

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN
THỊ XÃ TÂN UYÊN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Số: 01/2022/LĐ-ST

Ngày: 25-01-2022

V/v tranh chấp về xử lý kỷ luật
lao động theo hình thức sa thải

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN THỊ XÃ TÂN UYÊN, TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Phạm Ngọc Trung

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Huỳnh Sơn Tây – Cựu Thẩm phán

2. Ông Lê Bá Quyền – Cử nhân Luật học

- Thư ký phiên tòa: Bà Vũ Thị Thuyền - Thư ký Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thị xã Tân Uyên tham gia phiên tòa:
Ông Nguyễn Đình Kiên - Kiểm sát viên.

Ngày 25 tháng 01 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 131/2021/TLST-LĐ ngày 23/11/2021 về tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 01/2022/QĐXXST-DS ngày 05 tháng 01 năm 2022, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Lê Văn T, sinh năm 1989.

Địa chỉ thường trú: Ấp P, xã A, huyện T, tỉnh An Giang. (có mặt)

- Bị đơn: Công ty G.

Địa chỉ: đường N, KCN N, phường K, thị xã T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Bà Đặng Thị Ngọc M, sinh năm 1986; địa chỉ: Khu phố 5, phường H, thị xã T, tỉnh Bình Dương, là người đại diện theo ủy quyền (văn bản ủy quyền ngày 20/12/2021). (có mặt)

- Người làm chứng: Bà Nguyễn Thị Mỹ L. (vắng mặt, có đơn yêu cầu giải quyết vắng mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- Nguyên đơn trình bày:

Ngày 30/3/2021, ông T bắt đầu làm việc tại Công ty G (sau đây viết tắt là Công ty). Đến ngày 30/5/2021, ông T và Công ty ký hợp đồng lao động với thời hạn là 01 năm (từ ngày 30/5/2021 đến ngày 29/5/2022), chức vụ là tổ trưởng bộ phận C14, với công việc theo sự sắp xếp của Công ty, mức lương theo hợp đồng là 4.740.000 đồng/tháng và phụ cấp (trợ cấp xăng xe, trợ cấp nhà ở) là 1.500.000 đồng/tháng, tiền trách nhiệm (trợ cấp chức vụ) là 3.000.000 đồng/tháng, mức lương thực lãnh là 9.500.000 đồng.

Ngày 02/7/2021, giữa ông T và bà Lê Thị H (là nhân viên cùng Công ty) có xảy ra cãi vã và bà H có dùng tay đánh ông T. Ông T chỉ dùng tay giữ tay bà H lại chứ ông T không đánh bà H như phía Công ty trình bày. Sau khi xảy ra sự việc, phía Công ty mời ông T, bà H và quản lý xưởng (chủ quản) lên làm việc. Công ty không tổ chức họp, không mời đại diện Công đoàn Công ty tham gia họp. Cùng ngày 02/7/2021, Công ty đã lập Phiếu thôi việc công nhân viên để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T với lý do là đánh nhau trong công ty với hình thức là sa thải. Sau đó, Công ty không cho ông T đến làm việc, ông T đã nghỉ việc tại Công ty từ ngày 02/7/2021 đến nay. Công ty cũng đã chốt sổ bảo hiểm cho ông T đến hết tháng 5/2021. Nhận thấy việc Công ty ban hành phiếu thôi việc để sa thải ông T là trái quy định pháp luật. Do đó, ông T khởi kiện, yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau:

1. Yêu cầu hủy Phiếu thôi việc công nhân viên ngày 02/7/2021 của Công ty G đối với ông Lê Văn T;

2. Yêu cầu Công ty G thanh toán cho ông Lê Văn T tiền lương, phụ cấp lương trong những ngày không được làm việc, tính từ ngày 02/7/2021 cho đến khi xét xử sơ thẩm, tạm tính là 08 tháng với số tiền 69.920.000 đồng;

3. Yêu cầu Công ty G thanh toán cho ông Lê Văn T 02 tháng tiền lương, phụ cấp lương do Công ty có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 17.480.000 đồng;

4. Yêu cầu Công ty G đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Lê Văn T từ ngày 02/7/2021 cho đến khi xét xử sơ thẩm với số tiền 15.032.000 đồng;

5. Yêu cầu Công ty G thanh toán cho ông Lê Văn T tiền lương trong thời hạn 30 ngày mà công ty phải báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với số tiền 8.740.000 đồng.

