

TỔNG HỢP 10 BẢN ÁN TRANH CHẤP XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

ST T	Số hiệu bản án	Ngày ban hành	Tòa án	TÊN VÀ NỘI DUNG BẢN ÁN	File Bản án đính kèm
1.	615/2022/ LĐ-PT	28/09/2022	TAND TP. Hồ Chí Minh	<p>Bản án số 615/2022/LĐ-PT ngày 28/09/2022 của TAND TP. Hồ Chí Minh V/v Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải</p> <p>Thông tin chung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quan hệ pháp luật: Tranh chấp về xử lý kỷ luật, sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Cấp xét xử: Phúc thẩm - Loại vụ/việc: Lao động - Tòa án xét xử: TAND TP. Hồ Chí Minh - Áp dụng án lệ: Không - Thông tin về vụ/việc: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn. Sửa bản án sơ thẩm <p>Tóm tắt nội dung vụ án:</p> <p>Nguyên đơn 1: ông V làm việc cho Công ty HV (sau đây gọi tắt là Công ty) từ ngày 02/6/2018 , qua 03 hợp đồng lao động xác định thời hạn là Hợp đồng lao động số: 68/2018/HĐLĐ/HV ngày 02/6/2018, Hợp đồng lao động số: 083/2019/HĐLĐ/HV ngày 01/01/2019, Hợp đồng lao động số: HCM-HV18031/2020/HĐLĐ-01 ngày 01/01/2020. Mức lương hiện đang được hưởng là 12.000.000 đồng/tháng.</p> <p>Ngày 31/12/2020, Công ty ra quyết định số: 02/2020/QĐKL-HV về việc xử lý kỷ luật ông V với hình thức sa thải với lý do: “<i>Trong thời gian công tác và làm việc tại Công ty, ông V có góp vốn và liên kết cùng với các thành viên hiện tại đang làm việc và đã nghỉ việc tại Công ty để thành lập công ty riêng mang tên Công ty VNA hoạt động từ ngày 25/11/2020. Công ty này hiện đang kinh doanh cùng ngành nghề, sản phẩm mà Công ty đang sản xuất, triển khai cùng thị trường và là đối thủ cạnh tranh của Công ty</i>”.</p>	<p>https://drive.google.com/file/d/1789tRp366wkgQUibU2BZj1U2-kq0tW6K/view?usp=drive_link</p>

Cho rằng Quyết định sa thải trên là trái pháp luật, ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của ông V, bởi: ông V không được mời, không được tham dự buổi họp xử lý kỷ luật, ông V không có hành vi vi phạm hợp đồng và không vi phạm bất kỳ nội quy hay quy chế nào của Công ty.

Vì vậy, ông V yêu cầu Tòa án giải quyết như sau để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho ông gồm:

+ Yêu cầu Công ty bồi thường 17 tháng tiền lương trong những ngày ông V không được làm việc, từ 31/12/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm là: 12.000.000 đ x 17 tháng (nguyên đơn chỉ yêu cầu tính tròn 17 tháng, không tính ngày lẻ) = 204.000.000 đồng.

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế người sử dụng lao động phải đóng trong thời gian người lao động không được làm việc (21,5% tiền lương mỗi tháng trong 06 đầu năm 2021; 21 % tiền lương mỗi tháng từ 01/7/2021 đến 31/5/2022) là 43.200.000 đồng.

+ Yêu cầu Công ty bồi thường 10 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động về hành vi sa thải trái pháp luật của mình với số tiền là: 12.000.000 đ x 10 tháng = 120.000.000 đồng.

+ Yêu cầu Công ty thanh toán tiền thưởng chưa chi trả do sa thải là: 317.826.186 đồng.

+ Yêu cầu Công ty thanh toán tiền chi ngoại giao dự án với số tiền là 92.550.000 đồng.

+ Yêu cầu bồi thường vì không nhận người lao động lại làm việc là 72.000.000 đồng (06 tháng tiền lương).

Tổng cộng là: 849.576.186 đ (tám trăm bốn mươi chín triệu năm trăm bảy mươi sáu nghìn một trăm tám mươi sáu đồng).

Nguyên đơn 2: ông C làm việc cho Công ty HV (sau đây gọi tắt là Công ty) từ ngày 15/5/2018, qua 03 hợp đồng lao động xác định thời hạn là Hợp đồng lao động số: 43/2018/HĐLĐ/HV ngày 15/5/2018, Hợp đồng lao động số: 080/2019/HĐLĐ/HV ngày 01/01/2019, Hợp đồng lao động số: HCM-HV18029/2020/HĐLĐ-01 ngày 01/01/2020. Mức lương hiện đang được hưởng là 12.000.000 đồng/tháng.

Ngày 31/12/2020, Công ty ra quyết định số: 03/2020/QĐKL-HV về việc xử lý kỷ luật ông C với hình thức sa thải với lý do: “Trong thời gian công tác và làm việc tại Công ty, ông C đã góp vốn và liên kết cùng với các thành viên hiện tại đang làm việc và đã nghỉ việc tại Công ty để thành lập công ty riêng mang tên Công ty VNA hoạt động từ ngày 25/11/2020. Công ty này hiện đang kinh doanh cùng ngành nghề, sản phẩm mà Công ty đang sản xuất, triển khai cùng thị trường và là đối thủ cạnh tranh của Công ty”.

			<p>Quyết định sa thải trên là trái pháp luật, ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của ông C, bởi ít nhất một trong các căn cứ sau: ông C không được mời, không được tham dự buổi họp xử lý kỷ luật, ông C không có hành vi vi phạm hợp đồng và không vi phạm bất kỳ nội quy hay quy chế nào của Công ty.</p> <p>Vì vậy, ông C yêu cầu Tòa án giải quyết như sau để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho ông:</p> <p>- Ông C yêu cầu Công ty bồi thường, giải quyết quyền lợi do sa thải trái pháp luật gồm:</p> <ul style="list-style-type: none">+ Yêu cầu Công ty bồi thường 17 tháng tiền lương trong những ngày ông C không được làm việc, từ 31/12/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm là: 12.000.000 đ x 17 tháng (nguyên đơn chỉ yêu cầu tính tròn 17 tháng, không tính ngày lẻ) = 204.000.000 đồng.+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế người sử dụng lao động phải đóng trong thời gian người lao động không được làm việc (21,5% tiền lương mỗi tháng trong 06 đầu năm 2021; 21 % tiền lương mỗi tháng từ 01/7/2021 đến 31/5/2022) là 43.200.000 đồng.+ Yêu cầu Công ty bồi thường 10 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động về hành vi sa thải trái pháp luật của mình với số tiền là: 12.000.000 đ x 10 tháng = 120.000.000 đồng.+ Yêu cầu Công ty thanh toán tiền thưởng chưa chi trả do sa thải là: 252.556.200 đồng.+ Yêu cầu Công ty thanh toán tiền chi ngoại giao dự án với số tiền là 74.000.000 đồng.+ Yêu cầu bồi thường vì không nhận người lao động lại làm việc là 72.000.000 đồng (06 tháng tiền lương). <p>Tổng cộng là: 765.756.200 đ (năm trăm sáu mươi sáu triệu năm trăm năm mươi sáu nghìn hai trăm đồng).</p> <p>Ngày 20/6/2022 nguyên đơn là ông C và ông V kháng cáo một phần bản án sơ thẩm và đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty HV phải thanh toán tiền thưởng chưa chi trả, với ông C là 252.556.200 đồng, với ông V là 317.826.186 đồng.</p> <p>Ngày 23/6/2022 bị đơn kháng cáo toàn bộ bản án và đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.</p>	
--	--	--	---	--

Ngày 30/6/2022 Viện kiểm sát nhân dân quận G, Thành phố Hồ Chí Minh, có quyết định kháng nghị phúc thẩm số 07/QĐKNPT-VKS-LĐ, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm do có vi phạm về nội dung cũng như về tố tụng của bản án.

Toà án sơ thẩm tuyên:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn: Công ty HV có quyết định sa thải ông V và ông C trái pháp luật nên phải thực hiện nghĩa vụ bồi thường như sau:

- Đối với yêu cầu của ông V:

+ Công ty phải bồi thường 17 tháng tiền lương trong những ngày ông V không được làm việc là 204.000.000 đồng.

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế người sử dụng lao động phải đóng trong thời gian người lao động không được làm việc là 17.280.000 đồng.

+ Công ty phải bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động về hành vi sa thải trái pháp luật của mình với số tiền là 24.000.000 đồng.

+ Công ty phải bồi thường vì không nhận người lao động lại làm việc là mỗi năm làm việc được một nửa tháng lương là 18.000.000 đồng và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương là 24.000.000 đồng.

Tổng cộng ông V được bồi thường là: 287.280.000 đ (hai trăm tám mươi bảy triệu hai trăm tám mươi ngàn đồng).

- Đối với yêu cầu của ông C:

+ Công ty phải bồi thường 17 tháng tiền lương trong những ngày ông V không được làm việc là 204.000.000 đồng.

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế người sử dụng lao động phải đóng trong thời gian người lao động không được làm việc là 17.280.000 đồng.

+ Công ty phải bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động về hành vi sa thải trái pháp luật của mình với số tiền là 24.000.000 đồng.

+ Công ty phải bồi thường vì không nhận người lao động lại làm việc là mỗi năm làm việc được một nửa tháng lương là 18.000.000 đồng và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương là 24.000.000 đồng.

Tổng cộng ông C được bồi thường là: 287.280.000 đ (hai trăm tám mươi bảy triệu hai trăm tám mươi ngàn đồng).

Toà án phúc thẩm tuyên:

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn. Chấp nhận kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân quận G, Thành phố Hồ Chí Minh. Sửa bản án sơ thẩm:

1. Công ty HV có quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với ông V và ông C theo hình thức sa thải là trái pháp luật nên phải thực hiện nghĩa vụ bồi thường như sau:
 - 1.1. Đối với yêu cầu của ông V:
 - a. Chấp nhận yêu cầu buộc Công ty H bồi thường 17 tháng tiền lương trong những ngày ông V không được làm việc là 204.000.000 đồng.
 - b. Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế: Ông V và Công ty H có trách nhiệm cùng đóng bảo hiểm từ tháng 1 năm 2021 đến tháng 6 năm 2022. Công ty H có trách nhiệm đóng tiền phạt chậm đóng, theo quy định của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.
 - c. Chỉ chấp nhận buộc Công ty H bồi thường thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 24.000.000 đồng.
 - d. Không chấp nhận yêu cầu buộc Công ty H thanh toán tiền thưởng doanh thu chưa chi trả do sa thải là 317.826.186 đồng.
 - e. Không chấp nhận yêu cầu buộc Công ty H thanh toán tiền chi ngoại giao dự án với số tiền tạm tính là 92.550.000 đồng vì không có chứng cứ chứng minh yêu cầu này.
 - f. Không chấp nhận yêu cầu của ông V về việc buộc Công ty H bồi thường 02 tháng tiền lương nếu không nhận người lao động lại làm việc.

			<p>g. Không chấp nhận yêu cầu của ông V buộc Công ty H phải chi trả trợ cấp thôi việc do chấm dứt hợp đồng lao động mỗi năm làm việc được một nửa tháng lương là 18.000.000 đồng và bồi thường bổ sung 02 tháng tiền lương.</p> <p>Tổng cộng Công ty HV phải bồi thường cho ông V là: 228.000.000 đồng (hai trăm hai mươi tám triệu đồng).</p> <p>1.2. Đối với yêu cầu của ông C</p> <p>a. Chấp nhận yêu cầu buộc Công ty H bồi thường 17 tháng tiền lương trong những ngày ông C không được làm việc, từ 31/12/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm là 204.000.000 đồng.</p> <p>b. Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: Ông C và Công ty H có trách nhiệm cùng đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 1 năm 2021 đến tháng 6 năm 2022. Công ty H có trách nhiệm đóng tiền phạt chậm đóng, theo quy định của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.</p> <p>c. Chỉ chấp nhận buộc Công ty H bồi thường thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động về hành vi sa thải trái pháp luật là 24.000.000 đồng.</p> <p>d. Không chấp nhận yêu cầu của ông C buộc Công ty H thanh toán tiền thưởng chưa chi trả do sa thải là 252.556.200 đồng.</p> <p>e. Không chấp nhận yêu cầu của ông C buộc Công ty H thanh toán tiền chi ngoại giao dự án với số tiền tạm tính là 74.000.000 đồng.</p> <p>f. Không chấp nhận yêu cầu của ông C buộc Công ty H bồi thường 02 tháng tiền lương nếu không nhận người lao động lại làm việc.</p> <p>g. Không chấp nhận yêu cầu của ông C buộc Công ty H chi trả tiền trợ cấp thôi việc mỗi năm làm việc được một nửa tháng lương là 18.000.000 đồng và bồi thường bổ sung 02 tháng tiền lương. Tổng cộng Công ty HV phải bồi thường cho ông C là 228.000.000 đồng (hai trăm hai mươi tám triệu đồng).</p> <p>1.3. Kể từ ngày ông C, ông V có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty HV chưa thi hành khoản tiền theo quy định trên thì hàng tháng Công ty HV còn phải trả lãi đối với số tiền chậm trả theo mức lãi suất cơ bản do Ngân hàng Nhà nước công bố tương ứng với thời gian chậm trả tại thời điểm thanh toán.</p>	
--	--	--	--	--

				<p>2. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông V và ông C được miễn án phí. Công ty HV phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 13.120.000 đồng (mười ba triệu một trăm hai mươi ngàn đồng).</p> <p>3. Án phí lao động phúc thẩm: Do kháng cáo của Công ty HV được chấp nhận một phần nên Công ty HV không phải chịu án phí phúc thẩm hoàn trả cho Công ty HV 300.000đ (ba trăm ngàn đồng) tiền tạm ứng án phí mà Công ty H đã nộp theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí số 0048691 ngày 23/6/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự quận G Thành phố Hồ Chí Minh.</p> <p>Ông V không phải chịu án phí phúc thẩm hoàn trả cho ông V 300.000đ (ba trăm ngàn đồng) tiền tạm ứng án phí mà ông V đã nộp theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí số 0048642 ngày 20/6/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự quận G Thành phố Hồ Chí Minh.</p> <p>Ông C không phải chịu án phí phúc thẩm hoàn trả cho 300.000đ (ba trăm ngàn đồng) tiền tạm ứng án phí mà ông C đã nộp theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí số 0048641 ngày 20/6/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự quận Gò Vấp Thành phố Hồ Chí Minh.</p> <p>Cơ sở pháp lý:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bộ luật tố tụng dân sự 2015: Khoản 2 Điều 308 - Bộ luật Lao động 2012: điểm a khoản 2 Điều 5; Điều 22; điểm c khoản 1 Điều 123; Điều 42, Điều 48 - Nghị Định số 05/2015/NĐ -CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động: Điều 30 - Luật Bảo hiểm xã hội 2014: Điều 86 - Luật Doanh nghiệp 2014: Điều 17 - Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 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 - Luật Thi hành án dân sự: Điều 2, 6, 7a, 7b ,9, 30. 	
2.	758/2022/LĐ-PT	13/12/2022	TAND TP. Hồ	<p>Bản án số 758/2022/LĐ-PT ngày 13/12/2022 của TAND TP. Hồ Chí Minh V/v tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải</p>	https://drive.google.com/file/d/11Hv8NMm6vyl

Chí Minh

Thông tin chung

- Quan Quan hệ pháp luật: Tranh chấp về xử lý kỷ luật, sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động
- Cấp xét xử: Phúc thẩm
- Loại vụ/việc: Lao động
- Tòa án xét xử: TAND TP. Hồ Chí Minh
- Áp dụng án lệ: Không
- Thông tin về vụ/việc: Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải

Tóm tắt nội dung vụ án:

Ông Nguyễn Tuấn Anh V là công nhân của Công ty Cổ phần Thực phẩm T (tiền thân là Xí nghiệp chế biến hàng xuất khẩu C) (sau đây gọi tắt là Công ty C), theo hợp đồng lao động số 76/02/2006 ngày 01/02/2006 và các phụ lục hợp đồng số 03230 ngày 01/02/2007, số 159/PLHĐLĐ.2015 ngày 21/12/2015. Loại hợp đồng: không xác định thời hạn. Mức lương trước khi bị sa thải là 10.028.000 đồng/tháng. Chức danh chuyên môn: công nhân kỹ thuật, sửa chữa cơ khí thuộc bộ phận Cơ điện. Nơi làm việc: nhà máy Tân Phú thuộc Công ty T. Địa chỉ làm việc: 125/208 Lương Thế Vinh, phường H, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh. Từ năm 2006 đến khi bị cho nghỉ việc thì ông V không vi phạm kỷ luật lao động, luôn hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Ngày 30/7/2020 ông V nhận được quyết định luân chuyển lao động số 03893-20200804/QĐ/CJCTE Công ty T, luân chuyển ông V từ nhà máy P, đến nhận công tác tại nhà máy H kể từ ngày 04/8/2020. Ngày 31/7/2020 ông V nhận quyết định số 03230-20200804/QĐ/CJCTE-CT của Công ty T, cử đi công tác tại Phòng kỹ thuật cơ điện của nhà máy H, địa chỉ: Lô EA2-7, đường số M, Khu công nghiệp H, xã H, huyện B, Thành phố Hồ Chí Minh. Cả 02 quyết định này chuyển ông V đi làm việc nơi khác mà không xem xét nguyện vọng của ông V. Do ông V không đồng ý việc luân chuyển công tác nên ngày 04/8/2020, đại diện Công ty T tổ chức họp làm việc với ông V. Các ngày 12/8/2020, ngày 13/8/2020 và ngày 14/8/2020 công ty tổ chức làm việc với ông V nhưng biên bản làm việc chốt ngày 14/8/2020 mới ký.

