

Bản án số: 01/2018/LĐ-ST  
Ngày 30/11/2018  
V/v: Tranh chấp về lao động cá nhân.

**NHÂN DANH  
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
TÒA ÁN NHÂN DÂN HUYỆN QUẾ VÕ, TỈNH BẮC NINH**

***Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có;***

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Ông Nguyễn Sỹ Cây.

*Các Hội thẩm nhân dân:*

1. Ông Trịnh Văn Toán, cán bộ hưu xã Đại Xuân, huyện Quế Võ.
2. Bà Phan Thị Nhụ, cán bộ hưu thị trấn Phố Mới, huyện Quế Võ.

***Thư ký phiên tòa:*** Ông Nguyễn Khắc Thứ, Thư ký Tòa án.

***Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Quế Võ tham gia phiên tòa:*** Bà Nguyễn Thị Quỳnh Hương, Kiểm sát viên.

Trong ngày 26 và ngày 30 tháng 11 năm 2018 tại trụ sở Tòa án nhân dân huyện Quế Võ, tỉnh Bắc Ninh xét xử sơ thẩm vụ án thụ lý số 01/2018/TLST-LĐ ngày 8 tháng 8 năm 2018 về “Tranh chấp về lao động cá nhân”. Theo quyết định đưa vụ án ra xét xử sơ thẩm số 01/2018/QĐXX-LĐST ngày 16 tháng 11 năm 2018 giữa các đương sự:

*Nguyên đơn:* Anh Trần Ngọc D, sinh năm 1976. (vắng mặt)

Cư trú: Xóm Cầu, cụm 5, phường Khương Định, quận Thanh Xuân, thành phố Hà Nội.

*Người đại diện theo ủy quyền của anh D:*

Bà Đặng Thị Hằng, sinh năm 1984. (có mặt)

Địa chỉ: Số 170 Nguyễn Gia Thiệu, phường Suối Hoa, thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh.

*Bị đơn:* Công ty cổ phần Đầu tư và Xây dựng H L. (có mặt)

Địa chỉ: Lô II- 1.2 KCN Quế Võ II, xã Ngọc Xá, huyện Quế Võ, tỉnh Bắc Ninh.

Do ông Nguyễn Văn T, Giám đốc công ty làm đại diện theo pháp luật.

**NHẬN THẤY**

Theo nội dung đơn khởi kiện và lời khai của các bên đương sự thì nội dung vụ án tóm tắt như sau:

*Phía đại diện nguyên đơn là bà Hằng trình bày:*

Ngày 01/01/2018 giữa anh Trần Ngọc D với Công ty Cổ phần Đầu tư và xây dựng H L có ký 01 H đồng lao động số 03.2018/HPPLĐ/HLIC-CN với một số điều

khoản chính như, thời hạn làm việc là 01 năm kể từ ngày ký H đồng, công việc làm anh D làm nhân viên kinh doanh tại phòng Vật tư- kinh doanh của công ty, mức lương hàng tháng theo H đồng là 4.012.500 đồng, lương thực nhận theo quy chế của công ty, phụ cấp không có, tiền ăn ca 20.000 đồng/ngày công. Chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các bảo hiểm khác theo quy định của pháp luật. Theo anh D thì trong thời gian làm việc, công ty đã trả cho anh số lương cụ thể hàng tháng như sau; Tháng 1/2018 số tiền lương anh D nhận là 11.332.024 đồng; tháng 2/2018 nhận 6.506.000 đồng; tháng 3/2018 nhận 9.454.119 đồng; tháng 4/2018 nhận 12.052.476 đồng và tháng 5/2018 nhận 4.046.005 đồng.

Sau khi ký H đồng anh D đã vào làm việc tại công ty và hoàn thành công việc mà công ty giao. Tuy nhiên đến ngày 10/5/2018 phía công ty đã ban hành Quyết định số 10051/QĐ-HLIC về việc chấp dứt H đồng lao động đối với anh D bằng hình thức sa thải. Nay anh D thấy việc công ty sa thải anh như vậy là không đúng quy định của pháp luật, không có căn cứ và thủ tục sa thải đối với anh cũng không đúng quy định của luật lao động nên anh D đề nghị Tòa án giải quyết tranh chấp về lao động đối với công ty.

