

TOÀ ÁN NHÂN DÂN  
THÀNH PHỐ THỦ ĐỨC  
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Bản án số: 4249/2024/LĐ-ST

Ngày: 10-09-2024.

V/v Tranh chấp về đơn phương  
chấm dứt hợp đồng lao động.

NHÂN DANH  
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
TOÀ ÁN NHÂN DÂN TP. THỦ ĐỨC - THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Trung Thực.

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Phạm Thế Hùng.

2. Bà Nguyễn Hương Thủy.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Hồng – Thư ký Tòa án nhân dân  
Thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ  
Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Trần Thị Lam – Kiểm sát viên.

Ngày 10 tháng 09 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Thủ  
Đức, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý  
số: 69/2022/TLST-LĐ ngày 15 tháng 11 năm 2022, về việc “Tranh chấp về đơn  
phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số:  
5501/2024/QĐXXST-LĐ ngày 15/07/2024 và Quyết định hoãn phiên tòa số  
6712/2024/QĐST-LĐ ngày 15/8/2024, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà **Vũ Thị Kim D**, sinh năm: 1987.

Địa chỉ: **Số C đường L, Phường A, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.**

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông **Nguyễn Hồng N**, sinh  
năm: 1988; địa chỉ: **KV Bình Thạnh C, B, thị xã L, tỉnh Hậu Giang** – Là đại diện  
theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền số 000495 ngày 21/3/2023 lập tại **Văn phòng  
C**).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư **Phan  
Tấn T**, Luật sư **Công ty L** thuộc **Đoàn Luật sư Thành phố H**.

Bị đơn: **Công ty TNHH Á**.

Trụ sở: **Số G đường N, phường A, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.**

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà **Huỳnh Thị Ánh S**, địa chỉ: **số E  
đường A, phường A, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh** – Là đại diện theo  
pháp luật.

Bà **Vũ Thị Kim D**, Luật sư **Phan Tấn T** có mặt tại phiên tòa. Ông **Nguyễn Hồng N**, Công ty TNHH **Â**, bà **Huỳnh Thị Ánh S** vắng mặt tại phiên tòa.

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*Tại đơn khởi kiện, bản tự khai và các biên bản trong quá trình giải quyết vụ án, đơn xác định yêu cầu khởi kiện, nguyên đơn bà **Vũ Thị Kim D** trình bày:*

Vào ngày 04/01/2022, giữa bà **D** và Công ty TNHH **Â** (sau đây gọi tắt là Công ty **Â**) có thỏa thuận xác lập quan hệ lao động. Theo đó, vị trí công việc mà bà **D** đảm nhận là “Marketing Leader” với mức lương thỏa thuận 20.000.000 đồng/tháng. Trong quá trình làm việc tại Công ty **Â**, bà **D** luôn chấp hành nghiêm chỉnh nội quy lao động, bản thân luôn cố gắng phấn đấu để hoàn thành tốt nhất công việc được giao vì bà **Huỳnh Thị Ánh S** giám đốc Công ty **Â** có hứa trả cho bà **D** mức lương thử việc bằng với mức lương chính thức là 20.000.000 đồng/tháng trong thời gian thử việc nếu làm tốt và thực tế bà **D** đã nhận được mức lương là 20.000.000 đồng/tháng.

Sau khi hết thời gian hai tháng thử việc, Công ty **Â** không có bất kỳ thông báo nào về kết quả thử việc cũng như yêu cầu bà **D** chấm dứt công việc, và bà **D** vẫn tiếp tục làm việc cho đến khi bị Công ty **Â** đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật. Trong thời gian làm việc, rất nhiều lần bà **D** yêu cầu Công ty **Â** phải ký Hợp đồng lao động (sau đây viết tắt là HĐLĐ) theo đúng quy định. Tuy nhiên, phía Công ty lại viện nhiều lý do để né tránh việc ký kết HĐLĐ nhằm mục đích trốn tránh các nghĩa vụ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các trách nhiệm vật chất khác đối với bà **D**. Quá trình làm việc tại Công ty **Â**, bà **D** luôn tuân thủ đúng quy định của pháp luật và nội quy lao động, luôn cố gắng phấn đấu hoàn thành tốt công việc.