Tổng số tiền ông Lê Văn T yêu cầu Công ty G thanh toán là 111.172.000 đồng. Ông T không yêu cầu Công ty nhận trở lại làm việc.

- Bị đơn trình bày:

Bị đơn thống nhất với lời trình bày của nguyên đơn về thời gian làm việc, hợp đồng lao động đã ký, công việc và mức lương theo hợp đồng của ông T.

Theo quy định và thông báo của Công ty nếu phát sinh vấn đề đánh nhau trong Công ty (bất kể ai đúng ai sai) sẽ bị xử lý bằng hình thức sa thải, trừ ½ lương tới ngày làm việc hiện tại, kèm theo giao vụ việc cho cơ quan công an xử

lý. Ngày 02/7/2021, ông Lê Văn T đã có hành vi lớn tiếng chửi bà Lê Thị H, sau đó ông T và bà H xảy ra đánh nhau, đến khi được mọi người can ngăn thì mới chấm dứt. Sau khi xảy ra sự việc, Công ty đã mời ông T, bà H và chủ quản (người quản lý) của ông T và bà H và phó giám đốc sản xuất lên làm việc. Tại buổi làm việc, phía Công ty đã công bố lại các quy định, nội quy của Công ty về việc xử lý đối với trường hợp đánh nhau trong Công ty cho ông T, bà H hiểu rõ. Do ông T và bà H vi phạm nội quy, có hành vi đánh nhau trong công ty. Do đó, cùng ngày 02/7/2021, đại diện Công ty đã ban hàng Phiếu thôi việc công nhân viên để sa thải đối với ông T và bà H. Khi thực hiện việc sa thải ông T thì Công ty không tổ chức họp xử lý kỷ luật lao động và cũng không ban hành quyết định xử lý kỷ luật sa thải mà chỉ ban hành Phiếu thôi việc công nhân viên ngày 02/7/2021 với phần đánh dấu tại ô khai trừ (sa thải) đối với ông T.

Do ông T có hành vi đánh nhau trong Công ty, vi phạm thông báo cũng như quy định của Công ty nên Công ty đã tiến hành sa thải ông T theo Phiếu thôi việc công nhân viên ngày 02/7/2021. Bị đơn xác định việc sa thải đối với ông T là đúng theo quy định nên Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Lê Văn T.

- Người làm chứng trình bày:

Bà Nguyễn Thị Mỹ L không có quan hệ, quen biết hay mâu thuẫn gì đối với ông Lê Văn T và bà Lê Thị H. Bà L làm tại bộ phận QC tại Công ty cùng với bà Lê Thị H. Khoảng 12 giờ 40 phút ngày 02/7/2021, trước giờ làm việc, bà L có thấy ông T chửi bà H liên quan đến công việc của bộ phận QC. Sau đó, hai bên tranh cãi qua lại và xảy ra xô xát gây mất trật tự đến khi các nhân viên khác can ngăn thì mới chấm dứt. Về mâu thuẫn cụ thể giữa ông T và bà H thì bà L không rõ. Sau đó, sự việc tiếp theo như thế nào thì bà L không rõ.

Tại phiên tòa, nguyên đơn thay đổi yêu cầu khởi kiện, yêu cầu Tòa án giải quyết:

Buộc Công ty G thanh toán cho ông Lê Văn T tiền lương, phụ cấp lương trong những ngày không được làm việc, tính từ ngày 03/7/2021 cho đến khi xét xử sơ thẩm (ngày 25/01/2022) là 06 tháng 23 ngày với số tiền 60.171.000 đồng;

Yêu cầu Công ty G thanh toán cho ông Lê Văn T 02 tháng tiền lương, phụ cấp lương do Công ty có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 17.480.000 đồng;

Yêu cầu Công ty G đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Lê Văn T từ ngày 02/7/2021 cho đến khi xét xử sơ thẩm.

