

TÒA ÁN NHÂN DÂN KHU VỰC 1 CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH **Độc Lập – Tự Do – Hạnh Phúc**

Bản án số: 27/2026/LD-ST

Ngày: 15/7/2026

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

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN KHU VỰC 1 – THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Trần Minh Anh

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Phú Minh Thông

2. Ông Nguyễn Đình Phúc

- Thư ký phiên tòa: Bà Đinh Thị Thanh Bình - Thư ký Tòa án nhân dân khu vực 1 - Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân khu vực 1 – Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Phạm Thị Thanh Nhân - Kiểm sát viên.

Vào các ngày 10 tháng 6, ngày 09 và ngày 15 tháng 7 năm 2026 tại phòng xử án Tòa án nhân dân khu vực 1 - Thành phố Hồ Chí Minh đã xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động sơ thẩm thụ lý số: 20/2024/LDST ngày 22/4/2024 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 52/2026/QĐXXST-LĐ ngày 11 tháng 5 năm 2026 và Quyết định hoãn phiên tòa số 36/2026/QĐST-LĐ ngày 10 tháng 6 năm 2026, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Ngô Thanh B, sinh năm 1980 ;

Địa chỉ: D đường A, KDC P, xã B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện hợp pháp: Ông Lê Huyền Đ, sinh năm 1963; Địa chỉ: Chung cư N (T, BA10.09), số A M, phường A, Thành phố Hồ Chí Minh – Là đại diện theo Giấy ủy quyền số 000625, quyền số: 02/2024 TP/CC-SCC/HĐGD ngày 27/02/2024.

- Bị đơn: Trường Đại học S;

Trụ sở: Số A đường C, phường C, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện hợp pháp: Bà Phạm Thị Y, sinh năm: 1984; Địa chỉ: Tầng C, Nhà số B, đường N, phường H, Thành phố Hồ Chí Minh – Là đại diện theo Giấy ủy quyền số: 17/GUQ-SKĐAHCN ngày 28/11/2024.

Nguyên đơn, Đại diện của Nguyên đơn và Đại diện của Bị đơn có mặt tại phiên tòa.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo Đơn khởi kiện; Bản tự khai trong quá trình chuẩn bị xét xử, Đại diện theo ủy quyền của Nguyên đơn trình bày:

Ngày 15 tháng 4 năm 2001, ông Ngô Thanh B chính thức ký Hợp đồng lao động với Trường Đại học S và làm việc tại T. Những năm trước đây, Nhà trường thường ký hợp đồng có thời hạn, cho đến ngày 31 tháng 05 năm 2017, Nhà trường tiếp tục ký với ông Ngô Thanh B một bản hợp đồng lao động số: 11/SK-ĐA, do ông Vũ Ngọc T – chức vụ Hiệu trưởng - Đại diện Nhà trường ký và đóng dấu, đây là: Loại hợp đồng “Không xác định thời hạn”.

Thời gian bắt đầu làm việc theo hợp đồng không thời hạn này là từ ngày 01/06/2017. Địa điểm làm việc tại số A đường C, quận A, Thành phố Hồ Chí Minh (nay là phường C, Thành phố Hồ Chí Minh). Chức danh chuyên môn: Nhân viên phòng Hành chính – Quản trị, thời gian làm việc 08h/ngày, tiền lương được nhận là: 5.470.000đ/tháng (tính đến tháng 12/2023).

Ngày 06 tháng 11 năm 2023, ông Ngô Thanh B nhận được Thông báo số 163/TB-SKĐAHCN do Hiệu trưởng tại thời điểm đó ký và đóng dấu có nội dung: “THÔNG BÁO: Về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Ngô Thanh B”.

Ngày 25/11/2023, ông Ngô Thanh B nhận được Quyết định số 286/QĐ-SKĐAHCN về việc trả trợ cấp thôi việc cho ông do Phó Hiệu trưởng Nhà Trường bà Huỳnh Thị Thu H ký ngày 24/11/2023. Xét thấy Trường Đại học S đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với người lao động là ông Ngô Thanh B. Bởi lẽ: ông Ngô Thanh B là người lao động đang làm việc bình thường tại Nhà trường, bản thân không yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động. Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 thì ông Ngô Thanh B không thuộc trường hợp Nhà trường có quyền Đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động.

Vì vậy ông Ngô Thanh B khởi kiện Trường Đại học S đã có hành vi “đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật” đối với người lao động. Ngày 03 tháng 04 năm 2024, Phòng L1 tổ chức buổi hòa giải giữa các bên nhưng không thành (có biên bản hòa giải kèm theo).

