn phòng ĐKĐĐ tỉnh Bình Thuận nhận bà H trở lại làm việc.	Tòa hủy quyết định buộc thôi việc vì sai hoàn toàn quy trình xử lý kỷ luật: không lập hội đồng đúng thành phần, xử lý quá thời hạn, thiếu biên bản kiểm điểm và triệu tập họp lệ — vi phạm nghiêm trọng Nghị định 112/2020/NĐ-CP.

	“V/v: Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức buộc thôi việc”	Năm 2022, bà H bị kết án 18 tháng tù treo theo Bản án số 21/2022/HS-ST của TAND TP Phan Thiết về hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực đất đai. → Hình phạt bổ sung: Cấm làm các công việc liên quan đến cung cấp thông tin nghĩa vụ tài chính về đất đai trong vòng 1 năm. Sau đó, bà H được phân công công việc mới (sao lưu, scan hồ sơ...) không vi phạm nội dung bị cấm trong án hình sự. Tuy nhiên, ngày 19/8/2022, Văn phòng ĐKĐĐ tỉnh ban hành QĐ buộc thôi việc số 164/QĐ-VPĐKĐĐ với lý do “vi phạm pháp luật nghiêm trọng trong lĩnh vực đất đai”. - Yêu cầu và quan điểm của nguyên đơn Bà H cho rằng: Quyết định buộc thôi việc vi phạm trình tự, thủ tục pháp luật, không tổ chức họp đúng quy định, không thành lập hội đồng kỷ luật đủ thành phần. Việc xử lý vượt thời hạn 150 ngày, đã từng bị khiển trách 2019 về cùng hành vi ⇒ xử lý 2 lần cho 1 hành vi. Án hình sự không cấm bà tiếp tục làm việc trong nhiệm vụ mới. Yêu cầu hủy quyết định buộc thôi việc, nhận trở lại làm việc, và thanh toán lương từ 8/2022 đến 9/2023 (53,2 triệu đồng) + đóng BHXH, BHYT, BHTN. NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN 1. Về quy trình xử lý kỷ luật Không có quyết định thành lập hội đồng kỷ luật, không gửi giấy mời họp trước 7 ngày, không có bản kiểm điểm, thiếu trích ngang lý lịch...	Bồi thường tiền lương 12 tháng (từ 8/2022 đến 9/2023): 53.288.544 đồng. Yêu cầu đóng đầy đủ BHXH, BHYT, BHTN tương ứng mức lương cơ bản 4.961.700 đồng/tháng. Bị đơn chịu án phí lao động sơ thẩm: 1.588.657 đồng.	Cùng một hành vi bị xử lý hai lần, lần đầu khiển trách năm 2019, lần sau buộc thôi việc năm 2022 — vi phạm nguyên tắc “mỗi hành vi chỉ xử lý một lần”. Hình phạt hình sự không đủ căn cứ để buộc thôi việc, vì công việc bà H sau bản án không thuộc phạm vi bị cấm theo hình phạt bổ sung. Tòa bảo vệ quyền việc làm và quyền được trả lương, buộc đơn vị tiếp nhận trở lại và bồi thường 12 tháng lương + truy đóng BHXH — rất điển hình cho việc phân định giữa chế tài hình sự và quan hệ công vụ.
--	---	--	---	---