Căn cứ vào các quy định của Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành, anh D đề nghị Tòa án giải quyết buộc công ty phải nhận anh D trở lại làm việc theo như H đồng đã ký kết và công ty phải chi trả cho anh các chế độ theo quy định tại điều 42 của Bộ luật lao động, cụ thể; Tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong thời gian không đi làm kể từ ngày 11/5/2018 đến ngày Tòa án xét xử vụ kiện với mức lương trung bình hàng tháng anh nhận là 10.000.000 đồng/tháng, khoản tiền lương 2 tháng theo H đồng lao động được quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật lao động; Khoản tiền trợ cấp thôi việc theo quy định tại khoản 2 Điều 42 của Bộ luật lao động.

Chứng cứ phía nguyên đơn đưa ra là H đồng lao động mà anh D đã ký với công ty H L. Quyết định chấm dứt H đồng lao động số 10051/QĐ-HLIC ngày 10/5/2018 cùng với chứng cứ chi trả lương tháng của công ty thông qua Ngân hàng cổ phần thương mại đầu tư và phát triển Việt Nam (BIDV).

*Phía công ty cổ phần Đầu tư và Xây dựng H L do ông Nguyễn Văn T giám đốc công ty đại diện trình bày;*

Ông T xác nhận giữa công ty H L với anh Trần Ngọc D có ký một thỏa thuận lao động như nội dung H đồng số 03.2018/HPPLĐ/HLIC-CN ngày 01/01/2018. Sau khi anh D vào làm việc tại công ty được phân công công việc tại Phòng vật tư kinh doanh, với nhiệm vụ cụ thể là mua vật tư đầu vào là các loại sắt thép phế liệu để công ty dùng vào việc nấu sản xuất thép. Trong thời gian làm việc tại công ty, anh D đã có nhiều việc làm làm ảnh hưởng đến môi trường làm việc của công ty như một thời gian dài anh D đã có nhiều việc làm gây dị nghị trong công ty, vi phạm kỷ luật lao động cũng như có hành vi gian dối trong việc lợi dụng công việc được giao để mua hàng đầu vào kém chất lượng, mua hàng không được mua để trục lợi. Anh D thông đồng với khách hàng, thông đồng với kế toán công ty là cô Phạm Thị Duyên để mua hàng kém chất lượng, độn hàng xấu, để trục lợi cá nhân. Phía công ty đã

nhận được nhiều phản ánh từ công nhân lao động nhưng chưa bắt được quả tang những việc làm của anh D. Đến ngày 10/5/2018 anh D tiếp tục thông đồng với anh Kiên là khách hàng của công ty để thực hiện việc mua hàng kém chất lượng, hàng xấu và đã bị công ty bắt quả tang. Khi sự việc bị phát giác, anh D đã gián tiếp đề anh Kiên đánh anh Quang là khách hàng bán hàng đảm bảo chất lượng cho công ty để trả thù vì lý do anh Quang đã phát giác sự việc. Việc anh D móc ngoặc, tổ chức đánh người đã được những người trong công ty phát hiện và phản ánh sự việc nên buộc lãnh đạo công ty phải có hình thức kỷ luật sa thải đối với anh D. Do công ty H L là công ty sản xuất thép nên để đảm bảo an toàn tuyệt đối cho công ty, tránh cho việc anh D có hành vi phá hoại tài sản máy móc của công ty nên phía công ty đã sa thải ngay đối với anh D. Trước khi công ty sa thải anh D cũng đã thực hiện việc họp ban lãnh đạo công ty để có sự tập chung thống nhất cao, xử lý kỷ luật đối với anh D. Nay anh D có yêu cầu Tòa án giải quyết việc tranh chấp về lao động và yêu cầu công ty phải nhận anh D vào tiếp tục làm việc cũng như yêu cầu bồi thường. Công ty không chấp nhận những yêu cầu của anh D nhất là yêu cầu được tiếp tục làm việc tại công ty. Phía công ty chỉ chấp nhận hỗ trợ cho anh D với số tiền khoảng 20.000.000 đồng, ngoài ra công ty không chấp nhận yêu cầu gì khác.