Những vấn đề cụ thể của nguyên đơn yêu cầu giải quyết:

- Nay Nhà trường đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Ngô Thanh B nên yêu cầu Nhà trường phải nhận ông Ngô Thanh B trở lại làm việc theo như hợp đồng lao động mà hai bên đã ký kết ngày 31/5/2017.

- Đồng thời Nhà trường phải: trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông Ngô Thanh B không được làm việc tại trường tính từ ngày 01/01/2024 cho đến khi Nhà trường nhận ông Ngô Thanh B trở lại làm việc. Yêu cầu Nhà trường phải trả thêm cho ông Ngô Thanh B một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

- Buộc phía Nhà trường phải cho ông Ngô Thanh B được truy lĩnh số tiền tăng bậc lương theo quy định như trong Hợp đồng lao động đã ký tạm tính từ ngày 01/6/2023 đến tháng 12/2024 là 94.652.600 đồng, cụ thể như sau:

- + Mức lương trước 01/6/2023 = 5.470.000 đồng.

- + Mức lương sau 01/6/2023 = 5.690.000 đồng (tăng theo bậc).

- + Mức tăng mỗi tháng = 220.000 đồng.

- Trường hợp, Nhà trường không muốn nhận ông Ngô Thanh B vào làm việc thì yêu cầu Nhà trường phải trả những khoản tiền đã tạm tính ở trên, còn phải trả thêm các khoản sau: Một khoản tiền bồi thường thêm theo thỏa thuận của hai bên nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là 10.940.000 đồng và trợ cấp thôi việc theo quy định của Bộ luật Lao động 2019 là 41.025.000 đồng.

Ngày 21/11/2024, Nguyên đơn có thay đổi, rút một phần yêu cầu khởi kiện:

- Trường hợp, Nhà trường không muốn nhận lại ông Ngô Thanh B vào làm việc tại Trường nữa thì buộc Nhà trường phải trả cho ông Ngô Thanh B ngoài những khoản tiền đã tạm tính ở trên, còn phải trả thêm cho các khoản sau:

- Trả một khoản tiền bồi thường thêm theo thỏa thuận của hai bên nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là 5.470.000 đồng/tháng x 02 tháng = 10.940.000 đồng.

- Trợ cấp thôi việc theo quy định của Bộ luật Lao động 2019. Riêng đối với khoản tiền trợ cấp thôi việc, phía Nhà trường đã ban hành Quyết định số 286/QĐ-SKĐAHCM ngày 24/11/2023 về việc trả trợ cấp thôi việc cho ông Ngô Thanh B. Tuy nhiên tại quyết định này, Nhà trường chỉ tính thời gian làm việc tại trường từ ngày 15/4/2001 đến ngày 31/12/2008 rồi làm tròn thành 08 năm và trả 21.880.000 đồng. Nhưng thực tế ông Ngô Thanh B đã làm việc tại trường từ ngày 15/4/2001 đến ngày 31/12/2023 tổng cộng là 22 năm 08 tháng 15 ngày. Tính đến ngày được đóng bảo hiểm thất nghiệp thì trợ cấp thôi việc sẽ còn thiếu từ tháng 01/2009 đến tháng 12/2014 là 16.410.000 đồng là số tiền trợ cấp thôi việc mà Nhà trường phải trả thêm cho ông Ngô Thanh B.

- Ngày 11/5/2026, Nguyên đơn có đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với yêu cầu “Buộc phía Nhà trường phải trả cho ông Ngô Thanh B được truy lĩnh số tiền tăng bậc lương theo quy định như trong Hợp đồng đã ký.”

Tại phiên tòa,

Nguyên đơn giữ nguyên ý kiến trình bày về nội dung vụ án. Tuy nhiên, có xác định lại việc thay đổi và rút các yêu cầu khởi kiện, cụ thể như sau:

+ Xác định hiện nay có các yêu cầu khởi kiện sau:

- Tuyên bố việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Bị đơn là trái pháp luật.

- Hiện nay người lao động đã có việc làm mới, người lao động không muốn trở lại làm việc nữa nên: Yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày xét xử sơ thẩm 09/7/2026. Yêu cầu Bị đơn phải bồi thường cho Nguyên đơn một khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 5.470.000đ/tháng x 02 tháng = 10.940.000 đồng.

