

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

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT
NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Bản án số: 253/2025/LĐ-ST

Ngày: 30/6/2025.

V/v tranh chấp tiền lương, đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ THỦ ĐỨC, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Trần Thị Lệ Quyên

Các Hội thẩm nhân dân:

1/ Ông Trần Đăng Vạn

2/ Bà Hồ Thị Thu Hiền

- **Thư ký phiên tòa:** Bà Lê Thị Hải Yến, 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 Võ Thị Thanh P – Kiểm sát viên.

Ngày 30 tháng 6 năm 2025, tại phòng xử án trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử công khai vụ án lao động sơ thẩm do Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức thụ lý số: 54/2025/TLST-LĐ ngày 19 tháng 3 năm 2025 về “Tranh chấp về tiền lương và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định hoãn phiên tòa số 5598/2025/QĐST-LĐ ngày 13 tháng 6 năm 2025 và Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 5599/2025/QĐXXST-LĐ ngày 13 tháng 6 năm 2025 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh, giữa đương sự:

1. **Nguyên đơn:** Bà Phạm Đức L, sinh năm 1999

Địa chỉ: Số B, đường A, Khu đô thị Đ, phường T, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. **Bị đơn:** Công ty Cổ phần O

Trụ sở: Số D đường A, Khu đô thị Đ, phường T, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Đặng Xuân B, sinh năm 1985

Địa chỉ: CH B, Chung cư P, phường P, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Bà Phạm Đức L có mặt; Đại diện Công ty Cổ phần O vắng mặt không rõ lý do)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- Tại Đơn khởi kiện ghi ngày 30/7/2024, Đơn khởi kiện sửa đổi, bổ sung ghi ngày 03/3/2025 của nguyên đơn là bà Phạm Đức L và trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa, nguyên đơn trình bày:

Ngày 10/7/2023, giữa bà Phạm Đức L và Công ty Cổ phần O (viết tắt là Công ty) có ký hợp đồng thử việc, với vị trí công việc là Kỹ sư, thời hạn thử việc 02 tháng (kể từ ngày 10/7/2023 - 10/9/23), với mức lương thử việc 8.000.000 đồng, trả 01 lần vào ngày 10 hàng tháng. Đến ngày 10/9/2023, ký tiếp hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng (từ ngày 10/9/2023 - 10/9/2024), với vị trí công việc là kỹ sư, mức lương chính là 10.000.000 đồng/tháng (tổng thu nhập), lương căn bản: 5.300.000 đồng, trích nộp hàng tháng tham gia BHXH, BHYT, BHTN: 10,5% (trên mức lương cơ bản), thời gian làm việc: 08 giờ/ngày (buổi sáng: từ 08 giờ 00 phút đến 12 giờ 00 phút, buổi chiều từ 13 giờ 30 phút đến 17 giờ 30 phút, có thể điều chỉnh dựa trên yêu cầu công việc), làm từ ngày thứ hai đến ngày thứ sáu hàng tuần được trả lương vào ngày 10 hàng tháng. Công ty không cung cấp phiếu lương khi trả lương nên không có phiếu lương để cung cấp cho Tòa án, cũng như việc theo dõi thu nhập, các khoản trích nộp bảo hiểm của bà.

Trong suốt quá trình làm việc tại Công ty, bà luôn hoàn thành tốt các công việc được giao, không vi phạm không bị Công ty xử lý kỷ luật lao động dưới mọi hình thức. Ngày 03/5/2024, Công ty ban hành Quyết định số 0503/2024-QĐ-ORC-TL về việc tăng lương cho bà từ 10.000.000 đồng/tháng điều chỉnh lên 11.000.000 đồng/tháng được áp dụng từ ngày 01/4/2024. Đêm ngày 17/5/2024, bà bị Giám đốc Công ty Cổ phần O là ông Đặng Xuân B cho bà nghỉ việc từ ngày 17/5/2024, Quyết định cho thôi việc của Giám đốc Công ty Cổ phần O (không có số văn bản, không ghi ngày tháng năm phát hành), với lý do: Bà Phạm Đức L không thi hành các nhiệm vụ được giao mà không có lý do chính đáng, là không đúng, vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày theo đúng quy định pháp luật nên bà khởi kiện Công ty Cổ phần O, yêu cầu giải quyết các vấn đề sau:

