

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
HUYỆN CỬ CHI
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Bản án số: 31/2020/LĐ-ST

Ngày 30/9/2020

V/v: “*Tranh chấp về kỷ luật sa thải*”.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN HUYỆN CỬ CHI, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:**

- Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Vũ Thị Thanh Hương.

- Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Phan Thị Xuân Hương

Nghề nghiệp: Chủ tịch

Nơi công tác: Hội nông dân xã Tân Thông Hội, huyện Củ Chi

2. Bà Huỳnh Thị Huế

Nghề nghiệp: Cán bộ

Nơi công tác: Liên đoàn Lao động huyện Củ Chi.

- Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: Bà Huỳnh Thị Trang - Thư ký
Tòa án nhân dân huyện Củ Chi, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Củ Chi, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Ông Đào Văn Tiền - Kiểm sát viên Viện Kiểm sát nhân dân huyện Củ Chi, Thành phố Hồ Chí Minh.

Trong ngày 30 tháng 9 năm 2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân huyện Củ Chi xét xử sơ thẩm vụ án dân sự thụ lý số: 30/2019/TLST-LĐ ngày 25 tháng 12 năm 2019 về việc: “*Tranh chấp về kỷ luật sa thải*” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 408/2020/QĐST-LĐ ngày 16 tháng 9 năm 2020, giữa:

- *Nguyên đơn*: Ông Đặng Hải S, sinh năm 1977.

Địa chỉ: Số 587/1B Nguyễn Văn K, ấp C, xã T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Ông S có mặt tại phiên tòa.

- *Bị đơn*: Công ty TNHH A.

Địa chỉ: Số 643 Nguyễn Văn K, ấp C, xã T, huyện C, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Park Kyoung J, sinh năm 1971, chức vụ: Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Park J, chức vụ: Phó Giám đốc (có mặt).

Địa chỉ: Số 643 Nguyễn Văn K, ấp C, xã T, huyện C, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Theo Giấy ủy quyền ngày 30 tháng 9 năm 2020).

Người phiên dịch: Bà Trần Thị T, sinh năm 1989 (có mặt).

Địa chỉ: Số 418K đường 419, ấp 6, xã P, huyện C, Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- *Tại đơn khởi kiện ngày 29/11/2019, nguyên đơn ông Đặng Hải S trình bày sự việc như sau:*

Ông ký hợp đồng lao động với Công ty TNHH A (viết tắt là Công ty A) lần thứ nhất vào ngày 09/9/2017, thời gian kết thúc là ngày 08/9/2018; lần thứ hai là vào ngày 09/9/2018, thời gian kết thúc là ngày 08/9/2019, thời hạn hợp đồng lao động là 01 năm. Ngày 09/9/2019 là ngày chấm dứt hợp đồng lao động lần 2. Tháng 10/2019, ông vẫn đi làm bình thường nhưng Công ty A không thông báo cho ông biết thời gian ký lại hợp đồng lao động tiếp theo cũng không thông báo cho ông về việc sa thải, ông đã làm hết tháng 10/2019 và từ 01/11/2019 cho đến ngày 07/11/2019, Công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông vào ngày 03/11/2019. Trưa ngày 07/11/2019 Công ty mới đưa quyết định sa thải cho ông.

Trong thời gian làm việc tại Công ty A từ tháng 6/2017 đến tháng 11/2019, ông luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không vi phạm nội quy chung Công ty. Đến ngày 07/11/2019, Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bằng cách sa thải ông trái pháp luật. Nay ông yêu cầu Công ty bồi thường cho ông số tiền cụ thể như sau:

+ Thời gian sa thải ông từ ngày 07/11/2019 đến 8/2020 là 09 tháng, 01 tháng lương của ông là 13.840.000đ (mười ba triệu tám trăm bốn mươi nghìn đồng), thành tiền là: 13.840.000đ x 9 tháng = 124.560.000đ (một trăm hai mươi bốn triệu năm trăm sáu mươi nghìn đồng).

+ Bồi thường thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 27.680.000đ (hai mươi bảy triệu sáu trăm tám mươi nghìn đồng).

+ Bồi thường thiệt hại vật chất, tinh thần cho ông là 2 tháng tiền lương là 27.680.000đ (hai mươi bảy triệu sáu trăm tám mươi nghìn đồng).

+ Do vi phạm quy định về thời gian báo trước nên yêu cầu Công ty phải bồi thường cho ông 02 tháng tiền lương là 27.680.000đ (hai mươi bảy triệu sáu trăm tám mươi nghìn đồng).

Tổng cộng Công ty phải bồi thường cho ông là 213.136.000đ (hai trăm mười ba triệu một trăm ba mươi sáu nghìn đồng).