Ngày 27/8/2020 ông V nhận được Thông báo ký cùng ngày của Công ty T, về việc xem xét kỷ luật lao động do tự ý bỏ việc từ ngày 15/8/2020 đến ngày 20/8/2020. Và yêu cầu ông V có mặt tại công ty ngày 31/8/2020 để xem xét kỷ luật lao động. Ngày 11/9/2020 ông V nhận quyết định số 001/2020/QĐ/CJCTE của Công ty T,

[hjTmNgLN a699ODUQ od8W4/vie w?usp=drive_link](https://www.legalnet.vn/hjTmNgLN a699ODUQ od8W4/vie w?usp=drive_link)

			<p>về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với Ông Nguyễn Tuấn Anh V từ ngày 11/9/2020, do bỏ việc từ ngày 13/8/2020 đến 30/8/2020. Ông V bị sa thải với lý do ông V bỏ việc 05 ngày, trong khi đây là thời gian ông V đã nghỉ việc riêng, không hưởng lương theo nội dung biên bản làm việc ký ngày 14/8/2020 với Công ty T. Công ty T sa thải Ông Nguyễn Tuấn Anh V là trái với nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động, quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012, Điều 30 và Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ, hướng dẫn thực hiện một số điều của Bộ luật lao động năm 2012. Vi phạm mục 12 của Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ. Nay nguyên đơn Ông Nguyễn Tuấn Anh V khởi kiện Công ty Cổ phần Thực phẩm T yêu cầu:</p> <ul style="list-style-type: none">- Hủy bỏ quyết định số 001/2020/QĐ/CJCTE ngày 11/9/2020 của Công ty Cổ phần Thực phẩm T, xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với Ông Nguyễn Tuấn Anh V. Hủy quyết định số 03893-20200804/QĐ/CJCTE ngày 30/7/2020 và quyết định số 03230-20200804/QĐ/CJCTE-CT ngày 31/7/2020 của Công ty Cổ phần T, về việc luân chuyển Ông Nguyễn Tuấn Anh V đến công tác tại nhà máy H;- Buộc Công ty cổ phần T phải nhận Ông Nguyễn Tuấn Anh V trở lại làm việc, theo vị trí cũ và khôi phục các quyền lợi cho ông V theo quy định pháp luật lao động, cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 10.028.000 đồng/tháng x 02 tháng = 20.056.000 đồng;- Buộc Công cổ phần thực phẩm T phải trả tiền lương trong những ngày Ông Nguyễn Tuấn Anh V không được làm việc, tính từ ngày bị sa thải 11/9/2020 cho đến khi được nhận trở lại làm việc, với mức lương trước khi bị sa thải là 10.028.000 đồng/tháng, tổng số tiền tính từ ngày 11/9/2020 đến ngày 23/6/2022 (21,5 tháng) = 10.028.000 đồng/tháng x 21,5 tháng = 215.602.000 đồng;- Buộc Công cổ phần thực phẩm T phải trả tiền trợ cấp thôi việc (nếu không nhận ông V quay lại làm việc), giai đoạn Ông Nguyễn Tuấn Anh V làm việc cho công ty, từ ngày 01/02/2006 đến ngày 31/12/2008, tính tròn 03 năm, mỗi năm ½ tháng tiền lương, tổng cộng là 15.042.000 đồng;- Buộc Công ty cổ phần thực phẩm T phải nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày Ông Nguyễn Tuấn Anh V không được làm việc, tính từ ngày 11/9/2020; <p>Tổng số tiền ông V yêu cầu Công ty cổ phần thực phẩm T thanh toán là 250.700.000 đồng. Yêu cầu thanh toán ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.</p> <p>Ngày 05/7/2022 nguyên đơn nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giải quyết sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.</p>	
--	--	--	--	--

Toà án sơ thẩm tuyên:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Tuấn Anh V về việc:
 - Hủy bỏ quyết định số 001/2020/QĐ/CJCTE ngày 11/9/2020 của công ty cổ phần T, xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với Ông Nguyễn Tuấn Anh V. Hủy quyết định số 03893-20200804/QĐ/CJCTE ngày 30/7/2020 và quyết định số 03230-20200804/QĐ/CJCTE-CT ngày 31/7/2020 của công ty cổ phần T, về việc luân chuyển Ông Nguyễn Tuấn Anh V đến công tác tại nhà máy H;
 - Buộc Công ty cổ phần T phải nhận Ông Nguyễn Tuấn Anh V trở lại làm việc theo vị trí cũ, khôi phục các quyền lợi cho ông V theo quy định pháp luật lao động và cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là $10.028.000 \text{ đồng/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 20.056.000 \text{ đồng}$;
 - Buộc Công ty cổ phần thực phẩm T phải trả tiền lương trong những ngày Ông Nguyễn Tuấn Anh V không được làm việc, tính từ ngày bị sa thải 11/9/2020 cho đến khi được nhận trở lại làm việc, với mức lương trước khi bị sa thải là $10.028.000 \text{ đồng/tháng}$; tổng số tiền tính từ ngày 11/9/2020 đến ngày 23/6/2022 (21,5 tháng) = $10.028.000 \text{ đồng/tháng} \times 21,5 \text{ tháng} = 215.602.000 \text{ đồng}$;
 - Buộc Công ty cổ phần thực phẩm T phải trả tiền trợ cấp thôi việc (nếu không nhận ông V quay lại làm việc), giai đoạn Ông Nguyễn Tuấn Anh V làm việc cho công ty, từ ngày 01/02/2006 đến ngày 31/12/2008, tính tròn 03 năm, mỗi năm $\frac{1}{2}$ tháng tiền lương, tổng cộng là $15.042.000 \text{ đồng}$;
 - Buộc Công ty cổ phần thực phẩm T phải nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày Ông Nguyễn Tuấn Anh V không được làm việc, tính từ ngày 11/9/2020;

Tổng số tiền Công ty cổ phần thực phẩm T phải thanh toán là $250.700.000 \text{ đồng}$

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn ông Nguyễn Tuấn Anh V được miễn nộp toàn bộ tiền án phí lao động sơ thẩm. Công ty Cổ phần Thực phẩm T không phải chịu tiền án phí.

Toà án phúc thẩm tuyên:

1. Chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ của ông Nguyễn Tuấn Anh V;

			<p>2. Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 11/2022/LĐ-ST ngày 28 tháng 6 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh, công nhận sự thỏa thuận của các đương sự.</p> <p>3. Công nhận sự thỏa thuận của các đương sự:</p> <ul style="list-style-type: none">- Công ty Cổ phần Thực phẩm T hủy bỏ Quyết định về việc thi hành kỷ luật lao động số 001/2020/QĐ/CJCTE ngày 11/9/2020 về xử lý kỷ luật lao động với hình thức sa thải đối với Ông Nguyễn Tuấn Anh V.- Công ty Cổ phần Thực phẩm T đồng ý thanh toán tiền trợ cấp thôi việc, hỗ trợ và bồi thường cho ông Nguyễn Tuấn Anh V số tiền 90.000.000 đồng (chín mươi triệu đồng) để chấm dứt quan hệ lao động giữa hai bên. Công ty Cổ phần Thực phẩm T có trách nhiệm thanh toán tiền trợ cấp thôi việc, hỗ trợ và bồi thường cho ông Nguyễn Tuấn Anh V chậm nhất là ngày 16/12/2022.- Công ty Cổ phần Thực phẩm T và ông Nguyễn Tuấn Anh V thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động số 76/02/2006 ngày 01/02/2006 và các phụ lục hợp đồng kèm theo theo thỏa thuận giữa hai bên kể từ ngày 15/8/2020. Các bên đương sự không còn tranh chấp gì nhau đối với hợp đồng lao động này. <p>Cơ sở pháp lý:</p> <ul style="list-style-type: none">- Bộ luật dân sự năm 2015: Khoản 2 Điều 468- Bộ luật tố tụng dân sự 2015: điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 3 Điều 95, Điều 227, khoản 1 Điều 228, Điều 264, 266, 267, 271; khoản 1 Điều 273; khoản 1 Điều 300- Bộ luật Lao động 2012: Điều 123; khoản 3 Điều 126; Điều 36, 123, 125, 126, 201 và khoản 2 Điều 202- Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ, hướng dẫn thực hiện một số điều của Bộ luật lao động năm 2012: Điều 30, 31- Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ: khoản 12, khoản 13 Điều 1	
--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> - Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 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: Điều 12; điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 5 Điều 29 - Luật Thi hành án dân sự: Điều 2, 6, 7, 9, 30. 	
3.	759/2022/LĐ-PT	13/12/2022	<p>Bản án 759/2022/LĐ-PT ngày 13/12/2022 của TAND TP. Hồ Chí Minh V/v tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.</p> <p>Thông tin chung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quan hệ pháp luật: Tranh chấp về xử lý kỷ luật, sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Cấp xét xử: Phúc thẩm - Loại vụ/việc: Lao động - Tòa án xét xử: TAND TP. Hồ Chí Minh - Áp dụng án lệ: Không - Thông tin về vụ/việc: Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải <p>Tóm tắt nội dung vụ án:</p> <p>Ông Nguyễn Văn L là công nhân của Công ty Cổ phần Thực phẩm T (tiền thân là Xí nghiệp chế biến hàng xuất khẩu T) (sau đây gọi tắt là Công ty T), theo hợp đồng lao động số 254/06/2006 ngày 01/6/2006 và các phụ lục hợp đồng số 474 ngày 02/01/2007, số 03404(TK)_448 ngày 02/5/2009, số 141/PLHĐLĐ.2015 ngày 21/12/2015, số 755/PLHĐLĐ.2016 ngày 30/12/2016. Loại hợp đồng: không xác định thời hạn. Mức lương trước khi bị sa thải là 12.758.000 đồng/tháng. Chức danh chuyên môn: Tổ phó tổ sửa chữa cơ khí thuộc bộ phận Cơ điện. Nơi làm việc: nhà máy P thuộc Công ty T. Địa chỉ làm việc: 125/208 Lương Thế Vinh, phường H, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh. Từ năm 2006 đến khi bị cho nghỉ việc thì ông L không vi phạm kỷ luật lao động, luôn hoàn thành nhiệm vụ được giao.</p> <p>Ngày 30/7/2020 ông L nhận được quyết định luân chuyển lao động số 03893-20200804/QĐ/CJCTE ngày 30/7/2020 của Công ty T về việc luân chuyển ông L đang công tác tại nhà máy P, đến nhận công tác tại nhà</p>	https://drive.google.com/file/d/1sfDik1PdK8ckx5M7guuZ5jGbRm-r0xKO/view?usp=drive_link	

			<p>máy H kể từ ngày 04/8/2020. Do ông L không đồng ý việc luân chuyển công tác này, nên ngày 04/8/2020 đại diện Công ty T tổ chức họp làm việc với ông L. Các ngày 12/8/2020, ngày 13/8/2020 và ngày 14/8/2020 công ty tổ chức làm việc với ông L nhưng biên bản làm việc chốt ngày 14/8/2020 mới ký. Và cuối buổi họp ngày 14/8/2020, ông L nhận được quyết định số 03404-20200814/QĐ.CJCTE-CT ngày 14/8/2020 của Công ty T, về việc chuyển ông L đến công tác tại Phòng kỹ thuật Cơ điện của nhà máy H, tọa lạc tại Lô EA2-7, đường số 1, Khu công nghiệp H, xã H, huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh. Thời gian công tác từ ngày 14/8/2020 đến ngày 13/9/2020. Trong thời gian đi công tác, Ông Nguyễn Văn L phải chịu sự quản lý và phân công của Phòng kỹ thuật Cơ điện của nhà máy H.</p> <p>Ngày 27/8/2020 ông L nhận được Thông báo ký ngày 27/8/2020 của Công ty T, về việc xem xét kỷ luật lao động vì tự ý bỏ việc từ ngày 15/8/2020 đến ngày 20/8/2020. Và yêu cầu ông L có mặt tại công ty ngày 31/8/2020 để xem xét kỷ luật lao động. Ngày 11/9/2020 ông L nhận được quyết định số 002/2020/QĐ/CJCTE ngày 11/9/2020 của Công ty T về việc xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với Ông Nguyễn Văn L từ ngày 11/9/2020, lý do bỏ việc từ ngày 15/8/2020 đến 30/8/2020. Ông L bị sa thải với lý do ông L bỏ việc 05 ngày, trong khi đây là thời gian ông L đã nghỉ việc riêng, không hưởng lương theo biên bản làm việc ký ngày 14/8/2020 với Công ty T.</p> <p>Việc Công ty T sa thải Ông Nguyễn Văn L là trái với nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012, vi phạm Điều 30 và Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ, hướng dẫn thực hiện một số điều của Bộ luật lao động năm 2012. Vi phạm mục 12 của Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ. Nay nguyên đơn Ông Nguyễn Văn L khởi kiện Công ty T với yêu cầu:</p> <ul style="list-style-type: none">- Hủy bỏ quyết định số 002/2020/QĐ/CJCTE ngày 11/9/2020 của Công ty T về xử lý kỷ luật lao động sa thải Ông Nguyễn Văn L. Hủy quyết định số 03893-20200804/QĐ/CJCTE ngày 30/7/2020 và quyết định số 0340420200814/QĐ/CJCTE-CT ngày 14/8/2020 của Công ty T về việc luân chuyển Ông Nguyễn Văn L đến công tác tại nhà máy H;- Buộc Công ty T phải nhận Ông Nguyễn Văn L trở lại làm việc theo vị trí cũ và khôi phục các quyền lợi cho ông L theo quy định pháp luật lao động và cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 12.758.000 đồng/tháng x 02 tháng = 25.516.000 đồng;- Buộc Công ty T phải trả tiền lương trong những ngày Ông Nguyễn Văn L không được làm việc, tính từ ngày bị sa thải 11/9/2020 cho đến khi được nhận trở lại làm việc, với mức lương trước khi bị sa thải là 12.758.000	
--	--	--	--	--

			<p>đồng/tháng; tổng số tiền tính từ ngày 11/9/2020 đến ngày 23/6/2022 là 21,5 tháng = 12.758.000 đồng/tháng x 21,5 tháng = 274.297.000 đồng;</p> <ul style="list-style-type: none">- Buộc Công ty T phải trả tiền trợ cấp thôi việc (nếu không nhận ông L quay lại làm việc), giai đoạn Ông Nguyễn Văn L làm việc cho công ty, từ ngày 01/6/2006 đến ngày 31/12/2008, tính tròn 03 năm, mỗi năm 1/2 tháng tiền lương, tổng cộng là 19.137.000 đồng;- Buộc Công ty T phải nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày Ông Nguyễn Văn L không được làm việc, tính từ ngày 11/9/2020; <p>Tổng số tiền ông L yêu cầu Công ty T thanh toán là 318.950.000 đồng. Yêu cầu thanh toán ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.</p> <p>Ngày 05/7/2022 nguyên đơn nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giải quyết sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.</p> <p>Toà án sơ thẩm tuyên:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Ông Nguyễn Văn L về việc:<ul style="list-style-type: none">- Hủy bỏ quyết định số 002/2020/QĐ/CJCTE ngày 11/9/2020 của công ty cổ phần T về xử lý kỷ luật lao động sa thải Ông Nguyễn Văn L. Hủy quyết định số 03893-20200804/QĐ/CJCTE ngày 30/7/2020 và quyết định số 0340420200814/QĐ/CJCTE-CT ngày 14/8/2020 của công ty cổ phần thực phẩm T về việc luân chuyển Ông Nguyễn Văn L đến công tác tại nhà máy H;- Buộc Công ty cổ phần thực phẩm T phải nhận Ông Nguyễn Văn L trở lại làm việc theo vị trí cũ và khôi phục các quyền lợi cho ông L theo quy định pháp luật lao động và cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 12.758.000 đồng/tháng x 02 tháng = 25.516.000 đồng;- Buộc Công ty cổ phần thực phẩm T phải trả tiền lương trong những ngày Ông Nguyễn Văn L không được làm việc, tính từ ngày bị sa thải 11/9/2020 cho đến khi được nhận trở lại làm việc, với mức lương trước khi bị sa thải là 12.758.000 đồng/tháng; tổng số tiền tính từ ngày 11/9/2020 đến ngày 23/6/2022 là 274.297.000 đồng;	
--	--	--	---	--

- Buộc Công cổ phần thực phẩm T phải trả tiền trợ cấp thôi việc (nếu không nhận ông L quay lại làm việc), giai đoạn Ông Nguyễn Văn L làm việc cho công ty, từ ngày 01/6/2006 đến ngày 31/12/2008, tính tròn 03 năm, mỗi năm ½ tháng tiền lương, tổng cộng là 19.137.000 đồng;
- Buộc Công ty cổ phần thực phẩm T phải nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày Ông Nguyễn Văn L không được làm việc, tính từ ngày 11/9/2020;

Tổng số tiền Công ty cổ phần thực phẩm T phải thanh toán là 318.950.000 (ba trăm mười tám triệu, chín trăm năm mươi nghìn) đồng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn Ông Nguyễn Văn L được miễn nộp toàn bộ tiền án phí lao động sơ thẩm. Công ty Cổ phần Thực phẩm T không phải chịu tiền án phí.