1. Huỷ bỏ Quyết định về việc cho thôi việc của Giám đốc Công ty Cổ phần O (không có số văn bản, không ghi ngày tháng phát hành) về việc cho thôi việc đối với bà L từ ngày 17/5/2024;

2. Buộc Công ty Cổ phần O nhận bà L vào làm việc trở lại và khôi phục lại tất cả quyền lợi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp...;

3. Buộc Công ty Cổ phần O bồi thường cho bà L các khoản tiền sau đây:

3.1. Yêu cầu Công ty thanh toán các khoản tiền còn nợ của bà L là 9.272.727 đồng, cụ thể bao gồm:

- Tiền lương thử việc 09 ngày từ 19/6/2023 đến ngày 30/6/2023 là 3.272.727 đồng; Tiền lương tháng 5/2024 (cụ thể 12 ngày làm việc của bà chưa được Công ty thanh toán lương từ ngày 01/5/2024 đến ngày 17/5/2024) là 6.000.000 đồng;

3.2. Yêu cầu Công ty O đóng BHXH cho bà tạm tính từ tháng 9/2023 đến tháng 5/2024 (đơn khởi kiện đánh máy nhầm là "tạm tính từ tháng 9/2024 đến tháng 5/2024") theo đúng quy định pháp luật BHXH, cụ thể: Công ty có nghĩa vụ phải đóng 21,5%/ tổng lương chính thức để thực hiện nghĩa vụ đóng BHXH cho bà bắt đầu tạm tính từ tháng 9/2023 đến tháng 5/2024 (đơn khởi kiện đánh máy nhầm là tháng 9/2024 đến tháng 5/2024) là 9 tháng, với tổng số tiền đóng BHXH tạm tính là: 19.350.000 đồng;

3.3. Do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, không thông báo trước thời gian nghỉ theo quy định, cho nghỉ việc không có lý do chính đáng từ ngày 17/5/2024. Căn cứ khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019, đề nghị Công ty bồi thường cho bà các khoản sau như sau:

- Thanh toán tiền lương cho những ngày bà không được làm việc, tính từ ngày bị thôi việc đến khi được nhận trở lại làm việc hoặc đến khi vụ án được Tòa án xét xử (tạm tính) từ ngày 17/5/2024 đến nay là 72 ngày, tương đương số tiền: $72 \text{ ngày} \times [11.000.000 \text{ đồng}/30 \text{ ngày}] = 26.400.000 \text{ đồng}$;

- Khoản tiền đền bù ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo quy định pháp luật là: $11.000.000 \text{ đồng} \times 02 = 22.000.000 \text{ đồng}$;

- Khoản tiền vi phạm nghĩa vụ thông báo trước với bà theo quy định pháp luật là 30 ngày nên Công ty phải trả cho bà một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động là 11.000.000 đồng/tháng.

Như vậy, tổng số tiền Công ty phải thanh toán và đền bù cho bà tính tới thời điểm khởi kiện tạm tính là: $9.272.727 \text{ đồng} + 19.350.000 \text{ đồng} + 26.400.000 \text{ đồng} + 22.000.000 \text{ đồng} + 11.000.000 \text{ đồng} = 88.022.727 \text{ đồng}$.

Quá trình giải quyết vụ án, tại phiên tòa bà L có thay đổi, rút một số yêu cầu: Bà L thay đổi mốc thời gian yêu cầu truy đóng bảo hiểm từ 9/2023 đến tháng 9/2024 thành từ 9/2023 đến tháng 8/2024; R yêu cầu Công ty nhận bà trở lại làm việc; Rút yêu cầu trả tiền lương 09 ngày thử việc từ 19/6/2023 đến ngày 30/6/2023 là 3.272.727 đồng; R yêu cầu trả tiền lương 12 ngày làm việc trong tháng 05/2024 (cụ thể 12 ngày làm việc của bà chưa được Công ty thanh toán lương từ 01/5/2024 - 17/5/2024) là 6.000.000 đồng.

