

**TÒA ÁN NHÂN DÂN  
QUẬN BA ĐÌNH  
THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

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

Bản án số: **05/2025/LĐ-ST**

Ngày 18/6/2025

*V/v Tranh chấp về trường hợp bị đơn  
phương chấm dứt hợp đồng lao động*

**NHÂN DANH**

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

**TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN BA ĐÌNH, THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Bà Đồng Thị Lai

*Các Hội thẩm nhân dân:*

1. Bà Nguyễn Thị Thuy

2. Bà Lương Thị Phương

***- Thư ký phiên tòa:*** Ông Hoàng Đức Huy – Thư ký Tòa án.

***- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Ba Đình tham gia phiên tòa:***

Bà Phạm Thị Huyền Trang - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 16 và 18 tháng 6 năm 2025 tại Trụ sở Tòa án nhân dân quận Ba Đình xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 20/2024/TLST- LĐ ngày 27 tháng 12 năm 2024 về việc: “*Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 181/2025/QĐXX- LĐ ngày 23 tháng 5 năm 2025 và **Quyết định hoãn phiên tòa số 98/2025/QĐST-LĐ ngày 09 tháng 6 năm 2025 giữa các đương sự:**

**Nguyên đơn: Ông Nguyễn Minh T, sinh năm 1975. (Có mặt).**

Nơi thường trú: Số E ngách A phố T, phường L, quận Đ, thành phố Hà Nội.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho Nguyên đơn:

Luật sư Tạ Quốc L- Công ty L1. **(Có mặt).**

**Bị đơn: Quỹ Hỗ trợ phát triển du lịch (Có mặt).**

Địa chỉ: Số C phố N, phường Đ, quận B, thành phố Hà Nội.

Người đại diện theo pháp luật: Bà Hoàng Thị Kim A- Giám đốc.

Người đại diện theo uỷ quyền: Ông Đỗ Minh H, bà Phạm Thị Thu H1  
(Giấy uỷ quyền ngày 28/02/2025).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho Bị đơn:

Luật sư Bùi Văn H2- Văn phòng L2. **(Có mặt).**

**Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:**

**Ông Lê Ngọc T1, sinh năm 1975; (Vắng mặt).**

Hộ khẩu thường trú và nơi ở: Nhà A, CC A, C, B, Hà Nội.

## NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 10 tháng 12 năm 2024 và các bản tự khai trong quá trình giải quyết vụ án, cũng như tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn là anh Nguyễn Minh T trình bày:

Thông qua thông tin đăng tuyển trên B ngày 27 tháng 01 năm 2024 của Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch (sau đây gọi là Quỹ HTPPTDL), anh đã tham gia phỏng vấn và trúng tuyển vào vị trí: Phụ trách Phòng Nghiệp vụ (mã 02 NV).

Ngày 06/02/2024 anh và Q Hỗ trợ phát triển du lịch ký hợp đồng lao động số 03/2024/HĐLĐ-QHTPPTDL. Hợp đồng không xác định thời hạn, bắt đầu từ ngày 06/02/2024. Với vị trí việc làm: Phụ trách phòng nghiệp vụ, Giám sát.

Mức lương ngạch A3, hệ số: 3,23.

Thực tế anh không được trả lương nhưng tính ra thì lương của anh là 15.116.400 đồng/tháng.

Anh và ông T -Giám đốc Quỹ ký hợp đồng lao động ngày 06/02/2024 tại Trụ sở của Q (C N).

Anh bắt đầu đi làm việc từ ngày 13 hay 14/02/2024 vì lúc đó gần tết nguyên đán nhưng không được trả lương theo thỏa thuận trong hợp đồng. Từ khi ký hợp đồng lao động cho đến khi bị chấm dứt hợp đồng lao động anh không được trả lương, mặc dù anh vẫn đến làm việc.

Quỹ cũng không thực hiện nghĩa vụ đóng Bảo hiểm xã hội; Bảo hiểm y tế; Bảo hiểm thất nghiệp cho anh theo quy định.

Ngày 04/10/2024 anh không đến Quỹ làm việc vì không có chi phí di chuyển, trang trải cuộc sống. Lúc đó anh không xin phép ai về việc anh nghỉ.

Ngày 16/10/2024 anh đến Quỹ để làm việc, nhưng khi đến thì được anh Lê Thanh S giao cho Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động.

Ngày 16/10/2024 Quỹ có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với anh với lý do:

*Tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.*

*Mọi chế độ chính sách theo quy định pháp luật không được chi trả cho đến khi có quyết định của cơ quan có thẩm quyền.*

Trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với anh, Q không báo trước cho anh theo quy định của Bộ luật lao động.

Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với anh, Q chưa thanh toán chế độ, quyền lợi cho anh.

Nay anh khởi kiện đề nghị Tòa án buộc Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch phải tuân thủ đúng các quy định của pháp luật. Cụ thể:

1. Huỷ toàn bộ nội dung Quyết định số 79/QĐ- QHTPPTDL ngày 16/10/2024 Chấm dứt hợp đồng lao động.

Buộc quỹ Hỗ trợ phát triển du lịch phải tiếp nhận anh trở lại làm việc theo đúng thỏa thuận tại hợp đồng lao động giữa hai bên.

2. Trả toàn bộ lương và phụ cấp cho anh theo đúng thỏa thuận Hợp đồng lao động và các văn bản khác. Số tiền tạm tính như sau:

\* Căn cứ Khoản 1, Điều 3: Quyền và nghĩa vụ của Người lao động, Hợp đồng lao động số 03/2024/HĐLĐ-QHTPPTDL ký ngày 06/2/2024:

a. Số tiền lương (theo vị trí việc làm tính đến ngày 04/10/2024) phải được nhận từ Quỹ HTPTDL: (Từ ngày ký HĐLĐ 06/02/2024 đến ngày bị chấm dứt HĐLĐ 04/10/2024 là 08 tháng).