Toà án phúc thẩm tuyên:

1. Chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ của ông Nguyễn Văn L;
2. Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 10/2022/LĐ-ST ngày 23 tháng 6 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận P, Thành phố Hồ Chí Minh, công nhận sự thỏa thuận của các đương sự.
3. Công nhận sự thỏa thuận của các đương sự:
 - Công ty Cổ phần Thực phẩm T hủy bỏ Quyết định về việc thi hành kỷ luật lao động số 002/2020/QĐ/CJCTE ngày 11/9/2020 về xử lý kỷ luật lao động với hình thức sa thải đối với Ông Nguyễn Văn L.
 - Công ty Cổ phần Thực phẩm T đồng ý thanh toán tiền trợ cấp thôi việc, hỗ trợ và bồi thường cho ông Nguyễn Văn L số tiền 110.000.000 đồng (một trăm mười triệu đồng) để chấm dứt quan hệ lao động giữa hai bên. Công ty Cổ phần Thực phẩm T có trách nhiệm thanh toán tiền trợ cấp thôi việc, hỗ trợ và bồi thường cho ông Nguyễn Văn L chậm nhất là ngày 16/12/2022.
 - Công ty Cổ phần Thực phẩm T và ông Nguyễn Văn L thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động số 254/06/2006 ngày 01/6/2006 và các phụ lục hợp đồng kèm theo theo thỏa thuận giữa hai bên kể từ ngày 15/8/2020. Các bên đương sự không còn tranh chấp gì nhau đối với hợp đồng lao động này.

Cơ sở pháp lý:

				<ul style="list-style-type: none"> - Bộ luật dân sự năm 2015: Khoản 2 Điều 468 - Bộ luật tố tụng dân sự 2015: a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 3 Điều 95, Điều 227, khoản 1 Điều 228, Điều 264, 266, 267, 271; khoản 1 Điều 273 - Bộ luật Lao động 2012: Điều 123; Điều 36, 123, 125, 126, 201 và khoản 2 Điều 202 - Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ, hướng dẫn thực hiện một số điều của Bộ luật lao động năm 2012: Điều 30, 31 - Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ: khoản 12, khoản 13 Điều 1 - Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 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: Điều 12; a khoản 1 Điều 12, khoản 5 Điều 29 - Luật Thi hành án dân sự: Điều 2, 6, 7, 9, 30. 	
4.	17/2022/ LĐ-PT	22/12/2022	TAND TP. Hà Nội	<p>Bản án số 17/2022/LĐ-PT ngày 22/12/2022 của TAND TP. Hà Nội V/v Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải</p> <p>Thông tin chung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quan hệ pháp luật: Tranh chấp về xử lý kỷ luật, sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Cấp xét xử: Phúc thẩm - Loại vụ/việc: Lao động - Tòa án xét xử: TAND TP. Hà Nội - Áp dụng án lệ: Không - Thông tin về vụ/việc: Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải. <p>Tóm tắt nội dung vụ án:</p> <p>Năm 2003, ông T.Đ.Kiên được tuyển dụng vào làm việc tại Nhà xuất bản Giáo dục (sau này được đổi tên thành Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam). Ngày 01/02/2008, Nhà xuất bản Giáo dục tại Hà Nội ký lại hợp đồng</p>	https://drive.google.com/file/d/1chfoGJxtNcKmc a3Vz-tGm0NLBKk8DQJb/view?usp=drive_link

			<p>lao động không xác định thời hạn số 22/2008 với ông T.Đ.Kiên. Công việc là Biên tập viên, theo sự phân công của Trưởng Ban biên tập sách Sinh học; mức lương chính hàng tháng theo hệ số 3,66 và được hưởng các chế độ phụ cấp, tiền thưởng, nâng lương theo quy định nội bộ của Nhà xuất bản. Từ ngày 01/7/2008, Nhà xuất bản giáo dục tại Hà Nội chuyển ông T.Đ.Kiên làm việc tại Công ty Cổ phần Đầu tư và Phát triển Giáo dục Hà Nội, thuộc Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam, theo Hợp đồng lao động số 65/HĐLD-HEID với công việc là Biên tập viên, theo sự phân công của Trưởng phòng Khai thác thị trường; lương và các chế độ khác vẫn theo quy định của Nhà xuất bản Giáo dục tại Hà Nội và quy chế nội bộ của công ty.</p> <p>Năm 2009, Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam thành lập Công ty Cổ phần Dịch vụ Xuất bản Giáo dục Hà Nội. Năm 2010, NXB Giáo dục Việt Nam chuyển toàn bộ biên tập viên từ Công ty Cổ phần Đầu tư và Phát triển giáo dục Hà Nội sang Công ty Cổ phần Dịch vụ Xuất bản Giáo dục Hà Nội.</p> <p>Ngày 3/5/2010, Công ty cổ phần dịch vụ xuất bản giáo dục Hà Nội (Công ty HEPS) ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 17/2010 đối với ông T.Đ.Kiên; công việc là Biên tập viên, theo sự phân công của Trưởng Ban Biên tập sách Tiểu học; Mức lương chính cố định hàng tháng theo hệ số 3,99, còn được hưởng các chế độ khác, nâng lương và các khoản tiền thưởng, lương mềm cố định hàng tháng theo quy định của công ty.</p> <p>Từ năm 2017, ông T.Đ.Kiên cho rằng bị bắt buộc biên tập bộ sách Giáo dục thể chất (GDTC) không phù hợp và đúng chuyên môn của mình nên phát sinh mâu thuẫn giữa ông với Công ty HEPS liên quan đến chuyên môn. Ông T.Đ.Kiên góp ý về nội dung chuyên môn, quy trình và cách thức biên tập sách nhưng cá nhân có trách nhiệm trong Công ty không tiếp thu mà trù dập ông, cụ thể: Công ty yêu cầu ông T.Đ.Kiên phải làm xong cuốn sách này trong 2 tháng, từ tháng 9 đến tháng 11 năm 2017. Ông T.Đ.Kiên thấy trong một thời gian ngắn thì cuốn sách sẽ có chất lượng thấp nên đề nghị xem xét lại thời hạn, bổ sung biên tập viên xã hội. Ngày 28/3/2018, buổi họp bàn kế hoạch làm SGK mới, ông T.Đ.Kiên góp ý sửa chữa bản kế hoạch cần cập nhật với Dự thảo Chương trình giáo dục của Bộ Giáo dục và Đào tạo, bổ sung thêm nội dung phân công công việc cho các thành viên trong Ban nhưng không được chấp nhận. Sau đó, Trưởng Ban làm tờ trình đề nghị kỷ luật ông. Quyết định số 48/QĐ-HEPS ngày 30/3/2018 của Công ty HEPS về việc phê bình cán bộ đối với ông: “Có thái độ thiếu hợp tác với tác giả và thành viên trong nhóm làm sách, gây ảnh hưởng tới tiến độ và chất lượng SGK mới, không nghiêm túc chấp hành sự phân công của Trưởng ban”.</p> <p>Ông T.Đ.Kiên nhiều lần có đơn khiếu nại, kiến nghị để xem xét lại việc kỷ luật này đến Trưởng Ban, Chủ tịch Công đoàn và Giám đốc công ty như các đơn đề ngày 10, 16, 18 /4/2018. Thông báo số 101/TB-HEPS của Công ty cho rằng ông thường xuyên gửi đơn đề nghị, khiếu nại không đúng quy định. Thông báo số</p>	
--	--	--	---	--

			<p>56/TB-HEPS của Công ty không giao việc cho ông T.Đ.Kiên trong 3 tháng kể từ ngày 1/4/2018, do xếp loại lao động không đạt yêu cầu.</p> <p>Công ty quy kết những bài viết của ông T.Đ.Kiên trên trang Facebook cá nhân về những hiện tượng xấu trong xã hội là để nhằm nói xấu công ty, nói xấu lãnh đạo công ty, làm ảnh hưởng đến uy tín của công ty và xác định đó là những hành vi vi phạm kỷ luật lao động. Ngày 5/3/2020, công ty có Quyết định số 19/QĐ-HEPS về việc tạm đình chỉ công việc đối với ông T.Đ.Kiên. Thời hạn tạm đình chỉ là 15 ngày kể từ ngày ban hành Quyết định. Ngày 19/03/2020, công ty có Thông báo số 64/TB-HEPS yêu cầu tôi trở lại làm việc từ ngày 20/03/2020. Sau khi trở lại làm việc, Công ty có Quyết định số 25/QĐ-HEPS ngày 23/3/2020 về việc thành lập Hội đồng kỷ luật và Thông báo số 91/TB-HEPS ngày 23/4/2020 về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động (lần 2). Ngày 29/4/2020, Công ty đã tiến hành họp xử lý kỷ luật đối với ông T.Đ.Kiên. Tại cuộc họp, Công ty không chứng minh mà cho rằng ông T.Đ.Kiên có hành vi vi phạm kỷ luật lao động.</p> <p>Ngày 7/5/2020, Công ty có Quyết định số 52/QĐ-HEPS do Giám đốc P.T.Hồng ký về việc sa thải ông T.Đ.Kiên do có hành vi lợi dụng vị trí công tác tại Ban biên tập sách Sinh học thông tin xúc phạm danh dự, nhân phẩm của đồng nghiệp trên mạng xã hội Facebook, làm mất uy tín của Công ty và đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của công ty theo Điều 15, Điều 17 Nội quy lao động được ban hành kèm theo Quyết định số 12/QĐ-HEPS ngày 30/10/2019 của Công ty.</p> <p>Ngày 26/5/2020, Công ty có Thông báo số 127/TB-HEPS về việc thanh toán chế độ, bàn giao sổ BHXH và hồ sơ lao động. Sau khi sa thải, công ty đã thanh toán cho ông T.Đ.Kiên số tiền 2.057.700 VNĐ gồm: Tiền lương cho 5 ngày làm việc của tháng 5/2020 (tính đến hết ngày 7/5/2020) là 1.391.000 VNĐ; Tiền lương mềm định kỳ cho 5 ngày làm việc của tháng 5/2020 là 666.700 VNĐ. Thời điểm bị sa thải, lương cố định định kỳ hàng tháng mà ông T.Đ.Kiên được nhận là 5.228.590 đồng/tháng. Ngoài khoản tiền lương cố định này, hàng tháng công ty còn chi trả lương thu nhập tăng thêm hàng quý. Trung bình mức lương hàng tháng của 6 tháng liền kề trước khi sa thải trái pháp luật là 19.005.957 đồng/tháng. Ông T.Đ.Kiên đã nhận sổ BHXH.</p> <p>Ông T.Đ.Kiên khởi kiện Công ty HEPS và đề nghị Tòa án nhân dân quận Đống Đa, thành phố Hà Nội xem xét:</p> <ul style="list-style-type: none">- Quyết định số 52/QĐ-HEPS ngày 7/5/2020 của Công ty HEPS về việc sa thải ông T.Đ.Kiên là trái pháp luật.- Công ty HEPS nhận ông T.Đ.Kiên trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký và khôi phục lại toàn bộ các quyền và lợi ích hợp pháp tại công ty trong thời gian ông bị sa thải trái pháp luật.	
--	--	--	--	--

			<p>- Công ty HEPS phải thanh toán các khoản tiền sau:</p> <p>+ Tiền lương trong những ngày không được làm việc, từ ngày 7/5/2020 đến nay (tạm tính đến hết tháng 5/2022) là 24 tháng, cụ thể: 19.005.957 đồng/tháng x 24 tháng = 456.192.968 đồng;</p> <p>+ Bồi thường 05 tháng tiền lương do việc sa thải trái pháp luật, cụ thể: 19.005.957 đồng/tháng x 05 tháng = 95.029.785 đồng;</p> <p>+ Tiền lãi phát sinh với mức lãi suất 10%/năm tính đến nay: (456.192.968+95.029.785) đồng x 10%/năm x 24 tháng = 132.281.460 đồng; Tổng cộng: 683.454.213 đồng.</p> <p>Toà án sơ thẩm tuyên:</p> <p>Không chấp nhận toàn bộ nội dung khởi kiện của ông T.Đ.Kiên về yêu cầu hủy Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 52/QĐ-HEPS ngày 07/5/2020 của Giám đốc Công ty cổ phần dịch vụ xuất bản giáo dục Hà Nội kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, và các yêu cầu tiền lương, bồi thường thiệt hại của ông T.Đ.Kiên</p> <p>Toà án phúc thẩm tuyên:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Không chấp nhận đơn kháng cáo của ông T.Đ.Kiên. Giữ nguyên Bản án Lao động sơ thẩm số 10/2022/LĐ-ST ngày 22/9/2022 của Tòa án nhân dân quận Đống Đa, Hà Nội. 2. Về án phí: Ông T.Đ.Kiên không phải chịu án phí lao động phúc thẩm <p>Cơ sở pháp lý:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bộ luật tố tụng dân sự 2015: khoản 1 Điều 308 - Bộ luật Lao động 2012: khoản 1 Điều 126; khoản 1 Điều 126 - Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 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 	
5.			<p>Bản án số 09/2022/LĐ-PT ngày 28/12/2022 của TAND tỉnh Tây Ninh V/v “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải</p>	<p>https://drive.google.com</p>