Tại phiên tòa, bà L chỉ yêu cầu Tòa án giải quyết các yêu cầu cụ thể như sau:

1. Tuyên Quyết định không số, không ngày tháng năm của Giám đốc Công ty Cổ phần O về việc cho thôi việc đối với bà Phạm Đức L từ ngày 17/5/2024 là trái luật.

2. Thanh toán tiền lương cho những ngày bà L không được làm việc, tính từ ngày bị thôi việc từ ngày 17/5/2024 đến ngày hết hạn hợp đồng lao động là ngày 10/9/2024 tổng cộng là 83 ngày làm việc, tương đương số tiền: $83 \text{ ngày} \times (11.000.000 \text{ đồng}/22 \text{ ngày làm việc}) = 41.500.000 \text{ đồng}$;

3. Khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo quy định pháp luật là: $11.000.000 \text{ đồng} \times 02 = 22.000.000 \text{ đồng}$;

4. Khoản tiền vi phạm nghĩa vụ thông báo trước với bà theo quy định pháp luật là 30 ngày nên Công ty phải trả cho bà một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động là 11.000.000 đồng.

5. Yêu cầu Công ty O đóng BHXH cho bà tạm tính từ tháng 9/2023 đến tháng 8/2024 theo quy định pháp luật BHXH tính trên mức lương 10.000.000 đồng/tháng.

Như vậy, tổng số tiền Công ty phải thanh toán và đền bù cho bà L tính tới thời điểm hiện nay là: 41.500.000 đồng + 22.000.000 đồng + 11.000.000 đồng = 74.500.000 đồng và đóng bảo hiểm từ 9/2023 đến tháng 8/2024 với mức lương 10.000.000 đồng/tháng.

Tổng cộng Công ty phải trả cho bà L với tổng số tiền: 74.500.000 đồng đồng và truy đóng bảo hiểm từ 9/2023 đến tháng 8/2024 với mức lương 10.000.000 đồng/tháng.

- Đại diện bị đơn Công ty Cổ phần O là ông Đặng Xuân B trình bày: Công ty được thành lập và được cấp giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp ngày 17/01/2023 do Sở Kế hoạch và đầu tư Thành phố H cấp, do ông (Đặng Xuân B) giữ chức vụ Giám đốc, là người đại diện theo pháp luật của công ty.

Thông nhất, công ty với bà L có ký Hợp đồng thử việc số ORC/HDTV-03 ngày 10/7/2023 và Hợp đồng lao động số 2023/HĐLD-06 ngày 10/9/2023 xác định thời hạn hợp đồng 12 tháng (từ ngày 10/9/2023 đến ngày 10/9/2024), với mức lương, công việc theo giờ hành chính, làm từ thứ 2 đến thứ 6 hàng tuần, trường hợp có đơn hàng gấp thì yêu cầu làm thêm ngày thứ 7 như nguyên đơn trình bày.

Quá trình làm việc, bà L hoàn thành tốt nhiệm vụ, chỉ có tối ngày 17/5/2024, ông được báo thông tin bà L cãi nhau với nhân viên cùng công ty, bà L không tuân theo sự chỉ đạo của ông để giải quyết mâu thuẫn nội bộ giữa các nhân viên một cách ôn hòa. Sự việc diễn ra tối ngày 17/5/2024 không lập thành biên bản. Ngay trong tối 17/5/2024, ông đã quyết định cho bà L thôi việc ngay lập tức sau khi bà L không thực hiện theo chỉ đạo của ông, đồng thời ông đã nhân danh người đại diện theo pháp luật của Công ty ban hành Quyết định buộc thôi việc bằng văn bản đối với bà L, nhưng do lỗi sơ suất nên không ghi ngày tháng năm ban hành văn bản.