Chúng cứ để chứng minh cho quyết định chấm dứt H đồng lao động của phía công ty đúng luật là hồ sơ vi phạm kỷ luật, vi phạm nội quy công ty của anh D được công ty lập ngày 10/5/2018, biên bản cuộc họp xét kỷ luật đối với anh D và những tài liệu khác mà công ty đã cung cấp cho Tòa án.

Tại phiên tòa trong phần tranh tụng cả phía bà Hằng là người đại diện theo ủy quyền của anh D và ông T là đại diện của công ty đều xác nhận giữa Công ty H L với anh Trần Ngọc D có quan hệ lao động theo như nội dung của H đồng số 03.2018/HPPLĐ/HLIC-CN ngày 01/01/2018 mà hai bên đã ký kết.

P phía đại diện công ty H L cho rằng công ty chấm dứt H đồng lao động đối với anh D là có căn cứ do anh D vi phạm nội quy công ty, có hành vi cấu kết với khách hàng là anh Kiên, cấu kết với kế toán công ty là chị Duyên để trục lợi cá nhân gây ảnh hưởng đến lợi ích của công ty. Có căn cứ để xác định anh D tổ chức đánh người là vi phạm nội quy công ty nên việc công ty phải sa thải ngay đối với anh D là đúng quy định của nội quy công ty, đúng với quy định của pháp luật. Do công ty sản xuất kinh doanh thép, việc đảm bảo an toàn sản xuất là ưu tiên hàng đầu nên công ty đã sa thải anh D. Việc công ty sa thải đối với anh D là có căn cứ nên công ty không chấp nhận yêu cầu của anh D. Về mức lương của anh D công ty xác định trả lương cơ bản cho anh D là 4.012.500 đồng và điều này được thể hiện tại H đồng lao động của anh D như tại sổ theo dõi đóng bảo hiểm cho anh D. Với số lương anh D được nhận hàng tháng đây là lương tính theo lợi nhuận kinh doanh của công ty trong tháng chứ không phải lương và phụ cấp của anh D nên công ty không chấp nhận mức lương 10.000.000 đồng/tháng mà anh D đã đưa ra.

Đại diện cho anh D là bà Hằng trong phần tranh tụng xác định công ty chấm dứt H đồng lao động bằng hình thức sa thải đối với anh D là hoàn toàn sai quy định của pháp luật lao động cả về trình tự thủ tục chấm dứt H đồng lao động và về căn cứ sa thải. Do vậy quyết định số 10051/QĐ-HLIC về việc chấm dứt H đồng lao động

đổi với anh D bằng hình thức sa thải là trái luật. Nay anh D yêu cầu công ty phải bồi thường cho anh D theo quy định của pháp luật lao động. Về mức lương mà anh D được hưởng căn cứ theo quy định tại Điều 90 Bộ luật lao động thì đây là số tiền mà anh D đã được nhận từ công ty. Do công ty không cung cấp chi tiết các khoản tiền lương tháng anh D được hưởng nên cần lấy số lương trung bình tháng mà anh D đã nhận với mức 10.000.000 đồng/tháng để tính mức lương phải bồi thường. Tại phiên tòa phía bà Hằng cũng xác định anh D thấy rằng do công ty đã cương quyết không cho anh trở lại làm việc nên anh cũng đồng ý không trở lại làm việc tại công ty nữa. Anh yêu cầu Tòa án buộc công ty phải bồi thường cho anh số tiền theo như quy định tại khoản 3 Điều 42 của Bộ luật lao động. Do phía công ty có vi phạm quy định về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt H đồng lao động nên anh D cũng yêu cầu công ty phải bồi thường số tiền lương tương ứng với số 30 ngày không báo trước theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 38 của Bộ luật lao động. Tổng số tiền phía anh D yêu cầu Công ty phải bồi thường vào khoảng 130.000.000 đồng.