Yêu cầu Công ty G thanh toán cho ông Lê Văn T tiền lương trong thời hạn 30 ngày mà công ty phải báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với số tiền 8.740.000 đồng.

Nguyên đơn rút yêu cầu hủy Phiếu thôi việc công nhân viên ngày 02/7/2021 của Công ty G đối với ông Lê Văn T; Đồng thời ông T tự nguyện đóng bảo hiểm đối với phần nghĩa vụ của người lao động theo quy định pháp luật và không yêu cầu Công ty nhận ông T trở lại làm việc.

Bị đơn giữ nguyên quan điểm, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

- Ý kiến của Kiểm sát viên tham gia phiên tòa:

+ Về tuân theo pháp luật tố tụng: Từ khi thụ lý vụ án đến khi khai mạc phiên tòa sơ thẩm, Thẩm phán, Thư ký đã tiến hành tố tụng đúng quy định của pháp luật. Vụ án được đưa ra xét xử đúng thời hạn theo quy định tại Điều 203 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa đã thực hiện đầy đủ thẩm quyền, trình tự thủ tục theo quy định tại chương XIV về phiên tòa sơ thẩm. Về quan hệ pháp luật xác định là tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

+ Về việc giải quyết vụ án: Căn cứ hồ sơ vụ án, các tài liệu chứng cứ đã được Hội đồng xét xử xem xét tại phiên tòa, đại diện Viện Kiểm sát nhận thấy yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có cơ sở chấp nhận một phần: Buộc bị đơn trả cho nguyên đơn tiền lương, phụ cấp lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 03/7/2021 đến ngày 25/01/2022 và 02 tháng tiền lương, phụ cấp lương do bị sa thải trái pháp luật; buộc bị đơn đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn tính trên số tiền lương, phụ cấp lương là 8.740.000 đồng, ghi nhận sự tự nguyện của nguyên đơn về việc đóng tiền bảo hiểm theo nghĩa vụ của người lao động trong thời gian từ tháng 7/2021 đến ngày 25/01/2022, ghi nhận sự tự nguyện của nguyên đơn về việc không trở lại làm việc. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước là 30 ngày. Đình chỉ yêu cầu về việc yêu cầu hủy phiếu thôi việc công nhân viên.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Nguyên đơn ông Lê Văn T khởi kiện bị đơn Công ty G do bị chấm dứt hợp đồng lao động theo Phiếu thôi việc công nhân viên ngày 02/7/2021. Bị đơn xác định đã xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức là Phiếu thôi việc công nhân viên ngày 02/7/2021 với phần đánh dấu tại ô khai trừ (sa thải) đối với ông Lê Văn T. Vì vậy, đây là vụ án tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải. Bị đơn có trụ sở tại KCN N, phường K, thị xã T, tỉnh Bình Dương. Do đó, căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

[2] Về việc tham gia phiên tòa của những người tham gia tố tụng: Tại phiên tòa, người làm chứng bà Nguyễn Thị Mỹ L vắng mặt và có đơn yêu cầu giải quyết vắng mặt. Do đó, căn cứ Điều 229 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vắng mặt bà L.

[3] Về yêu cầu khởi kiện của đương sự: Tại phiên tòa, nguyên đơn thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện, yêu cầu Công ty thanh toán tiền lương, phụ cấp lương trong những ngày không được làm việc, tính từ ngày 03/7/2021 cho đến khi xét xử sơ thẩm (ngày 25/01/2022) là 06 tháng 23 ngày với số tiền

60.171.000 đồng. Xét việc thay đổi yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn không vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện ban đầu. Vì vậy, căn cứ khoản 1 Điều 244 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử chấp nhận. Nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc yêu cầu hủy phiếu thôi việc công nhân viên ngày 02/7/2021 của Công ty đối với ông Lê Văn T. Xét thấy, việc rút một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là hoàn toàn tự nguyện. Do đó, căn cứ khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử đối với phần yêu cầu nguyên đơn đã rút.