4.680.000 (lương tối thiểu vùng I) x 3.23 (hệ số) x 8 tháng = **120.931.200 đồng**

b. Phụ cấp: (theo quy chế và HĐLĐ)

- Chức vụ: 1.000.000 đồng x 08 (tháng) = 8.000.000 đồng.

- Ăn trưa: 730.000 đồng/tháng/người x 08 (tháng) = 5.840.000 đồng

- Văn phòng phẩm: 50.000 đồng/tháng x 08 (tháng) = 400.000 đồng

- Điện thoại: 200.000 đồng/tháng/người x 08(tháng) = 1.600.000 đồng

- Chi trang phục: 5.000.000 đồng/năm

Tổng phụ cấp: 20.840.000 đồng

c. Bồi thường tổn thất về tinh thần 10 tháng tiền lương: **23.400.000đồng** (do mức lương tối thiểu vùng là 2.340. 000 đồng/tháng),

Tổng số tiền a+b+c: 165.171.200 đồng.

Ngoài ra Quỹ phải thanh toán toàn bộ số lương và phụ cấp, chế độ chính sách phát sinh khác cho anh đến thời điểm tiếp nhận anh trở lại làm việc.

3. Nộp toàn bộ các khoản Bảo hiểm **còn thiếu** cho anh theo quy định (**Trong quá trình làm việc tại Quỹ, Quỹ không nộp các khoản Bảo hiểm này cho anh**).

4. Khi anh được nhận trở lại làm việc thì Quỹ phải Chấm dứt hành vi cô lập, phân biệt đối xử với Người lao động; thực hiện đúng các thỏa thuận về vị trí việc làm theo Hợp đồng lao động đã ký.

Anh yêu cầu Toà án buộc Q phải thanh toán tiền lương theo Hợp đồng lao động cho anh từ thời điểm 06/02/2024 đến thời điểm Toà án đưa vụ án ra xét xử.

Đề nghị Quỹ thanh toán tiền lãi chậm trả đối với khoản tiền lương được ghi nhận trong đơn khởi kiện theo mức lãi suất 10%/ 1 năm.

#### **Đối với nội dung phản tố:**

Thông qua thông tin đăng tuyển dụng trên B ngày 27 tháng 1 năm 2024 của Quỹ HTPTDL, anh đã tham gia phỏng vấn và trúng tuyển vào vị trí: Phụ trách Phòng Nghiệp vụ (mã 02 NV).

Anh đã xem xét, được thảo luận với Người sử dụng lao động và tự nguyện chấp nhận các thỏa thuận trong hợp đồng lao động và chính thức ký Hợp đồng không thời hạn (theo Hợp đồng lao động số 03/2024/HĐLĐ-QHTPTDL ngày 06/2/2024 giữa Quỹ HTPTDL và anh). Trong suốt thời gian làm việc anh không nhận được lương, bị phân biệt đối xử, cô lập, không được giao nhiệm vụ như thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Anh thấy rằng việc giao kết hợp đồng giữa hai bên là tự nguyện, Người lao động đáp ứng đúng các tiêu chí chuyên môn để được nhận vào làm việc Người sử dụng lao động ký kết đúng thẩm quyền..... Bởi vậy không có cơ sở để cho rằng hợp đồng này vi phạm quy định pháp luật để tuyên bố vô hiệu. Thực tế, trong suốt thời gian làm việc trước khi bị chấm dứt hợp đồng lao động. Anh thường xuyên bị ép phải tự nguyện chấm dứt hợp đồng lao động từ phía Kiểm soát viên (KSV). Tuy nhiên tại các cuộc họp Quỹ cá nhân này chỉ liên tục ép người lao động phải tự nguyện hủy bỏ hợp đồng, Chủ tịch và Giám đốc quỹ phải hủy bỏ kết quả tuyển dụng nhưng không vi phạm quy định của pháp luật khi bị Lãnh đạo Quỹ yêu cầu (Mặc dù vị trí KSV theo Tiêu chuẩn bổ nhiệm

được Thủ tướng ban hành phải có tiêu chí hiểu biết về pháp luật). Như vậy, các căn cứ phản tố đưa ra không có gì mới chỉ là sự lặp lại luận điểm trước đây của KSV.

**Xét về thời hạn phản tố:**

Phản tố này của Bị đơn nộp đến Tòa án sau khi đã mở phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải ngày 31/3/2025. Vì vậy, vi phạm quy định tại khoản 3 điều 200 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 về thời hạn phản tố.

Trên cơ sở đó, anh đề nghị Q1 Tòa án xem xét không chấp nhận yêu cầu phản tố của phía bị đơn vì đã quá thời hạn phản tố và không có cơ sở pháp luật.

*Tại đơn phản tố ngày 14/4/2025 cùng các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa sơ thẩm, bị đơn là Quỹ Hỗ trợ phát triển du lịch trình bày:*

Ngày 06/02/2024, Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch có hợp đồng lao động số 03/2024/HĐLD-QHTPTDL, theo đó ông Nguyễn Minh T sẽ làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn, vị trí việc làm: Phụ trách phòng nghiệp vụ- giám sát, mức lương ngạch A3, hệ số: 3,23.

Quá trình rà soát quy trình tuyển dụng và việc ký kết hợp đồng lao động với ông Nguyễn Minh T đã xác định nhiều nội dung không phù hợp với Quy chế tuyển dụng, không đúng thẩm quyền giao kết hợp đồng, nội dung hợp đồng không phù hợp với một số quy định của Q. Cụ thể như sau:

1. Việc tuyển dụng lao động đối với ông Nguyễn Minh T đã vi phạm Quy chế tuyển dụng của Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch ở các nội dung sau:

1.1. Không đảm bảo tính khách quan, minh bạch, tự nguyện trong thủ tục tuyển dụng:

- Việc Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch chỉ đăng thông báo tuyển dụng trên 01 (một) số báo duy nhất (chuyên mục quảng cáo trên B1 ra vào ngày 27/01/2024) và niêm yết tại cửa phòng làm việc của Phòng KHTC Quỹ tại số C ngách B K - B - Hà Nội. Hình thức thông báo hạn chế, chưa đảm bảo được tính phổ biến, tính rộng rãi, tính chuyên nghiệp, không phù hợp với xu hướng tiếp cận thông tin về công tác tuyển dụng nhân sự hiện nay.