Ngày 10/06/2022, bà **S** đã thông báo với bà **D** về việc chấm dứt công việc và yêu cầu bà **D** bàn giao công việc ngay trong ngày với lý do không phù hợp với Công ty. Do không đồng ý với quyết định trên và cho rằng việc đơn phương chấm dứt hợp HĐLĐ với bà **D** là trái luật nên bà **D** đã yêu cầu Công ty phải giải quyết mọi quyền lợi chính đáng hợp pháp cho bà **D**. Thế nhưng phía Công ty **Â** không giải quyết vì cho rằng Công ty **Â** không ký HĐLĐ với bà **D** nên Công ty **Â** có quyền cho bà **D** nghỉ việc bất cứ lúc nào với bất kỳ lý do gì và cũng không giải quyết mọi quyền lợi cho bà **D**. Bà **D** cho rằng việc Công ty **Â** viện dẫn lý do như trên để chấm dứt công việc và từ chối giải quyết mọi quyền lợi, từ chối thực hiện nghĩa vụ bồi thường thiệt hại khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật với bà **D** là trái với tinh thần và quy định của pháp luật lao động hiện hành. Điều này đã xâm phạm đến quyền và lợi ích chính đáng của bà **D** bởi những lý do sau:

Thứ nhất, giữa bà **D** và Công ty **Â** có xác lập một quan hệ lao động từ ngày 04/01/2022 với vị trí công việc "Marketing Leader". Theo đó, bà **D** có thời gian thử việc là hai (02) tháng kể từ ngày 04/01/2022 và kết thúc vào ngày 04/03/2022. Sau khi kết thúc thời gian thử việc, Công ty **Â** không có bất kỳ thông báo nào về kết quả thử việc hay yêu cầu bà **D** chấm dứt công việc và trên thực tế bà **D** vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty **Â** cho đến ngày 10/06/2022 thì Công ty **Â** đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật đối với bà **D**. Trong khoảng

thời gian làm việc tại Công ty A sau hai tháng thử việc, bà D nhiều lần yêu cầu Công ty A ký HĐLĐ và thực hiện nghĩa vụ đóng các loại bảo hiểm đối với bà D nhưng Công ty né tránh không thực hiện, hành vi trên của Công ty A là trái với các quy định của pháp luật tại Điều 14, khoản 1 Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2019, điểm d khoản 2 Điều 10 Nghị định 12/2022/NĐ-CP.

Thứ hai: Công ty A cho rằng không ký HĐLĐ, không xác lập quan hệ lao động với bà D nên có quyền cho bà D nghỉ việc bất cứ lúc nào với bất kỳ lý do gì và không giải quyết mọi quyền lợi đối với bà D, lý do này chỉ là cái cớ, là sự lấp liếm để trốn tránh nghĩa vụ và trách nhiệm đối với bà D. Theo quy định của pháp luật, Công ty A bắt buộc phải ký kết HĐLĐ bằng văn bản với bà D theo quy định tại Điều 14 và Điều 27 của Bộ luật Lao động năm 2019. Đồng thời, Á lệ số 20/2018 được Hội đồng thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua ngày 17/10/2018 và được công bố theo Quyết định số 269/QĐ-CA ngày 06/11/2018 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao thì phải xác định bà D và Công ty A có xác lập quan hệ lao động. Công ty A đã cố tình lách luật nhằm tránh việc ký kết hợp đồng lao động và lại dùng lý do này để từ chối thực hiện trách nhiệm theo điểm a khoản 1 điều 2 và Điều 18 Luật bảo hiểm xã hội 2018 là không đúng với các quy định của pháp luật.