Vị đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Quế Võ tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật của những người tiến hành tố tụng khác và của phía các đương sự là đúng quy định. Về thời hạn đưa vụ án ra xét xử đối với vụ án đã quá hạn luật định, đây là nội dung mà Thẩm phán phải rút kinh nghiệm đối với vụ án. Về việc giải quyết vụ án, thấy rằng quyết định đơn phương chấm dứt H đồng lao động số 10051/QĐ-HLIC ngày 10/5/2018 của Công ty H L đối với anh D tuy về căn cứ là có nhưng về trình tự thủ tục đơn phương chấm dứt H đồng lao động bằng sa thải là không đúng quy định của Luật lao động nên quyết định số 10051/QĐ-HLIC ngày 10/5/2018 là trái luật. Do công ty ban hành quyết định chấm dứt H đồng lao động trái luật nên phải bồi thường theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật lao động với thời gian tính bồi thường từ ngày 11/5/2018 đến ngày xét xử 26/11/2018 là 6 tháng 15 ngày. Về mức lương tính bồi thường do anh D hưởng lương không có phụ cấp mà lương thực nhận là lương theo H đồng và phần tăng thêm dựa theo kết quả kinh doanh của công ty nên chỉ có căn cứ xác định mức lương là số tiền tính theo H đồng cũng như theo lương tính bảo hiểm của anh D. Số tiền bồi thường được tính theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động thành tổng số tiền là 47.429.999 đồng. Về án phí, anh D không phải chịu án phí, công ty H L phải chịu án phí theo quy định.

*Với nội dung trên.*

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN**

Ngày 01/01/2018 giữa anh Trần Ngọc D với Công ty Cổ phần Đầu tư và xây dựng H L có ký 01 H đồng lao động số 03.2018/HPPLĐ/HLIC-CN với một số điều khoản chính như thời hạn làm việc là 01 năm kể từ ngày ký H đồng. Công việc làm anh D làm nhân viên kinh doanh tại phòng Vật tư- Kinh doanh của công ty. Mức lương hàng tháng theo H đồng là 4.012.500 đồng, lương thực nhận theo quy chế của công ty, phụ cấp không có, tiền ăn ca 20.000 đồng/ngày công. Chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các bảo hiểm khác theo quy định của pháp luật. Như vậy H đồng lao động giữa anh D với công ty cổ phần H L là H đồng

lao động có thời hạn, H đồng phù H với các quy định của Bộ luật lao động, có giá trị thực hiện với hai bên và được pháp luật bảo hộ.

Quá trình thực hiện H đồng anh D đã làm việc tại công ty và đã bị chấm dứt H đồng lao động vào ngày 10/5/2018. Kể từ ngày 11/5/2018 anh D đã không còn làm việc tại công ty cũng đã trả hết chế độ cho anh D đến hết ngày 10/5/2018 nên phần quyền lợi, nghĩa vụ của các bên được xác định từ ngày 11/5/2018.

Xem xét về thời hiệu khởi kiện vụ án lao động thì thấy: Căn cứ khoản 2 Điều 202 của Bộ luật lao động thì thời hiệu khởi kiện tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm kể từ ngày có tranh chấp. Trong vụ kiện này các bên có tranh chấp kể từ ngày 10/5/2018 nên ngày 8/8/2018 Tòa án thụ lý vụ kiện là trong thời hiệu khởi kiện.

Xem xét tính H pháp của quyết định số 10051/QĐ-HLIC ngày 10/5/2018 của công ty thì thấy: Quyết định số 10051/QĐ-HLIC ngày 10/5/2018 của Giám đốc công ty H L là quyết định đơn phương chấm dứt H đồng lao động bằng hình thức kỷ luật sa thải được quy định tại Điều 36 của Bộ luật lao động. Để xem xét tính H pháp của quyết định số 10051/QĐ-HLIC, Hội đồng xét xử xem xét về trình tự thủ tục ban hành quyết định và căn cứ để ban hành quyết định.

\* Về trình tự thủ tục ban hành quyết định: Theo quy định tại khoản 1 Điều 126 Bộ luật lao động thì hình thức kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải được thực hiện khi người lao động có hành vi trộm cắp tài sản, 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. Tại Điều 123 BLLĐ quy định về nguyên tắc và trình tự xử lý kỷ luật lao động có quy định nguyên tắc, trình tự như sau; Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động, khi xử lý kỷ luật lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và người lao động phải có mặt. Để hướng dẫn thực hiện trình tự xử lý kỷ luật sa thải, tại Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ hướng dẫn thực hiện một số điều của BLLĐ đã cụ thể hóa quy định về trình tự xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại điều 123 BLLĐ như sau; Người sử dụng lao động gửi thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho người lao động ít nhất 05 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp, nếu người sử dụng lao động đã thông báo 03 lần bằng văn bản cho người lao động biết mà vẫn không có mặt thì cuộc họp xử lý kỷ luật vẫn được tiến hành. Căn cứ các quy định được viện dẫn nêu trên thì thấy, phía công ty khi thực hiện việc sa thải với anh D đã không thực hiện đúng trình tự nêu trên mà chỉ trong một ngày 10/5/2018 công ty đã tiến hành thủ tục sa thải, chấm dứt H đồng lao động đối với anh D. Đại diện công ty cũng cho rằng nội quy công ty quy định được phép sa thải ngay khi người lao động có hành vi trộm cắp tài sản là không đúng, vì nội quy công ty không có quy định này và nếu có cũng không phù H với Bộ luật lao động. Như vậy về mặt trình tự thủ tục khi tiến hành kỷ luật sa thải với anh D, phía công ty đã không thực hiện đúng và đầy đủ theo quy định tại Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ.