- Sau khi đăng thông tin tuyển dụng chỉ có 05 bộ hồ sơ ứng tuyển. Trong đó, 05 (năm) bộ hồ sơ ứng tuyển vào 05 (năm) vị trí tuyển dụng trong đó có hồ sơ ứng tuyển của ông Nguyễn Minh T do cùng một người mang trực tiếp đến trụ sở Quỹ (Số C N, B, Hà Nội), không được gửi qua đường bưu điện đúng địa chỉ là trái với thông báo tuyển dụng đã được đăng tải về điều kiện gửi/nhận hồ sơ đăng ký dự tuyển: *"Gửi hồ sơ gửi theo địa chỉ: Phòng Hành chính, Nhân sự, Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch, địa chỉ số C, ngõ B K, B, Hà Nội. Chỉ nhận hồ sơ qua đường bưu điện, không nhận hồ sơ trực tiếp"*.

1.2. Việc tuyển dụng ông Nguyễn Minh T trái với Quy chế tuyển dụng của Quỹ:

Theo Điều 12, Quy chế tuyển dụng quy định về việc Thành lập hội đồng tuyển dụng *"Trong thời hạn 05 ngày kể từ ngày hết hạn nhận hồ sơ, căn cứ yêu cầu tuyển dụng, Chủ tịch Quỹ quyết định thành lập Hội đồng tuyển dụng đảm bảo quy định tại Điều 6 quy chế này và thành lập các tổ giúp việc nếu thấy cần thiết"*; thời hạn nhận hồ sơ theo Thông báo tuyển dụng của Quỹ từ ngày 27/01/2024 đến hết ngày 05/02/2024, tuy nhiên, ngay ngày 26/01/2024 Chủ tịch Quỹ ký quyết định

số 06/QĐ-QHTPTDL về việc thành lập hội đồng tuyển dụng là vi phạm Điều 12 Quy chế tuyển dụng.

Việc vi phạm Quy chế tuyển dụng về việc thành lập Hội đồng tuyển dụng sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới hiệu lực của kết quả tuyển dụng, làm vô hiệu kết quả tuyển dụng.

2. Hợp đồng lao động giữa ông Nguyễn Minh T và Quỹ Hỗ trợ phát triển du lịch có nhiều điểm không phù hợp với quy định:

2.1. Hợp đồng lao động số 03/2024/HĐLĐ-QHTPTDL đề ngày 06/02/2024 giữa Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch và ông Nguyễn Minh T được ký không đúng thẩm quyền.

- Ngày 07/02/2024, ông Lê Ngọc T1 – Giám đốc Quỹ chính thức thôi giữ chức vụ Giám đốc Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch (theo quyết định số 323/QĐ-BVHTTDL ngày 07/02/2024 của Bộ V).

Hợp đồng lao động số 03/2024/HĐLĐ-QHTPTDL đề ngày 06/02/2024 được ông Lê Ngọc T1 đặt bút ký sau Tết nguyên đán, tức là sau ngày 07/02/2024, lúc này ông Lê Ngọc T1 đã không còn là Giám đốc Quỹ.

Cụ thể ông Lê Ngọc T1 đặt bút ký ngày nào thì Q không nắm rõ chính xác. Tuy nhiên có người làm chứng việc ông Lê Ngọc T1 đặt bút ký hợp đồng là ông Võ Ngọc K – là một trong năm người được tuyển dụng cùng đợt ông Nguyễn Minh T (Nguyên đơn) và anh Lê Thanh S là nhân viên Phòng hành chính nhân sự, thư ký Hội đồng tuyển dụng.

Tại băng ghi âm cuộc họp ngày 20/6/2024 giữa Quỹ và 05 người lao động (Đã được lập vi bằng và nộp cho Tòa án). Tại cuộc họp này Nguyên đơn cũng thừa nhận ký hợp đồng sau tết Nguyên đán nhưng không nhớ ngày nào.

Theo quy định của Quỹ thì Hợp đồng lao động do Phòng hành chính nhân sự soạn thảo.

Hợp đồng lao động nêu trên không do Phòng hành chính nhân sự soạn thảo. Ai soạn thảo thì Q không biết và nhưng sau kỳ nghỉ tết Nguyên đán ông Trần Quý T2 là chủ tịch Q đưa cho anh S 05 hợp đồng lao động được đề ngày 06/02/2024 có chữ ký của ông Lê Ngọc T1 và có chữ ký của Người lao động, anh S ký nháy vào hợp đồng và chuyển cho Văn thư đóng dấu.

Vì vậy, hợp đồng lao động này là hoàn toàn không đúng pháp luật, không làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của Q.

2.2. Hợp đồng lao động số 03/2024/HĐLĐ-QHTPTDL đề ngày 06/02/2024 giữa Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch và ông Nguyễn Minh T được ký không phù hợp với Quyết định số 01/QĐ-QHTPTDL ngày 12/01/2022 của Chủ tịch Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch về việc ban hành hệ thống thang, bảng lương và chế độ phụ cấp đối với lao động chuyên môn nghiệp vụ và lao động quản lý của Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch.

Hợp đồng lao động số 03/2024/HĐLĐ-QHTPTDL ký ngày 06/02/2024 giữa Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch và ông Nguyễn Minh T: Ngạch lương, hệ số lương của ông T theo hợp đồng không phù hợp với thang lương, bậc lương và hệ số lương của người lao động theo ngạch được quy định tại Quyết định số 01/QĐ-QHTPTDL ngày 12/01/2022 của Chủ tịch Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch về việc ban hành hệ thống thang, bảng lương và chế độ phụ cấp đối với lao động chuyên môn nghiệp vụ và lao động quản lý của Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch.