[4] Về nội dung:

[4.1] Quá trình giải quyết vụ án, các đương sự đều thống nhất thừa nhận: Ngày 30/3/2021, ông T bắt đầu làm việc tại Công ty. Đến ngày 30/5/2021, ông T và Công ty ký hợp đồng lao động với thời hạn là 01 năm (từ ngày 30/5/2021 đến ngày 29/5/2022), chức vụ là tổ trưởng bộ phận C14, với công việc theo sự sắp xếp của Công ty, mức lương theo hợp đồng là 4.740.000 đồng/tháng, phụ cấp chuyên cần là 1.000.000 đồng, phụ cấp xăng xe là 200.000 đồng, phụ cấp nhà trọ là 300.000 đồng. Ngày 02/7/2021, giữa ông Lê Văn T và bà Lê Thị H có xảy ra cãi vã, xô xát trong Công ty. Công ty đã ban hành Phiếu thôi việc công nhân viên ngày 02/7/2021 với phần đánh dấu tại ô khai trừ (sa thải) đối với ông T. Đây là những tình tiết không cần phải chứng minh theo quy định tại Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[4.2] Theo đơn khởi kiện, nguyên đơn cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là trái quy định pháp luật, ảnh hưởng quyền và lợi ích hợp pháp của ông T nên khởi kiện yêu cầu Công ty bồi thường. Công ty cho rằng do ông T có hành vi đánh nhau trong Công ty nên tiến hành xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông T. Xét thấy, Công ty cho rằng theo nội quy cũng như thông báo của Công ty thì nhân viên có hành vi đánh nhau trong công ty sẽ bị xử lý bằng hình thức sa thải. Tuy nhiên, theo quy định tại khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động, Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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 định số 145) thì nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định của pháp luật có liên quan. Tại Điều 125 Bộ luật Lao động quy định về việc áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải thì hành vi đánh nhau không phải là căn cứ để Công ty áp dụng hình thức sa thải. Đồng thời, ngày 02/7/2021, giữa ông T và bà H xảy ra xô xát nhưng Công ty đã ban hành Phiếu thôi việc công nhân viên ngày 02/7/2021 với phần đánh dấu tại ô khai trừ (sa thải) đối với ông T nhưng không thực hiện các nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 122 Bộ luật Lao động, Điều 70 Nghị định số 145 là trái quy định pháp luật. Vì vậy, việc Công ty thực hiện xử lý kỷ luật lao động với hình thức sa thải đối với ông Lê Văn T là không có căn cứ. Công ty phải có nghĩa vụ thực hiện các quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động, Điều 73 Nghị định số 145 là phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương

theo hợp đồng lao động. Quá trình chuẩn bị xét xử và tại phiên tòa, nguyên đơn ông T không yêu cầu Công ty nhận trở lại làm việc nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

[4.3] Nguyên đơn ông Lê Văn T yêu cầu Công ty thanh toán với mức tiền lương hàng tháng là 8.740.000 đồng, bao gồm tiền lương theo hợp đồng là 4.740.000 đồng và tiền trách nhiệm (phụ cấp chức vụ) là 3.000.000 đồng. Tại phiên tòa, đại diện bị đơn xác định số tiền 3.000.000 đồng ông T cho rằng là phụ cấp chức vụ là khoản tiền thưởng cho nhân viên khi làm việc đủ ngày trong tháng và cao nhất đối với ông T là 3.500.000 đồng, nếu nghỉ ngày nào thì sẽ bị trừ bớt. Tuy nhiên, căn cứ Bảng thanh toán tiền lương nhân viên do Công ty cung cấp thể hiện khoản tiền trợ cấp chức vụ được tách thành cột riêng và thuộc nhóm các khoản trợ cấp khác, khoản tiền thưởng cũng được tách thành cột riêng. Tháng 4/2021, ông T được nhận tiền trợ cấp chức vụ là 2.711.538 đồng, tháng 5/2021 là 2.718.750 đồng, tháng 6/2021 là 3.500.000 đồng. Do đó, có cơ sở xác định số tiền ông T yêu cầu Công ty thanh toán 3.000.000 đồng là tiền phụ cấp chức vụ. Xét thấy, theo hợp đồng lao động hai bên ký kết xác định mức lương là 4.740.000 đồng, phụ cấp xăng xe là 200.000 đồng, phụ cấp nhà trọ là 300.000 đồng, phụ cấp chuyên cần là 1.000.000 đồng. Như vậy, ông T yêu cầu Công ty thanh toán tiền lương và phụ cấp với mức 8.740.000 đồng là thấp hơn mức lương, phụ cấp mà ông T được hưởng và có lợi cho bị đơn nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