- *Tại phiên tòa ngày 30/9/2020, nguyên đơn ông Đặng Hải S trình bày:*

Ông yêu cầu Công ty A phải bồi thường cho ông ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật số tiền là 172.078.333đ (một trăm bảy mươi ba triệu không trăm bảy mươi tám nghìn ba trăm ba mươi ba đồng), gồm những khoản tiền sau :

+ Thời gian sa thải ông từ ngày 07/11/2019 đến 8/2020 là 09 tháng, 01 tháng lương của ông là 13.840.000đ (mười ba triệu tám trăm bốn mươi nghìn đồng), thành tiền là: 13.840.000đ x 9 tháng = 124.560.000đ (một trăm hai mươi bốn triệu năm trăm sáu mươi nghìn đồng).

+ Bồi thường thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 27.680.000đ (hai mươi bảy triệu sáu trăm tám mươi nghìn đồng).

+ Do vi phạm quy định về thời gian báo trước nên yêu cầu Công ty phải bồi thường cho ông 43 ngày lương do vi phạm thời hạn báo trước: 13.840.000đ/tháng x 43 ngày lương = 19.837.333đ (mười chín triệu tám trăm ba mươi bảy nghìn ba trăm ba mươi ba đồng).

Ông rút yêu cầu về việc yêu cầu Công ty A phải bồi thường thiệt hại vật chất, tinh thần cho ông 2 tháng tiền lương là 27.680.000đ (hai mươi bảy triệu sáu trăm tám mươi nghìn đồng).

Ông không đồng ý trở lại làm việc cho Công ty A vì giữa hai bên đã có mâu thuẫn quá nhiều.

- *Tại phiên tòa, ông Park Joung Du là người đại diện cho bị đơn Công ty TNHH A (có bà Trần Thị Tình là phiên dịch) trình bày:*

Ông Park Joung Du xin lỗi người lao động vì người tiền nhiệm trước của ông đã có cách cư xử không đúng. Công ty đồng ý nhận ông S trở lại làm việc và chấp nhận bồi thường cho ông S số tiền là 50.000.000đ (năm mươi triệu đồng). Ông rất mong Hội đồng xét xử xem xét và giúp Công ty vượt qua giai đoạn khó khăn như hiện nay.

- *Ý kiến của Kiểm sát viên tại phiên tòa:*

+ Về tố tụng:

Việc tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán và Hội đồng xét xử vụ án, Thư ký phiên tòa trong quá trình giải quyết vụ án kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án: Ngoài việc vi phạm thời hạn chuẩn bị xét xử thì từ khi thụ lý vụ án cho đến khi xét xử tại phiên tòa hôm nay, Thẩm phán được phân công giải quyết vụ án cũng như Hội đồng xét xử sơ thẩm và Thư ký Tòa án đã tuân thủ đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự về việc xét xử sơ thẩm vụ án.

Việc tuân theo pháp luật tố tụng của người tham gia tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án, kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án: Người tham gia tố tụng đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

+ Ý kiến về việc giải quyết vụ án:

Viện kiểm sát nhân dân huyện Củ Chi đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu Công ty A phải bồi thường thiệt hại vật chất, tinh thần cho ông S 2 tháng tiền lương là 27.680.000đ (hai mươi bảy triệu sáu trăm tám mươi nghìn đồng); đề nghị chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông S.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng:

Theo nội dung đơn khởi kiện của nguyên đơn có cơ sở xác định quan hệ pháp luật tranh chấp là: “Tranh chấp về kỷ luật sa thải” được quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Bị đơn có địa chỉ trụ sở tại xã Tân An Hội, huyện Củ Chi nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân huyện Củ Chi theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về nội dung tranh chấp:

Xét yêu cầu của ông Đặng Hải S về việc yêu cầu Công ty TNHH A (viết tắt là Công ty A) phải bồi thường 172.078.333đ (một trăm bảy mươi ba triệu không trăm bảy mươi tám nghìn ba trăm ba mươi ba đồng), hưởng cho ông S số tiền là cụ thể như sau:

- Bồi thường cho ông tiền lương trong 09 tháng không được làm việc, thành tiền là 13.840.000đ/tháng x 9 tháng = 124.560.000đ (một trăm hai mươi bốn triệu năm trăm sáu mươi nghìn đồng).

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: 13.840.000đ/tháng x 2 tháng = 27.680.000đ (hai mươi bảy triệu sáu trăm tám mươi nghìn đồng).