Như vậy, việc tuyển dụng, ký kết hợp đồng lao động giữa Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch và ông Nguyễn Minh T không phù hợp với quy định của pháp luật, không đảm bảo tính khách quan, minh bạch, trung thực, tự nguyện trong quá trình tuyển dụng, việc ký kết hợp đồng lao động vi phạm quy định tại khoản 1, Điều 15 Bộ Luật Lao động năm 2019 thuộc trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu theo quy định tại điểm b, khoản 1, Điều 49 – Bộ Luật Lao động 2019 “*Người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 15 của Bộ luật này*”.

Việc ông Lê Ngọc T1 và ông Nguyễn Minh T (người lao động) khi ký hợp đồng lao động có được tự nguyện hay ép buộc không thì Q không biết vì không chứng kiến việc ký kết hợp đồng.

Sau khi Q phát hiện ra Hợp đồng lao động ký sai thẩm quyền, Quỹ đã tổ chức nhiều cuộc họp, Kiểm soát viên đã yêu cầu xử lý việc ký sai thẩm quyền nhưng Nguyên đơn không ký lại hợp đồng lao động.

Từ lý do nêu trên. Quỹ đề nghị Tòa án giải quyết yêu cầu sau:

Tuyên hợp đồng lao động số 03/2024/HĐLĐ-QHTPTDL ngày 06/02/2024 giữa ông Nguyễn Minh T và Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch bị vô hiệu toàn bộ do vi phạm quy định tại điểm b, khoản 1, Điều 49 – Bộ Luật Lao động 2019 “*Người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 15 của Bộ luật này*” và xử lý hậu quả của hợp đồng lao động vô hiệu theo quy định của pháp luật.

**Cụ thể hậu quả hợp đồng vô hiệu là:**

**Buộc ông Lê Ngọc T1 (giám đốc quỹ) phải chịu trách nhiệm về hậu quả của hợp đồng lao động vô hiệu.**

**Quỹ không đồng ý ký lại hợp đồng lao động với Nguyên đơn vì 9/2024 bà Kim A đã mời ông T1 đến làm việc để ký lại HĐLĐ nhưng ông T1 không đồng ý. Mặt khác hiện kế hoạch nhân sự của Q không có nhu cầu tuyển dụng vị trí của Nguyên đơn.**

**Khi Quỹ xác định hợp đồng không hợp pháp nhưng chưa có cơ quan có thẩm quyền tuyên vô hiệu nên vẫn duy trì Hợp đồng lao động. Trong thời gian thực hiện hợp đồng lao động anh T1 vi phạm nên Quỹ ra quyết định chấm dứt HĐLĐ và trong quyết định có nêu rõ toàn bộ chế độ, chính sách, quyền lợi liên quan của Nguyên đơn nếu có được giải quyết sau khi có quyết định của Cơ quan nhà nước có thẩm quyền.**

Đối với yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn:

Quỹ không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn. Vì :

Quỹ có Quyết định số 79/QĐ- QHTPTDL ngày 16/10/2024 chấm dứt hợp đồng lao động với ông T1 (Nguyên đơn).

Quỹ chấm dứt hợp đồng lao động với Nguyên đơn là có căn cứ và hợp pháp.

Lý do chấm dứt: Chấm dứt hợp đồng do ông T1 tự ý nghỉ việc quá 05 ngày không có lý do chính đáng, đó là ngày 01/10/2024 đến 15/10/2024. (căn cứ chứng minh là : Tờ trình giải quyết công việc ngày 16/10/2024 của Phòng nghiệp vụ giám sát Phòng Hành chính nhân sự và Ban chấp hành Công đoàn).

Vì vậy quyết định chấm dứt số 79 là đúng pháp luật nên Quỹ không huỷ.

Theo khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động 2019 thì khi chấm dứt hợp đồng lao động Quỹ không phải báo trước cho nguyên đơn.

Quỹ chưa giải quyết chế độ gì đối với nguyên đơn.

Vì hợp đồng lao động vô hiệu nên quan điểm của Q là không phát sinh quyền và nghĩa vụ đối với Nguyên đơn, Q không bồi thường cho Nguyên đơn .

Nếu Tòa án giải quyết buộc Quỹ phải giải quyết quyền lợi cho Nguyên đơn thì Q chấp nhận.

*Tại đơn xin vắng mặt của ông Lê Ngọc T1 – Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan trình bày:*

Ông nhận được Giấy mời của Tòa án mời tới Q1 Cơ quan làm việc liên quan đến vụ án “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” giữa anh Nguyễn Minh T và Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch.

Về nội dung này, ông xin có ý kiến như sau:

Hiện nay, ông đã nghỉ công tác tại Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch theo Quyết định số 323/QĐ-BVHTTDL ngày 07/02/2024 của Bộ trưởng Bộ V về việc cho ông thôi giữ chức Giám đốc Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch theo nguyện vọng cá nhân. Sau khi nghỉ việc, ông đã bàn giao toàn bộ công việc cho Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch và không nhớ công việc liên quan đến đơn của anh Nguyễn Minh T.

Về việc anh Nguyễn Minh T kiện Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch vì đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, ông trân trọng đề nghị Quý Tòa căn cứ hồ sơ lưu tại Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch và hồ sơ do người lao động cung cấp để giải quyết theo quy định của pháp luật.

Do điều kiện sức khỏe, ông không thể đến làm việc tại Tòa theo thời gian ghi tại Giấy mời. Qua đơn này, ông cũng xin được vắng mặt trong toàn bộ quá trình Tòa án tiến hành giải quyết vụ việc như hòa giải, xét xử vụ kiện này mà không cần sự có mặt của ông vì lý do sức khỏe cá nhân hiện không ổn định.