Do đó, Công ty có nghĩa vụ thanh toán cho ông Lê Văn T các khoản cụ thể như sau:

Tiền lương trong những ngày ông T không được làm việc tại Công ty từ ngày 03/7/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 25/01/2022) là: 06 tháng 23 ngày x 8.740.000 đồng/tháng = 59.140.600 đồng.

02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: 8.740.000 đồng/tháng x 02 tháng = 17.480.000 đồng.

Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật trong những ngày ông T không được làm việc tính từ tháng 7/2021 đến ngày 25/01/2022. Tại phiên tòa, ông T tự nguyện nộp phần tiền bảo hiểm theo nghĩa vụ của người lao động theo quy định pháp luật nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

[4.4] Đối với yêu cầu của ông T về việc buộc Công ty thanh toán tiền lương trong thời hạn 30 ngày mà Công ty phải báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với số tiền 8.740.000 đồng. Do Công ty áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với ông T nên không có nghĩa vụ phải báo trước. Do đó, không có căn cứ chấp nhận yêu cầu của ông T.

Tổng số tiền Công ty có nghĩa vụ thanh toán cho ông Lê Văn T là 76.620.000 đồng.

Từ những phân tích nêu trên, có căn cứ chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Văn T đối với bị đơn Công ty G.

[5] Quan điểm giải quyết vụ án của Kiểm sát viên đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương là phù hợp.

[6] Về án phí lao động sơ thẩm: Căn cứ vào Điều 147 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Điều 12, 26 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 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: Công ty G phải chịu án phí đối với phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được Tòa án chấp nhận với số tiền 2.298.600 đồng. Ông Lê Văn T được miễn án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 91, Điều 92, Điều 147, Điều 229, Điều 235, Điều 266, Điều 271, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ các Điều 41, 122, 126 Bộ luật Lao động;

Căn cứ các Điều 69, 70, 73 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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;

Căn cứ các Điều 12, 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 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. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của ông Lê Văn T đối với bị đơn Công ty G về việc yêu cầu hủy phiếu thôi việc công nhân viên ngày 02/7/2021 của Công ty G đối với ông Lê Văn T.

2. Ghi nhận sự tự nguyện của ông Lê Văn T về việc không yêu cầu Công ty G nhận ông T trở lại làm việc.

3. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Văn T đối với bị đơn Công ty G về việc tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

3.1. Công ty G phải bồi thường cho ông Lê Văn T tổng số tiền 76.620.000 đồng (bảy mươi sáu triệu sáu trăm hai mươi nghìn đồng).

3.2. Công ty G có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Lê Văn T trong thời gian từ tháng 7/2021 đến ngày 25/01/2022, với mức lương 8.740.000 đồng.

3.3. Ghi nhận sự tự nguyện của ông Lê Văn T về việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo nghĩa vụ của người lao động trong thời gian từ tháng 7/2021 đến ngày 25/01/2022, với mức lương 8.740.000 đồng.

4. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Văn T đối với bị đơn Công ty G về việc yêu cầu thanh toán tiền lương trong thời hạn 30 ngày báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với số tiền 8.740.000 đồng.

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.

5. Án phí lao động sơ thẩm:

Công ty G phải chịu số tiền 2.298.600 đồng (hai triệu hai trăm chín mươi tám nghìn sáu trăm đồng).

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.

6. Đương sự được quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:

- TAND tỉnh Bình Dương;
- VKSND thị xã Tân Uyên;
- CCTHADS thị xã Tân Uyên;
- Các đương sự;
- Lưu: Hồ sơ vụ án, VT.

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

Phạm Ngọc Trung