Thứ ba: Việc Công ty A đơn phương chấm dứt quan hệ lao động (hợp đồng lao động) với bà D vào ngày 10/6/2022 mà không có các căn cứ quy định tại khoản 1 điều 36 Bộ luật lao động hiện hành, đồng thời vi phạm nghĩa vụ báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ được quy định tại khoản 2 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2019. Bởi lẽ, ngày 10/06/2022 bà D bị Công ty A cho nghỉ việc với lý do không phù hợp với Công ty A, bà S đại diện cho Công ty A cho rằng bản thân bà cảm nhận bà D không phù hợp với Công ty ngoài ra không có lý do gì nữa và buộc bà D phải bàn giao công việc vào ngày 11/06/2022. Hành vi trên của Công ty A đã vi phạm nghĩa vụ và trách nhiệm thông báo trước cho người lao động theo quy định tại điểm b, khoản 2 Điều 36 của Bộ luật lao động năm 2019.

Do đó, bà D yêu cầu Tòa án giải quyết:

+ Buộc Công ty A trả tiền công, tiền lương cho bà D từ tháng 06/2022 đến ngày xét xử sơ thẩm vụ án (chỉ yêu cầu tính tròn 06 tháng): với số tiền là: 06 tháng x 20.000.000 đồng = 120.000.000 đồng.

+ Buộc Công ty A trả một khoản tiền tương ứng với thời hạn vi phạm nghĩa vụ báo trước là 30 ngày, với số tiền là: 20.000.000 đồng.

+ Buộc Công ty A trả cho bà D một khoản tiền bồi thường tương ứng với 02 tháng tiền lương, với số tiền là: 40.000.000 đồng.

Tổng số tiền bà D yêu cầu Công ty A trả cho bà D là: 180.000.000 đồng.

*Trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn Công ty A có bà Huỳnh Thị Ánh S trình bày:*

Bà **S** đã nhận được Thông báo thụ lý vụ án và Giấy triệu tập của Tòa án, tuy nhiên ngày 30/03/2023 bà mới lên làm việc được và xin hoãn thời gian nộp bản ý kiến đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa, bà **Vũ Thị Kim D** trình bày: Bà **D** vẫn giữ nguyên ý kiến như đã trình bày trong quá trình giải quyết vụ án, bà xác định thời gian 02 tháng thử việc bà được **Công ty A** trả lương bằng tiền mặt, sau đó làm chính thức thì bà được trả lương bằng hình thức chuyển khoản, cuối tháng sẽ căn cứ vào số ngày làm việc thực tế để nhận tiền lương cụ thể. Bà xác định yêu cầu Tòa án buộc **Công ty A** trả cho bà các khoản tiền tiền công, tiền lương từ tháng 06/2022 đến ngày xét xử sơ thẩm vụ án (chỉ yêu cầu tính tròn 06 tháng) với số tiền là 120.000.000 đồng, trả khoản tiền tương ứng với thời hạn vi phạm nghĩa vụ bảo trước là 30 ngày, với số tiền là: 20.000.000 đồng, trả khoản tiền bồi thường tương ứng với 02 tháng tiền lương, với số tiền: 40.000.000 đồng. Tổng số tiền bà **D** yêu cầu **Công ty A** trả cho bà **D** là: 180.000.000 đồng.

Bà **D** tự nguyện xin rút lại các yêu cầu khởi kiện về việc buộc **Công ty A** trả các khoản tiền tương ứng với 02 tháng tiền lương do không nhận trở lại làm việc và thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp mà bà đã yêu cầu trong Đơn khởi kiện.

Tại phiên tòa, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn là Luật sư **Phan Tấn T** trình bày: Ý kiến và yêu cầu khởi kiện của bà **D** là có cơ sở, đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ quy định tại Điều 36, Điều 39, Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019, Án lệ số 20/2018 chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc bị đơn trả cho nguyên đơn tổng số tiền là 180.000.000 đồng.

Tại phiên tòa, phía bị đơn vắng mặt không có lý do mặc dù đã được tổng đạt đầy đủ các văn bản tố tụng theo quy định của pháp luật.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến:

*Về tuân theo pháp luật tố tụng:* Kể từ khi thụ lý vụ án cho đến tại phiên tòa trước khi Hội đồng xét xử nghị án, Hội đồng xét xử, Thư ký Tòa án và các đương sự đã chấp hành đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

*Về quan điểm giải quyết vụ án:* Từ những tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày, xác nhận của các đương sự tại phiên tòa. Đề nghị Hội đồng xét xử xem xét chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện còn lại của nguyên đơn và đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu khởi kiện mà nguyên đơn đã rút.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