*Tại phiên tòa:*

Ông Nguyễn Minh T giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và trình bày bổ sung:

Ông có trình độ cử nhân chuyên ngành ngoại ngữ (tiếng Anh), trước khi vào Quỹ làm việc, năm 2018 ông công tác tại một Cơ quan nhà nước với hệ số lương là 2,34.

Do thời gian làm việc tại Quỹ từ tháng 02 đến tháng 9 năm 2024 Quỹ không đóng bảo hiểm xã hội cho ông nên ông tự tham gia đóng bảo hiểm y tế tại cơ sở khác.

Ông xin rút yêu cầu về thanh toán tiền lãi chậm trả đối với khoản tiền lương theo mức lãi suất 10%/ 1 năm.

Đề nghị áp dụng mức lương tối thiểu vùng I là 4.680.000 đồng.

Trong 10 tháng đi làm ông không được trả lương, không có thu nhập đã làm ông thấy bị áp lực, căng thẳng, ảnh hưởng tới bản thân ông và gia đình ông. Tuy nhiên, ông không xuất trình được các chứng cứ chứng minh về những tổn thất này.

Quỹ hỗ trợ Phát triển Du lịch giữ nguyên yêu cầu phản tố và trình bày bổ sung:

Tại phiên tòa hôm nay, Quỹ xuất trình một số nội dung tin nhắn trao đổi giữa ông Lê Thanh S và ông Trần Quý T2 chứng minh việc hợp đồng lao động của ông T được ký sau thời điểm ngày 06/02/2024.

Phụ cấp của người lao động được áp dụng theo quy định của Quy chế chi tiêu nội bộ của Quỹ. Tuy nhiên, ông T chưa được bổ nhiệm chức danh nên không có

căn cứ để được hưởng trợ cấp chức vụ. Ông T không chuyển bảo hiểm xã hội về Quỹ nên Q không thực hiện đóng bảo hiểm xã hội cho ông T.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho Nguyên đơn, sau khi phân tích các tài liệu, chứng cứ đề nghị Hội đồng xét xử:

Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn, huỷ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động và nhận người lao động trở lại làm việc, buộc Bị đơn thanh toán lương, bảo hiểm xã hội cho Nguyên đơn đến khi nhận trở lại làm việc. Không có căn cứ chứng minh hợp đồng lao động vô hiệu do các bên ký kết hợp đồng một cách tự nguyện, đúng quy định của pháp luật.

Đề nghị Toà án kiến nghị cơ quan có thẩm quyền ra quyết định xử phạt vi phạm hành chính đối với Bị đơn do không trả lương người lao động trái luật căn cứ Điều 3, 4, 5, 6 Nghị định 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho Bị đơn sau khi phân tích các tài liệu, chứng cứ đề nghị Hội đồng xét xử:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn.

Tuyên hợp đồng lao động số 03/2024/HĐLĐ- QHTPTDL ghi ngày 06/02/2024 giữa Nguyên đơn và Bị đơn vô hiệu toàn bộ.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Ba Đình phát biểu quan điểm:

Về tố tụng: Tòa án nhân dân quận B thụ lý và giải quyết vụ án là đúng thẩm quyền theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự. Về việc tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán, Hội đồng xét xử sơ thẩm, Thư ký Tòa án trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa sơ thẩm đã chấp hành đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Các đương sự đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về việc giải quyết vụ án:

Tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án có căn cứ xác định Hợp đồng lao động giữa ông Nguyễn Minh T và Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch hợp pháp, có hiệu lực pháp luật.

Đối với yêu cầu khởi kiện của ông T, đề nghị chấp nhận 1 phần yêu cầu khởi kiện của ông T: Buộc Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch trả tiền lương cho ông T từ ngày ký hợp đồng lao động đến khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông T; đóng các khoản bảo hiểm bắt buộc cho ông T trong thời gian ông T làm việc tại Quỹ; thanh toán tiền phụ cấp ăn trưa cho ông T. Không chấp nhận yêu cầu thanh toán tiền phụ cấp còn lại, yêu cầu huỷ Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số 79 ngày 16/10/2024 và yêu cầu chấm dứt hành vi cô lập, phân biệt đối xử với Người lao động; thực hiện đúng các thỏa thuận về vị trí việc làm theo Hợp đồng lao động đã ký.

Đối với yêu cầu phản tố của Quỹ:

Hợp đồng lao động số 03 ngày 06/02/2024 được ông Lê Ngọc T1 ký ngày 06/02/2024 là thời điểm ông Lê Ngọc T1 vẫn đang là Giám đốc Quỹ, có thẩm quyền để ký Hợp đồng lao động, tuyển dụng lao động vào làm việc tại Quỹ. Không có đủ căn cứ chứng minh thời điểm ông Lê Ngọc T1 ký Hợp đồng lao động sau khi ông Lê

Ngọc T1 đã thôi giữ chức vụ Giám đốc. Mặt khác, nếu không có Hợp đồng lao động giữa Q và ông Nguyễn Minh T thì Q không có căn cứ để ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T. Do vậy, Hợp đồng lao động số 03/2024/HĐLĐ- QHTPTDL không bị vô hiệu theo điểm b, khoản 1, Điều 49 Bộ luật lao động. Không chấp nhận yêu cầu phản tố của Q.

Án phí sơ thẩm: ông T được miễn án phí theo quy định điểm a, khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14. Quỹ hỗ trợ phát triển du lịch phải chịu án phí do yêu cầu phản tố không được chấp nhận.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

[1]. *Về việc vắng mặt đương sự:*

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan ông Lê Ngọc T1 có đơn xin vắng mặt tại phiên toà, căn cứ Điều 227, Điều 228 của Bộ luật tố tụng dân sự, Toà án vẫn tiến hành xét xử vắng mặt ông Lê Ngọc T1.

