

Bản án số: 07/2026/LĐ-PT
Ngày: 12-01-2026
V/v tranh chấp xử lý kỷ luật theo
hình thức sa thải

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Trần Thị Thanh Trúc.

Các Thẩm phán: Ông Phan Trí Dũng;

Bà Đinh Thị Mộng Tuyết.

- Thư ký phiên tòa: Bà Phạm Thị Mỹ Dung - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Phương Linh - Kiểm sát viên.

Ngày 12 tháng 01 năm 2026, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (Cơ sở 2) xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 111/2025/TLPT-LĐ ngày 18 tháng 11 năm 2025 về việc “Tranh chấp xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 17/2025/LĐ-ST ngày 12 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 17 – Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 7302/2025/QĐ-PT ngày 05 tháng 12 năm 2025; Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 23578/2025/QĐ-PT ngày 29 tháng 12 năm 2025 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Nguyễn Anh M, sinh năm 1991; địa chỉ thường trú: thôn B, xã K, thành phố K, tỉnh Kon Tum (nay là xã N, tỉnh Quảng Ngãi). Có mặt.

- Bị đơn: Công ty TNHH D2; địa chỉ trụ sở: số B, V, đường A, KCN V - S, phường V, thành phố T, tỉnh Bình Dương (nay là phường V, Thành phố Hồ Chí Minh).

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Trần Quang T, sinh năm 1976; địa chỉ: số A, đường E, Phường A, Quận F (nay là phường B), Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền ngày 27/11/2025). Có đơn đề nghị xét xử vắng mặt.

- *Người kháng cáo:* Bị đơn Công ty TNHH D2.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn ông Nguyễn Anh M trình bày:

Ông Nguyễn Anh M (viết tắt ông M) làm việc tại Công ty TNHH D2 (viết tắt là Công ty) từ năm 2018 thông qua nhiều hợp đồng lao động. Đến ngày 14/4/2021, chính thức ký Hợp đồng lao động số 04-21/033/HR-FCY, loại hợp đồng không xác định thời hạn, công việc là nhân viên bảo trì, mức lương cơ bản 9.900.000 đồng, phụ cấp đi lại 480.000 đồng. Đến tháng 4/2024, mức lương cơ bản là 11.520.000 đồng.

Vào các ngày 24/02/2024 và 17/4/2024, đại diện Công ty mời ông Nguyễn Anh M lên Công ty để họp. Khi ông M lên Công ty thì có mặt ông Từ Minh D (quản lý nhân sự của Công ty) và ông Nguyễn Minh Đ (nhân viên của Công ty); ông D nói họp để xử lý kỷ luật lao động đối với ông M, ông M hỏi lý do vì sao lại kỷ luật thì ông D không trả lời. Do ông M không vi phạm nội quy của Công ty nên không đồng ý ký tên vào biên bản họp xử lý kỷ luật.

Ngày 19/4/2024, Công ty mở cuộc họp xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải đối với ông M nhưng ông M không nhận được bất kỳ thông báo nào từ Công ty mời ông tham gia cuộc họp. Đến ngày 20/4/2024, Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 016/04/QĐ-HR-2024 đối với ông M.

Ông M nhận thấy, suốt 03 năm làm việc tại Công ty, ông M luôn chấp hành đúng nội quy của Công ty và hoàn thành tốt công việc nhưng Công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông là trái pháp luật. Vì vậy, ngày 09/4/2025, ông M khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết:

Tuyên bố Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 016/04/QĐ-HR-2024 ngày 20/4/2024 của Công ty là trái pháp luật.

Buộc Công ty bồi thường các khoản tiền sau:

- Tiền lương những ngày không được làm việc: từ ngày 21/4/2024 đến khi kết thúc vụ án là 14 tháng x 11.520.000.000 đồng = 161.280.000 đồng.

- 02 tháng tiền lương là 02 tháng x 11.520.000 đồng = 23.040.000 đồng.

- Tiền lương những ngày không được báo trước là (11.520.000 đồng : 30 ngày) x 45 ngày = 17.280.000 đồng.

- Tiền đóng bảo hiểm xã hội tương ứng những ngày không được làm việc: từ ngày 02/4/2024 đến khi kết thúc vụ án là 14 tháng x 2.476.800 đồng = 34.675.200 đồng.