	09/2022/ LD-PT	28/12/2022	TAND tỉnh Tây Ninh	<p>Thông tin chung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quan hệ pháp luật: Tranh chấp về xử lý kỷ luật, sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Cấp xét xử: Phúc thẩm - Loại vụ/việc: Lao động - Tòa án xét xử: TAND tỉnh Tây Ninh - Áp dụng án lệ: Không - Thông tin về vụ/việc: 1. Không chấp nhận đơn kháng cáo của chị Lê Thị Bảo H. 2. Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số: 04/2022/LĐ-ST ngày 12-10-2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Tây Ninh. <p>Tóm tắt nội dung vụ án:</p> <p>Chị Lê Thị Bảo H bắt đầu làm việc tại Công ty Cổ phần xi măng F (sau đây gọi tắt là Công ty) từ ngày 01/07/2009 và thử việc 02 tháng tại Công ty theo Quyết định số 594/QĐ- TAFICO ngày 13/06/2009. Sau đó, chị và Công ty ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 2946/HĐLĐ – TAFICO ngày 01/09/2009. Trong quá trình làm việc, công ty sự thay đổi ban lãnh đạo, Chị đã rất nỗ lực, tích cực phối hợp, kết nối và hỗ trợ đội ngũ Ban lãnh đạo mới tiếp nhận công việc trong rất nhiều lĩnh vực và không ngừng cố gắng nỗ lực hết sức hoàn thành tốt công việc mặc dù trong thời gian đó chị đang mang thai và phải đảm nhiệm rất nhiều công việc do không có Giám đốc Bộ phận. Trước khi nghỉ thai sản, chị bàn giao rất đầy đủ, chi tiết và nghỉ sinh từ ngày 03/09/2019.</p> <p>Ngày 10/03/2020, trở lại làm việc, chị không được giao công việc quản lý mua hàng nguyên vật liệu như trước khi nghỉ thai sản và 2 nhân viên trước đây do chị quản lý là anh Trần Trọng Nghĩa và Trương Công Thắng chuyển sang báo cáo trực tiếp cho bà Bùi Thị Minh D - Giám đốc Bộ phận SCM.</p> <p>Ngày 27/03/2020, người lao động trong Bộ phận và Công ty được tăng lương từ 01/04/2020 nhưng chị thì không được trong khi chị vẫn được thưởng thành tích năm 2019. 03 tháng sau khi đi làm lại, lúc con chị mới 8,5 tháng tuổi, ngày 25/05/2020, bà Bùi Thị Minh D – Giám đốc Bộ phận SCM, sau đó ngày 27/05/2020, ông Nguyễn Công B - Giám đốc Điều hành mời và gặp chị thông báo về việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với lý do không còn vị trí quản lý mua hàng nguyên vật liệu. Sự việc này chị cũng có trao đổi với bà</p>	/file/d/1U-n feggYJ8fdS vz3MkN7h T48z-hwLm 2R/view?us p=drive_lin k
--	-------------------	------------	-----------------------------	--	---

			<p>Đặng Như Ý – Thư ký Tổng Giám đốc & Hội đồng Quản trị để xác minh thông tin và báo cáo sự việc với Bà Trần Thị Xuân L – Chủ tịch Công đoàn.</p> <p>Ngày 21/09/2020, bà Phan Thị Mỹ H1 – Quản lý Nhân sự gọi chị vào phòng họp đột xuất với ông Yeoh Keong J – Tổng Giám đốc và bà Bùi Thị Minh D – Giám đốc Bộ phận SCM mà không báo trước. Một lần nữa, Tổng Giám đốc Công ty tiếp tục thông báo về việc muốn chấm dứt hợp đồng lao động với chị.</p> <p>Ngày 23/09/2020, chị đề nghị Công ty xác nhận lý do cụ thể chấm dứt hợp đồng lao động và cấp biên bản cuộc họp ngày 21/09/2020 nhưng ông Yeoh Keong J phản hồi chỉ định bà Phan Thị Mỹ H1 – Quản lý Nhân sự tiếp tục trao đổi với chị.</p> <p>Sau đó, bà H báo không có biên bản họp ngày 21/09/2020, nhiều lần gặp riêng, liên tục gây sức ép buộc chị phải trả lời ngay. Trong những lần trao đổi, chị đều bày tỏ nguyện vọng được tiếp tục làm việc gắn bó lâu dài với Công ty nhưng bà H khẳng định chị không làm được việc, cảnh báo nếu ở lại sẽ gặp rất nhiều trở ngại từ bà Bùi Thị Minh D, bị giao KPI (thiết lập chỉ tiêu công việc) và đánh giá không hoàn thành công việc.</p> <p>Năm 2020, Công ty 04 lần ban hành, cập nhật Quy chế thưởng trong đó có sửa đổi, bổ sung nội dung liên quan đến nghĩa vụ, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động so với Quy chế thưởng năm 2019 nhưng Công ty, Công đoàn cơ sở không lấy ý kiến của người lao động.</p> <p>Mặt khác Công ty không minh bạch khi các văn bản, quy chế ban hành sau ngày văn bản có hiệu lực; thay đổi file đính kèm email đã gửi; không tiếp tục chia sẻ thư mục lưu trữ chính sách, quy trình nhân sự cho người lao động.</p> <p>Ngày 30/09/2020, Công ty không chi trả thưởng 06 tháng đầu năm 2020 cho chị. Công ty quyết định mức thưởng của chị bằng 0 đồng hoàn toàn không có căn cứ, trong khi chị vẫn hoàn thành tốt các công việc được giao. Việc này là vi phạm quy định pháp luật, quy chế thưởng, thỏa ước lao động tập thể.</p> <p>Ngày 07/10/2020, ngay khi chị không chấp nhận nghỉ việc theo mong muốn của Công ty, bà Bùi Thị Minh D giao dự án mới và yêu cầu chị phải phản hồi thắc mắc trong vòng chưa đến 3 giờ đồng hồ nếu không xem như đã hiểu rõ. Chị không đồng ý do giao việc không phù hợp chức danh theo hợp đồng lao động, phạm vi công việc không thuộc chức năng nhiệm vụ của Bộ phận và chị chưa từng làm công việc này kể từ khi vào Công ty.</p> <p>Ngày 12/10/2020, Ông Nguyễn Công B – Giám đốc Điều hành khẳng định nếu chị không chấp hành phân công công việc của bà D là vi phạm nội quy lao động. Do vậy, ngày 13/10/2020, chị đề nghị làm rõ phạm vi yêu cầu công việc, hỗ trợ nguồn lực và hướng dẫn công việc do đây là công việc mới chị chưa từng làm qua</p>	
--	--	--	---	--

			<p>nhưng không nhận được bất kỳ phản hồi nào từ phía Ban Điều hành và bà D. Sau đó bà D tiếp tục giao thêm dự án khác nhưng hạn chế nguồn lực, đưa ra yêu cầu không rõ ràng. Chị đã nỗ lực hết sức để thực hiện công việc được giao nhưng bà D liên tục gây khó khăn, quy chụp, đánh giá không đạt yêu cầu mà không có căn cứ; dùng từ ngữ nặng nề xúc phạm uy tín, danh dự, năng lực của chị trước mặt đồng nghiệp: làm không bằng sinh viên mới ra trường, ngồi không mà hưởng lương... Mọi việc xảy ra dồn dập, kéo dài và liên tục, gây sốc và vượt ngoài sức chịu đựng của chị từ sau khi chị sinh con, đang nuôi con nhỏ và cho con bú làm tổn hại nghiêm trọng đến sức khỏe tinh thần chị, con chị và cả gia đình chị. Chị đã gửi email cầu cứu và phản ánh cho Công đoàn cũng như Ban điều hành Công ty, liên đoàn lao động... nhưng không thành</p> <p>Gần 12 năm làm việc và cống hiến cho Công ty, chị luôn bảo vệ và đặt quyền lợi của Công ty lên hàng đầu. Từ lúc bước chân vào làm tại Công ty đến thời kỳ chuyển đổi chủ sở hữu, chị luôn tích cực làm việc và phối hợp hỗ trợ công việc tốt với mọi người. Thế nhưng, Tổng Giám đốc Công ty Cổ phần xi măng F đã liên tục ra các văn bản, Quyết định không hợp pháp, trái với hợp đồng lao động, trái quy định của pháp luật, vi phạm nghiêm trọng đạo đức xã hội gây tổn thất lớn và lâu dài đến tài chính, sức khỏe, tinh thần, danh dự, nhân phẩm và uy tín của chị, con chị và cả gia đình chị, ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của chị.</p> <p>Căn cứ theo quy định pháp luật hiện hành, Chị khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết các vấn đề như sau:</p> <p>1. Tuyên bố các quyết định của Tổng Giám đốc Công ty Cổ phần xi măng F ban hành về việc xử lý kỷ luật lao động, điều động đối với chị Lê Thị Bảo H là trái pháp luật bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none">- Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/756 ngày 08/03/2021 - hình thức khiển trách.- Quyết định xử lý kỷ luật số HR/2021/773 ngày 31/03/2021 - hình thức khiển trách.- Quyết định điều động số 73/QĐ-Fico-YTL ngày 28/4/2021.- Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/819 ký ngày 24/05/2021 - hình thức cách chức.- Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/893 ngày 05/07/2021 - hình thức kéo dài thời gian nâng bậc lương không quá 06 tháng.- Quyết định kỷ luật lao động số HR/2021/895 ngày 16/07/2021 - hình thức sa thải. <p>2. Buộc Công ty Cổ phần xi măng F thu hồi và hủy các quyết định về việc xử lý kỷ luật lao động, điều động đối với chị Lê Thị Bảo H bao gồm:</p>	
--	--	--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> - Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/756 ngày 08/03/2021 - hình thức khiển trách. - Quyết định xử lý kỷ luật số HR/2021/773 ngày 31/03/2021 - hình thức khiển trách. - Quyết định điều động số 73/QĐ-Fico-YTL ngày 28/4/2021. - Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/819 ký ngày 24/05/2021 - hình thức cách chức. - Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/893 ngày 05/07/2021 - hình thức kéo dài thời gian nâng bậc lương không quá 06 tháng. - Quyết định kỷ luật lao động số HR/2021/895 ngày 16/07/2021 - hình thức sa thải. <p>3. Buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải trả tiền lương trong những ngày chị Lê Thị Bảo H không được làm việc từ ngày 17/07/2021 cho đến khi Tòa án giải quyết xong vụ việc (tạm tính 17 tháng): Số tiền tạm tính: 35.967.000 đồng x 17 tháng = 611.439.000 đồng.</p> <p>4. Buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải trả cho chị Lê Thị Bảo H ít nhất 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định pháp luật: Số tiền tạm tính: 35.967.000 đồng x 02 tháng = 71.934.000 đồng.</p> <p>5. Buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải bồi thường cho bà Lê Thị Bảo H do vi phạm thời gian báo trước đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn: Số tiền là: 35.967.000 đồng/tháng chia cho 26 ngày x 45 ngày = 62.250.577 đồng.</p> <p>6. Buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải nộp các khoản tiền BHXH, BHYT, BHTN của chị Lê Thị Bảo H từ ngày 17/07/2021 cho cơ quan Bảo hiểm xã hội đến khi Tòa án giải quyết xong vụ việc (tạm tính 17 tháng): Số tiền tạm tính là: 29.800.000 đồng/tháng x 17 tháng x 21,5% = 108.919.000 đồng.</p> <p>7. Buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải trả cho chị Lê Thị Bảo H các khoản tiền sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thương thành tích 06 tháng đầu năm 2020 : 01 tháng x 35.967.000 đồng = 35.967.000 đồng. - Khám sức khỏe định kỳ năm 2020 bằng với tiền khám sức khỏe định kỳ năm 2021 : tạm tính 2.000.000 đồng. 	
--	--	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none">- Lương tháng 13 của năm 2020 : $35.967.000 \text{ đồng} / 12 \times 2 \text{ tháng} = 5.994.500 \text{ đồng}$.- Thưởng thành tích năm 2021 : $01 \text{ tháng} \times 35.967.000 \text{ đồng} = 35.967.000 \text{ đồng}$- Lương tháng 13 của năm 2021 : $01 \text{ tháng} \times 35.967.000 \text{ đồng} = 35.967.000 \text{ đồng}$.- Thành lập Công ty năm 2021 : 2.000.000 đồng.- Tết âm lịch năm 2022 : 3.000.000 đồng. <p>8. Buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải nhận chị Lê Thị Bảo H trở lại làm việc với vị trí chức danh, mức lương và các chế độ khác theo hợp đồng lao động đã ký kết và quy định của Công ty.</p> <p>9. Buộc Công ty Cổ phần Xi măng FiCO Tây phải khắc phục hậu quả do các quyết định xử lý kỷ luật của Tổng Giám đốc Công ty ban hành làm ảnh hưởng nghiêm trọng, gây tổn thất lớn và lâu dài đến sức khỏe, tinh thần, danh dự, nhân phẩm và uy tín của người mẹ nuôi con nhỏ và cuộc sống gia đình của chị Lê Thị Bảo H:</p> <ul style="list-style-type: none">- Xin lỗi công khai bằng truyền thông trên toàn Công ty và bằng văn bản gửi đến Phòng Lao động Thương binh & Xã hội Quận 4, Liên đoàn Lao động Quận 4, Ban Quản lý tòa nhà E-Town Central, Công an Phường 14 Quận 4, Thanh tra Sở Lao động Thương binh & Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh, Thanh tra Sở Lao động Thương binh & Xã hội tỉnh Tây Ninh, Công đoàn Xây dựng Việt Nam, Công đoàn Tổng Công ty FiCO và Ban quản lý Chung cư L. <p>- Bồi thường những tổn thất tinh thần: $4.680.000 \text{ đồng} \times 40 \text{ tháng} = 187.200.000 \text{ đồng}$.</p> <p>Tổng cộng số tiền bồi thường là: 1.162.638.077 đồng (một tỷ một trăm sáu mươi hai triệu sáu trăm ba mươi tám ngàn không trăm bảy mươi bảy đồng).</p> <p>Toà án sơ thẩm tuyên:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H đối với Công ty Cổ phần xi măng F, về việc “<i>Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải</i>”.2. Buộc Công ty Cổ phần xi măng F có nghĩa vụ trả cho chị Lê Thị Bảo H tiền thưởng năm 2020 là 35.967.000 (ba mươi lăm triệu chín trăm sáu mươi bảy ngàn) đồng.	
--	--	--	---	--

				<ol style="list-style-type: none">3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc tuyên bố các Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/756 ngày 08/03/2021; Quyết định xử lý kỷ luật số HR/2021/773 ngày 31/03/2021; Quyết định điều động số 73/QĐ-Fico-YTL ngày 28/4/2021; Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/819 ký ngày 24/05/2021; Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/893 ngày 05/07/2021 và Quyết định kỷ luật lao động số HR/2021/895 ngày 16/07/2021 là trái pháp luật.4. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải trả tiền lương trong những ngày Chị H không được làm việc từ ngày 17/07/2021 cho đến khi Tòa án giải quyết xong vụ việc (tạm tính 17 tháng): Số tiền $35.967.000 \text{ đồng} \times 17 \text{ tháng} = 611.439.000 \text{ đồng}$.5. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải trả cho Chị H ít nhất 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định pháp luật với số tiền: $35.967.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 71.934.000 \text{ đồng}$.6. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải bồi thường cho Chị H do vi phạm thời gian báo trước đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn: Số tiền là: $35.967.000 \text{ đồng/tháng} \text{ chia cho } 26 \text{ ngày} \times 45 \text{ ngày} = 62.250.577 \text{ đồng}$.7. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải nộp các khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của Lê Thị Bảo H từ ngày 17/07/2021 cho cơ quan Bảo hiểm xã hội đến khi Tòa án giải quyết xong vụ việc (tạm tính 17 tháng): Số tiền tạm tính là: $29.800.000 \text{ đồng/tháng} \times 17 \text{ tháng} \times 21,5\% = 108.919.000 \text{ đồng}$.8. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền khám sức khỏe định kỳ năm 2020 là 2.000.000 đồng.9. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền lương tháng 13 của năm 2020 là $35.967.000 \text{ đồng} / 12 \times 2 \text{ tháng} = 5.994.500 \text{ đồng}$.10. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền thưởng thành tích năm 2021 là 01 tháng lương là 35.967.000 đồng.11. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền lương tháng 13 của năm 2021 là 01 tháng lương là 35.967.000 đồng.	
--	--	--	--	---	--