[2]. *Về nội dung:*

[2.1] Đối với yêu cầu phản tố của Quỹ Hỗ trợ Phát triển Du lịch.

Xét, Hợp đồng lao động số 03/2024/HĐLĐ-QHTPTDL ng ày 06 /02/2024 được giao kết giữa ông Nguyễn Minh T và Quỹ Hỗ trợ Phát triển Du lịch (sau đây gọi là Quỹ), Hợp đồng không xác định thời hạn từ ngày 06/02/2024. Với vị trí việc làm: Phụ trách Phòng nghiệp vụ, Giám sát. Mức lương ngạch A3, hệ số: 3,23.

Quỹ cho rằng việc ký kết hợp đồng lao động với ông Nguyễn Minh T đã xác định nhiều nội dung không phù hợp với Quy chế tuyển dụng, không đúng thẩm quyền giao kết hợp đồng (ông Lê Ngọc T1 -Giám đốc Quỹ **đặt bút ký** sau Tết nguyên đán, tức là sau ngày 07/02/2024, Quỹ không nhớ cụ thể ngày nào, khi đó ông Lê Ngọc T1 đã không còn là Giám đốc Quỹ), nội dung hợp đồng không phù hợp với một số quy định của Q. Quỹ đề nghị Toà án tuyên hợp đồng lao động số 03/2024/HĐLĐ-QHTPTDL vô hiệu toàn bộ do vi phạm quy định tại điểm b khoản 1 Điều 49 Bộ luật lao động 2019 “*Người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 15 của Bộ luật này*” và xử lý hậu quả của hợp đồng lao động vô hiệu theo quy định của pháp luật.

Ông Nguyễn Minh T cho rằng việc giao kết hợp đồng giữa a hai bên là tự nguyện, ông đáp ứng đúng các tiêu chí chuyên môn để được nhận vào làm việc, Quỹ ký kết đúng thẩm quyền nên không có sơ sở để cho rằng hợp đồng lao động vi phạm quy định pháp luật để tuyên bố vô hiệu.

Xét thấy, **nội dung của hợp đồng lao động số 03 ngày 06/02/2024 không vi phạm pháp luật, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật không cấm. Người giao kết hợp đồng lao động đúng thẩm quyền (tại thời điểm giao kết hợp đồng ngày 06/02/2024 ông Lê Ngọc T1- Giám đốc quỹ là đại diện theo pháp luật của Q).**

Khi giao kết hợp đồng lao động ông Nguyễn Minh T và Quỹ tự nguyện, bình đẳng, việc giao kết không trái pháp luật và đạo đức xã hội, **không vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động quy định tại Điều 15 của Bộ luật lao động.**

**Do đó, không có căn cứ chấp nhận yêu cầu phản tố của Q về việc tuyên hợp đồng lao động vô hiệu.**

[2.2] Đối với yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Minh T.

Xét thấy: Ngày 06/02/2024 ông Nguyễn Minh T và Quỹ giao kết hợp đồng lao động số 03/2024/HĐLĐ-QHTPTDL. Hợp đồng không xác định thời hạn, từ ngày 06/02/2024. Với vị trí việc làm: Phụ trách Phòng nghiệp vụ, Giám sát. Mức lương ngạch A3, hệ số: 3,23 (theo mức lương tối thiểu vùng I).

Ngày 16/10/2024 Quỹ có Quyết định số 79/QĐ- QHTPTDL chấm dứt hợp đồng lao động với ông T, lý do:

*Tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.*

*Toàn bộ các chế độ, chính sách, quyền lợi có liên quan của ông T sẽ được giải quyết sau khi có quyết định của cơ quan chức năng có thẩm quyền.*

Ông T cho rằng Quỹ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, ông đề nghị Tòa án hủy quyết định số 79 và nhận ông trở lại làm việc, giải quyết các quyền lợi cho ông.

Q cho rằng ông T tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên vì vậy Quỹ chấm dứt hợp đồng lao động với ông T.

Xét thấy, tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ thể hiện từ ngày 01/10/2024 đến ngày 15/10/2024 ông T tự ý nghỉ việc không có lý do.

Ông T cũng xác nhận từ ngày 01/10/2024 đến ngày 15/10/2024 ông không đến Quỹ làm việc vì không có chi phí di chuyển, trang trải cuộc sống, ông nghỉ không xin phép Quỹ.

Như vậy, Quỹ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T là đúng pháp luật, phù hợp với điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động.

Do đó, yêu cầu khởi kiện của ông T về việc hủy quyết định số 79 và yêu cầu nhận ông T trở lại làm việc, phải chấm dứt hành vi cô lập, phân biệt đối xử với Người lao động không được chấp nhận.

[2.3] **Đối với** yêu cầu giải quyết lương, quyền lợi của ông T từ ngày 06/02/2024 đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động, nhận thấy:

Ông T cho rằng sau khi ký hợp đồng lao động, từ ngày 14/02/2024 ông T đi làm nhưng không được Quỹ trả lương, phụ cấp theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động nên từ ngày 01/10/2024 đến 15/10/2024 ông T tự ý nghỉ việc.

Quỹ cho rằng do có nhiều vi phạm trong tuyển dụng và ký hợp đồng lao động đối với ông T nên Vụ tổ chức cán bộ Bộ V triệu tập cuộc họp với Quỹ, yêu cầu Q phải xử lý dứt điểm các vi phạm. Quỹ đã tổ chức các cuộc họp giải quyết nội dung liên quan đến công tác tuyển dụng và hợp đồng lao động với 05 người lao động nhưng không đi đến được thống nhất. Do đó, sau khi được biệt phái về làm Giám đốc Quỹ từ ngày 27/02/2024, **ông Hà Kim S1 -Giám đốc Quỹ giai đoạn đó không giao việc cho ông T**, ông T chỉ có mặt ở Quỹ theo giờ hành chính và không xử lý bất cứ công việc nào liên quan đến hoạt động của Quỹ trong suốt quá trình từ ngày 29/02/2024 đến hết tháng 9/2024 vì vậy ông T không được trả lương, phụ cấp và

tham gia các chế độ có liên quan đến người lao động như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

Xét thấy, mặc dù ông T không được Quỹ giao việc, bố trí công việc cụ thể nhưng ông T vẫn đến Quỹ từ khi được giao kết hợp đồng đến ngày 01/10/2024 tự ý nghỉ. Việc Q không trả lương cho ông T trong thời gian từ tháng 02 năm 2024 đến tháng 9 năm 2024 là không đúng theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, không đúng quy định tại Điều 95, 96, 97 của Bộ luật lao động.