- Tiền trợ cấp thôi việc: 11.520.000 đồng/tháng : 2 = 5.760.000 đồng x 3 năm = 17.280.000 đồng.

Tổng số tiền Công ty phải bồi thường là 253.555.200 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty trả tiền trợ cấp thôi việc 17.280.000 đồng, tiền lương những ngày không được báo trước là 17.280.000 đồng và xác định lại yêu cầu khởi kiện như sau:

Tuyên bố Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 016/04/QĐ-HR-2024 ngày 20/4/2024 của Công ty là trái pháp luật.

Buộc Công ty bồi thường các khoản: tiền lương những ngày không được làm việc thời gian 14 tháng tính từ ngày 21/4/2025 đến hết ngày 21/6/2025 là 161.280.000 đồng; 02 tháng tiền lương là 23.040.000 đồng.

Buộc Công ty tiếp đóng bảo hiểm xã hội cho ông M thời gian 14 tháng tính từ ngày 21/4/2024 đến hết ngày 21/6/2025.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty TNHH D2 trình bày:

Công ty thống nhất trình bày của ông Nguyễn Anh M về thời gian làm việc, thời gian ký hợp đồng lao động và mức lương ông M được hưởng. Trong thời gian làm việc tại Công ty, ông M thường xuyên không có mặt tại vị trí làm việc, đến những nơi làm việc khác khi không có phận sự, không chấp hành sự phân công công việc của tổ trưởng là ông Đ. Do vậy ngày 24/02/2024, Công ty họp và xử lý kỷ luật đối với ông M bằng hình thức cảnh cáo. Ngày 09/4/2024, ông M nghỉ làm việc nhưng không xin phép, không thông báo cho tổ trưởng phụ trách. Sau khi tổ trưởng gọi điện thoại hỏi thì vào lúc 09 giờ ông M nhắn tin cho ông Từ Minh D (Trưởng phòng nhân sự) xin nghỉ làm việc vì bị bệnh nhưng ông D không đồng ý. Mặt khác, sau khi xử lý kỷ luật lần 1 thì ông M tiếp tục tái phạm những hành vi như trước đây. Vì vậy, ngày 17/4/2024, Công ty họp và xử lý kỷ luật đối với ông M bằng hình thức điều chuyển công việc khác tại chốt bảo vệ của Công ty từ ngày 19/4/2024 và kéo dài thời gian nâng lương. Cả 02 lần họp nêu trên đều có mặt đại diện Công ty, ông M, người làm chứng ông Đ. Lần họp thứ nhất không có đại diện tổ chức Công đoàn cơ sở tham gia, lần họp thứ hai có đại diện tổ chức Công đoàn cơ sở.

Sáng ngày 19/4/2024, ông M không đến vị trí mới để làm việc nên đến 09 giờ cùng ngày, Công ty mở cuộc họp xử lý kỷ luật đối với ông M bằng hình thức sa thải. Tại cuộc họp có mặt đại diện Công ty là ông Từ Minh D, đại diện tổ chức Công đoàn cơ sở là bà Nguyễn Thị Ngọc C (Chủ tịch) và người làm chứng là ông Đ. Trước khi họp, ông D nói bảo vệ thông báo cho ông M đến tham gia cuộc họp và bảo vệ đã nhắn tin qua điện thoại cho ông M nhưng ông M vẫn không đến.

Vì vậy, ngày 20/4/2024, Công ty ban hành Quyết định số 016/04/QĐ-HR2024, chấm dứt hợp đồng lao động với ông M, thời gian từ ngày 20/4/2024 và cùng ngày đã giao quyết định nêu trên cho ông M. Khoảng hai tuần sau thì Công ty bàn giao giấy tờ, tờ rời bảo hiểm xã hội cho ông M. Do ông M vi phạm nội quy của Công ty nên Công ty không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông M.

Tại Công văn số 249/CV-BHXXH ngày 08/7/2025 của Bảo hiểm xã hội Thành phố T xác định: Ông Nguyễn Anh M tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm

y tế, bảo hiểm thất nghiệp với mã số 7414160824 tại Công ty TNHH D2 từ tháng 5/2019 đến tháng 5/2023 với tiền lương là 9.900.000 đồng/tháng và từ tháng 6/2023 đến tháng 4/2024 là 11.520.000 đồng/tháng, tỷ lệ đóng là 32%.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 17/2025/DS-ST ngày 12 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 17 – Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

1. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Anh M về việc buộc Công ty TNHH D2 trả tiền trợ cấp thôi việc 17.280.000 đồng và trả tiền lương những ngày không được báo trước 17.280.000 đồng.

2. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Anh M đối với Công ty TNHH D2 về việc “Tranh chấp về tranh chấp xử lý kỷ luật lao động sa thải”.

- Tuyên bố Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 016/04/QĐ-HR-2024 ngày 20/4/2024 của Công ty TNHH D2 đối với ông Nguyễn Anh M là trái pháp luật.

- Buộc Công ty TNHH D2 bồi thường cho ông Nguyễn Anh M tổng số tiền 184.320.000 đồng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự 2015.

- Buộc Công ty TNHH D2 phải truy đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc và được trích từ tiền lương của ông Nguyễn Anh M được bồi thường nêu trên đối với phần của ông Nguyễn Anh M phải đóng, để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Nguyễn Anh M theo quy định của pháp luật kể từ ngày 01/5/2024 đến hết ngày 30/6/2025 (14 tháng) với mức lương cơ bản 11.520.000 đồng/tháng tại Bảo hiểm xã hội cơ sở T1. Việc đóng bảo hiểm xã hội Công ty phải thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

3. Án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH D2 phải chịu số tiền 5.296.600 đồng.

Ngoài ra, bản ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo, trách nhiệm thi hành án của đương sự.

Ngày 27/9/2025, bị đơn Công ty TNHH D2 nộp đơn kháng cáo bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Nguyên đơn không rút yêu cầu khởi kiện, người đại diện hợp pháp của bị đơn có đơn đề nghị xét xử vắng mặt và không rút kháng cáo. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham dự phiên tòa phát biểu ý kiến như sau:

Về việc chấp hành pháp luật tố tụng: Những người tiến hành tố tụng và người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Đơn kháng cáo của bị đơn là hợp lệ, trong hạn luật định.

Về việc giải quyết vụ án: Sau khi phân tích những tình tiết, sự kiện của vụ án, trên cơ sở quy định của pháp luật nhận thấy: Công ty cho rằng ông M nhiều lần vi phạm nội quy của Công ty thể hiện tại các Biên bản họp xử lý kỷ luật ngày 24/02/2024, ngày 17/4/2024 và ngày 19/4/2024 nhưng Công ty không chứng minh được lỗi của ông M, không có biên bản vi phạm; các cuộc họp xử lý kỷ luật của Công ty không đúng trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động được quy định tại khoản 2 Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ, khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động. Biên bản xử lý kỷ luật ngày 17/4/2024, Công ty điều chuyển ông M làm việc khác tại chốt bảo vệ và kéo dài thời gian nâng lương là trái với quy định tại Điều 29, Điều 124 của Bộ luật Lao động. Sau khi bị xử lý kỷ luật ngày 17/4/2024, ông M không có bất kỳ hành vi vi phạm nào nhưng ngày 19/4/2024, Công ty áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với ông M là trái quy định tại Điều 125 của Bộ luật Lao động. Công ty không ban hành quyết định sa thải mà lại ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 016/04/QĐ-HR-2024 ngày 20/4/2024 là không phù hợp quy định tại khoản 4 Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ. Công ty thực hiện trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động không đúng quy định của pháp luật nên có cơ sở xác định Công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông M là trái pháp luật. Cho nên, Công ty bồi thường thiệt hại cho ông M là có căn cứ chấp nhận. Yêu cầu khởi kiện của ông M là phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 41 của Bộ luật Lao động, Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ, các Điều: 18, 19, 21 và 22 của Luật Bảo hiểm xã hội và điểm b khoản 1 Điều 8 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 của Chính phủ. Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự: không chấp nhận kháng cáo của bị đơn và giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và đã được thẩm tra tại phiên tòa, căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa, lời trình bày của đương sự, Kiểm sát viên,

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của bị đơn nộp trong thời hạn theo quy định tại Điều 272, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên đủ điều kiện để thụ lý và xét xử theo thủ tục phúc thẩm.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn, căn cứ tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án nhận thấy:

[2.1] Nguyên đơn ông Nguyễn Anh M làm việc tại Công ty theo Hợp đồng lao động số 04-21/033/HR-FCY ngày 14/4/2021, hợp đồng không xác định thời hạn, công việc phải làm là nhân viên bảo trì, tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho ông M trước khi nghỉ việc là 11.520.000 đồng/tháng. Ông Nguyễn Anh

M nghỉ việc tại Công ty kể từ ngày 20/4/2024 theo Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 016/04/QĐ-HR2024.