			<p>12. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền thành lập Công ty năm 2021 là 2.000.000 đồng.</p> <p>13. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền thưởng Tết âm lịch năm 2022 là 3.000.000 đồng.</p> <p>14. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải nhận chị Lê Thị Bảo H trở lại làm việc với vị trí chức danh, mức lương và các chế độ khác theo hợp đồng lao động đã ký kết và quy định của Công ty.</p> <p>15. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải khắc phục hậu quả do các quyết định xử lý kỷ luật của Tổng Giám đốc Công ty ban hành làm ảnh hưởng nghiêm trọng, gây tổn thất lớn và lâu dài đến sức khỏe, tinh thần, danh dự, nhân phẩm và uy tín của người mẹ nuôi con nhỏ và cuộc sống gia đình của bà Lê Thị Bảo H: Xin lỗi công khai bằng truyền thông trên toàn Công ty và gửi văn bản đến Phòng lao động Thương binh và Xã hội quận 4, Liên đoàn lao động quận 4, Ban quản lý Tòa nhà E-town Central, Công an phường 14 quận 4, Thanh tra Sở lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Tây Ninh, Công đoàn xây dựng Việt Nam, Công đoàn Tổng Công ty Fico và Ban quản lý Chung cư L và bồi thường những tổn thất tinh thần là 4.680.000 đồng x 40 tháng là 187.200.000 đồng.</p> <p>Toà án phúc thẩm tuyên:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Không chấp nhận đơn kháng cáo của chị Lê Thị Bảo H.2. Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số: 04/2022/LĐ-ST ngày 12-10-2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Tây Ninh.3. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H đối với Công ty Cổ phần xi măng F về việc “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.4. Buộc Công ty Cổ phần xi măng F có nghĩa vụ trả cho chị Lê Thị Bảo H tiền thưởng năm 2020 là 35.967.000 đồng (ba mươi lăm triệu chín trăm sáu mươi bảy ngàn đồng).5. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc tuyên bố các Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/756 ngày 08/03/2021; Quyết định xử lý kỷ luật số HR/2021/773 ngày 31/03/2021; Quyết định điều động số 73/QĐ-Fico-YTL ngày 28/4/2021; Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/819 ký ngày	
--	--	--	--	--

			<p>24/05/2021; Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/893 ngày 05/07/2021 và Quyết định kỷ luật lao động số HR/2021/895 ngày 16/07/2021 là trái pháp luật.</p> <ol style="list-style-type: none">6. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải trả tiền lương trong những ngày Chị H không được làm việc từ ngày 17/07/2021 cho đến khi Tòa án giải quyết xong vụ việc (tạm tính 17 tháng): Số tiền $35.967.000 \text{ đồng} \times 17 \text{ tháng} = 611.439.000 \text{ đồng}$.7. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải trả cho Chị H ít nhất 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định pháp luật với số tiền: $35.967.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 71.934.000 \text{ đồng}$.8. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải bồi thường cho Chị H do vi phạm thời gian báo trước đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn: Số tiền là: $35.967.000 \text{ đồng/tháng} \text{ chia cho } 26 \text{ ngày} \times 45 \text{ ngày} = 62.250.577 \text{ đồng}$.9. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải nộp các khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của Lê Thị Bảo H từ ngày 17/07/2021 cho cơ quan Bảo hiểm xã hội đến khi Tòa án giải quyết xong vụ việc (tạm tính 17 tháng): Số tiền tạm tính là: $29.800.000 \text{ đồng/tháng} \times 17 \text{ tháng} \times 21,5\% = 108.919.000 \text{ đồng}$.10. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền khám sức khỏe định kỳ năm 2020 là 2.000.000 đồng.11. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền lương tháng 13 của năm 2020 là $35.967.000 \text{ đồng}/12 * 2 \text{ tháng} = 5.994.500 \text{ đồng}$.12. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền thưởng thành tích năm 2021 là 01 tháng lương là 35.967.000 đồng.13. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền lương tháng 13 của năm 2021 là 01 tháng lương là 35.967.000 đồng.14. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền thành lập Công ty năm 2021 là 2.000.000 đồng.	
--	--	--	--	--

			<p>15. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền thưởng Tết âm lịch năm 2022 là 3.000.000 đồng.</p> <p>16. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải nhận chị Lê Thị Bảo H trở lại làm việc với vị trí chức danh, mức lương và các chế độ khác theo hợp đồng lao động đã ký kết và quy định của Công ty.</p> <p>17. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải khắc phục hậu quả do các quyết định xử lý kỷ luật của Tổng Giám đốc Công ty ban hành làm ảnh hưởng nghiêm trọng, gây tổn thất lớn và lâu dài đến sức khỏe, tinh thần, danh dự, nhân phẩm và uy tín của người mẹ nuôi con nhỏ và cuộc sống gia đình của bà Lê Thị Bảo H: Xin lỗi công khai bằng truyền thông trên toàn Công ty và gửi văn bản đến Phòng lao động Thương binh và Xã hội quận 4, Liên đoàn lao động quận 4, Ban quản lý Tòa nhà E-town Central, Công an phường 14 quận 4, Thanh tra Sở lao động</p> <p>18. Thương binh và Xã hội tỉnh Tây Ninh, Công đoàn xây dựng Việt Nam, Công đoàn Tổng Công ty Fico và Ban quản lý Chung cư L và bồi thường những tổn thất tinh thần là 4.680.000 đồng x 40 tháng là 187.200.000 đồng.</p> <p>Cơ sở pháp lý:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bộ luật dân sự năm 2015: khoản 2 Điều 468 - Bộ luật tố tụng dân sự 2015: khoản 1 Điều 308; Điều 271, 272, 273; Điều 147 - Bộ luật Lao động 2019: khoản 1 Điều 29 ; khoản 1 Điều 122; khoản 1 Điều 123; khoản 3 Điều 128; điều 29, 36, 104, 122, 123, 125 - Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động: Điều 70 - Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 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: khoản 1, 2 Điều 26, Điều 12 - Luật Thi hành án dân sự: Điều 2, 6, 7, 9, 30. 	
6.		06/01/2023	<p>Bản án số 02/2023/LĐ-PT ngày 06/01/2023 của TAND tỉnh Bình Dương V/v tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, tranh chấp tiền lương</p>	<p>https://drive.google.com</p>

	<p>02/2023/ LD-PT</p>		<p>TAND tỉnh Bình Dương</p>	<p>Thông tin chung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quan hệ pháp luật: Tranh chấp về xử lý kỷ luật, sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Cấp xét xử: Phúc thẩm - Loại vụ/việc: Lao động - Tòa án xét xử: TAND tỉnh Bình Dương - Áp dụng án lệ: Không - Thông tin về vụ/việc: chấp nhận kháng cáo, sửa bản án sơ thẩm <p>Tóm tắt nội dung vụ án:</p> <p>Bà V vào làm việc tại Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C (sau đây gọi tắt là Công ty C hoặc Công ty) từ ngày 01/12/2019. Hai bên không thỏa thuận thời gian thử việc. Cùng ngày hai bên ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn 03 năm từ ngày 01/12/2019 đến 01/12/2022; mức lương cơ bản: 80.000.000/tháng và tiền thưởng trợ cấp hàng tháng (10%/tổng lương cơ bản): 8.000.000 đồng. Tiền lương thực lĩnh hàng tháng và tham gia bảo hiểm xã hội: 88.000.000 đồng; công việc phải làm: Giám đốc nhân sự; địa điểm làm việc tại Công ty ở số B, khu phố R 2, phường A, thành phố D, tỉnh Bình Dương; thời gian làm việc từ thứ hai đến thứ sáu hàng tuần, tháng làm 22 ngày.</p> <p>Quá trình làm việc, Bà V luôn hoàn thành công việc được giao. Ngày 01/6/2020, Công ty ban hành Quyết định tạm đình chỉ Hợp đồng lao động với Bà V với thời hạn 60 ngày kể từ ngày 02/6/2020 đến ngày 31/7/2020 để Công ty điều tra xác minh sai phạm của Bà V. Công ty có giao Quyết định cho Bà V và không cho bà đến Công ty làm việc bắt đầu từ ngày 02/6/2020. Trong 02 tháng tạm đình chỉ, Công ty có thanh toán cho bà tiền lương tháng 6/2020 là 60.000.000 đồng/88.000.000 đồng và tháng 7 là 44.000.000 đồng/88.000.000 đồng. Lý do mà Công ty đưa ra để tạm đình chỉ công việc của Bà V là không đúng, vì trong quá trình làm việc bà luôn hoàn thành công việc được giao, không có sai phạm.</p> <p>Ngày 03/8/2020, Bà V có đến Công ty và làm việc với người đại diện của Công ty. Khi đó, Công ty có đề xuất cho bà nghỉ việc, chấm dứt hợp đồng lao động và Công ty sẽ thanh toán số tiền lương còn lại của 02 tháng bị tạm đình chỉ làm việc. Nếu bà không đồng ý nghỉ việc, thì Công ty sẽ kỷ luật và sa thải. Bà V không đồng ý vì</p>	<p>/file/d/1Ga07YBrv7ViZtO7RQGf0Ngb3-4Onh7Pl/view?usp=drive_link</p>
--	----------------------------------	--	--	--	--

			<p>không có bất kỳ sai phạm nào trong quá trình làm việc. Cuộc họp này chỉ trao đổi bằng lời nói, không được lập thành biên bản.</p> <p>Đồng thời, từ ngày 03/8/2020 Bà V quay trở lại làm việc tại Công ty. Sau đó, Công ty có gửi thư mời cho Bà V để dự cuộc họp xử lý kỷ luật vào ngày 13/8/2020. Ngày 13/8/2020, Công ty đã tổ chức cuộc họp xử lý vi phạm kỷ luật với lý do Bà V có những vi phạm như sau:</p> <ul style="list-style-type: none">- Lý do thứ nhất: Tự ý thay đổi thời gian hợp đồng lao động từ 01 năm thành 03 năm. Công ty cho rằng ngày 27/11/2019, Bà V có cuộc họp với ông M – Tổng Giám đốc của Công ty. Nội dung của cuộc họp là chuyển toàn bộ nhân viên Văn phòng đại diện (VPĐD) M3 sang Công ty C với thời hạn hợp đồng lao động 01 năm. Với lý do thứ nhất này Bà V hoàn toàn không đồng ý. Vì trước khi ký hợp đồng lao động với Công ty C, bà đang làm việc tại VPĐD M3 do ông M là người đại diện. Giữa VPĐD M3 với Công ty C không liên quan gì đến nhau. Công ty C hoàn toàn có tư cách pháp nhân độc lập và chính người đại diện hợp pháp của Công ty đã ký kết hợp đồng lao động với bà, là hoàn toàn trên ý chí tự nguyện của hai bên và theo đúng quy định của pháp luật.- Lý do thứ hai: Công ty cho rằng bà nghỉ phép vượt quá ngày quy định là 05 ngày (30/01/2020 đến ngày 14/02/2020), vẫn tự ý chấm công 05 ngày vượt quá để được hưởng tiền lương của tháng 02/2020, là hành vi không trung thực nhằm hưởng lợi cho cá nhân. Lý do này hoàn toàn không đúng. Theo quy định của hợp đồng lao động, thì mỗi năm Bà V được nghỉ 12 ngày phép. Tuy nhiên, Bà V chỉ nghỉ phép 07 ngày từ ngày 30/01/2020 đến ngày 07/02/2020. Do ngày 08, 09/02/2020 vào thứ bảy, chủ nhật nên Bà V đương nhiên được nghỉ. Đến ngày 10/02/2020, Bà V đi làm bình thường tại Công ty nên vẫn đảm bảo số ngày phép nghỉ đúng quy định. Quy trình chấm công là do nhân viên được giao nhiệm vụ của Công ty chấm công cho tất cả mọi người trong Công ty, bà không tự ý chấm công. Công ty vẫn thanh toán đầy đủ tiền lương tháng 02/2020 cho bà, mà không có bất kỳ ý kiến nào khác.- Lý do thứ ba: Tự ý làm việc tại nhà từ ngày 23/3/2020 đến ngày 06/4/2020 (10 ngày) không được sự đồng ý của Công ty. <p>Đối với lý do này, Bà V thừa nhận không đến Công ty từ ngày 23/3/2020 đến ngày 06/4/2020 (10 ngày) và Công ty không có chủ trương làm việc tại nhà, nhưng trong thời gian làm việc tại nhà Bà V vẫn đảm bảo công việc được giao. Sau đó, Công ty có gửi email cho bà yêu cầu Bà V quay trở lại Công ty làm việc. Sau khi nhận được mail của Công ty, thì Bà V đã chấp hành và quay lại Công ty làm việc. Công ty vẫn thanh toán tiền lương</p>	
--	--	--	--	--

			<p>bình thường cho Bà V vào những ngày làm việc tại nhà. Do đó, việc Công ty cho rằng Bà V tự ý bỏ việc là không đúng.</p> <p>Ngày 13/8/2020, Công ty có giao cho bà Quyết định sa thải và chính thức cho Bà V nghỉ việc từ ngày 14/8/2020.</p> <p>Bà V cho rằng những lý do trên để sa thải Bà V là hoàn toàn không đúng với quy định của pháp luật nên khởi kiện yêu cầu bị đơn phải nhận trở lại làm việc và bồi thường các khoản như sau:</p> <ul style="list-style-type: none">- Bồi thường 02 tháng tiền lương: $88.000.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 176.000.000 \text{ đồng}$;- Tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 14/8/2020 đến 30/8/2020, từ tháng 9/2020 đến tháng 6/2022 (ngày xét xử) với số tiền cụ thể như sau:<ul style="list-style-type: none">+ Từ ngày 14/8/2020 đến 30/8/2020 tính 12 ngày $\times 3.666.000 \text{ đồng/ngày} = 43.992.000 \text{ đồng}$.+ Từ tháng 9/2020 đến tháng 6/2022: $21 \text{ tháng} \times 88.000.000 \text{ đồng} = 1.848.000.000 \text{ đồng}$. - Yêu cầu bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 8/2020 đến tháng 6/2022 theo luật định. <p>Tổng số tiền yêu cầu bồi thường từ việc sa thải trái pháp luật là: $2.067.992.000 \text{ đồng}$.</p> <p>Ngoài ra, yêu cầu bị đơn phải thanh toán:</p> <ul style="list-style-type: none">- Tiền lương còn lại của 02 tháng bị tạm đình chỉ công việc của tháng 6/2020 là $28.000.000 \text{ đồng}$ và 7/2020 là $44.000.000 \text{ đồng}$, tổng cộng $72.000.000 \text{ đồng}$;- Tiền lương những ngày làm việc tại Công ty từ ngày 03/8/2020 đến 13/8/2020 là $34.434.783 \text{ đồng}$. <p>Rút phần yêu cầu buộc bị đơn thanh toán tiền lương tháng 13/2020 (theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động) là $88.000.000 \text{ đồng}$.</p> <p>Toà án sơ thẩm tuyên:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà V đối với Công ty C về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải và tranh chấp về tiền lương.	
--	--	--	--	--

			<ol style="list-style-type: none">2. Tuyên bố hành vi xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải của Công ty C đối với bà V là trái pháp luật.3. Buộc Công ty C phải bồi thường cho bà V số tiền 2.067.992.000 đồng.4. Buộc Công ty C phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc và trích từ tiền lương của bà V được bồi thường nêu trên đối với phần bà V phải đóng để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho bà V theo quy định của pháp luật từ tháng 8/2020 đến hết tháng 6/2022 theo mức lương 88.000.000 đồng/tháng tại Cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố D. Việc đóng bảo hiểm xã hội Công ty phải thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.5. Buộc Công ty C phải nhận bà V trở lại làm việc với công việc và mức lương như trước thời điểm nghỉ việc.6. Buộc Công ty C có trách nhiệm thanh toán cho bà V số tiền lương 106.434.783 đồng.7. Không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty C về việc yêu cầu bà V hoàn trả lại số tiền 22.956.522 đồng.8. Đình chỉ yêu cầu của bà V đối với yêu cầu buộc bị đơn thanh toán tiền lương tháng 13/2020 (theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động) là 88.000.000 đồng.9. Án phí lao động sơ thẩm: Công ty C phải chịu 44.174.427 đồng. <p>Toà án phúc thẩm tuyên:</p> <p>Chấp nhận kháng cáo của bị đơn Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C. Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 30/6/2022 của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương như sau:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà V đối với bị đơn Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C về tranh chấp xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải, yêu cầu bồi thường các khoản do sa thải trái pháp luật với tổng số tiền 2.067.992.000 đồng và đóng các khoản bảo hiểm xã hội cho Bà V từ tháng 8/2020 đến tháng 6/2022.	
--	--	--	---	--