- Yêu cầu Nhà trường còn phải trả thêm cho ông Ngô Thanh B một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 5.470.000đ/tháng x 2 = 10.940.000 đồng theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động.

- Yêu cầu Bị đơn phải: trả tiền lương trong những ngày Nguyên đơn không được làm việc tại trường, tính từ ngày 01/01/2024 cho đến khi tòa án xét xử sơ thẩm (tạm tính đến 09/7/2026) là 5.470.000đ/tháng x 30 tháng 9 ngày = 165.741.000 đồng.

- Truy đóng tiền Bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật tính từ ngày 01/01/2024 cho đến khi toà án xét xử sơ thẩm (tạm tính đến 09/7/2026) trên mức lương 5.470.000đ/tháng.

+ Rút lại các yêu cầu như sau:

- Truy đóng tiền Bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc.

- Buộc phía Nhà trường phải cho ông Ngô Thanh B được truy lĩnh số tiền tăng bậc lương theo quy định như trong Hợp đồng lao động đã ký.

- Trả trợ cấp thôi việc theo quy định của Bộ luật Lao động 2019.

Trong quá trình chuẩn bị xét xử, Đại diện theo ủy quyền của Bị Đơn Trường Đại học S trình bày:

Trường Đại học S không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn, bởi các lý do sau:

Nhà trường không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Ngô Thanh B: Việc Nhà trường có Thông báo số 163/TB-SKĐAHCN ngày 06/11/2023 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Ngô Thanh B” là thuộc trường hợp cho người lao động nghỉ việc do “thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động”, được quy định tại Khoản 11, Điều 34, điểm a, Khoản 1, khoản 3, khoản 5 Điều 42; Điều 44 và Điều 45 Bộ luật Lao động 2019.

-Ngày 31/7/2017, ông Ngô Thanh B ký Hợp đồng lao động với Nhà trường, loại Hợp đồng lao động là “không xác định thời hạn”; Theo Quyết định số 66/QĐ-BVHTTDL ngày 10/01/2018 của Bộ Trưởng Bộ V về việc ban hành Quy định phân cấp quản lý công tác tổ chức cán bộ của Bộ V, tại khoản 1 Điều 9 quy định về thẩm quyền tuyển dụng, ký kết và chấm dứt hợp đồng lao động không xác định thời hạn quy định tại Nghị định số 68/2000/NĐ-CP: “Vụ trưởng vụ tổ chức cán bộ của Bộ thẩm định hồ sơ và có ý kiến bằng văn bản về việc ký kết và chấm dứt hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP đối với các cơ quan hành chính (trừ các Tổng cục), đơn vị sự nghiệp công lập chưa được giao quyền tự chủ thuộc Bộ”; Ngày 25/05/2018, Triển khai kế hoạch kiểm tra công tác cán bộ, Đoàn kiểm tra của Vụ Tổ chức cán bộ đã tiến hành đột thanh tra, kiểm tra tại Trường Đại học S và phát hiện Nhà trường có sử dụng một số hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP khi chưa có thỏa thuận, ý kiến bằng văn bản của Bộ, vượt quá chỉ tiêu hợp đồng lao động và không đúng quy định phân cấp công tác tổ chức cán bộ của Bộ; trong đó, có trường hợp của ông Ngô Thanh B (Đính kèm Quyết định số 66/QĐ-BVHTTDL ngày 10/01/2018).

-Ngày 01/06/2018 Bộ V đã ban hành Công văn số 2336/BVHTTDL-TCCB V/v thông báo kết quả kiểm tra công tác tổ chức cán bộ năm 2018; theo đó, Bộ Y1 “Rà soát, giải quyết các trường hợp hợp đồng lao động chuyên môn, nghiệp vụ, đảm bảo thực hiện theo chủ trương, quy định của Đảng, Nhà nước trong tình hình hiện nay; đảm bảo số lượng hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP không đúng quy định phân cấp công tác tổ chức cán bộ của Bộ”; Đồng thời, Bộ đề nghị “Trường Đại học S rà soát lại toàn bộ công tác tổ chức cán bộ và có biện pháp khắc phục; hoàn thiện báo cáo công tác tổ chức cán bộ và gửi về Bộ V (qua vụ Tổ chức cán bộ) trước ngày 30/6/2018”; (đính kèm: CV số 2336/ BVHTTDL-TCCB ngày 01/6/2018).