[2.2] Về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động đối với ông Nguyễn Anh M:

Tại Điều 70 của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định:

“Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động tại khoản 6 Điều 122 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Khi phát hiện người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động tại thời điểm xảy ra hành vi vi phạm, người sử dụng lao động tiến hành lập biên bản vi phạm và thông báo đến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên, người đại diện theo pháp luật của người lao động chưa đủ 15 tuổi. Trường hợp người sử dụng lao động phát hiện hành vi vi phạm kỷ luật lao động sau thời điểm hành vi vi phạm đã xảy ra thì thực hiện thu thập chứng cứ chứng minh lỗi của người lao động.

2. Trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 123 của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động như sau:

a) Ít nhất 05 ngày làm việc trước ngày tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động, người sử dụng lao động thông báo về nội dung, thời gian, địa điểm tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, họ tên người bị xử lý kỷ luật lao động, hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động đến các thành phần phải tham dự họp quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động, bảo đảm các thành phần này nhận được thông báo trước khi diễn ra cuộc họp;

b) Khi nhận được thông báo của người sử dụng lao động, các thành phần phải tham dự họp quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động phải xác nhận tham dự cuộc họp với người sử dụng lao động. Trường hợp một trong các thành phần phải tham dự không thể tham dự họp theo thời gian, địa điểm đã thông báo thì người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận việc thay đổi thời gian, địa điểm họp; trường hợp hai bên không thỏa thuận được thì người sử dụng lao động quyết định thời gian, địa điểm họp;

c) Người sử dụng lao động tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động theo thời gian, địa điểm đã thông báo quy định tại điểm a, điểm b khoản này. Trường hợp một trong các thành phần phải tham dự họp quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động không xác nhận tham dự cuộc họp hoặc vắng mặt thì người sử dụng lao động vẫn tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động.

3. Nội dung cuộc họp xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản, thông qua trước khi kết thúc cuộc họp và có chữ ký của người tham dự cuộc họp quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động, trường hợp có người không ký vào biên bản thì người ghi biên bản nêu rõ họ tên, lý do không ký (nếu có) vào nội dung biên bản.

4. Trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 123 của Bộ luật Lao động, người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động và gửi đến các thành phần phải tham dự quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động”.

Quá trình giải quyết vụ án, ông M không thừa nhận các hành vi vi phạm do Công ty trình bày, Công ty thừa nhận không có lập biên bản vi phạm đối với ông M khi phát hiện hành vi vi phạm, Công ty không chứng minh được lỗi của ông M và không có chứng cứ xác định vi phạm của ông M có lỗi và còn trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động. Đồng thời, trên cơ sở chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và từ lời khai của bà Nguyễn Thị Ngọc C (Chủ tịch Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở của Công ty) và ông Lê Văn Đ1 (bút lục 79, 80) thấy rằng trước khi họp xử lý kỷ luật lao động, Công ty không thông báo cho đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở của Công ty và ông M dự họp xử lý kỷ luật; phiên họp xử lý kỷ luật lao động ngày 17/4/2024 và ngày 19/4/2024 không có mặt người vi phạm là ông M. Qua đó cho thấy Công ty chưa thực hiện đúng nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 122 Bộ luật Lao động và Điều 70 của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ được viện dẫn nêu trên.