\* Về căn cứ để ban hành quyết định: Căn cứ vào tài liệu chứng cứ mà phía Công ty H L cung cấp cho Tòa án, căn cứ vào quá trình tranh tụng tại phiên tòa thì

cũng chưa có chứng cứ để chứng minh anh D có hành vi trộm cắp tài sản như phía công ty đã xác định. Về việc anh D có hành vi lợi dụng công việc được giao để thông đồng với khách hàng mua hàng kém chất lượng, độn hàng xấu, hàng không dùng vào việc sản xuất thép được đề trực lợi cá nhân qua tranh tụng tại phiên tòa, qua chứng cứ mà công ty cung cấp cho Tòa án thì có căn cứ để xác định anh D cũng đã có hành vi lợi dụng công việc được giao để trực lợi, gây ảnh hưởng đến lợi ích H pháp của công ty.

Xem xét cả về trình tự cũng như căn cứ để phía công ty ban hành quyết định đơn phương chấm dứt H đồng lao động bằng hình thức sa thải đối với anh D thì thấy; Phía công ty khi chấm dứt H đồng lao động bằng hình thức sa thải đối với anh D đã không thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật lao động về việc sa thải, về việc đơn phương chấm dứt H đồng lao động nên quyết định số 10051/QĐ-HLIC ngày 10/5/2018 về việc chấp dứt H đồng lao động đối với anh D bằng hình thức sa thải là trái luật.

\* Về yêu cầu bồi thường: Dẫn chiếu một số quy định của Bộ luật lao động và Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ thì thấy; Do công ty sa thải D trái với quy định của pháp luật lao động nên căn cứ vào khoản 3 Điều 33 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động, thì công ty phải bồi thường cho anh D theo quy định tại các khoản 1, 2, 3 và 4, Điều 42 Bộ luật lao động. Do vậy cần chấp nhận yêu cầu của phía nguyên đơn, buộc công ty phải bồi thường thiệt hại cho anh D do đơn phương chấm dứt H đồng lao động trái luật.

Tuy nhiên do anh D làm việc tại công ty chưa đủ 12 tháng và việc anh D bị đơn phương chấm dứt H đồng lao động bằng sa thải nên anh D không được bồi thường theo quy định tại khoản 2 và khoản 5 Điều 42 Bộ luật lao động.

Trong thời hạn chuẩn bị xét xử cũng như tại phiên tòa phía đại diện công ty cương quyết không chấp nhận anh D quay trở lại làm việc. Tại phiên tòa đại diện cho anh D cũng đồng ý anh D không tiếp tục làm việc nên việc tính số tiền mà công ty phải bồi thường cho anh D được thực hiện theo quy định tại khoản 3 Điều 42 của Bộ luật lao động:

Theo phía đại diện nguyên đơn trình bày thì mức lương anh D được công ty chi trả hàng tháng là tháng 1/2018 anh D nhận là 11.332.024 đồng; tháng 2/2018 nhận 6.506.000 đồng; tháng 3/2018 nhận 9.454.119 đồng; tháng 4/2018 nhận 12.052.476 đồng và tháng 5/2018 nhận 4.046.005 đồng. Do công ty từ chối cung cấp chi tiết các khoản tiền chi trả lương cho anh D do vậy đề nghị Tòa án lấy mức lương trung bình tháng anh D được nhận là 1.000.000 đồng/tháng để tính bồi thường. Về phía công ty xác định lương anh D nhận chỉ là số tiền 4.012.500 đồng như trong H đồng hai bên đã ký kết và được tính để đóng bảo hiểm. Tại phiên tòa phía công ty xác định lương tháng anh D đã nhận như phía bà Hằng cung cấp là lương tính theo sản xuất, tức là nếu công ty sản xuất đạt hiệu quả cao trong tháng thì mới có tiền lương cao, sản xuất yếu kém thì lương cán bộ công nhân viên sẽ ít. Mức lương trả anh D chỉ là mức lương theo H đồng và tính đóng bảo hiểm, anh D khi