-Thực hiện theo chỉ đạo của Bộ V, ngày 31/12/2018 Nhà trường đã có “Báo cáo tổng hợp kết quả thực hiện hoàn thiện công tác tổ chức cán bộ thuộc Trường Đại học S” gửi về Bộ; Theo đó, “Những trường hợp Hợp đồng lao động thuộc đối tượng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-C đã ký kết khi chưa có thỏa thuận của Bộ thực hiện chuyển đổi sang hợp đồng thuê khoán dưới 12 tháng để phục vụ công việc của Nhà trường” (đính kèm: Báo cáo tổng hợp ngày 31/12/2018).

-Triển khai theo nội dung đã báo cáo cho Bộ, đầu năm 2019 Nhà trường bắt đầu thực hiện chuyển đổi loại hợp đồng lao động đã ký kết không xác định sang loại hợp đồng khoán việc dưới 12 tháng đối với một số công việc thừa hành phục vụ, cụ thể là Nhà trường đã tổ chức cuộc họp công khai với những người lao động liên quan, trong đó có ông Ngô Thanh B; tại Biên bản làm việc ngày 26/6/2019 V/v thực hiện chuyển đổi hợp đồng lao động của Trường Đại học S, ông Ngô Thanh B đã thống nhất toàn bộ nội dung của buổi làm việc và ký vào Biên bản; Tuy nhiên, sau đó ông Ngô Thanh B đã không thực hiện việc ký thanh lý hợp đồng cũ để ký hợp đồng mới chuyển đổi, (đính kèm: Biên bản cuộc họp ngày 26/6/2019).

-Thực hiện theo quy định tại Nghị định số 111/2022/NĐ-CP ngày 30/12/2022 của Chính phủ (sau đây gọi là “Nghị định 111”) ban hành quy định về việc thực hiện hợp đồng lao động và hợp đồng dịch vụ đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập.

-Ngày 28/06/2023 Bộ V có Công văn số: 2553/BVHTTDL-TCCB V/v thực hiện hợp đồng đối với một số loại công việc trong cơ quan, đơn vị theo Nghị định số 111/2022/NĐ-CP và Thông tư số 5/2023/TT-BNV, nhằm triển khai thực hiện Nghị định 111 đối với các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ (Đính kèm CV số 2553/BVHTTDL-TCCB).

-Dưới sự điều chỉnh của Nghị Định 111, đặc biệt là việc từ năm 2022 Bộ N không giao chỉ tiêu hợp đồng lao động đối tượng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP (theo Công văn số 3198/BVHTTDL-TCCB ngày 30/7/2024 của Bộ V), do vậy, các vấn đề về việc xử lý đối với hợp đồng lao động còn tồn đọng từ năm 2019 đến thời điểm này Nhà trường bắt buộc phải đưa ra phương án và giải quyết dứt điểm. Ngày 25/7/2023, Ban lãnh đạo Nhà trường đã tổ chức họp bàn về việc thực hiện xem xét ký hợp đồng đối với một số loại công việc theo Nghị định số 111/2022/NĐ-CP, cuộc họp đã thông qua nội dung “Xem xét, ký hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng được tham gia BHXH theo quy định đối với 14 hợp đồng còn trong độ tuổi lao động”, trong đó, có trường hợp của ông Ngô Thanh B. Mặc dù Nhà trường đã có nhiều Văn bản trả lời ông Ngô Thanh B, thậm chí tổ chức các cuộc họp để ông Ngô Thanh B tiếp xúc trực tiếp với Ban lãnh đạo nhà trường nhưng ông Ngô Thanh B không đồng ý chuyển đổi sang loại hợp đồng lao động có thời 12 tháng.

-Như vậy, xuất phát từ kết quả kiểm tra, thanh tra công tác cán bộ năm 2018 của Vụ Tổ chức cán bộ thuộc Bộ V là: Trường Đại học S có sử dụng một số hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP khi chưa có thỏa thuận, ý kiến bằng văn bản của Bộ, vượt quá chỉ tiêu hợp đồng lao động và không đúng quy định phân cấp công tác tổ chức cán bộ của Bộ, trong đó, có trường hợp của ông Ngô Thanh B. Từ đó, dẫn tới việc Bộ phải ban hành nhiều Quyết định, Công Văn để hướng dẫn Nhà Trường giải quyết vấn đề này; trong đó, tập trung vào việc cơ cấu tổ chức lại lao động cho đúng với công tác tổ chức cán bộ tại T. Do vậy, từ năm 2019 đến năm 2023 việc Nhà trường điều chỉnh các trường hợp Hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP

chuyển đổi sang hợp đồng thuê khoán dưới 12 tháng, hay Hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng, để phục vụ công việc của Nhà trường là Nhà trường thực hiện theo chỉ đạo của Bộ V, nhằm cơ cấu tổ chức lại lao động trong các đơn vị sự nghiệp công lập, sao cho phù hợp với quy định của Nhà nước; điều này cũng hoàn toàn phù hợp với quy định của pháp luật về lao động hiện hành.