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

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết:

Bà **D** khởi kiện bị đơn **Công ty A** để yêu cầu trả các khoản tiền với lý do cho rằng **Công ty A** đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà. Do đó, xác định quan hệ tranh chấp giữa các bên trong vụ án này là “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” quy định tại khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Bị đơn **Công ty A** là pháp nhân, có trụ sở tại **thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh**. Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015; khoản 3 Điều 187 Bộ luật Lao động năm 2019, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

[2] Về thủ tục tố tụng:

*Về việc có mặt, vắng mặt của các đương sự:* Bị đơn **Công ty A** đã được Tòa án tổng đạt, niêm yết đầy đủ các văn bản tố tụng theo đúng quy định của pháp luật nhưng vẫn vắng mặt tại phiên tòa sơ thẩm không có lý do. Căn cứ Điều 227, Điều 228 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Tòa án tiến hành xét xử vụ án vắng mặt bị đơn.

*Về thời hiệu khởi kiện:* Các đương sự trong vụ án không yêu cầu tính thời hiệu khởi kiện nên căn cứ khoản 4 Điều 184 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Hội đồng xét xử không xem xét về thời hiệu khởi kiện.

*Về thủ tục tiền tố tụng:*

Quan hệ tranh chấp trong vụ án là “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, căn cứ quy định tại Điều 32 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015 và Điều 188 của Bộ luật Lao động năm 2019 thì yêu cầu khởi kiện này không bắt buộc phải thực hiện thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động. Tuy nhiên, bà **D** cũng đã có đơn yêu cầu hòa giải và **Phòng lao động Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố T** hoà giải nhưng không thành. Do đó, vụ án đủ điều kiện để được thụ lý giải quyết theo quy định của pháp luật.

[3] Về nội dung yêu cầu của các đương sự:

[3.1] *Về quan hệ lao động, mức lương:*

[3.1.1] *Về quan hệ lao động:*

Bà **D** trình bày vào ngày 04/01/2022, giữa bà **D** và **Công ty A** có xác lập thỏa thuận với nội dung bà **D** thử việc tại **Công ty A** với chức danh công việc là Marketing Leader với mức lương là 20.000.000 đồng/tháng. Sau khi hết thời gian thử việc, bà **D** vẫn tiếp tục làm việc tại **Công ty A** và nhiều lần yêu cầu bị đơn ký Hợp đồng lao động (HĐLĐ) và đóng bảo hiểm các loại cho bà **D** nhưng bị đơn nhiều lần né tránh không thực hiện. Đến ngày 10/6/2022, bà **Huỳnh Thị Ánh S** là đại diện theo pháp luật của **Công ty A** thông báo cho bà **D** về việc chấm dứt công việc với lý do không phù hợp với Công ty.

Căn cứ Sao kê tài khoản mang số 0381000416342 của bà **D** tại **Ngân hàng TMCP N1** được thực hiện ngày 16/08/2022 trong thời gian từ 01/01/2022 đến 30/06/2022 (sau đây gọi tắt là Sao kê tài khoản) có các giao dịch chuyển tiền từ

tài khoản cá nhân của bà S mang số 0371000478943 đến tài khoản của bà D nêu trên, cụ thể như sau:

Ngày 04/3/2022, chuyển số tiền 17.273.000 đồng, ghi chú giao dịch là: “HUYNH THI ANH SINH chuyen tien luong”; ngày 06/4/2022 chuyển số tiền 21.741.000 đồng, ghi chú giao dịch là: “Tra lương Dung MKT thang 3”, cùng ngày bà D chuyển ngược lại số tiền 2.182.000 đồng, ghi chú giao dịch là: “Dung ck tien hang BNI”; ngày 06/5/2022 chuyển cho bà D số tiền 20.695.000 đồng, ghi chú giao dịch là: “An Nam Thanh chi luong em D. Tks e”; ngày 06/6/2022 chuyển số tiền 17.083.000 đồng ghi chú giao dịch là: “HUYNH THI ANH SINH chuyen tien luong D”.