- Do vi phạm quy định về thời gian báo trước nên yêu cầu Công ty phải bồi thường cho ông 43 ngày lương, thành tiền là: 13.840.000đ/tháng x 43 ngày lương = 19.837.333đ (mười chín triệu tám trăm ba mươi bảy nghìn ba trăm ba mươi ba đồng).

Hội đồng xét xử nhận định:

Ông Đặng Hải S làm việc tại Công ty TNHH A (viết tắt là Công ty A) từ ngày 09/9/2017 theo Hợp đồng lao động số: 0260/HĐ1-DC ngày 09/9/2017, thời hạn hợp đồng 01 năm; chức danh chuyên môn: Tổ trưởng; công việc phải

làm: Tổ trưởng, Tổ cắt; mức lương chính: 7.710.000đ/tháng, phụ cấp theo quy chế lương của Công ty; tiền thưởng căn cứ vào quy chế khen thưởng của Công ty; bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế: đối với bảo hiểm xã hội thì Công ty trích nộp 17,5%; người lao động trích nộp 8 tiền lương cơ bản; đối với bảo hiểm y tế: Công ty trích nộp 3%, người lao động trích nộp 5% lương cơ bản; bảo hiểm thất nghiệp: Công ty trích nộp 1%, người lao động trích nộp 1% tiền lương cơ bản. Ngoài ra còn có những quy định về chế độ nghỉ ngơi, nghỉ phép, chế độ đào tạo, quyền và nghĩa vụ của hai bên. Ngày 09/9/2018, ông S và Công ty ký hợp đồng lao động số 0260/HĐ2-DC cũng với thời hạn 01 năm, từ ngày 09/9/2018 đến 08/9/2019, mức lương 7.860.000đ/tháng. Hợp đồng lao động có giá trị pháp lý làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia ký hợp đồng lao động.

[3.2] Về mức lương:

Tại phiên tòa, phía nguyên đơn cũng như bị đơn đều xác định mức lương mỗi tháng của ông S là 13.840.000đ/tháng, trong đó gồm: mức lương cơ bản 8.040.000đ (tám triệu không trăm bốn mươi nghìn đồng); tiền chuyên cần 400.000đ (bốn trăm nghìn đồng); tiền thuê nhà trọ 200.000đ (hai trăm nghìn đồng); tiền xăng xe 200.000đ (hai trăm nghìn đồng); tiền gắn bó với Công ty 360.000đ (ba trăm sáu mươi nghìn đồng), tiền công việc 2.360.000đ (hai triệu ba trăm sáu mươi nghìn đồng) và tiền tay nghề 2.280.000đ (hai triệu hai trăm tám mươi nghìn đồng).

Theo quy định tại Điều 90 Bộ luật lao động thì tiền lương bao gồm mức lương theo công việc, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Điều 21 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, Điều 3 Thông tư số: 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương của Nghị định số: 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 đã xác định các khoản hỗ trợ, trợ cấp của người sử dụng lao động không liên quan đến việc thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng lao động không được xem là các khoản bổ sung khác để làm căn cứ tính tiền lương của người lao động. Như vậy cần xác định tiền thuê nhà trọ, tiền xăng xe, tiền gắn bó với Công ty, tiền chuyên cần không được xem là các khoản bổ sung khác để làm căn cứ tính tiền lương của người lao động nên Hội đồng xét xử xác định mức lương của ông S làm căn cứ giải quyết tranh chấp là 12.680.000đ (mười hai triệu sáu trăm tám mươi nghìn đồng)/tháng.

[3] Xét về tính hợp pháp của Quyết định sa thải số: 01/QĐ- ngày 01/11/2019 của Công ty D & C.

Tại Quyết định số 01/QĐ-QĐST/C ngày 01/11/2019 về việc sa thải ông S với lý do “Theo cơ cấu công việc hiện tại của Công ty A, giám đốc Công ty TNHH A thấy ông Đặng Hải S không còn phù hợp với công việc”.

Hội đồng xét xử nhận định như sau:

+ Căn cứ Hợp đồng lao động do nguyên đơn cung cấp đã có đủ cơ sở xác định ông S đã làm việc tại Công ty từ ngày 09/9/2017, thời hạn hợp đồng là 01 năm, là loại hợp đồng xác định thời hạn, sau đó tiếp tục ký hợp đồng lao động từ ngày 09/9/2018 đến ngày 08/9/2019. Mặc dù đến ngày 08/9/2019 ông S chấm dứt hợp đồng lao động với ông S nhưng sau ngày 08/9/2019 ông S vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty A, tại khoản 2 Điều 22 Bộ luật lao động quy định: “*Khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc, thì trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng hết hạn, các bên phải ký hợp đồng lao động mới, nếu không ký, thì hợp đồng lao động đã ký trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn*”.. Khoản 2 Điều 8 Nghị định số 44/2003/Đ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ quy định: “*Trong thời gian tiến hành thỏa thuận, hai bên vẫn phải tuân theo hợp đồng đã ký kết. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được thì tiếp tục thực hiện hợp đồng đã giao kết hoặc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động*”. Căn cứ quy định trên, nếu hai bên không thỏa thuận được với nhau thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết. Do đó Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động với ông S với lý do “*Theo cơ cấu công việc hiện tại của Công ty A, giám đốc Công ty TNHH A thấy ông Đặng Hải S không còn phù hợp với công việc*” là trái pháp luật.