Nhà trường đã xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo đúng quy của pháp luật lao động (khoản 3 Điều 42 BLLĐ 2019): Nhà trường đã đưa ra nhiều phương án xử lý, đáp ứng yêu cầu của Bộ về tổ chức cán bộ trong đơn vị sự nghiệp, đảm bảo được quyền lợi của người lao động; cụ thể:

-Ngày 31/12/2018, T1 có “Báo cáo tổng hợp kết quả thực hiện hoàn thiện công tác tổ chức cán bộ thuộc Trường Đại học S”; Tại nội dung Báo cáo, Nhà trường đã xây dựng phương án phù hợp với thực tế để khắc phục và hoàn thiện quản lý công tác tổ chức cán bộ thuộc T1 và xin ý kiến chỉ đạo thực hiện từ Bộ;

-Ngày 10/4/2019, Nhà trường tổ chức họp giữa ban lãnh đạo nhà trường với các phòng ban và những người lao động liên quan, với nội dung là thông qua phương án thực hiện chuyển đổi hợp đồng lao động (lần 1);

-Ngày 26/6/2019, Nhà trường tiếp tục tổ chức họp giữa ban lãnh đạo nhà trường, các phòng ban với 08 người lao động còn lại chưa thực hiện chuyển đổi hợp đồng lao động của nhà trường gồm: ông Ngô Thanh B, ông Nguyễn Đình T2, ông Hồ Bảo T3, bà Hoàng Thị L, bà Võ Kim M, ông Nguyễn Thanh M1, ông Trịnh Hoàng T4, và ông Nguyễn Dũng T5; Tại cuộc họp này, ông Ngô Thanh B đã thống nhất các nội dung của Nhà trường và ký vào biên bản (lần 2);

-Ngày 25/7/2023, thực hiện theo Nghị định 111, Nhà trường tiếp tục có cuộc họp Ban lãnh đạo nhà trường với các phòng ban và 08 người lao động trên, để giải quyết dứt điểm tồn đọng trong công tác tổ chức cán bộ của Nhà trường từ 2018; cuộc họp đã thông qua nội dung “Xem xét, ký hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng được tham gia BHXH theo quy định đối với 14 hợp đồng còn trong độ tuổi lao động”, trong đó có ông Ngô Thanh B.

-Không đồng ý với các phương án của Nhà trường, ông Ngô Thanh B đã 04 lần gửi “Thư phản hồi” cho phía Nhà trường về việc Thanh lý hợp đồng lao động cũ, ký hợp đồng lao động mới; Nhà trường đã có công văn trả lời ông Ngô Thanh B cho từng “Thư phản hồi”, cụ thể như sau:

+ Lần 1: Đối với “Thư phản hồi” ngày 24/8/2023, Nhà trường đã có Công văn trả lời số: 110/SKĐAHCM-TCCB ngày 05/09/2023;

+ Lần 2: Đối với “Thư phản hồi” ngày 08/9/2023, Nhà trường đã có Công văn trả lời số: 114/SKĐAHCM-TCCB ngày 14/09/2023;

+ Lần 3: Đối với “Thư phản hồi” ngày 27/9/2023, Nhà trường đã có Công văn trả lời số: 124/SKĐAHCM-TCCB ngày 03/10/2023.

Mặc dù, tại công văn trả lời số 110/SKĐAHCM-TCCB và số 114/SKĐAHCM-TCCB Nhà trường đã giải thích thỏa đáng cho ông Ngô Thanh B, song ông Ngô Thanh B cố tình không chịu hiểu vấn đề, và đưa ra những lập luận và những câu hỏi không có tính chất xây dựng; Do vậy, tại Công văn trả lời lần thứ 3, số 124/SKĐAHCM-TCCB, Nhà trường đã nhất trí mời ông Ngô Thanh B dự họp với Ban lãnh đạo Nhà trường, mục đích là để Người lao động được trực tiếp bày tỏ ý kiến nguyện vọng của mình và

có phương án xử lý dứt điểm, tránh gây ảnh hưởng không tốt trong môi trường giáo dục.