[2.3] Về hiệu lực của Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 016/04/QĐ-HR2024 ngày 20/4/2024:

Theo Điều 124 của Bộ luật Lao động quy định các hình thức xử lý kỷ luật gồm: *khiểm trách; kéo dài thời gian nâng lương không quá 06 tháng; cách chức; sa thải.*

Tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án thể hiện Công ty đã họp xử lý kỷ luật ông Nguyễn Anh M 03 lần theo Biên bản ngày 24/02/2024 (không rõ hình thức kỷ luật); Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật ngày 17/4/2024 với hình thức kỷ luật đối với ông M là điều chuyển làm công việc khác tại chốt bảo vệ cửa B của tòa nhà B từ ngày 19/4/2024 và kéo dài thời gian nâng lương; và Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật ngày 19/4/2024 với hình thức kỷ luật đối với ông M là sa thải. Tuy nhiên, các lần xử lý kỷ luật nêu trên, Công ty đều không ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với ông M là không đúng quy định được viện dẫn nêu trên. Công ty áp dụng hình thức xử lý kỷ luật ngày 17/4/2024 về việc điều chuyển ông M làm việc khác so với hợp đồng lao động (nhân viên bảo trì) là không đúng quy định tại các Điều 29, Điều 124 Bộ luật Lao động như nhận định của Tòa án cấp sơ thẩm là phù hợp.

Đối với lần xử lý kỷ luật lao động ngày 19/4/2024, Công ty áp dụng hình thức kỷ luật sa thải nhưng Công ty không ban hành quyết định sa thải mà ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 016/04/QĐ-HR2024 ngày 20/4/2024 với lý do ông M không tuân theo nội quy Công ty. Quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của Công ty xác định căn cứ ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông M do ông M bị Công ty xử lý kỷ luật sa thải và nguyên đơn cũng xác định bị Công ty S. Như vậy, Công ty B1 quyết định chấm

dứt hợp đồng lao động thuộc trường hợp xử lý kỷ luật sa thải đối với ông M theo quy định tại khoản 8 Điều 34 của Bộ luật Lao động.

Tại Điều 125 của Bộ luật Lao động quy định việc áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải như sau:

“Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp sau đây:

1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc;

2. Người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động;

3. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật. Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 126 của Bộ luật này;

4. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng...”.

Tuy nhiên, theo diễn biến tình tiết của vụ án thì sau khi bị xử lý kỷ luật vào ngày 17/4/2024 cho đến ngày 19/4/2024, Công ty không chứng minh được ông M có hành vi vi phạm nội quy lao động của Công ty, cũng như không có hành vi vi phạm nào lặp lại những hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật theo quy định tại Điều 125 của Bộ luật Lao động được viện dẫn nêu trên. Vì vậy, việc Công ty áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với ông M là trái với quy định của pháp luật. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn tuyên bố Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 016/04/QĐ-HR2024 ngày 20/4/2024 là trái luật là đúng pháp luật. Do Công ty S ông M trái pháp luật nên phải bồi thường cho ông M theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động.

[2.4] Xét yêu cầu bồi thường của nguyên đơn ông Nguyễn Anh M:

Ông Nguyễn Anh M không yêu cầu Công ty nhận ông M trở lại làm việc và Công ty D2 không nhận ông M trở lại làm việc. Tại Tòa án cấp sơ thẩm, ông M yêu cầu Công ty trả tiền lương, đóng các loại bảo hiểm bắt buộc trong những ngày người lao động không được làm việc; trả thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là phù hợp với quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động và các Điều 18, 19, 21 và 22 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

Tiền lương làm căn cứ bồi thường: nguyên đơn và bị đơn đều thừa nhận tiền lương cơ bản của nguyên đơn trước khi chấm dứt hợp đồng lao động là 11.520.000 đồng/tháng và tại Công văn số 249/CV-BHXH ngày 08/7/2025 của Bảo hiểm xã

hội Thành phố T xác nhận tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của ông M là 11.520.000 đồng (bút lục 84). Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm xác định mức tiền lương 11.520.000 đồng/tháng làm căn cứ bồi thường là phù hợp. Nhận thấy, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty phải bồi thường cho ông M các khoản tiền sau: Tiền lương 14 tháng không được làm việc (từ ngày 21/4/2024 đến hết ngày 21/6/2025) là 14 tháng x 11.520.000.000 đồng = 161.280.000 đồng; 02 tháng tiền lương là 02 tháng x 11.520.000 đồng = 23.040.000 đồng; đóng bảo hiểm xã hội cho ông M thời gian 14 tháng (tính từ tháng 5/2024 đến tháng 6/2025) với mức lương cơ bản 11.520.000 đồng/tháng là phù hợp, đúng pháp luật.