làm việc cũng không có phụ cấp và không có khoản bổ sung nào nên không thể tính mức lương của anh D là 10.000.000 đồng/tháng được. Hội đồng xét xử thấy rằng ý kiến của phía đại diện công ty và ý kiến của đại diện Viện kiểm sát là có căn cứ nên cần tính mức lương để tính bồi thường là 4.012.500 đồng/tháng như trong H đồng hai bên đã ký kết.

Số tiền bồi thường được tính theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động như sau. Về thời gian tính bồi thường là từ ngày 11/5/2018 đến ngày 30/11/2018 là 6 tháng 20 ngày, mức lương tính bồi thường là 4.012.500 đồng/tháng.

- Bồi thường số tiền lương trong những ngày không được làm việc theo H đồng là 4.012.500 đồng x 06 tháng 20 ngày = 26.750.000 đồng.

- Bồi thường số tiền bảo hiểm xã hội (17%), bảo hiểm y tế là (3%), tổng cả hai khoản bảo hiểm là 20%; Số tiền là 4.012.500 đồng x 20% x 6 tháng 20 ngày = 5.350.000 đồng.

- Số tiền 02 tháng lương theo H đồng theo quy định tại khoản 1 và số tiền 02 tháng tiền lương thỏa thuận chấm dứt H đồng lao động theo khoản 3 Điều 42 BLLĐ là 4.012.500 đồng x 4 tháng = 16.050.000 đồng.

Như vậy, tổng số tiền phía Công ty H L phải có nghĩa vụ bồi thường cho anh Trần Ngọc D là 48.150.000 đồng.

Về án phí: Anh D không phải chịu án phí, phía công ty H L phải chịu án phí lao động sơ thẩm theo quy định.

*Bởi các lẽ trên.*

## **QUYẾT ĐỊNH**

Căn cứ vào các Điều 202, 36, 42, 90, 123, 125, 126 Bộ luật lao động. Điều 30; khoản 3 Điều 33 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động. Nghị quyết số 326/2016/NQH14 về án phí lệ phí Tòa án, tuyên xử.

1. Tuyên bố Quyết định đơn phương chấm dứt H đồng lao động bằng hình thức sa thải số 10051/QĐ-HLIC ngày 10/5/2018 của Công ty H L về việc chấm dứt H đồng lao động đối với anh Trần Ngọc D là trái pháp luật lao động.

2. Chấp nhận sự thỏa thuận giữa hai bên về việc anh D không tiếp tục làm việc tại Công ty H L. Công ty H L không phải nhận anh D vào tiếp tục làm việc theo H đồng số 03.2018/HPPLĐ/HLIC-CN ngày 1/1/2018 mà hai bên đã ký.

3. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của anh D về việc yêu cầu Công ty H L phải bồi thường thiệt hại do việc đơn phương chấm dứt H đồng lao động trái luật.

4. Buộc công H L phải có nghĩa vụ bồi thường cho anh Trần Ngọc D tổng số tiền là 48.150.000 đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án bên phải thi hành còn phải chịu lãi suất theo lãi suất được quy định tại Điều 468 của Bộ luật dân sự tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

5. Về án phí: Anh D không phải phải chịu án phí lao động sơ thẩm. Công ty H L phải chịu 1.444.000 đồng án phí lao động sơ thẩm.

Trường H quyết định, 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 thoả 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 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.

Các đương sự có mặt có quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án sơ thẩm.

**Nơi nhận**

- TAND tỉnh Bắc Ninh.
- VKSND huyện Quế Võ.
- Chi cục THADS huyện Quế Võ.
- Các đương sự.
- Lưu hồ sơ

**T/M HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM**  
**Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa**

Nguyễn Sỹ Cây