Ông xác định việc Công ty cho bà L thôi việc là không trái pháp luật, công ty chưa đóng Bảo hiểm xã hội cho bà L nên chỉ đồng ý đóng Bảo hiểm xã hội bắt buộc cho bà L theo quy định pháp luật từ lúc bắt đầu hợp đồng là tháng 9/2023 đến khi công ty cho nghỉ việc là tháng 5/2024 với mức lương đóng bảo hiểm là m tròn là 10.000.000 đồng/tháng, không đồng ý đóng bảo hiểm đến tháng 9/2024, ngoài ra Công ty không chấp nhận thêm bất cứ yêu cầu khởi kiện nào của nguyên đơn.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu quan điểm:

+ Về thủ tục tố tụng: Tòa án thụ lý đơn khởi kiện đúng quan hệ tranh chấp và thẩm quyền. Việc cấp và tổng đạt các văn bản tố tụng cho đương sự, có quyết định đưa vụ án ra xét xử theo đúng quy định. Tại phiên tòa, xét xử đúng thời gian, địa điểm, đúng thành phần, thủ tục khai mạc phiên tòa đúng quy định. Có vi phạm về thời hạn chuẩn bị xét xử. Hội đồng xét xử thực hiện đúng quyền hạn theo quy định pháp luật. Các đương sự thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình đúng quy định pháp luật, tuân theo nội quy phiên tòa.

+ Về nội dung vụ án: Đại diện Viện kiểm sát tóm tắt nội dung vụ án, ý kiến của các đương sự. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Tuyên bố Quyết định của Công ty Cổ phần O về việc cho thôi việc đối với bà Phạm Đức L là trái pháp luật. Buộc Công ty phải trả cho bà L tiền lương những ngày bà L không được làm việc: 41.500.000 đồng; trả 02 tháng tiền lương theo hợp đồng là 22.000.000 đồng; trả khoản tiền cho nghỉ việc mà không báo trước 30 ngày là 11.000.000 đồng. Tổng cộng Công ty Cổ phần O phải trả cho bà Phạm Đức L số tiền 74.500.000 đồng ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật. Buộc Công ty Cổ phần O và bà Phạm Đức L cùng có trách nhiệm đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà Phạm Đức L tại Bảo hiểm xã hội thành phố T từ tháng 9/2023 đến tháng 8/2024 theo quy định với mức lương 10.000.000 đồng/tháng. Việc đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN được thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật. Công ty Cổ phần O có trách nhiệm đóng tiền lãi do chậm đóng BHXH với lãi suất theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội tương ứng với thời gian chậm đóng. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với các yêu cầu: Buộc Công ty nhận bà L vào làm việc trở lại; trả tiền lương 09 ngày thử việc; trả tiền lương 12 ngày làm việc trong tháng 05/2024. Về án phí dân sự sơ thẩm: Công ty Cổ phần O phải chịu án phí, bà L không phải nộp án phí.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Bà Phạm Đức L khởi kiện Công ty Cổ phần O vì Công ty đã ban hành Quyết định về việc cho thôi việc (không ghi số văn bản, không ghi ngày tháng năm phát hành) đối với bà Phạm Đức L từ ngày 17/5/2024 là trái pháp luật và chưa trả tiền lương trong quá trình bà làm việc tại Công ty làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà L. Do đó, đây là tranh chấp về tiền lương và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm khoản 1 Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Bị đơn là Công ty Cổ phần O. Theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp Công ty cổ phần, mã số doanh nghiệp 0317650060 của Công ty Cổ phần O, đăng ký lần đầu ngày 17/01/2023, đăng ký thay đổi lần thứ 2 ngày 26/01/2024 thì Công ty Cổ phần O có trụ sở chính tại: Số D đường A, Khu đô thị Đ, phường T, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh (Người đại diện theo pháp luật: Ông Đặng Xuân B, sinh năm 1985) nên vụ án thuộc thẩm quyền giải

quyết của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[2] Về việc tham gia tố tụng của các đương sự: Bị đơn là Công ty Cổ phần O đã được Tòa án triệu tập hợp lệ tham gia phiên tòa lần thứ hai nhưng vắng mặt không có lý do nên căn cứ điểm b khoản 2 Điều 227, khoản 3 Điều 228 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vắng mặt Công ty Cổ phần O.