[2.5] Bị đơn kháng cáo nhưng không cung cấp được chứng cứ mới để chứng minh cho kháng cáo của bị đơn nên kháng cáo không được chấp nhận. Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng pháp luật, giải quyết vụ án là phù hợp. Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm là phù hợp. Tuy nhiên, tại phần quyết định của Bản án sơ thẩm đã tuyên: *“Buộc Công ty TNHH D2 phải truy đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc và được trích từ tiền lương của ông Nguyễn Anh M được bồi thường nêu trên đối với phần của ông Nguyễn Anh M phải đóng, để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Nguyễn Anh M theo quy định của pháp luật kể từ ngày 01/5/2024 đến hết ngày 30/6/2025 (14 tháng) với mức lương cơ bản 11.520.000 đồng/tháng tại Bảo hiểm xã hội cơ sở T1. Việc đóng bảo hiểm xã hội Công ty phải thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật”* là chưa rõ, vì nghĩa vụ nộp bảo hiểm của cả người lao động (ông M là 10,5%) và người sử dụng lao động (Công ty là 21,5%) theo quy định tại Điều 33, Điều 34 của Luật Bảo hiểm xã hội. Do đó, Tòa án cấp phúc thẩm sửa lại cách tuyên cho phù hợp với quy định của pháp luật theo hướng phân tích nêu trên.

[3] Án phí phúc thẩm: Bị đơn phải chịu theo quy định.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ Điều 147, Điều 148, khoản 2 Điều 308, Điều 309 và Điều 313 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH 14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án,

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH D2. Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 17/2025/LĐ-ST ngày 12 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 17 – Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

Căn cứ các Điều: 20, 19, 36, 39, 45, 90, 122, 123, 124 và 125 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ các: Điều 18, 19, khoản 2 và khoản 5 Điều 21, các Điều: 22, 23 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Điều 70 của 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.

1.1. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Anh M về việc buộc Công ty TNHH D2 trả tiền trợ cấp thôi việc 17.280.000 đồng và trả tiền lương những ngày không được báo trước 17.280.000 đồng.

1.2. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Anh M đối với Công ty TNHH D2 về việc “Tranh chấp về tranh chấp xử lý kỷ luật lao động sa thải”.

- Tuyên bố Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 016/04/QĐ-HR-2024 ngày 20/4/2024 của Công ty TNHH D2 đối với ông Nguyễn Anh M là trái pháp luật.

- Buộc Công ty TNHH D2 bồi thường cho ông Nguyễn Anh M tổng số tiền 184.320.000 đồng (một trăm tám mươi bốn triệu, ba trăm hai mươi nghìn đồng), bao gồm tiền lương những ngày không được làm việc là 14 tháng (từ ngày 21/4/2024 đến hết ngày 21/6/2025) là 161.280.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 23.040.000 đồng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự 2015.

- Buộc Công ty TNHH D2 và ông Nguyễn Anh M cùng có trách nhiệm truy đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Nguyễn Anh M từ ngày 01/5/2024 đến hết ngày 30/6/2025 (14 tháng) tại Cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền theo quy định của pháp luật với mức tiền lương là 11.520.000 đồng/tháng. Công ty TNHH D2 được quyền trích từ khoản tiền 184.320.000 đồng (một trăm tám mươi bốn triệu, ba trăm hai mươi nghìn đồng) thanh toán và bồi thường cho ông Nguyễn Anh M để thực hiện phần nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người lao động là ông Nguyễn Anh M. Việc đóng bảo hiểm xã hội Công ty phải thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

1.3. Án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH D2 phải chịu số tiền 5.296.600 đồng (năm triệu, hai trăm chín mươi sáu nghìn, sáu trăm đồng).

2. Về án phí phúc thẩm: Bị đơn Công ty TNHH D2 phải chịu 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng), được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0021556 ngày 30 tháng 9 năm 2025 của Thi hành án dân sự Thành phố H.

3. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

4. Trường hợp bản án 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 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.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- VKSND Thành phố Hồ Chí Minh;
- THADS Thành phố Hồ Chí Minh;
- Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh;
- Phòng THADS Khu vực 17 - Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân Khu vực 17 - Thành phố Hồ Chí Minh;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Trần Thị Thanh Trúc