		Cuộc họp gộp viên chức và người lao động trong một buổi ⇒ trái quy định vì mỗi nhóm đối tượng có quy trình xử lý kỷ luật khác nhau. Thiếu thành phần bắt buộc trong hội đồng kỷ luật (không có đại diện công đoàn và cấp ủy). Tổng thời gian từ khi có bản án (2/2022) đến quyết định kỷ luật (8/2022) là gần 6 tháng, vượt thời hạn xử lý theo quy định (90–150 ngày). 2. Về nội dung và lý do buộc thôi việc Bà H đã từng bị kỷ luật khiển trách năm 2019 về cùng hành vi liên quan đến quản lý hồ sơ đất đai theo kết luận thanh tra — nay lại xử lý tiếp trên cùng hành vi ⇒ trái nguyên tắc “không xử lý nhiều lần”. Không chứng minh được hậu quả đặc biệt nghiêm trọng như quy định tại Điều 6 Nghị định 112/2020/NĐ-CP (chỉ gây “bức xúc dư luận”). Việc phân công công tác sau bản án hình sự là phù hợp, không trái với hình phạt bổ sung cấm làm công việc về nghề vụ tài chính. → Tòa xác định: Quyết định buộc thôi việc là trái pháp luật cả về nội dung lẫn thủ tục.		
8	Bản án số: 01/2024/LĐ-ST. Ngày 25-7-2024. Thanh Trì, Sóc Trăng	Nguyên đơn: Ông Nguyễn Công M – công nhân Tổ kho - Bao bì của Công ty TNHH O, làm việc theo HĐLĐ thời hạn 12 tháng, từ ngày 01/6/2023 đến 31/5/2024. Bị đơn: Công ty TNHH O – đại diện bởi bà Lê Thị N (ủy quyền). 1. Sự kiện dẫn đến tranh chấp	Hủy Quyết định sa thải số 48A/QĐ-O&H ngày 30/10/2023. Buộc Công ty TNHH O bồi thường cho ông	Tòa tuyên hủy quyết định sa thải vì sai nghiêm trọng về trình tự kỷ luật — Công ty không hợp xử lý, không thông báo hợp lệ cho người lao động, và ra

	Nguyễn Công M – Công ty TNHH O V/v “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.	Ngày 22/10/2023, ông M xin nghỉ không lương 1 tháng để chăm sóc cha bị tai biến. Đơn được ông Trương Minh H (tổ trưởng) và ông Nguyễn Thành Q (quản đốc xưởng) xác nhận. Tuy nhiên, công ty cho rằng ông M đã nghỉ không phép quá 5 ngày, nên lập biên bản vi phạm và ban hành quyết định sa thải số 48A ngày 30/10/2023. Ngày 16/11/2023, công ty tổ chức buổi làm việc xử lý khiếu nại của ông M, nhưng ông cho rằng việc đã bị sa thải từ trước nên không còn cơ sở xử lý. 2. Yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Hủy quyết định sa thải ngày 30/10/2023. Trả tiền lương từ ngày 23/11/2023 đến 31/5/2024 (6 tháng): 21.000.000 đồng. Bồi thường 2 tháng lương theo quy định tại Điều 41 BLLĐ: 7.000.000 đồng. Truy đóng BHXH, BHTN cho thời gian không được làm việc. Ban đầu yêu cầu được nhận lại làm việc, sau đó rút yêu cầu này tại phiên tòa. NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN 1. Quan hệ lao động là có thật và hợp lệ Hợp đồng lao động có thời hạn rõ ràng (12 tháng), mức lương 3.500.000 đồng/tháng. Không có tranh chấp về việc giao kết hay thực hiện hợp đồng. 2. Quy trình sa thải có nhiều sai phạm nghiêm trọng Tòa xác định:	M tổng cộng 28.000.000 đồng, gồm: 21 triệu đồng tiền lương 6 tháng không được làm việc. 7 triệu đồng bồi thường 2 tháng lương. Buộc truy đóng BHXH, BHTN từ 23/11/2023 đến 31/5/2024, mức đóng theo lương hợp đồng 3.500.000 đồng/tháng. Công ty được trích phần đóng của người lao động từ số tiền phải trả; ông M cũng có trách nhiệm cùng phối hợp. Đình chỉ yêu cầu nhận lại làm việc do ông M tự nguyện rút. Công ty chịu án phí lao động sơ thẩm 840.000	quyết định trước cả khi nghe giải trình. Người lao động có đơn nghỉ có xác nhận hợp lệ, nhưng công ty không phản hồi hay từ chối đơn, lại cho là “tự ý bỏ việc” — cho thấy doanh nghiệp xử lý rất chủ quan. Tòa buộc bồi thường đủ lương 6 tháng và 2 tháng tiền phạt, kèm truy đóng bảo hiểm xã hội, đúng tinh thần bảo vệ người lao động bị chấm dứt hợp đồng trái luật. Đây là ví dụ điển hình cho việc không thể “sa thải bằng cảm giác”, mà phải tuân thủ đầy đủ thủ tục luật định — kể cả trong doanh nghiệp nhỏ.
--	---	---	---	---