Đương sự không yêu cầu triệu tập thêm người tham gia tố tụng khác, người làm chứng nên Hội đồng xét xử không triệu tập người tham gia tố tụng khác, người làm chứng.

[3] Về chứng cứ của vụ án: Tòa án đã đảm bảo việc công khai các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án theo quy định tại các Điều 208, 209, 210, 211 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Đương sự không bổ sung tài liệu chứng cứ khác.

[4] Về nội dung yêu cầu khởi kiện:

[4.1] Nguyên đơn yêu cầu tuyên Quyết định cho thôi việc của Giám đốc Công ty Cổ phần O (không số, không ngày tháng năm) về việc cho thôi việc đối với bà Phạm Đức L từ ngày 17/5/2024 là trái luật, Hội đồng xét xử xét:

Trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn và bị đơn cùng thống nhất: Ngày 10/7/2023, giữa bà Phạm Đức L và Công ty Cổ phần O có ký hợp đồng thử việc, 02 tháng (kể từ ngày 10/7/2023 - 10/9/23), với mức lương thử việc 8.000.000 đồng, trả 01 lần vào ngày 10 hàng tháng. Đến ngày 10/9/2023, ký tiếp hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng (từ ngày 10/9/2023 - 10/9/2024), với vị trí công việc là kỹ sư, mức lương chính là 10.000.000 đồng/tháng (tổng thu nhập), lương căn bản: 5.300.000 đồng, trích nộp hàng tháng tham gia BHXH, BHYT, BHTN: 10,5% (trên mức lương cơ bản), thời gian làm việc: 08giờ/ngày (buổi sáng: từ 08 giờ 00 phút đến 12 giờ 00 phút, buổi chiều từ 13 giờ 30 phút đến 17 giờ 30 phút, có thể điều chỉnh dựa trên yêu cầu công việc), làm từ ngày thứ hai đến ngày thứ sáu hàng tuần được trả lương vào ngày 10 hàng tháng. Trong suốt quá trình làm việc, bà luôn hoàn thành tốt các công việc được giao, từ ngày 01/4/2024 lương được điều chỉnh lên 11.000.000 đồng/tháng. Ngày 17/5/2024, Công ty ban hành Quyết định (không ghi ngày tháng năm) cho bà L nghỉ việc từ ngày 17/5/2024, với lý do: Bà Phạm Đức L không thi hành các nhiệm vụ được giao mà không có lý do chính đáng.

Quá trình giải quyết vụ án, đại diện bị đơn cũng thừa nhận: Quá trình làm việc, bà L hoàn thành tốt nhiệm vụ, chỉ có tối ngày 17/5/2024, ông được báo tin bà L cãi nhau với nhân viên cùng công ty, bà L không tuân theo sự chỉ đạo của ông để giải quyết mâu thuẫn nội bộ giữa các nhân viên (sự việc diễn ra tối ngày 17/5/2024 không lập biên bản) nên tối cùng ngày ông đã nhân danh người đại diện theo pháp luật của Công ty ban hành Quyết định cho bà L thôi từ ngày

17/5/2024, nhưng do lỗi sơ suất nên không ghi ngày tháng năm ban hành văn bản.

Tại phiên tòa, nguyên đơn thừa nhận, đêm 17/5/2025 bà có hành vi nói qua nói lại với nhân viên cùng công ty, nội dung cũng chỉ là trao đổi để thống nhất phương án làm việc, do ông Đặng Xuân B là giám đốc công ty xử lý sự việc không thỏa đáng, không thuyết phục được bà chứ bà không có vi phạm gì. Công ty không có quy định việc trao đổi, nói qua nói lại với nhân viên cùng công ty là phải nghỉ việc ngay lúc đó mà không cần xem xét đúng sai, không cần thời gian báo trước.