+ Tại cuộc họp ngày 04/10/2023, ông Ngô Thanh B tiếp tục nêu rõ ý kiến không đồng ý với phương án của Nhà trường; tuy nhiên, phía Nhà trường vẫn cho ông Ngô Thanh B tiếp tục suy nghĩ cho đến hết tháng 10/2023, rồi có ý kiến trả lời nhà trường, nếu ông Ngô Thanh B không đồng ý với phương án của Nhà trường thì Nhà trường sẽ giải quyết cho ông Ngô Thanh B nghỉ việc (Đính kèm Biên bản họp ngày 04/10/2023).

+ Ngày 30/10/2023, ông Ngô Thanh B có “Thư phản hồi” lần 4 gửi nhà trường, ông Ngô Thanh B giữ nguyên quan điểm là yêu cầu Nhà trường phải tiếp tục duy trì hợp đồng lao động không xác định thời hạn của ông; ông không đồng ý thanh lý hợp đồng lao động cũ, và ký hợp đồng lao động chuyển đổi mới.

Như vậy, trong bối cảnh phải cơ cấu, tổ chức lại lao động, Nhà trường đã thực hiện đúng quy định tại khoản 3 Điều 4 Bộ luật Lao động 2019, là xây dựng phương án sử dụng lao động cho phù hợp với cơ cấu tổ chức của một đơn vị sự nghiệp thuộc Bộ; đối với ông Ngô Thanh B – Người ký hợp đồng để thực hiện công việc bảo trì, bảo dưỡng điện, điều khiển phục vụ ánh sáng (Điều 1 Hợp đồng lao động ngày 31/5/2017), mà theo khoản 1 Điều 4 Nghị định 111 thuộc danh mục công việc hỗ trợ, phục vụ... Thực hiện theo chỉ đạo của Bộ V, thực hiện Nghị định 111 của Chính phủ, việc Nhà trường có phương án sử dụng chuyển sang ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng là phù hợp với quy định; đồng thời, đảm bảo giữ nguyên mọi chế độ lao động mà ông Ngô Thanh B đang được hưởng.

Trong quá trình xây dựng thực hiện phương án, Nhà trường đã thực hiện đúng quy trình, trả lời thỏa đáng ý kiến của người lao động, trong đó có ông Ngô Thanh B.

Đối với yêu cầu của ông Ngô Thanh B là giữ nguyên hợp đồng lao động không xác định thời hạn cho ông thì Nhà trường không thể đáp ứng được, bởi như đã trình bày ở M (b) của văn bản này: Nhà trường thực hiện theo chỉ đạo của Bộ, trong việc cơ cấu tổ chức lại lao động sao cho phù hợp với phân cấp công tác tổ chức cán bộ của một đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ. Do vậy, đây được coi là trường hợp “Người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc” được quy định tại khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động 2019.

Nhà trường không ban hành “Quyết định v/v đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” với ông Ngô Thanh B, nên không có căn cứ để xác định Nhà trường cho ông Ngô Thanh B nghỉ việc là thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng; Bởi lẽ, theo Thông báo số: 163/TB-SKĐAHCN ngày 06/11/2023 của Trường Đại học S là Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Ngô Thanh B; do vậy, cần căn cứ vào Điều 34 Bộ luật Lao động 2019 quy định về các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động và căn cứ vào hồ sơ tài liệu thực tế có trong vụ án để xác định có đủ cơ sở để chứng minh ông Ngô Thanh B nghỉ việc thuộc trường hợp cho người lao động nghỉ việc do “thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động”, được quy định tại khoản 1 Điều 34, điểm a khoản 1, khoản 3, khoản 5 Điều 42, khoản 1 Điều 44 và Điều 45 Bộ luật Lao động 2019. Việc Nhà trường chấm dứt hợp đồng lao động với ông Ngô Thanh B là đúng theo quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa, Đại diện của Bị đơn ban đầu thay đổi nội dung trình bày về cơ sở để chấm dứt hợp đồng lao động là căn cứ khoản 1 Điều 13 Nghị định số 111/2022/NĐ-CP quy định: “1. Người đang thực hiện công việc hỗ trợ, phục vụ theo