+ Về căn cứ sa thải ông S: Điều 126 Bộ luật lao động quy định: “*Người sử dụng lao động áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải trong những trường hợp sau:*

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

2. *Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.*

3. *Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng.*

Tại biên bản hòa giải ngày 24/8/2020, phía bị đơn thì cho rằng trước đây ông S cấp sai hàng, đã bị Công ty cảnh cáo, ông S có nói là lập 3 biên bản luôn đề ông S nghỉ làm, ông S còn có hành động không tốt với chuyên gia như đập bàn, nắm cổ áo, ngoài ra khi ký nhận quyết định sa thải, ông S đồng ý ký với các điều khoản trong quyết định sa thải, tuy nhiên phía Công ty không cung cấp được bất cứ tài liệu gì chứng minh cho lời trình bày của mình là có căn cứ; Mặt khác tại quyết định sa thải có ghi nội dung: “*Theo cơ cấu công việc hiện tại của Công ty A, giám đốc Công ty TNHH A thấy ông Đặng*

Hải S không còn phù hợp với công việc”. Tuy nhiên Công ty cũng không có quy định tiêu chí nào là không còn phù hợp với công việc. Căn cứ trên tiêu chí đã được quy định thì người sử dụng lao động mới có căn cứ đánh giá rằng người lao động không còn phù hợp với công việc.

Theo quy định của pháp luật, thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm chứng minh được lỗi của người lao động và hành vi vi phạm đó phải tương ứng với hình thức xử lý kỷ luật đã được quy định trong pháp luật lao động, nội quy lao động. Trong trường hợp này, Công ty chưa chứng minh được lỗi của người lao động là ông S nên về nội dung, căn cứ quyết định sa thải ông S là trái pháp luật.

+ Về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải:

Theo quy định của pháp luật thì việc xử lý kỷ luật phải tổ chức phiên họp, phải có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn, người lao động và việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành văn bản. Do đó về trình tự xử lý kỷ luật lao động sa thải ông S của Công ty A là không đúng quy định của pháp luật.

Như vậy, xét về căn cứ cũng như trình tự xử lý kỷ luật ông S, có đủ cơ sở xác định quyết định sa thải ông S là trái pháp luật.

+ Về hậu quả khi ban hành quyết định sa thải trái pháp luật.

Xét việc ông S yêu cầu Công ty A bồi thường cho ông tiền lương trong 09 tháng không được làm việc, thành tiền là $13.840.000\text{đ}/\text{tháng} \times 9 \text{ tháng} = 124.560.000\text{đ}$ (một trăm hai mươi bốn triệu năm trăm sáu mươi nghìn đồng). Do Công ty A sa thải ông S trái pháp luật nên việc ông S yêu cầu Công ty A bồi thường 09 tháng tiền lương do không được làm việc là có cơ sở, Hội đồng xét xử chấp nhận, tuy nhiên do xác định mức lương làm căn cứ giải quyết tranh chấp là $12.680.000\text{đ}/\text{tháng}$ nên Công ty A phải bồi thường cho ông S số tiền cụ thể như sau: $12.680.000\text{đ}/\text{tháng} \times 9 \text{ tháng} = 114.120.000\text{đ}$ (một trăm mười bốn triệu một trăm hai mươi nghìn đồng).

Công ty A phải bồi thường cho ông S 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: $12.680.000\text{đ}/\text{tháng} \times 2 \text{ tháng} = 25.360.000\text{đ}$ (hai mươi lăm triệu ba trăm sáu mươi nghìn đồng).

Do vi phạm quy định về thời gian báo trước nên Công ty A phải bồi thường cho ông S 45 ngày lương, tuy nhiên tại phiên tòa, ông S chỉ yêu cầu Công ty bồi thường 43 ngày lương, yêu cầu này có lợi cho phía bị đơn nên Hội đồng xét xử chấp nhận. Như vậy, Công ty A phải bồi thường cho ông S: $12.680.000\text{đ}/\text{tháng} \times 43 \text{ ngày} = 18.174.668\text{đ}$ (mười tám triệu một trăm bảy mươi bốn nghìn sáu trăm sáu mươi tám đồng).