Xét thấy sự việc nêu trên không thuộc trường hợp người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được quy định tại khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Do đó, căn cứ Điều 36, Điều 39 của Bộ luật Lao động năm 2019 có cơ sở xác định Công ty Cổ phần O ban hành Quyết định cho thôi việc đối với bà Phạm Đức L từ ngày 17/5/2024 là trái pháp luật.

[4.2] Nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải trả tiền lương cho những ngày bà L không được làm việc, tính từ ngày 17/5/2024 đến ngày hết hạn hợp đồng lao động là ngày 10/9/2024 tổng cộng 41.500.000 đồng; Trả khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng tổng cộng 22.000.000 đồng; Trả khoản tiền cho nghỉ việc mà không báo trước 30 ngày là 11.000.000 đồng (Tổng cộng Công ty phải trả cho bà L với tổng số tiền: 74.500.000 đồng) và yêu cầu Công ty Cổ phần O đóng BHXH, BHYT, BHTN từ tháng 9/2023 đến tháng 8/2024 với mức lương làm tròn là 10.000.000 đồng/tháng.

Quá trình giải quyết vụ án, phía nguyên đơn và bị đơn đều thừa nhận, giữa nguyên đơn và bị đơn có ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng (từ ngày 10/9/2023 - 10/9/2024), mức lương trước khi cho bà L nghỉ việc là 11.000.000 đồng/tháng.

Xét, do Công ty Cổ phần O đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà L trái với quy định của pháp luật lao động. Vì vậy:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 thì nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: *“1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.*

...

Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật này thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước”.

Theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019:

“2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại các điểm a, b, c, d và g khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động như sau:

- a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;*
- b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng”.*

Đối chiếu với quy định trên thì bị đơn có trách nhiệm trả cho nguyên đơn tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc, trả khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng, trả khoản tiền cho nghỉ việc mà không báo trước 30 ngày và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc.

Do đó, Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn, buộc bị đơn phải trả tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc kể từ ngày 17/5/2024 đến ngày hết hạn hợp đồng lao động là ngày 10/9/2024 tổng cộng: 03 tháng 17 ngày là 41.500.000 đồng; trả 02 tháng tiền lương theo hợp đồng là 22.000.000 đồng; trả khoản tiền cho nghỉ việc mà không báo trước 30 ngày là 11.000.000 đồng. Tổng cộng bị đơn phải trả cho nguyên đơn số tiền 74.500.000 đồng.

Về yêu cầu Công ty Cổ phần O đóng BHXH, BHYT, BHTN: Tại phiên tòa, bà L thay đổi mốc thời gian truy đóng BHXH, BHYT, BHTN từ tháng 9/2023 đến tháng 9/2024 thành gian truy đóng BHXH, BHYT, BHTN từ tháng 9/2023 đến tháng 8/2024 với mức lương làm tròn là 10.000.000 đồng/tháng.

Hội đồng xét xử xét, tại khoản 1 Điều 168 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: *“1. Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; người lao động được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp.”*

Căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 2, khoản 1 Điều 19, khoản 2 Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ đóng BHXH, BHYT, BHTN là loại hình BHXH bắt buộc cho người lao động vào quỹ BHXH trong thời gian tồn tại quan hệ lao động.

Xét, trong thời gian tồn tại quan hệ lao động nhưng Công ty Cổ phần O không tham gia đăng ký đóng BHXH cho người lao động. Do đó nguyên đơn yêu cầu truy đóng BHXH, BHYT, BHTN từ tháng 9/2023 đến tháng 8/2024 với mức lương đóng là 10.000.000 đồng/tháng (tại Biên bản hòa giải ngày 15/5/2025, đôi bên thống nhất mức lương đóng BHXH làm tròn là 10.000.000 đồng/tháng) là có cơ sở chấp nhận và nguyên đơn cũng phải có trách nhiệm đóng bảo hiểm bắt buộc theo khoản 2 Điều 19 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 về trách nhiệm đóng bảo hiểm của người lao động. Do đó, bị đơn và nguyên đơn cùng có trách nhiệm đóng bảo hiểm theo quy định pháp luật.