			<p>2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà V đối với bị đơn Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C về tiền lương còn lại của 02 tháng bị tạm đình chỉ công việc, bao gồm tháng 6/2020: 28.000.000 đồng và tháng 7/2020: 44.000.000 đồng, tổng cộng: 72.000.000 đồng</p> <p>3. Chấp nhận một phần yêu cầu của bà V về việc tranh chấp tiền lương. Buộc Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C phải thanh toán cho bà V tiền lương những ngày làm việc tại Công ty từ ngày 03/8/2020 đến 13/8/2020 là 34.434.783 đồng.</p> <p>4. Không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C về yêu cầu Bà V hoàn trả tiền lương cho 05 ngày phép vượt quá: 19.130.435 đồng.</p> <p>5. Chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C về việc tranh chấp tiền lương. Buộc bà V phải hoàn trả cho Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C tiền lương 10 ngày tự ý bỏ việc là 38.260.870 đồng.</p> <p>6. Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thanh toán hoặc thanh toán không đầy đủ, thì hàng tháng còn phải chịu tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.</p> <p>7. Phần quyết định của bản án sơ thẩm: “3. Đình chỉ yêu cầu của bà V đối với yêu cầu buộc bị đơn thanh toán tiền lương tháng 13/2020 (theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động) là 88.000.000 đồng” có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.</p> <p>Cơ sở pháp lý:</p> <ul style="list-style-type: none">- Bộ luật dân sự 2015: khoản 2 Điều 468- Bộ luật tố tụng dân sự 2015: a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 2 Điều 282, khoản 2 Điều 308 và Điều 313- Bộ luật Lao động 2012: Điều 123; Điều 124; Điều 125; khoản 3 Điều 126; Điều 129- Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 48/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ): Điều 30; Điều 31	
--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> - Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 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 - Luật Thi hành án dân sự: Điều 2,6,7,9, 30. 	
7.	01/2023/ LĐ-PT	14/02/2023	TAND TP. Cần Thơ	<p>Bản án số 01/2023/LĐ-PT ngày 14/02/2023 của TAND TP. Cần Thơ V/v “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải</p> <p>Thông tin chung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quan hệ pháp luật: Tranh chấp về xử lý kỷ luật, sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Cấp xét xử: Phúc thẩm - Loại vụ/việc: Lao động - Tòa án xét xử: TAND TP. Cần Thơ - Áp dụng án lệ: Không - Thông tin về vụ/việc: 1. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Văn Đ. 2. Giữ nguyên bản án sơ thẩm số 06/2022/LĐ-ST ngày 31 tháng 8 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận C. <p>Tóm tắt nội dung vụ án:</p> <p>Ông Nguyễn Văn Đ và Cty TNHH MTV A – sau đây viết tắt là Công ty A (trước đây là Công ty Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên A Lâm Đồng) có ký hợp đồng lao động vào ngày 01/9/2009, thời hạn là 03 năm, mức lương chính là 19.850.000 đ/tháng. Sau nhiều lần bổ sung phụ lục hợp đồng, ngày 16/7/2012 ông Đ được bổ nhiệm làm Giám đốc điều hành Công ty A.</p> <p>Quá trình thực hiện hợp đồng lao động từ năm 2012 đến 2018 có ký nhiều phụ lục hợp đồng để tăng lương. Ngày 21/12/2018, ký phụ lục hợp đồng lao động số PL/HĐLĐ/A.01090901.1.8 với thay đổi, bổ sung mức lương chính từ 107.000.000 đ/tháng thành 117.700.000đ/tháng. Ngày 01/7/2019, ký Phụ lục hợp đồng lao động số PL/HĐLĐ/A.01090901.1.9 với mức lương chính 117.700.000 đồng/tháng đổi thành lương căn bản là 29.800.000đ/tháng và lương hiệu suất kinh doanh là 87.900.000đ/tháng. Hàng tháng ông Đ vẫn thực nhận</p>	https://drive.google.com/file/d/1hpSpBFOJ6xWyOS0aLKm03wqKF6EaugCj/view?usp=drive-link

			<p>lượng là 117.700.000 đ/tháng. Ngày 17/01/2020, Công ty A ra Quyết định số CV.A.170120.01 tạm đình chỉ công việc ông Đ với lý do ông Đ vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm nội quy lao động của Công ty. Cụ thể:</p> <ul style="list-style-type: none">- Thông đồng với đối tác, thiếu minh bạch làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến lợi ích kinh tế và uy tín của Công ty.- Thiếu năng lực quản lý, cố tình làm nger cho nhiều thuộc cấp sai phạm, gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích của Công ty.- Thành lập Công ty riêng, cùng ngành nghề với A trong thời gian đình chỉ công việc để điều tra. <p>Tuy nhiên, Công ty A không có văn bản, giấy tờ, chứng cứ nào chứng minh sai phạm của ông Đ như đã đưa ra trước đó.</p> <p>Đến ngày 17/02/2020, Công ty A tiếp tục ban hành Quyết định đình chỉ chức vụ đối với ông Đ số CV.A.170220.01, đình chỉ chức vụ giám đốc của ông Đ, không cho ông Đ làm gì hết; vì vậy, tuy quan hệ lao động của ông Đ với Công ty chưa chấm dứt nhưng từ đó về sau, ông Đ không thể đến Công ty làm việc.</p> <p>Ngày 22/04/2020, phía A gửi công văn số CV.A.220420.02 mời ông Đ tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đối với ông Đ vì cho rằng ông Đ vi phạm nội quy lao động và gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích của Công ty A. Ngày 01/5/2020, ông Đ đã gửi văn bản đến Công ty A để báo rằng ông đã nhận được thư mời xử lý kỷ luật của A nhưng ông không tham gia và yêu cầu phía Công ty A dừng ngay tất cả việc phỉ báng, vu khống, tố cáo thông đồng và các hành vi không tuân thủ chưa được phía Công ty A chứng minh trực tiếp bằng lời nói hay bằng suy luận. Nếu không chấm dứt các hành động trên thì ông Đ sẽ kiện Công ty A ra toà theo quy định của pháp luật hiện hành.</p> <p>Từ ngày Công ty A nhận được thư của ông Đ, ông Đ không nhận được sự phản hồi từ phía Công ty A. Sau đó, ngày 03/6/2020, Công ty A gửi thư mời ông Đ đến Công ty bàn giao tài sản, hoàn thành thủ tục thanh lý hợp đồng và nhận số bảo hiểm nhưng do Công ty A chưa làm rõ và chưa chứng minh được những vi phạm mà Công ty A đã áp đặt cho ông nên ông Đ không tham gia cuộc họp.</p> <p>Trước đó, ngày 17/01/2020, phía Công ty A đã có quyết định tạm đình chỉ công tác đối với ông Đ và 03 người lao động khác của công ty. Ngoài việc tạm đình chỉ công việc đối với ông Đ, ông Đ còn nghe nói Công ty A đã ban hành quyết định kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải đối với ông Đ nhưng ông không nhận được bất kỳ văn bản hay quyết định sa thải nào và cũng không hề ký nhận văn bản nào từ phía Công ty A.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Theo ông Đ, Quyết định xử lý kỷ luật lao động sa thải ông Đ số A.QDST.12052020.02 ngày 12/05/2020 của Công ty A đã ban hành không đúng quy định của pháp luật. Cụ thể:</p> <p>1. Về hình thức:</p> <p>Quyết định kỷ luật sa thải ông Đ do người không có thẩm quyền là ông Phan Thượng M – Giám đốc điều hành Công ty ký là không đúng thẩm quyền, vi phạm khoản 1 Điều 3 và khoản 4 Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao Động (được sửa đổi, bổ sung tại điểm 1 và điểm 12 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ) do ông M không phải là đại diện pháp luật của Công ty. Đại diện ủy quyền chỉ được kỷ luật hình thức khiển trách.</p> <p>2. Về nội dung:</p> <p>Nếu ông Đ có hành vi vi phạm thì cũng không thuộc các trường hợp được áp dụng tại Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012 do Công ty đã đình chỉ chức vụ giám đốc của ông Đ nên việc ông Đ thành lập HTX X là không vi phạm vì trên thị trường có rất nhiều công ty khác cũng kinh doanh cùng ngành nghề với Công ty A; ngoài ra, Công ty A chưa chứng minh được A bị mất một hợp đồng nào từ phía Hợp tác xã của ông Đ.</p> <p>Việc ông Đ thu mua cam không đúng chất lượng, nguồn gốc bên ngoài với giá cao hơn nhưng Công ty A không có lô hàng nào bị trả về và báo cáo kết quả kinh doanh của Công ty A là có lãi, không có bị thua lỗ trong giai đoạn ông Đ làm giám đốc nên không có thiệt hại xảy ra.</p> <p>Việc ông Đ ký kết “Bản ghi nhớ hợp tác liên kết phát triển vùng nguyên liệu cây ăn trái đạt tiêu chuẩn xuất khẩu thị trường Châu Âu” ngày 03/10/2019 với Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Hậu Giang (MOU) thì Bản ghi nhớ này chỉ đem lại lợi ích cho công ty, không có thiệt hại gì cho công ty. Hơn nữa, bản ghi nhớ này cũng chưa thực hiện.</p> <p>Đối với việc công ty cho rằng ông Đ làm thiệt hại cho Công ty là không có, trong báo cáo tài chính của Công ty thể hiện có lợi nhuận khi ông Đ điều hành Công ty, thể hiện qua Vi bằng số 646/2021/VB-TPL ngày 20/12/2021.</p> <p>Ngoài ra, trước khi Công ty ra Quyết định kỷ luật ông Đ, ngày 02/01/2020, Công ty A đã ra Quyết định bổ nhiệm ông Phan Thượng M từ vị trí Giám đốc Dịch vụ lên vị trí của ông Đ là Giám đốc Điều hành; cho thấy, Công ty đã có sự sắp xếp trước đó, thể hiện qua Vi bằng số 301/2022/VB-TPL ngày 26/4/2022.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Do đó, ông Đ yêu cầu Tòa án:</p> <ol style="list-style-type: none">Hủy Quyết định xử lý kỷ luật lao động sa thải số A.QDST.12052020.02 ngày 12/05/2020 của Cty TNHH MTV A đối với ông.Buộc phía Công ty A có nghĩa vụ:<ol style="list-style-type: none">Thanh toán tiền lương những ngày ông Đ không được làm việc từ ngày 13/5/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm, với mức lương là 117.700.000đ/tháng; tạm tính là 27 tháng 13 ngày, thành tiền là: 3.228.903.333đ;Bồi thường 02 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật, thành tiền là 235.400.000đ;Bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động: 235.400.000đ;Trả tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp những ngày không được làm việc:<ul style="list-style-type: none">Từ tháng 5/2020 đến tháng 10/2020: $29.800.000đ \times 05 \text{ tháng} \times 21,5\% = 32.035.000đ$;Từ tháng 10/2020 đến tháng 8/2022: $29.800.000đ \times 22 \text{ tháng} \times 20\% = 131.120.000đ$.Trả tiền lương tháng 01/2020 còn nợ: 92.817.000đ;Trả tiền nợ lương từ tháng 02/2020 đến tháng 12/5/2020 = $(117.700.000đ \times 3 \text{ tháng} 12 \text{ ngày}) = 400.180.000đ$. <p>Tổng cộng số tiền bị đơn phải trả cho ông Đ (tạm tính) liên quan đến hợp đồng lao động là: 4.355.875.333đ (Bốn tỷ, ba trăm năm mươi lăm triệu, tám trăm bảy mươi lăm ngàn, ba trăm ba mươi ba đồng).</p> <p>Đối với trợ cấp thôi việc, nguyên đơn xin rút yêu cầu.</p> <p>Toà án sơ thẩm tuyên:</p> <ol style="list-style-type: none">Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ôngNguyễn Văn Đ về việc yêu cầu: Hủy Quyết định xử lý kỷ luật lao động sa thải số A.QDST.12052020.02 ngày 12/05/2020 của Cty TNHH MTV A (A) đối với ông	
--	--	--	--	--

3. Nguyễn Văn Đ và việc yêu cầu bị đơn phải thanh toán tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bồi thường tiền lương do sa thải trái pháp luật cho nguyên đơn, tổng cộng: 4.355.875.333đ (Bốn tỷ ba trăm năm mươi lăm triệu tám trăm bảy mươi lăm ngàn ba trăm ba mươi ba đồng).

4. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

Buộc Cty TNHH MTV A (A) phải trả cho ông Nguyễn Văn Đ tiền lương còn thiếu tháng 01/2020 và tiền lương trong thời gian tạm đình chỉ công việc; tổng cộng: 115.487.311đ (Một trăm mười lăm triệu bốn trăm tám mươi bảy ngàn ba trăm mười một đồng).

5. Kể từ khi ông Nguyễn Văn Đ có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong, bị đơn còn phải chịu khoản tiền lãi tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự.

6. Cty TNHH MTV A phải trả lại sổ Bảo hiểm xã hội số 0202053494 cho ông Nguyễn Văn Đ.

7. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn trả tiền trợ cấp thôi việc.

Toà án phúc thẩm tuyên:

1. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Văn Đ.
2. Giữ nguyên bản án sơ thẩm số 06/2022/LĐ-ST ngày 31 tháng 8 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận C.

Cơ sở pháp lý:

- Bộ luật dân sự năm 2015: Điều 357, khoản 2 Điều 468
- Bộ luật tố tụng dân sự 2015: khoản 3 Điều 35; Điều 310
- Bộ luật Lao động 2012: Khoản 2 Điều 5, khoản 8 Điều 36, Điều 123, 124, khoản 1 Điều 126, khoản 3 Điều 128, 129, 201, 202
- Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao Động (được sửa đổi, bổ sung tại điểm 1 và điểm 12 Điều 1 Nghị định

				<p>148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ): khoản 1 Điều 3 và khoản 4 Điều 30; Khoản 4, 5 Điều 27</p> <ul style="list-style-type: none"> - Luật Doanh nghiệp 2014: Khoản 9 Điều 4, khoản 3 Điều 13, Điều 83 - Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 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: Điều 12, Điều 26 - Luật Thi hành án dân sự: Điều 2, 6, 7, 7a, 7b, 9, 30. 	
8.	01/2023/LĐ-PT	16/02/2023	TAND cấp cao tại Đà Nẵng	<p>Bản án số 01/2023/LĐ-PT ngày 16/02/2023 của TAND cấp cao tại Đà Nẵng V/v tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức buộc thôi việc</p> <p>Thông tin chung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quan hệ pháp luật: Tranh chấp về xử lý kỷ luật, sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Cấp xét xử: Phúc thẩm - Loại vụ/việc: Lao động - Tòa án xét xử: TAND tỉnh Bến Tre - Áp dụng án lệ: Không - Thông tin về vụ/việc: Bản án lao động sơ thẩm số: 02/2022/LĐ-ST ngày 07 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân huyện BĐ, tỉnh Tr bị kháng cáo <p>Tóm tắt nội dung vụ án:</p> <p>Bà là giáo viên dạy học tại Trường Trung học cơ sở Ph (viết tắt Trường Ph) công tác từ ngày 01 tháng 10 năm 2006 cho đến khi bị buộc thôi việc (ngày 01/11/2021), trước đó bà dạy tại Trường Phổ thông cơ sở M từ năm 1990. Vào ngày 28/12/2019, bà bị tai nạn giao thông (cán chố, té xe) khi đi về nhà sau tiết giảng ở Trường. Vụ tai nạn khiến bà bị gãy kín mâm chày ngoài Schatzker II và bong nơi bám dây chằng chéo trước cùng bên trái, mổ ngày 31/12/2019, được xác định thuộc trường hợp tai nạn lao động theo quy định pháp luật. Nhưng nhà trường (do ông Ng Nh làm Hiệu trưởng) không quan tâm, hỗ trợ mà còn ra quyết định xử lý kỷ luật buộc thôi việc đối với bà theo quyết định số 106/QĐTHCS ngày 01/11/2021 với lý do bà tự ý bỏ việc, nghi không phép</p>	<p>https://drive.google.com/file/d/1qmCOWNBjvsKS9jhLhea7l9BamUojV6aF/view?usp=drive_link</p>