		Có đơn xin nghỉ phép được xác nhận hợp lệ, công ty không chứng minh đã từ chối đơn hay yêu cầu ông M quay lại làm việc. Không tiến hành hợp xử lý kỷ luật đúng quy định, không có biên bản làm việc ban đầu với người lao động, không đảm bảo thời gian thông báo hợp tối thiểu 5 ngày theo Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Biên bản vi phạm và biên bản họp được nộp sau, nhưng không chứng minh được ông M đã nhận thông báo và được tham gia theo đúng thủ tục. Nội dung vi phạm không rõ ràng, vì ông M đã có lý do nghỉ việc chính đáng. → Kết luận: Công ty không đảm bảo nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật theo Điều 122 BLLĐ, việc sa thải là trái pháp luật.	đồng, ông M được miễn.	
9	Bản án số: 01/2024/LĐ-ST Ngày 30 tháng 9 năm 2024 Huyện Y, Hà Giang Vũ Thị C – Trường phổ thông dân tộc bán trú tiểu học S V/v: “Tranh chấp lao động, về xử lý kỷ	Nguyên đơn: Bà Vũ Thị C, giáo viên tiểu học với gần 30 năm công tác tại nhiều điểm trường vùng cao thuộc huyện Y. Bị đơn: Trường Phổ thông Dân tộc bán trú Tiểu học S (Trường S), nơi bà C bị điều động đến nhưng không nhận nhiệm vụ. Các bên có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: UBND huyện Y (cơ quan ban hành quyết định điều động viên chức), Trường Tiểu học N (nơi bà C công tác trước khi bị điều động), BHXH huyện. - Diễn biến vụ việc Tháng 8/2021, UBND huyện Y ban hành QĐ 5040/QĐ-UBND điều động bà C từ Trường N sang Trường S theo quy trình rà soát giáo viên dôi dư.	Bác toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn, gồm: Hủy các quyết định kỷ luật; Bồi thường lương, phụ cấp, bảo hiểm và tổn thất tinh thần; Nhận trở lại làm việc;	Tòa khẳng định quyết định buộc thôi việc là hợp pháp, vì bà C không nhận nhiệm vụ theo điều động, vắng mặt kéo dài không lý do chính đáng — hành vi bị xem là vi phạm nghĩa vụ viên chức. Trình tự xử lý kỷ luật được xác nhận là đầy đủ, từ triệu tập, thành lập hội đồng, họp, đến biên bản và bỏ phiếu

	luật viên chức theo hình thức buộc thôi việc và bồi thường thiệt hại”	Bà C không đồng ý điều động, cho rằng việc xét luân chuyển thiếu minh bạch, bà sắp đến tuổi nghỉ hưu, sức khỏe yếu, đã từng luân chuyển nhiều lần. Từ 9/2021 đến 5/2023: Bà C không đến nhận công tác tại Trường S dù được mời nhiều lần. Trường S ra 3 quyết định kỷ luật: cảnh cáo, rồi nâng lên buộc thôi việc vào tháng 5/2023. Bà C khởi kiện, yêu cầu: Hủy quyết định kỷ luật, Nhận lại làm việc, Bồi thường lương, phụ cấp, bảo hiểm từ 9/2021 đến 7/2024 (744 triệu), Bồi thường tinh thần (70,2 triệu). Thu hồi quyết định điều động viên chức. NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN 1. Về thẩm quyền kỷ luật Tòa xác định Hiệu trưởng Trường S là người có thẩm quyền xử lý kỷ luật do bà C đã thuộc quản lý của Trường S kể từ 6/9/2021 theo quyết định của UBND huyện. 2. Về quy trình xử lý kỷ luật Tòa nhận định quy trình xử lý kỷ luật (từ cảnh cáo đến buộc thôi việc) đúng quy định: Có giấy triệu tập hợp lệ; Có hội đồng kỷ luật đầy đủ thành phần;	Thu hồi quyết định điều động. Đình chỉ yêu cầu về hủy QĐ kỷ luật số 01 (bà C tự nguyện rút tại tòa). Miễn án phí cho nguyên đơn do hoàn cảnh.	kín — rất mẫu mực về mặt thủ tục. Yêu cầu hủy quyết định điều động và đòi bồi thường bị bác toàn bộ, Tòa cho rằng điều động là đúng quy trình, không ảnh hưởng tiêu cực đến quyền lợi của bà C, và viên chức có trách nhiệm tuân thủ. Đây là bản án đáng chú ý vì Tòa đi sâu xác định rạch ròi giữa quyền phản đối và nghĩa vụ chấp hành của viên chức, đặc biệt trong bối cảnh tranh chấp nội bộ hành chính – sự nghiệp.
--	--	---	--	--