Công ty Cổ phần O có trách nhiệm đóng tiền lãi do chậm đóng BHXH với lãi suất theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội tương ứng với thời gian chậm đóng.

[4.3] Về yêu cầu rút một phần yêu cầu khởi kiện:

Tại phiên tòa, đại diện nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện so với đơn khởi kiện, cụ thể: Rút yêu cầu buộc Công ty nhận bà L vào làm việc trở lại; Rút yêu cầu trả tiền lương 09 ngày thử việc từ 19/6/2023 đến ngày 30/6/2023 là 3.272.727 đồng; R yêu cầu trả tiền lương 12 ngày làm việc trong tháng 05/2024 (cụ thể 12 ngày làm việc của bà chưa được Công ty thanh toán lương từ 01/5/2024 - 17/5/2024) là 6.000.000 đồng;

Xét thấy, việc rút một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là tự nguyện nên Hội đồng xét xử chấp nhận và đình chỉ xét xử đối với yêu cầu đã rút theo quy định tại khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Xét đề nghị của đại diện Viện kiểm sát là phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên chấp nhận.

[5] Án phí dân sự sơ thẩm: Do yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận nên căn cứ quy định tại Điều 147 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 và của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án, Công ty Cổ phần O phải chịu án phí dân sự sơ thẩm đối với tranh chấp về lao động có giá ngạch là 2.235.000 đồng;

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 147; Điều 244; Điều 266; Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng Điều 36, Điều 39, Điều 41, Điều 168 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 2, khoản 1 và khoản 2 Điều 19, khoản 2 Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

Áp dụng 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.

Tuyên xử:

1/ Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Phạm Đức L:

- Tuyên bố Quyết định không số, không ngày tháng năm của Giám đốc Công ty Cổ phần O về việc cho thôi việc đối với bà Phạm Đức L từ ngày 17/5/2024 là trái pháp luật.

- Buộc Công ty Cổ phần O phải trả cho bà Phạm Đức L tiền lương những ngày bà L không được làm việc: 41.500.000 đồng; trả 02 tháng tiền lương theo hợp đồng là 22.000.000 đồng; trả khoản tiền cho nghỉ việc mà không báo trước 30 ngày là 11.000.000 đồng. Tổng cộng Công ty Cổ phần O phải trả cho bà Phạm Đức L số tiền 74.500.000 đồng ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ khi có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án, bên phải thi hành án nếu chưa thực hiện hết các khoản tiền thì hàng tháng còn phải chịu thêm 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 2015.

- Buộc Công ty Cổ phần O và bà Phạm Đức L cùng có trách nhiệm đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà Phạm Đức L tại Bảo hiểm xã hội thành phố T từ tháng 9/2023 đến tháng 8/2024 theo quy định với mức lương 10.000.000 đồng/tháng. Việc đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN được thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Công ty Cổ phần O có trách nhiệm đóng tiền lãi do chậm đóng BHXH với lãi suất theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội tương ứng với thời gian chậm đóng.

2/ Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với các yêu cầu: Buộc Công ty nhận bà L vào làm việc trở lại; trả tiền lương 09 ngày thử việc; trả tiền lương 12 ngày làm việc trong tháng 05/2024.

3/ Về án phí dân sự sơ thẩm:

- Công ty Cổ phần O phải chịu án phí là 2.235.000 đồng, nộp tại Chi cục Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

- Bà Phạm Đức L không phải nộp án phí.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc 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.

4/ Về quyền kháng cáo: Đương sự có mặt được quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ tuyên án. Đương sự vắng mặt được quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản án hoặc kể từ ngày bản án được niêm yết.

Nơi nhận:

- TAND TP.HCM;
- VKSND TP.Thủ Đức;
- Chi cục THADS TP.Thủ Đức;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Trần Thị Lệ Quyên