quy định tại Khoản 1, Điều 4 của Nghị Định này nếu chưa chuyển sang ký hợp đồng lao động theo quy định của Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 của chính phủ sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập (sau đây viết tắt là Nghị định 161/2018/NĐ-CP) và cơ quan, tổ chức, đơn vị không ký hợp đồng dịch vụ thì trong thời hạn 12 tháng kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực, cơ quan, tổ chức, đơn vị phải chuyển sang ký hợp đồng lao động. Hợp đồng lao động ký kết phải đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp về tiền lương, chế độ bảo hiểm xã hội và các chế độ khác theo quy định pháp luật. Trường hợp một trong các bên không có nhu cầu thì giải quyết chế độ thôi việc theo quy định của pháp luật". Như vậy, cho đến khi Nhà trường có Thông báo về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với ông Ngô Thanh B, thì ông Ngô Thanh B vẫn đang làm công việc là Nhân viên bảo trì, thuộc danh mục công việc hỗ trợ, phục vụ trong đơn vị sự nghiệp (quy định tại điểm b, khoản 1 Điều 4 Nghị định 111/NĐ-CP 2022) và Hợp đồng lao động vẫn là Hợp đồng lao động không xác định thời hạn được ký kết ngày 31/05/2017, đây là loại hợp đồng ký theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000, thuộc trường hợp không có văn bản thỏa thuận của B1 và duy trì hưởng lương theo tiền đồng, có tham gia Bảo hiểm xã hội; điều đó có nghĩa là ông Ngô Thanh B thuộc trường hợp "chưa chuyển sang ký hợp đồng lao động theo Nghị định số 161/2018 của Chính phủ". Do vậy, trong trường hợp nhà trường không có nhu cầu thì có quyền giải quyết chế độ thôi việc cho ông Ngô Thanh B mà không buộc phải ký hợp đồng lao động. Tại phần "căn cứ" của Thông báo số 163, đã thể hiện rõ và thống nhất nội dung là do không đạt được thỏa thuận với Người lao động mà chấm dứt hợp đồng theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 13 Nghị định 111/2022/NĐ-CP của Chính phủ. Do đó, việc Nhà trường chấm dứt hợp đồng lao động với ông Ngô Thanh B là hoàn toàn phù hợp với quy định trên.

Tuy nhiên, trong quá trình xét xử, Đại diện Bị đơn xác định lại, nội dung trình bày về Điều 13 Nghị định 111/2022/NĐ-CP là lập luận bổ sung, căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động giữa các bên vẫn là vì thuộc trường hợp cho người lao động nghỉ việc do "thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động", được quy định tại khoản 11 Điều 34, điểm a khoản 1, khoản 3, khoản 5 Điều 42, Điều 44 và Điều 45 Bộ luật Lao động 2019 như đã trình bày trong quá trình giải quyết vụ án và không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân khu vực 1 – Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến: Kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án, Thẩm phán được phân công giải quyết vụ án đã thực hiện đúng các quy định tại Điều 48 và các quy định có liên quan của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử và Thư ký phiên tòa đã điều hành phiên tòa đúng trình tự, thủ tục theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Các đương sự tham gia tố tụng đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định của pháp luật. Về nội dung vụ án: Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ đã được thu thập trong hồ sơ vụ án và kết quả tranh tụng công khai tại phiên tòa, Viện kiểm sát đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn; Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu nguyên đơn đã tự nguyện rút tại phiên tòa.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về thủ tục tố tụng: Nguyên đơn khởi kiện tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bị đơn là Trường Đại học S có trụ sở tại Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh (nay là phường C, Thành phố Hồ Chí Minh). Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Điều 3 Nghị quyết số 81/2025/UBTVQH15 ngày 27/6/2025, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân khu vực 1 – Thành phố Hồ Chí Minh.

[2] Xét việc nguyên đơn rút và thay đổi các yêu cầu khởi kiện: Tại phiên tòa, nguyên đơn xác định các yêu cầu khởi kiện hiện nay gồm:

- Tuyên bố việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Bị đơn là trái pháp luật.

- Do người lao động không muốn trở lại làm việc nữa nên: Yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày xét xử sơ thẩm 09/7/2026. Yêu cầu Bị đơn phải bồi thường cho Nguyên đơn một khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là $5.470.000\text{đ}/\text{tháng} \times 2 = 10.940.000$ đồng.

- Yêu cầu Nhà trường còn phải trả thêm cho ông Ngô Thanh B một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là $5.470.000\text{đ}/\text{tháng} \times 2 = 10.940.000$ đồng.