		Có biên bản họp, phiếu kín; Có chứng cứ về việc mời bà C nhưng bà vắng mặt không lý do chính đáng. 3. Về căn cứ sa thải Bà C không đến nhận nhiệm vụ tại Trường S suốt gần 2 năm, dù được mời nhiều lần. Tòa xác định đây là hành vi vi phạm nghĩa vụ viên chức, tự ý bỏ việc, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến hoạt động trường. → Hành vi đủ căn cứ để buộc thôi việc, đặc biệt khi đã áp dụng hình thức cảnh cáo trước đó. 4. Về quyết định điều động Tòa không chấp nhận yêu cầu thu hồi quyết định điều động viên chức, vì: Được thực hiện đúng thẩm quyền UBND huyện; Căn cứ vào kết quả bỏ phiếu dân chủ tại trường N; Không làm thay đổi vị trí việc làm, chế độ hay điều kiện công tác đáng kể.		
10	Bản án số 01/2024/LĐ-ST ngày 19-8-2024 Châu Đức – Bà Rịa Vũng Tàu Trần Thị Thiên K – Trường mầm non Ánh Dương Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao	Nguyên đơn: Bà Trần Thị Thiên K – nhân viên nấu ăn tại Trường Mầm non Ánh Dương (Á1), làm việc từ năm 2006, ký HĐLĐ không xác định thời hạn với mức lương 5.121.846 đồng/tháng. Bị đơn: Trường Mầm non Á1 – đơn vị sự nghiệp công lập thuộc huyện Châu Đức. - Diễn biến và tình tiết tranh chấp Cuối năm 2022, bà K tố giác nội bộ về việc bắt minh trong tiếp phẩm khẩu phần ăn trẻ. Sau đó, bà bị cáo buộc liên quan	Hủy Quyết định số 45/QĐ-MNAD về sa thải và Quyết định giải quyết khiếu nại số 73/QĐ-MNAD. Buộc Trường MN Á1 nhận bà K trở lại làm việc, phục hồi các chế độ theo HĐLĐ.	Tòa hủy quyết định sa thải vì căn cứ pháp lý không rõ ràng: Nhà trường viện dẫn khoản 4 Điều 125 BLLĐ nhưng không chỉ rõ ràng là vi phạm “5 ngày trong 30 ngày” hay “20 ngày trong 365 ngày”, và thiếu biên bản vi