			<p>là hoàn toàn không đúng, vì bà hưởng chế độ tai nạn lao động của người bị tai nạn lao động căn cứ theo Điều 38 của Luật An toàn, Vệ sinh lao động, nên quyết định kỷ luật của nhà trường đối với bà là trái quy định pháp luật. Vì vậy, bà khởi kiện Trường Ph với các yêu cầu Tòa án giải quyết như sau:</p> <ul style="list-style-type: none">- Hủy quyết định xử lý kỷ luật “Buộc thôi việc” theo quyết định thi hành kỷ luật số 106/QĐ-THCS ngày 01/11/2021 do ông Ng Nh - Hiệu trưởng Trường Ph, huyện BĐ, tỉnh Tr ký ban hành.- Buộc Hiệu trưởng Trường Ph công khai xin lỗi, bồi thường thiệt hại cho bà số tiền 100.000.000 đồng (Một trăm triệu đồng) là tiền tổn thất tinh thần, danh dự, sức khỏe và bị mất thu nhập tạm tính kể từ ngày 01/11/2021 cho đến khi vụ án được giải quyết xong.- Buộc Trường Ph phải chi trả đủ lương cho bà từ tháng 10/2020 đến hết tháng 10/2021, mỗi tháng lương là 11.262.971 đồng (Mười một triệu hai trăm sáu mươi hai nghìn chín trăm bảy mươi một đồng), tổng cộng số tiền là 77.120.609 đồng (Bảy mươi bảy triệu một trăm hai mươi nghìn sáu trăm lẻ chín đồng) và tiếp tục trả lương đầy đủ cho bà kể từ ngày 01/11/2021 cho đến khi vụ án được giải quyết xong.- Yêu cầu Trường Ph tiếp tục phân công lịch giảng dạy, chi trả đầy đủ các chế độ lương, thưởng cho bà theo đúng quy định của Luật Viên chức. <p>Ngày 07/3/2022, bà khởi kiện bổ sung, yêu cầu Trường Ph phải trả lại cho bà số tiền lương mà bà đã chuyển trả cho trường cả 02 lần theo Kết luận Thanh tra số 1699/KL-UBND ngày 17/6/2021 với số tiền: 23.554.000 đồng (Hai mươi ba triệu năm trăm năm mươi bốn nghìn đồng). Tuy nhiên, ngày 28/3/2022 bà xin rút lại yêu cầu này vì theo bà đã có trong đơn khởi kiện ngày 10/11/2021, nằm trong mục 3 yêu cầu nhà trường trả tổng cộng số tiền là 77.120.609 đồng.</p> <p>Đối với yêu cầu phần tố của bị đơn hay yêu cầu của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan về việc buộc bà hoàn trả lại số tiền 30.000.000 đồng và không tính lãi suất là bà không đồng ý. Bởi vì: bà không tự ý nghỉ việc mà là nghỉ theo chế độ tai nạn lao động, phải trả nguyên lương cho bà trong thời gian điều trị, Kết luận Thanh tra lại buộc bà phải hoàn trả lại số tiền lương này là không đúng.</p> <p>Toà án sơ thẩm tuyên:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Đình chỉ xét xử phần yêu cầu khởi kiện bổ sung ngày 07/3/2022 của bà Ph Th đối với Trường Trung học cơ sở Ph về đòi lại số tiền lương 23.554.000 đồng (Hai mươi ba triệu năm trăm năm mươi bốn nghìn đồng).	
--	--	--	--	--

				<ol style="list-style-type: none">2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Ph Th đối với Trường Trung học cơ sở Ph về yêu cầu hủy quyết định xử lý kỷ luật “Buộc thôi việc” theo quyết định thi hành kỷ luật số 106/QĐ-THCS ngày 01/11/2021 do ông Ng Nh - Hiệu trưởng Trường Trung học cơ sở Ph, huyện BĐ, tỉnh Tr ký ban hành.3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Ph Th đối với Trường Trung học cơ sở Ph về việc buộc Hiệu trưởng Trường Trung học cơ sở Ph công khai xin lỗi, bồi thường thiệt hại cho bà số tiền 100.000.000 đồng (Một trăm triệu đồng) là số tiền tổn thất tinh thần, danh dự, sức khỏe và bị mất thu nhập tạm tính kể từ ngày 01/11/2021 cho đến khi vụ án được giải quyết xong.4. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Ph Th đối với Trường Trung học cơ sở Ph về việc buộc Trường Trung học cơ sở Ph phải chi trả đủ lương cho bà từ tháng 10/2020 đến hết tháng 10/2021, mỗi tháng lương là 11.262.971 đồng (Mười một triệu hai trăm sáu mươi hai nghìn chín trăm bảy mươi một đồng), tổng cộng số tiền là 77.120.609 đồng (Bảy mươi bảy triệu một trăm hai mươi nghìn sáu trăm lẻ chín đồng) và tiếp tục trả lương đầy đủ cho bà kể từ ngày 01/11/2021 cho đến khi vụ án được giải quyết xong.5. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Ph Th đối với Trường Trường Trung học cơ sở Ph về việc yêu cầu Trường Trung học cơ sở Ph tiếp tục phân công lịch giảng dạy, chi trả đầy đủ các chế độ lương, thưởng cho bà theo đúng quy định của Luật Viên chức.6. Chấp nhận yêu cầu phản tố của Trường Trung học cơ sở Ph đối với bà Ph Th về việc đòi lại số tiền lương là 30.000.000 đồng (Ba mươi triệu đồng) và không yêu cầu tính lãi suất.7. Buộc bà Ph Th phải có nghĩa vụ hoàn trả lại cho Trường Trung học cơ sở Ph số tiền lương 30.000.000 đồng (Ba mươi triệu đồng).8. Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.9. Đình chỉ xét xử yêu cầu độc lập ngày 13/5/2022 của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan ông Ng Nh đối với bà Ph Th về việc đòi lại số tiền lương 30.000.000 đồng (Ba mươi triệu đồng) và không yêu cầu tính lãi.	
--	--	--	--	---	--

Toà án phúc thẩm tuyên:

1. Đình chỉ xét xử phần yêu cầu khởi kiện bổ sung ngày 07/3/2022 của bà Ph Th đối với Trường Trung học cơ sở Ph về đòi lại số tiền lương 23.554.000 đồng (Hai mươi ba triệu năm trăm năm mươi bốn nghìn đồng).
2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Ph Th đối với Trường Trung học cơ sở Ph về yêu cầu hủy quyết định xử lý kỷ luật “Buộc thôi việc” theo quyết định thi hành kỷ luật số 106/QĐ-THCS ngày 01/11/2021 do ông Ng Nh - Hiệu trưởng Trường Trung học cơ sở Ph, huyện BĐ, tỉnh Tr ký ban hành.
3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Ph Th đối với Trường Trung học cơ sở Ph về việc buộc Hiệu trưởng Trường Trung học cơ sở Ph công khai xin lỗi, bồi thường thiệt hại cho bà số tiền 100.000.000 đồng (Một trăm triệu đồng) là số tiền tổn thất tinh thần, danh dự, sức khỏe và bị mất thu nhập tạm tính kể từ ngày 01/11/2021 cho đến khi vụ án được giải quyết xong.
4. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Ph Th đối với Trường Trung học cơ sở Ph về việc buộc Trường Trung học cơ sở Ph phải chi trả đủ lương cho bà từ tháng 10/2020 đến hết tháng 10/2021, mỗi tháng lương là 11.262.971 đồng (Mười một triệu hai trăm sáu mươi hai nghìn chín trăm bảy mươi một đồng), tổng cộng số tiền là 77.120.609 đồng (Bảy mươi bảy triệu một trăm hai mươi nghìn sáu trăm lẻ chín đồng) và tiếp tục trả lương đầy đủ cho bà kể từ ngày 01/11/2021 cho đến khi vụ án được giải quyết xong.
5. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Ph Th đối với Trường Trường Trung học cơ sở Ph về việc yêu cầu Trường Trung học cơ sở Ph tiếp tục phân công lịch giảng dạy, chi trả đầy đủ các chế độ lương, thưởng cho bà theo đúng quy định của Luật Viên chức.
6. Chấp nhận yêu cầu phản tố của Trường Trung học cơ sở Ph đối với bà Ph Th về việc đòi lại số tiền lương là 30.000.000 đồng (Ba mươi triệu đồng) và không yêu cầu tính lãi suất.
7. Buộc bà Ph Th phải có nghĩa vụ hoàn trả lại cho Trường Trung học cơ sở Ph số tiền lương 30.000.000 đồng (Ba mươi triệu đồng).
8. Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, bên phải thi hành

án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

9. Đình chỉ xét xử yêu cầu độc lập ngày 13/5/2022 của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan ông Ng Nh đối với bà Ph Th về việc đòi lại số tiền lương 30.000.000 đồng (Ba mươi triệu đồng) và không yêu cầu tính lãi.

10. Về án phí lao động sơ thẩm:

Bà Ph Th được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm.

11. Án phí có giá ngạch:

- Bà Ph Th phải chịu là 900.000 đồng (Chín trăm nghìn đồng).
- Trường Trung học cơ sở Ph được nhận lại số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 750.000 đồng (Bảy trăm năm mươi nghìn đồng) theo biên lai thu tiền số 0006015 ngày 17 tháng 3 năm 2022 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện BĐ, tỉnh Tr.

12. Ông Ng Nh được nhận lại số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 750.000 đồng (Bảy trăm năm mươi nghìn đồng) theo biên lai thu tiền số 0006145 ngày 16 tháng 5 năm 2022 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện BĐ, tỉnh Tr.

13. Về án phí lao động phúc thẩm: bà Th được miễn nộp tiền án phí lao động phúc thẩm.

Cơ sở pháp lý:

- Bộ luật dân sự năm 2015: Điều 357, Điều 468
- Bộ luật tố tụng dân sự 2015: khoản 1 Điều 308; a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 254; điểm c khoản 1 Điều 217, khoản 2 Điều 244; khoản 1 Điều 147
- Bộ luật Lao động 2019: điểm a khoản 1 Điều 179; điểm a khoản 1 Điều 188; khoản 2 Điều 219; khoản 3 Điều 190; khoản 4 Điều 125
- Luật Viên chức 2010: Điều 2; khoản 3 Điều 16; khoản 1 Điều 19

				<ul style="list-style-type: none"> - Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật Viên chức: Điều 2 - Luật Ngân sách Nhà nước: Điểm b khoản 2 Điều 12 - Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 của Chính phủ về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức: khoản 1 Điều 19; khoản 2 Điều 31; Điều 32, 33, 34, 35, 36, 37 - Điều lệ được ban hành kèm theo Thông tư số 32/2020/TT- BGDĐT ngày 15/9/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về Ban hành Điều lệ Trường Trung học cơ sở, trường Trung học phổ thông và Trường phổ thông có nhiều cấp học: điểm d khoản 1 Điều 11 - Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 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: điểm a khoản 1 - Điều 12; khoản 5 Điều 26 - Luật Thi hành án dân sự: Điều 2, 6, 7, 9, 30. 	
9.	01/2023/ LD-PT	13/04/2023	TAND tỉnh Bắc Giang	<p>Bản án số 01/2023/LĐ-PT ngày 13/04/2023 của TAND tỉnh Bắc Giang V/v: “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải và yêu cầu bồi thường thiệt hại”</p> <p>Thông tin chung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quan hệ pháp luật: Tranh chấp về xử lý kỷ luật, sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Cấp xét xử: Phúc thẩm - Loại vụ/việc: Lao động - Tòa án xét xử: TAND tỉnh Bắc Giang - Áp dụng án lệ: Không - Thông tin về vụ/việc: Nguyen Khac L - Cong ty CP Son Becker Ch TC ve xu ly ky luat lao dong theo hinh thuc sa thai va yc btth <p>Tóm tắt nội dung vụ án:</p>	https://drive.google.com/file/d/1-5JGh18EEN_ySoXkA8yxCDGajK5V8Y7d/view?usp=drive_link

Ngày 05/08/2019, anh được tuyển dụng vào Công ty Cổ phần sơn Becker Ch làm việc, đến ngày 01/02/2020 anh và Công ty ký Hợp đồng làm việc không xác định thời hạn. Theo Hợp đồng làm việc thì anh được phân công làm Giám đốc kinh doanh, với mức lương là 3.500.000 đồng/01 tháng và phụ cấp là 16.500.000 đồng/tháng (gồm lương trách nhiệm 10.000.000 đồng/tháng; tiền chi phí điện thoại là 1.500.000 đồng/tháng; tiền công tác phí là 5.000.000 đồng/tháng. Tổng thu nhập là 20.000.000/tháng). Trong thời gian làm việc, anh luôn chấp hành nội quy và quy định của Công ty, không có sai phạm gì và anh luôn hoàn thành công việc được giao. Nhưng đến ngày 05/01/2021 thì anh nhận được Quyết định sa thải của Công ty đối với anh vì các lý do sau:

- Làm lộ bí mật kinh doanh và công nghệ của Công ty;
- Làm việc không đúng nhiệm vụ và quyền hạn của mình; - Vi phạm nghiêm trọng quy định quản lý của Công ty;
- Làm việc vô kỷ luật, không làm tròn trách nhiệm được giao.

Theo anh thì việc Công ty có Quyết định sa thải đối với anh là trái với quy định của pháp luật, cả về nội dung và hình thức. Việc Công ty không đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đối với anh cũng là trái pháp luật. Những lý do mà Công ty đưa ra để sa thải anh hoàn toàn là không đúng, hạ uy tín, ảnh hưởng đến nhân phẩm và danh dự của anh. Trong thời gian anh làm việc tại Công ty anh không hề có sai phạm, anh cũng không hề bị Công ty xử lý kỷ luật. Việc Công ty có Quyết định sa thải đối với anh khi anh không bị xử lý kỷ luật là vi phạm những quy định tại Điều 122 của BLLĐ năm 2019 và Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

Nay, anh yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau:

- 1) Yêu cầu tuyên bố Quyết định sa thải của Công ty đối với anh là trái pháp luật và buộc Công ty phải hủy bỏ quyết định này;
- 2) Yêu cầu Công ty Bồi thường thiệt hại cho anh theo các Điều 41, 46, 113 BLLĐ năm 2019 cụ thể là:
 - + Công ty phải trả lương cho anh trong những ngày anh không được làm việc mỗi tháng 20.000.000 đồng, (theo Hợp đồng lao động) tính từ ngày 05/01/2021 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm.
 - + Ngoài ra Công ty phải trả cho anh những khoản tiền sau:

			<p>- Trả cho anh 2 tháng lương với số tiền là: $20.000.000 \times 2 = 40.000.000$ đồng.</p> <p>- Trả cho anh tiền lương trong thời gian 45 ngày, (1,5 tháng) là thời gian Công ty không thông báo trước cho anh việc sa thải: $1,5 \text{ tháng} \times 20.000.000 \text{ đồng/tháng} = 30.000.000$ đồng.</p> <p>- Trả cho anh tiền trợ cấp thôi việc trong thời gian 17 tháng với số tiền là: 15.000.000 đồng (theo quy định của Điều 46 BLLĐ năm 2019).</p> <p>- Trả cho anh tiền lương tháng 12/2020 và 4 ngày của tháng 01/2021 với số tiền là: 23.000.000 đồng.</p> <p>- Trả cho anh tiền doanh số bán hàng trong tháng 12/2020 và tiền doanh số bán hàng trong tháng 11/2020 do Công ty đã giữ lại của anh số tiền là: $554.311.000 \text{ đồng} \times 2\%$, (tiền doanh số của tháng 12/2020+ 6.700.000 đồng, (tiền doanh số giữ lại của tháng 11/2020) = 18.562.200 đồng.</p> <p>- Trả cho anh tiền nghỉ phép 12 ngày trong năm 2020 với số tiền là: 9.230.000 đồng, (theo quy định của Điều 113 BLLĐ năm 2019).</p> <p>3) Yêu cầu Công ty bồi thường thiệt hại cho anh theo Điều 275, khoản 1 Điều 584, khoản 1 Điều 585 BLDS năm 2015 cụ thể như sau:</p> <p>+ Bồi thường thiệt hại trong 24 tháng, mỗi tháng là 20.000.000 đồng tương ứng với số tiền là: $24 \text{ tháng} \times 20.000.000 \text{ đồng} = 480.000.000 \text{ đồng}$, do Hợp đồng lao động của Công ty có quy định cản trở anh làm việc tại doanh nghiệp khác trong thời gian anh nghỉ việc.</p> <p>+ Bồi thường thiệt hại về tinh thần 10 tháng lương cơ bản tương ứng với số tiền là: $10 \text{ tháng} \times 1.490.000 \text{ đồng/tháng} = 14.900.000 \text{ đồng}$.</p> <p>4) Theo Điều 168 BLLĐ năm 2019 và Điều 2 của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014, khoản 26, Điều 1 của Thông tư số 06/2021/TT- BLĐTBXH của Bộ lao động thương binh xã hội; khoản 2, Điều 17 nghị định 115/2015/NĐ – CP của Chính phủ; điểm c, khoản 5, Điều 3 của Thông tư số 10/2020/TT- BLĐTBXH của Bộ lao động thương binh xã hội buộc: Công ty phải truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn cho anh với mức đóng là 13.800.000 đồng và phải truy đóng tiền bảo hiểm từ ngày 01/02/2020 cho đến ngày xét xử sơ thẩm. Do từ khi anh vào làm việc tại Công ty thì Công ty vẫn không đóng bất kỳ một loại bảo hiểm gì cho anh.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>5) Yêu cầu Công ty phải trả cho anh tổng số tiền 43.726.100 đồng mà Công ty đã tự ý trừ tiền lương của anh, cụ thể: Tháng 02/2020, Công ty đã trừ 9.732.000 đồng; tháng 07/2020, Công ty đã trừ 7.477.500 đồng; tháng 08/2020, Công ty đã trừ 6.932.000 đồng; tháng 10/2020, Công ty đã trừ 7.670.000 đồng; tháng 11/2020, Công ty đã trừ 1.530.000 đồng; tháng 12/2020, Công ty đã trừ 10.384.600 đồng. Việc Công ty đã trừ các khoản tiền trên vào tiền lương của anh thì anh không hề biết.</p> <p>6) Yêu cầu Công ty phải bồi thường tiền trợ cấp thất nghiệp cho anh. Khoản tiền đáng ra anh phải được hưởng, nếu Công ty đóng bảo hiểm bắt buộc cho anh đúng thời hạn theo quy định của pháp luật với số tiền là 57.687.210 đồng</p> <p>Theo Sổ bảo hiểm xã hội của anh thì thời gian anh đóng bảo hiểm thất nghiệp chưa hưởng là 7 năm 8 tháng. Mức bình quân tiền lương đóng bảo hiểm 7 tháng cuối của anh là: $13.735.050 \text{ đồng} \times 60\% \times 7 \text{ tháng} = 57.687.210 \text{ đồng}$. Vì Công ty đóng bảo hiểm cho anh không đúng quy định của pháp luật nên anh không đủ điều kiện để hưởng tiền trợ cấp thất nghiệp của Bảo hiểm xã hội. Việc Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động đối với anh ngày 05/01/2021, nhưng đến ngày 10/12/2021 Công ty mới truy đóng tiền bảo hiểm cho anh là quá thời hạn quy định là 03 tháng. Lỗi này là của Công ty, nên Công ty phải có trách nhiệm bồi thường cho anh tiền bảo hiểm thất nghiệp là 57.687.210 đồng, số tiền này lẽ ra anh phải được hưởng của Bảo hiểm xã hội.</p> <p>Toà án sơ thẩm tuyên:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của anh Nguyễn Khắc L.2. Hủy Quyết định về việc cho thôi việc, (với hình thức sa thải) ngày 05/01/2021 của Công ty cổ phần sơn Becker Ch đối với anh Nguyễn Khắc L.3. Buộc Công ty cổ phần sơn Becker Ch phải bồi thường cho anh Nguyễn Khắc L số tiền là 464.306.672 đồng.4. Công ty cổ phần sơn Becker Ch không phải nhận lại anh Nguyễn Khắc L về làm việc.5. Đình chỉ yêu cầu phản tố của Công ty cổ phần sơn BeckerChem đối với anh Nguyễn Khắc L. Hoàn trả Công ty cổ phần sơn Becker Ch số tiền 13.700.000 đồng đã nộp tạm ứng án phí theo biên lai thu số 0006224 ngày 09/02/2022 của Chi cục thi hành án dân sự huyện V.6. Trường hợp bản án, quyết định 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, 7a, 7b và Điều 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.

7. Về án phí: Buộc Công ty cổ phần sơn Becker Ch phải chịu 13.286.133 đồng án phí lao động sơ thẩm. Anh Nguyễn Khắc L không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Toà án phúc thẩm tuyên:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của anh Nguyễn Khắc L.
2. Hủy Quyết định về việc cho thôi việc (Với hình thức sa thải) ngày 05/01/2021 của Công ty cổ phần sơn Becker Ch đối với anh Nguyễn Khắc L.
3. Buộc Công ty cổ phần sơn Becker Ch phải bồi thường cho anh Nguyễn Khắc L tổng số tiền 321.581.400 đồng (ba trăm hai mươi một triệu, năm trăm tám mươi một ngàn, bốn trăm đồng) cụ thể như sau:
 4. Tiền lương trong những ngày anh L không làm việc kể từ ngày anh L bị sa thải là ngày 05/01/2021 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm là ngày 21/6/2022 là: 241.960.000 đồng, (hai trăm bốn mươi một triệu, sáu trăm ngàn đồng);
 5. Trả 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là: 27.600.000 đồng, (hai mươi bảy triệu sáu trăm ngàn đồng);
 6. Tiền Bảo hiểm xã hội là: 42.343.000 đồng, (bốn mươi hai triệu, ba trăm bốn mươi ba ngàn đồng);
 7. Tiền bảo hiểm y tế là: 7.258.800 đồng, (bảy triệu, hai trăm năm mươi tám ngàn tám trăm đồng);
 8. Tiền bảo hiểm thất nghiệp là: 2.419.600 đồng, (hai triệu bốn trăm mười chín ngàn sáu trăm đồng).
- Công ty cổ phần sơn Becker Ch không phải nhận lại anh Nguyễn Khắc L về làm việc.
- Đình chỉ yêu cầu phân tố của Công ty cổ phần sơn Becker Ch đối với anh Nguyễn Khắc L.
- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của anh Nguyễn Khắc L về các nội dung sau:

			<ul style="list-style-type: none"> - Buộc Công ty phải trả cho anh L tiền trợ cấp thôi việc trong thời gian 17 tháng là: 15.000.000 đồng; - -Buộc Công ty phải bồi thường thiệt hại vật chất cho anh L trong 24 tháng mỗi tháng là 20.000.000 đồng tương ứng với số tiền là: 24 tháng x 20.000.000 đồng = 480.000.000 đồng; - Buộc Công ty phải bồi thường thiệt hại về tinh thần cho anh L 10 tháng lương cơ bản tương ứng với số tiền là: 10 tháng x 1.490.000 đồng/tháng = 14.900.000 đồng; - -Buộc Công ty phải truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn cho anh L với mức đóng là 13.800.000 đồng/tháng và phải truy đóng từ ngày 01/02/2020 cho đến ngày 05/1/2021; - Buộc Công ty phải bồi thường tiền trợ cấp thất nghiệp cho anh L tổng số tiền là 57.687.210 đồng. <p>9. Đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu khởi kiện của anh L cụ thể gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buộc Công ty phải trả cho anh L tiền lương tháng 12/2020 và 4 ngày của tháng 01/2021 với tổng số tiền là: 23.000.000 đồng. - Buộc Công ty phải trả cho anh L tiền doanh số trong tháng 12/2020 và tiền doanh số trong tháng 11/2020 do anh L đã bị Công ty giữ lại là: 554.311.000 đồng x 2% (tiền doanh số của tháng 12/2020) + 6.700.000 đồng, (tiền doanh số giữ lại của tháng 11/2020) = 18.562.200 đồng. - Buộc Công ty phải trả cho anh L tiền nghỉ phép 12 ngày trong năm 2020 với số tiền là: 9.230.000 đồng (theo quy định của Điều 113 BLLĐ năm 2019). - Buộc Công ty phải trả cho anh L tổng số tiền 43.726.100 đồng mà Công ty đã tự ý trừ tiền lương của anh L, cụ thể: Tháng 02/2020, Công ty đã trừ 9.732.000 đồng; tháng 07/2020, Công ty đã trừ 7.477.500 đồng; tháng 08/2020, Công ty đã trừ 6.932.000 đồng; tháng 10/2020, Công ty đã trừ 7.670.000 đồng; tháng 11/2020 Công ty đã trừ 1.530.000 đồng; tháng 12/2020, Công ty đã trừ 10.384.600 đồng. <p>10. Về án phí lao động sơ thẩm:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buộc Công ty cổ phần sơn Becker Ch phải chịu 9.647.442 đồng án phí lao động sơ thẩm. - Anh Nguyễn Khắc L không phải chịu án phí lao động sơ thẩm. 	
--	--	--	---	--

				<p>11. Về án phí lao động phúc thẩm:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Công ty cổ phần sơn Becker Ch không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. - Hoàn trả Công ty cổ phần sơn Becker Ch số tiền 300.000 đồng đã nộp tại Biên lai thu tiền số 0006472, ngày 04/7/2022 tại Chi cục Thi hành án dân sự huyện V. - Anh Nguyễn Khắc L không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. <p>Cơ sở pháp lý:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bộ luật dân sự năm 2015: khoản 2, Điều 468 - Bộ luật tố tụng dân sự 2015: khoản 2, Điều 308; điểm a, khoản 1, Điều 32, Điều 35, Điều 39, Điều 144, Điều 147, điểm b, khoản 1, Điều 192, điểm c, điểm g, khoản 1 Điều 217, Điều 218, Điều 244, Điều 271, Điều 273 - Bộ luật Lao động 2019: Điều 41, Điều 122, Điều 188; Điều 113 - Nghị định số 05/2015/NĐ-CP, ngày 12/01/2015 của Chính phủ: Điều 30 - Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 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: Điều 12, Điều 26 - Luật Thi hành án dân sự: Điều 2, 6, 7, 7a, 7b, 9, 30. 	
10.	16/2023/ LĐ-PT	23/06/2023	TAND tỉnh Bình Dương	<p>Bản án số 16/2023/LĐ-PT ngày 23/06/2023 của TAND tỉnh Bình Dương V/v Tranh chấp về trường hợp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải</p> <p>Thông tin chung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quan hệ pháp luật: Tranh chấp về xử lý kỷ luật, sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Cấp xét xử: Phúc thẩm - Loại vụ/việc: Lao động - Tòa án xét xử: TAND tỉnh Bình Dương 	https://drive.google.com/file/d/1JxmYaOBi4F6mB-qTtc7AijKXD-RI1j/view?usp=drive_link

			<ul style="list-style-type: none">- Áp dụng án lệ: Không- Thông tin về vụ/việc: đình chỉ xét xử phúc thẩm do bị đơn rút kháng cáo; chấp nhận QĐ kháng nghị, sửa một phần bản án sơ thẩm <p>Tóm tắt nội dung vụ án:</p> <p>Ngày 27/3/2016, bà D và Công ty TNHH G (gọi tắt là Công ty G hoặc Công ty) ký hợp đồng lao động thời hạn 12 tháng, mức lương cơ bản là 3.745.000 đồng, phụ cấp kỹ thuật 100.000 đồng. Khi hết 12 tháng bà D tiếp tục ký 3 lần hợp đồng lao động xác định thời hạn với Công ty G, đến ngày 27/3/2020, bà D và Công ty G ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc là công nhân cao su cắt biên A với mức lương cơ bản là 5.668.000 đồng; cộng với các khoản phụ cấp 100.000 đồng tiền kỹ thuật; 400.000 đồng tiền thâm niên thành 6.168.000 đồng – đây là mức lương bà D tham gia đóng bảo hiểm hàng tháng. Lương bà D thực lĩnh trung bình của 6 tháng liền kề trước khi bị chấm dứt hợp đồng lao động là khoảng 13.500.000 đồng/tháng.</p> <p>Trong thời gian làm việc tại Công ty, bà D luôn chấp hành nội quy Công ty. Tháng 7/2020, bà D nghỉ thai sản, tháng 12/2020 bà D trở lại Công ty làm việc. Sáng ngày 28/3/2021, khi phân công công việc chuẩn bị vào ca bà D có xảy ra mâu thuẫn với bà Phạm Thị Thái là cán bộ trong Công ty và bà D bị bà T đánh với sự chứng kiến của nhiều người trong Công ty. Bà D có điện thoại cho chồng biết sự việc, đến chiều cùng ngày chồng bà D có đến Công ty đón bà D thì gặp chồng của bà T, hai bên có nói chuyện và có xảy ra xô xát, nhưng được mọi người can ngăn.</p> <p>Sáng ngày 29/3/2021, khi bà D đang làm việc thì cán bộ văn phòng gọi bà D lên giao Biên bản xử lý kỷ luật lao động số GL.082019 ngày 29/3/2021 cùng Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ký ngày 29/3/2021 với lý do gây rối, cãi vã, đánh nhau trong công ty.</p> <p>Ngày 07/4/2021 bà D khiếu nại và được Công đoàn các khu công nghiệp thị xã B mời các bên đến làm việc nhưng Công ty G không đến.</p> <p>Công ty G kỷ luật sa thải bà D khi bà đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi và hợp xét kỷ luật khi không có bà D là trái luật. Do đó, bà D yêu cầu Tòa án giải quyết:</p> <ul style="list-style-type: none">- Buộc Công ty G nhận bà D trở lại công ty làm việc.	
--	--	--	---	--

			<p>- Buộc Công ty G đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà D từ ngày bà D nghỉ đến khi nhận bà lại làm việc.</p> <p>- Bồi thường những ngày bà D không làm việc từ 29/3/2021 đến ngày Tòa án xét xử là ngày 2/12/2022, tạm tính là 1 năm 8 tháng 3 ngày x 13.500.000 đồng/ tháng = 271.350.000.000 đồng.</p> <p>- Bồi thường 2 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật x 6.168.000 đồng/tháng = 12.336.000 đồng.</p> <p>- Bồi thường tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước 6.168.000 : 30 ngày x 45 ngày = 9.252.000 đồng.</p> <p>Tổng cộng 292.938.000 đồng.</p> <p>Ngày 25/10/2022, người đại diện của nguyên đơn nộp đơn rút lại một phần yêu cầu khởi kiện đối với yêu cầu buộc Công ty G đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà D từ ngày bà D nghỉ đến khi nhận bà lại làm việc. Đối với những yêu cầu khác thì nguyên đơn vẫn giữ nguyên.</p> <p>Toà án sơ thẩm tuyên:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà D đối với bị đơn Công ty TNHH G về việc: “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.2. Buộc Công ty TNHH G phải bồi thường cho bà D số tiền 145.564.800 đồng, cụ thể:<ul style="list-style-type: none">- Bồi thường những ngày bà D không làm việc từ 29/3/2021 đến ngày Tòa án xét xử (02/12/2022) số tiền 123.976.800 đồng.- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật số tiền 12.336.000 đồng.- Bồi thường tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày số tiền 9.252.000 đồng.3. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của bà D đối với Công ty TNHH G về yêu cầu buộc Công ty G phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà D không được làm việc.	
--	--	--	--	--

Toà án phúc thẩm tuyên:

1. Đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với phần kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH G.
2. Chấp nhận Quyết định kháng nghị phúc thẩm số 02/QĐ-VKS-KDTM ngày 29/12/2022 của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 09/2022/LĐ-ST ngày 02/12/2022 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương như sau:
 - 2.1 Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà D đối với bị đơn Công ty TNHH G về việc tranh chấp về trường hợp bị xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.
 - Tuyên Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 29/3/2021 của Công ty TNHH G đối với bà D là trái pháp luật.
 - Buộc Công ty TNHH G bồi thường cho bà D số tiền 145.564.800 đồng.
 - 2.2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà D đối với Công ty TNHH G về việc buộc bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động số tiền 12.336.000 đồng.
3. Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án không thanh toán số tiền nêu trên thì người phải thi hành án còn phải trả cho người được thi hành án khoản tiền lãi bằng mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015.
 - 3.2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà D đối với Công ty TNHH G về việc buộc bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động số tiền 12.336.000 đồng.
4. Phần Quyết định của bản án sơ thẩm “*Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của bà D đối với Công ty TNHH G về yêu cầu buộc Công ty G phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà D không được làm việc*” đã có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.
5. Về án phí lao động:

Án phí sơ thẩm:

 - Bà D được miễn án phí.
 - Công ty TNHH G phải chịu 4.366.944 đồng.

			<p>6. Án phí phúc thẩm: Chi cục Thi hành án dân sự thị xã B hoàn lại cho Công ty TNHH G số tiền 300.000 đồng theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0011041 ngày 07/4/2023 của Chi cục Thi hành án dân sự thị xã B.</p> <p>Cơ sở pháp lý:</p> <ul style="list-style-type: none">- Bộ luật dân sự năm 2015: khoản 2 Điều 468- Bộ luật tố tụng dân sự 2015: điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm đ, g khoản 1 Điều 40, khoản 2 Điều 148, Điều 293, điểm b khoản 1 Điều 289, Điều 295, khoản 3 Điều 296, khoản 2 Điều 308 và Điều 313- Bộ luật Lao động 2019: Điều 41, 122, khoản 2 Điều 220- 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- Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 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- Luật Thi hành án dân sự: Điều 2, 6, 7, 9, 30.	
--	--	--	---	--