Xét thấy các trích yếu nội dung chuyển khoản đều là bà Huỳnh Thị Ánh S – Đại diện theo pháp luật của Công ty A chuyển trả tiền lương cho bà D. Như vậy, có đủ cơ sở để xác định bà D có làm việc cho Công ty A và được bà S, Công ty A trả tiền lương, việc bà D trình bày các bên có thỏa thuận thời gian thử việc là 02 tháng kể từ ngày 04/01/2022, sau đó hết thời gian thử việc bà D vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty A mà các bên không ký Hợp đồng lao động, các tháng lương thử việc bà nhận trả lương bằng tiền mặt và khi làm chính thức bà D nhận lương bằng hình thức chuyển khoản là có cơ sở, bà D tự nguyện xác định thời hạn của Hợp đồng lao động giữa các bên có thời hạn ngắn nhất là 12 tháng kể từ ngày 04/03/2022 đến ngày 04/03/2023. Do đó, có căn cứ xác định giữa bà D và Công ty A có quan hệ lao động mặc dù các bên chưa ký kết Hợp đồng lao động và loại Hợp đồng lao động của các bên là Hợp đồng lao động có xác định thời hạn và thời hạn là 12 tháng (từ ngày 04/3/2022 đến ngày 04/03/2023).

### [3.1.2] Về mức lương:

Bà D trình bày bà và Công ty A thỏa thuận mức lương của bà được nhận là 20.000.000 đồng/tháng và cuối tháng sẽ căn cứ vào số ngày làm việc thực tế để nhận lương cụ thể. Căn cứ Sao kê tài khoản mà bà D cung cấp cho Tòa án và số tiền giao dịch và như đã nhận định ở trên thì lời trình bày này của bà D là có cơ sở. Do đó, Hội đồng xét xử xác định mức lương để xem xét giải quyết tranh chấp là 20.000.000 đồng/tháng, phù hợp với quy định tại Điều 90 của Bộ luật Lao động năm 2019.

### [3.2] Về tính hợp pháp của việc chấm dứt Hợp đồng lao động:

Bà D trình bày ngày 10/6/2022, Công ty A thông báo cho bà nghỉ việc với lý do không phù hợp và yêu cầu bà bàn giao công việc. Bà D cho rằng phía bị đơn có hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà mặc dù bà D luôn hoàn thành tốt công việc được giao và không vi phạm nội quy lao động.

Như đã nhận định ở trên, giữa bà D và Công ty A có quan hệ lao động, bà Huỳnh Thị Ánh S khi lên làm việc tại Tòa án cũng đã được photo, sao chụp Đơn khởi kiện và toàn bộ chứng cứ, tài liệu có trong hồ sơ vụ án nhưng không nộp văn bản ý kiến về việc khởi kiện của bà D, cho đến thời điểm xét xử, mặc dù đã nhận đầy đủ các văn bản tố tụng của Tòa án nhưng bị đơn không đưa ra được lý

do chấm dứt quan hệ lao động với bà **D**, không cung cấp cho Tòa án tài liệu, chứng cứ nào để xác định hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với bà **D** vào ngày 10/6/2022 là không thuộc các trường hợp quy định tại Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019. Do đó, có căn cứ xác định rằng hành vi của **Công ty A** cho bà **D** nghỉ việc vào ngày 10/6/2022 là hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động không có căn cứ, không đúng theo quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019. Căn cứ Điều 39 của Bộ luật Lao động năm 2019 thì hành vi này của bị đơn là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

[3.3] Về các yêu cầu khởi kiện cụ thể của bà **D**:

Như đã nhận định ở trên, **Công ty A** có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà **D** nên **Công ty A** phải thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019. Do đó, việc bà **D** yêu cầu **Công ty A** phải trả các khoản tiền lương trong những ngày không được làm việc, trả tiền do vi phạm thời hạn báo trước, bồi thường tương đương 02 tháng tiền lương là có cơ sở để chấp nhận, cụ thể như sau:

[3.3.1] **Công ty A** phải trả tiền lương trong những ngày không được làm việc cho bà **D**, khoảng thời gian này là từ ngày 10/6/2023 đến 04/03/2023 là 08 tháng 24 ngày nhưng bị đơn chỉ tự nguyện tính thời gian này là 06 tháng: 06 tháng X 20.000.000 đồng/tháng = 120.000.000 đồng.