	động theo hình thức sa thải	đến “cắt xén khẩu phần ăn” nhưng Công an huyện xác định không có dấu hiệu tội phạm. Ngày 12/12/2022, bà bị điều chuyển từ vị trí nấu ăn sang làm tạp vụ (vệ sinh, nhổ cỏ, bưng đá...), bị cho là hình thức “trừng phạt ngầm”. Từ tháng 12/2022 đến 4/2023, nhà trường cáo buộc bà nghỉ việc nhiều ngày không phép, không đủ giờ làm việc, phát ngôn gây hoang mang nội bộ, và có hành vi “cắt xén khẩu phần ăn” (dù chưa bị kết luận pháp lý). Ngày 05/5/2023, trường họp xét kỷ luật. Dù bà K tham dự và có phản đối, nhưng không được ghi nhận ý kiến. Ngày 09/5/2023, nhà trường ra Quyết định sa thải số 45/QĐ-MNAD, với 4 lý do chính: vi phạm nội quy, quy chế, hợp đồng lao động, và quy tắc ứng xử. Bà K khiếu nại, nhưng Hiệu trưởng ban hành Quyết định 73/QĐ-MNAD giữ nguyên kỷ luật sa thải. Sau đó, bà khởi kiện ra Tòa. NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN 1. Về căn cứ sa thải theo Điều 125 BLLĐ Không xác định được rõ hành vi vi phạm cụ thể: Quyết định sa thải nêu các lỗi chung chung, không chỉ rõ thuộc khoản nào Điều 125 BLLĐ. Nhà trường viện dẫn khoản 4 Điều 125 (nghỉ không phép từ 5–20 ngày cộng dồn), nhưng không nêu cụ thể thời gian 30 hoặc 365 ngày tính từ ngày vi phạm đầu tiên, không có biên bản vi phạm, không chứng minh lỗi rõ ràng. Một số ngày chấm công sai: ví dụ ngày nghỉ lễ, Chủ nhật vẫn bị chấm “vắng mặt”; ngày đi làm việc với thanh tra huyện thì	Buộc bồi thường 88.603.920 đồng, gồm: 15 tháng 9 ngày lương: 78.360.228 đồng; 02 tháng lương do sa thải trái pháp luật: 10.243.692 đồng. Buộc truy đóng và phục hồi các chế độ BHXH, BHYT, BHTN theo quy định pháp luật. Trường Á1 phải chịu án phí lao động sơ thẩm: 2.658.118 đồng.	phạm cụ thể cho từng ngày nghỉ. Sai sót trong chấm công và biên bản làm việc bị Tòa chỉ rõ: Có ngày chưa xảy ra đã bị chấm vắng, ngày nghỉ lễ hay chủ nhật vẫn bị xem là nghỉ không phép — cho thấy sự chủ quan, thiếu thận trọng của đơn vị sử dụng lao động. Trình tự xử lý kỷ luật tuy đầy đủ hình thức nhưng thiếu tính minh bạch và khách quan, đặc biệt khi người lao động không được cung cấp biên bản họp, không được ghi nhận ý kiến phản hồi. Tòa bảo vệ quyền lợi NLD mạnh mẽ, không chỉ tuyên hủy quyết định sa thải và buộc nhận lại làm việc, mà còn bồi thường đủ 15 tháng lương + 2 tháng
--	------------------------------------	---	--	---

		vẫn bị đánh vắng; có những ngày chưa xảy ra đã bị liệt kê là đã nghỉ. → Tòa đánh giá việc sa thải không đủ căn cứ pháp lý. 2. Về quy trình xử lý kỷ luật Tuy bề ngoài đúng trình tự (có họp, có công đoàn, có biên bản), nhưng: Không chứng minh được lỗi cụ thể bằng biên bản rõ ràng. Cuộc họp xét kỷ luật thiếu khách quan: không tiếp thu ý kiến của người lao động, người lao động không được ký biên bản, cũng không được cung cấp bản sao. → Tòa nhận định việc xử lý tuy đủ hình thức nhưng thiếu thực chất – không khách quan, công bằng. 3. Về lý do chuyển công việc Việc điều chuyển bà K từ nấu ăn sang vệ sinh (trong thời gian điều tra hành vi chưa được kết luận) không phù hợp với Điều 29 BLLĐ – vì lẽ ra phải có quyết định tạm đình chỉ công việc bằng văn bản, thời hạn cụ thể.		theo luật và yêu cầu khôi phục toàn bộ BHXH.
11				
12				
13				
14				
15				
16				

17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				

40				
41				
42				
43				
44				
45				
46				
47				
48				
49				
50				
51				
52				
53				
54				
55				
56				
57				
58				
59				
60				
61				
62				

63				
64				
65				
66				
67				
68				
69				
70				
71				
72				
73				
74				
75				
76				