Theo quy định thì khi người sử dụng lao động sa thải người lao động trái pháp luật thì áp dụng điều 42 Bộ luật lao động để giải quyết việc bồi thường cho người lao động.

Xét yêu cầu của ông S về việc yêu cầu Công ty phải có trách nhiệm bồi thường tiền lương cho ông S trong những ngày không được làm việc theo yêu cầu của ông S là từ ngày 07/11/2019 đến 8/2020 là 09 tháng, 01 tháng lương của ông S là 12.680.000đ, thành tiền là 12.680.000đ/tháng x 9 tháng = 114.120.000đ (một trăm mười bốn triệu một trăm hai mươi nghìn đồng).

- Bồi thường thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: 12.680.000đ/tháng x 2 tháng = 25.360.000đ (hai mươi lăm triệu ba trăm sáu mươi nghìn đồng).

- Do vi phạm quy định về thời gian báo trước nên Công ty phải bồi thường cho ông S khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước là: 12.680.000đ/tháng x 45 ngày = 19.020.000đ. Tuy nhiên tại phiên tòa, ông S chỉ yêu cầu bồi thường tiền lương trong 43 ngày, xét thấy yêu cầu này có lợi cho phía bị đơn nên Hội đồng xét xử ghi nhận. Như vậy Công ty A phải bồi thường cho ông S: 12.680.000đ/tháng x 43 ngày = 18.174.666đ (mười tám triệu một trăm bảy mươi bốn nghìn sáu trăm sáu mươi sáu đồng).

Như vậy tổng cộng buộc Công ty A phải bồi thường cho ông S số tiền là 157.654.666đ (một trăm năm mươi bảy triệu sáu trăm năm mươi bốn nghìn sáu trăm sáu mươi sáu đồng).

[4] Tại phiên tòa, ông S rút yêu cầu bồi thường thiệt hại vật chất, tinh thần cho ông 02 tháng tiền lương là 27.680.000đ (hai mươi bảy triệu sáu trăm tám mươi nghìn đồng), Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử đối với yêu cầu này của ông S.

[5] Đối với ý kiến phát biểu tại phiên tòa của đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Củ Chi thấy rằng, những ý kiến và đề nghị của đại diện Viện kiểm sát về hình thức và nội dung là phù hợp quy định của pháp luật và nhận định của Hội đồng xét xử.

[6] Về án phí:

Ông S được miễn nộp tiền án phí theo quy định tại Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự và điểm a khoản 1 Điều 12 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 A phải nộp tiền án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự và Điều 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.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ điểm d khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 218, khoản 2 Điều 244, Điều 271, Điều 273 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

- Căn cứ Điều 22, Điều 42, Điều 47, Điều 90, Điều 126, Điều 200 Bộ luật Lao động năm 2012;

- Căn cứ Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015;

- Căn cứ Điều 21 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 và Điều 3 Thông tư số: 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương của Nghị định số: 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015;

- Căn cứ Luật phí và lệ phí số: 97/2015/QH13 ngày 25/11/2015 và 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.

- Căn cứ Điều 6, Điều 7, Điều 26, Điều 30, Điều 31 và Điều 32 của Luật Thi hành án dân sự (đã sửa đổi bổ sung năm 2014);

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn ông Đặng Hải S.

Buộc Công ty TNHH A phải bồi thường cho ông Đặng Hải S tổng cộng số tiền là 157.654.666đ (một trăm năm mươi bảy triệu sáu trăm năm mươi bốn nghìn sáu trăm sáu mươi sáu đồng), thi hành ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật (đối với 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 xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng 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 Khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

Thi hành tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu của ông Đặng Hải S về việc yêu cầu Công ty TNHH A phải bồi thường thiệt hại vật chất, tinh thần cho ông S 02 tháng tiền lương là 27.680.000đ (hai mươi bảy triệu sáu trăm tám mươi nghìn đồng).

3. Về án phí:

Án phí lao động sơ thẩm buộc Công ty phải nộp là 4.729.640đ (bốn triệu bảy trăm hai mươi chín nghìn sáu trăm bốn mươi đồng).

4. Về quyền kháng cáo:

Đương sự có mặt tại phiên tòa được quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

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, điều 7, 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.

Nơi nhận:

- TAND TP.HCM;
- VKSND huyện Củ Chi;
- Chi cục THADS huyện Củ Chi;
- Các đương sự;
- Lưu: HS, VP.

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

Vũ Thị Thanh Hương