[3.3.2] **Công ty A** phải trả thêm một khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương do có hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật là: 02 tháng x 20.000.000 đồng/tháng = 40.000.000 đồng.

[3.3.3] **Công ty A** phải trả khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước. Căn cứ khoản 2 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019 thì thời hạn báo trước đối với loại Hợp đồng lao động xác định thời hạn là 30 ngày. Ngày 10/6/2022, **Công ty A** cho bà **D** nghỉ việc mà không thông báo trước cho bà **D** nên **Công ty A** đã vi phạm quy định trên và phải trả cho bà **D** khoản tiền tương ứng với tiền lương trong thời gian không báo trước là 30 ngày (01 tháng tiền lương) là: 20.000.000 đồng.

Tổng số tiền **Công ty A** phải trả cho bà **D** là: 180.000.000 đồng.

Đối với việc bà **D** rút lại yêu cầu khởi kiện về việc buộc **Công ty A** trả các khoản tiền tương ứng với 02 tháng tiền lương do không nhận trở lại làm việc và thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Xét việc rút các yêu cầu khởi kiện này của bà **D** là tự nguyện, do đó xem xét đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu này là phù hợp với các quy định của pháp luật.

Xét phát biểu của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Đức là phù hợp với các quy định của pháp luật, với nhận định của Hội đồng xét xử nên chấp nhận toàn bộ.

Từ các nhận định nêu trên, Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc bị đơn phải trả cho nguyên đơn tổng số tiền là: 180.000.000 đồng.

[4] Về án phí lao động sơ thẩm và quyền kháng cáo:

[4.1] Về án phí:

Căn cứ khoản 1 Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điều 26 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp quản lý và sử dụng về án phí, lệ phí Tòa án thì Công ty Á phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm đối với phần yêu cầu của bà D được Tòa án chấp nhận, cụ thể tiền án phí là: 5.400.000 đồng.

Về quyền kháng cáo: Bà D được quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án. Công ty Á được quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản án hoặc được cấp, tổng đạt, niêm yết bản án theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

### **QUYẾT ĐỊNH:**

- Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, Điều 184, Điều 227, Điều 228, Điều 266, Điều 271, khoản 1 Điều 273, Điều 482 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

- Căn cứ Điều 36, Điều 39, Điều 41, Điều 90, Điều 187, Điều 188 của Bộ Luật lao động năm 2019;

- Căn cứ Điều 357, Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015;

- Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp quản lý và sử dụng về án phí, lệ phí Tòa án;

- Căn cứ Luật Thi hành án dân sự.

**Xử:**

1. Chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Vũ Thị Kim D:

Buộc bị đơn Công ty TNHH Á phải trả cho nguyên đơn bà Vũ Thị Kim D tổng số tiền là: 180.000.000 đồng (Một trăm tám mươi triệu đồng) ngay khi bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật.

Các bên thi hành tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

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 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.

2. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu khởi kiện của bà **Vũ Thị Kim D** về việc buộc **Công ty TNHH Á** phải trả các khoản tiền tương ứng với 02 (hai) tháng tiền lương do không nhận trở lại làm việc và thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

3. Về án phí lao động sơ thẩm:

Bà **Vũ Thị Kim D** không phải chịu án phí.

**Công ty TNHH Á** phải chịu án phí lao động sơ thẩm là: 5.400.000 đồng (*Năm triệu, bốn trăm nghìn đồng*). **Công ty TNHH Á** chưa nộp án phí.

Trường hợp 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 và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

4. Về quyền kháng cáo:

Bà **Vũ Thị Kim D** được quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án. **Công ty TNHH Á** được quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản án hoặc được cấp, tổng đạt, niêm yết bản án theo quy định của pháp luật./.

**Nơi nhận:**

- Tòa án nhân dân TP. Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân TP. Thủ Đức;
- Chi cục Thi hành án dân sự TP. Thủ Đức;
- Các đương sự;
- Lưu.

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

*đã ký*

**Nguyễn Trung Thực**