Theo thỏa thuận tại điểm a, điểm b khoản 1 Điều 3 của Hợp đồng lao động thì lương của ông T ngạch A3, hệ số 3,23 (theo mức lương tối thiểu vùng I), tiền thưởng, tiền công tác phí phụ cấp, phụ cấp trách nhiệm và các khoản thu nhập khác: Thực hiện theo quy định của Quỹ và pháp luật hiện hành.

Đối chiếu với quy định tại Mục c.2 Hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp đối với lao động chuyên môn nghiệp vụ và lao động quản lý của Quỹ, ông T được xếp ngạch A3 thì hệ số lương cao nhất của ông là 2,83. Tuy nhiên, trong Hợp đồng lao động ghi nhận hệ số lương của ông là 3,23.

Xét thấy, Tại Điều 1, Mục IV của Hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp được ban hành kèm theo Quyết định số 01 ngày 12/01/2022 quy định: "Đối với các chức danh khác, nếu người lao động có trình độ đào tạo cao hơn, hệ số lương của người lao động được xếp vào ngạch cao hơn". Ông T được tuyển dụng với chức danh phụ trách Phòng nghiệp vụ giám sát, có trình độ đào tạo đại học nên việc Hợp đồng lao động ghi nhận ông T được hưởng hệ số lương 3,23 là phù hợp với vị trí, chức danh, nhiệm vụ công tác của ông T khi tuyển dụng.

Theo quy định của pháp luật thì từ ngày 01/01/2024 đến 30/6/2024: Mức lương tối thiểu vùng I áp dụng theo Nghị định 38/2022/NĐ-CP là 4.680.000đồng.

Từ ngày 01/7/2024 đến 31/12/2024: Áp dụng theo mức lương tối thiểu vùng I theo Nghị định 74/2024/NĐ-CP là 4.960.000đồng.

Tuy nhiên, quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa ông T chỉ yêu cầu áp dụng mức lương lương tối thiểu vùng I là 4.680.000đồng.

Do đó, Q phải trả lương cho ông T từ tháng 02 năm 2024 đến tháng 9 năm 2024 (08 tháng) là:

$4.680.000 \text{ đồng} \times 3,23 \times 8 \text{ tháng} = 120.931.200 \text{ đồng}.$

Tại phiên tòa ông T xin rút không yêu cầu Quỹ thanh toán tiền lãi chậm trả đối với khoản tiền lương theo mức lãi suất 10%/ 1 năm. Việc rút yêu cầu là tự nguyện nên chấp nhận.

[2.4] Đối với yêu cầu trả các khoản phụ cấp:

Đối với phụ cấp ăn trưa:

Ông T được tuyển dụng nhưng không được giao nhiệm vụ, tuy nhiên thực tế ông T vẫn đến Quỹ từ tháng 02 đến tháng 9 năm 2024. Do đó, ông T được hưởng phụ cấp ăn trưa: 730.000 đồng/tháng/người theo khoản 3 Điều 7 Mục 2 Quy chế chi tiêu nội bộ của Quỹ ngày 12/8/2021.

Quỹ phải trả ông T:  $730.000 \text{ đồng} \times 8 \text{ tháng} = 5.840.000 \text{ đồng}.$

Đối với phụ cấp chức vụ:

Theo Quy chế chi tiêu nội bộ của Quỹ thì Phụ cấp kiêm nhiệm tùy thuộc vào tính chất công việc, căn cứ đề xuất của đơn vị liên quan, Giám đốc Quỹ quyết định mức chi trả.

Xét, ông T đến Quỹ để làm việc theo hợp đồng lao động nhưng không được Q giao việc nên không có căn cứ để đánh giá tính chất công việc của ông T, vì vậy không chấp nhận yêu cầu trả phụ cấp chức vụ:  $1.000.000 \text{ đồng} \times 08 \text{ (tháng)} = 8.000.000 \text{ đồng}$ .

Đối với Văn phòng phẩm và tiền điện thoại, tiền trang phục:

Ông T không được giao việc theo hợp đồng lao động nên không được cấp tiền Văn phòng phẩm: 50.000 đồng/tháng và tiền điện thoại 200.000 đồng/tháng, tiền trang phục 5000.000 đồng/năm. Do đó, không có căn cứ chấp nhận các khoản này.

Tổng cộng các khoản Quỹ phải thanh toán trả ông T: Tiền lương và tiền ăn trưa là:

$120.931.200 \text{ đồng} + 5.840.000 \text{ đồng} = 126.771.200 \text{ đồng}$ .

[2.5] Đối với yêu cầu nộp các khoản Bảo hiểm xã hội cho ông T.

Xét thấy, theo quy định của Luật việc làm và Luật bảo hiểm xã hội thì người sử dụng lao động phải đóng: bảo hiểm xã hội 17,5%, bảo hiểm thất nghiệp 1%, bảo hiểm y tế là 3% . Tổng là 21,5%/tháng.

Người lao động đóng: bảo hiểm xã hội 8%, bảo hiểm thất nghiệp 1%, bảo hiểm y tế là 1,5% . Tổng là 10.5%.

Mức lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thấp nhất bằng mức lương tối thiểu vùng tại thời điểm đóng. (Từ ngày 01/01/2024 đến 30/6/2024: Mức lương tối thiểu vùng I áp dụng theo Nghị định 38/2022/NĐ-CP là 4.680.000đồng. Từ ngày 01/7/2024 đến 31/12/2024: Áp dụng theo mức lương tối thiểu vùng I theo Nghị định 74/2024/NĐ-CP là 4.960.000đồng).

Như vậy, Q phải đóng bảo hiểm xã hội cho ông T 08 tháng từ tháng 02/2024 đến tháng 9/2024:

$4.680.000 \text{ đồng} \times 21.5\% \times 5 \text{ tháng} = 5.031.000 \text{ đồng}$ .

$4.960.000 \text{ đồng} \times 21,5\% \times 3 \text{ tháng} = 3.199.200 \text{ đồng}$ .

Tổng:  $5.031.000 \text{ đồng} + 3.199.200 \text{ đồng} = 8.230.200 \text{ đồng}$ .

[2.6]. Đối với yêu cầu bồi thường tổn thất về tinh thần 10 tháng tiền lương: 23.400.000 đồng.

Ông T không xuất trình được chứng cứ chứng minh nên không có căn cứ để chấp nhận.

[3]. LỜI đề nghị của Viện kiểm sát tại phiên tòa phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên được chấp nhận.

[4]. LỜI đề nghị của Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Nguyên đơn có một phần phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên được chấp nhận một phần.

[5]. LỜI đề nghị của Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Bị đơn không phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên không được chấp nhận.

[6]. Về án phí: Ông Nguyễn M phải chịu án phí đối với số tiền không được Tòa án chấp nhận, tuy nhiên theo Điều 12 của Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí lệ phí Tòa án thì ông T thuộc trường hợp được miễn án phí lao động và có đơn xin miễn án phí, nên miễn toàn bộ án phí cho ông T.

Do yêu cầu phản tố của Q không được chấp nhận nên được Quỹ phải chịu 300.000 đồng án phí và chịu 3.803.136 đồng án phí đối với số tiền phải thanh toán trả ông T. Xác nhận Quỹ đã nộp 300.000 đồng tạm ứng án phí theo biên lai số 0031415 ngày 18/4/2025 tại Chi cục thi hành án dân sự quận Ba Đình. Còn phải nộp tiếp 3.803.136 đồng.

[7]. Quyền kháng cáo: Ông Nguyễn Minh T và Quỹ có mặt được quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày kể ngày tuyên án.

Ông Lê Ngọc T1 vắng mặt được quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày kể ngày nhận được bản án.

Vì các lẽ trên;

### **QUYẾT ĐỊNH**

Căn cứ khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35 và Điều 227; Điều 228; Điều 271; Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự.

Điểm e khoản 1, khoản 3 Điều 36, các Điều 48, 95, 96, 97 của Bộ luật lao động.

Điều 85, 86 Luật bảo hiểm xã hội.

Điều 12 của Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí lệ phí Tòa án

#### **Xử:**

1, Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện về việc bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của ông Nguyễn Minh T đối với Quỹ Hỗ trợ Phát triển Du lịch.

Quỹ Hỗ trợ Phát triển Du lịch phải trả ông Nguyễn Minh T các khoản tiền sau:

+ Tiền lương: 120.931.200 đồng

+ Tiền ăn trưa: 5.840.000 đồng

Tổng cộng các khoản Quỹ Hỗ trợ Phát triển Du lịch phải trả ông Nguyễn Minh T: 126.771.200 đồng.

Quỹ Hỗ trợ Phát triển Du lịch phải đóng bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Minh T từ tháng 02 năm 2024 đến tháng 9 năm 2024, số tiền là: 8.230.200 đồng.

2, Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Minh T về các phụ cấp:

+ Chức vụ: 8.000.000 đồng.

+ Văn phòng phẩm: 400.000 đồng

+ Điện thoại: 1.600.000 đồng

+ Trang phục: 5.000.000 đồng

+ Bồi thường tổn thất về tinh thần 10 tháng tiền lương: 23.400.000 đồng.

3, Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Minh T về việc huỷ Quyết định số 79/QĐ- QHTPTDL ngày 16/10/2024 Chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động của Quỹ Hỗ trợ Phát triển Du lịch.

4, Ghi nhận sự tự nguyện của ông Nguyễn Minh T không yêu cầu Quỹ Hỗ trợ Phát triển Du lịch phải thanh toán lãi chậm trả lương.

5, Không chấp nhận yêu cầu phản tố của Quỹ Hỗ trợ Phát triển Du lịch về việc tuyên bố Hợp đồng lao động số 03/2024/HĐLĐ-QHTPTDL ngày 06/02/2024 giữa ông Nguyễn Minh T và Quỹ Hỗ trợ Phát triển Du lịch vô hiệu.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của 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 tiếp tục chịu khoản tiền trả lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất theo quy định của khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

6, Về án phí: Ông Nguyễn Minh T được miễn án phí lao động sơ thẩm.

Quỹ Hỗ trợ Phát triển Du lịch phải chịu 4.103.136 đồng án phí lao động sơ thẩm. Xác nhận đã nộp 300.000 đồng tạm ứng án phí theo biên lai số 0031415 ngày 18/4/2025 tại Chi cục thi hành án dân sự quận Ba Đình. Còn phải nộp tiếp 3.803.136 đồng.

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, 7a và 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.

7, Về quyền kháng cáo: Ông Nguyễn Minh T và Quỹ Hỗ trợ Phát triển Du lịch có mặt được quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày kể ngày tuyên án.

Ông Lê Ngọc T1 vắng mặt được quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày kể ngày nhận được bản án.

**Nơi nhận:**

- VKSND quận Ba Đình;
- Chi cục THA DS quận Ba Đình;
- TAND TP. Hà Nội;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ; V.phòng.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM**  
**Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa**

**Đồng Thị Lai**