- Yêu cầu Bị đơn phải: trả tiền lương trong những ngày Nguyên đơn không được làm việc tại trường, tính từ ngày 01/01/2024 cho đến khi toà án xét xử sơ thẩm (tạm tính đến 09/7/2026) là $5.470.000$ đồng/tháng $\times 30$ tháng 9 ngày = $165.741.000$ đồng.

- Truy đóng tiền Bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật tính từ ngày 01/01/2024 cho đến khi toà án xét xử sơ thẩm (tạm tính đến 09/7/2026) trên mức lương $5.470.000\text{đ}/\text{tháng}$.

Rút yêu cầu khởi kiện về:

- Truy đóng tiền Bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc.

- Buộc phía Nhà trường phải cho ông Ngô Thanh B được truy lĩnh số tiền tăng bậc lương theo quy định như trong Hợp đồng lao động đã ký.

- Trả trợ cấp thôi việc theo quy định của Bộ luật Lao động 2019.

Xét thấy, việc thay đổi và rút các yêu cầu là tự nguyện và không vượt quá phạm vi yêu cầu khởi kiện ban đầu là tranh chấp về hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và buộc người sử dụng lao động thực hiện các nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 39 và Điều 40 Bộ luật Lao động nên căn cứ Điều 244 Bộ luật Tố tụng Dân sự, Hội đồng xét xử chấp nhận việc thay đổi, rút các yêu cầu này.

[3] Về pháp luật áp dụng: Ngày 31/5/2017, nguyên đơn và bị đơn ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Do đó, Bộ luật Lao động năm 2012 được áp dụng để xem xét tính hiệu lực của hợp đồng lao động. Ngày 06/11/2023, bị đơn ban hành Thông báo số 163/TB-SKĐA HCM để chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn. Nguyên đơn khởi kiện tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, xem xét việc chấm dứt hợp đồng lao động của bị đơn là trái pháp luật là sự kiện xảy ra tại thời điểm Bộ luật Lao động năm 2019 đang có hiệu lực. Do đó, Tòa án áp dụng Bộ luật Lao động năm 2019 để xem xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[4] Về nội dung: Căn cứ các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, lời khai của các đương sự trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, có căn cứ xác định: Hợp đồng lao động số 11/SKĐA ngày 31/5/2017 được giao kết giữa hai bên là tự nguyện, không vi phạm điều cấm của luật, không trái đạo đức xã hội. Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 22, Điều 23 và Điều 25 của Bộ luật Lao động năm 2012, hợp đồng lao động nêu trên có hiệu lực kể từ ngày hai bên giao kết. Đồng thời, hai bên cũng thừa nhận tình tiết Hợp đồng lao động số 11/SKĐA ngày 31/5/2017 đã bị chấm dứt bởi Thông báo số 163/TB-SKĐA HCM ngày 06/11/2023 do Bị đơn ban hành và Nguyên đơn đã nhận được thông báo vào ngày 06/11/2023 nên đây là các tình tiết không phải chứng minh theo quy định của Điều 92 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[5] Về lý do chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn: Tại Thông báo số 163/TB-SKĐA HCM ngày 06/11/2023 chỉ ghi nhận căn cứ các biên bản họp nội bộ, biên bản họp đối thoại với người lao động, các thư phản hồi giữa các bên và *“do không đạt được thỏa thuận trong việc thực hiện ký hợp đồng đối với một số loại công việc theo Nghị định 111/2022/NĐ-CP thuộc Nhà trường đối với ông Ngô Thanh B”*. Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, theo người đại diện hợp pháp của bị đơn xác định bị đơn cho người lao động nghỉ việc vì lý do là *“thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động”*, được quy định tại khoản 1 Điều 34, điểm a khoản 1, khoản 3, khoản 5 Điều 42, khoản 1 Điều 44 và Điều 45 Bộ luật Lao động 2019 và bổ sung ý kiến cho rằng do hai bên không đạt được thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động mới nên việc cho thôi việc là phù hợp với quy định của khoản 1 Điều 13 Nghị định 111/2022/NĐ-CP của Chính phủ. Bị đơn cho rằng theo khoản 1 Điều 13 Nghị định 111/2022/NĐ-CP thì các đơn vị sự nghiệp công lập phải thực hiện chuyển đổi các hợp đồng hỗ trợ, phục vụ như vị trí bảo trì điện, ánh sáng của ông Ngô Thanh B sang loại hình hợp đồng lao động có thời hạn tối đa 12 tháng, và trong trường hợp các bên không đạt được thỏa thuận về nhu cầu tiếp tục sử dụng lao động thì người sử dụng lao động có quyền giải quyết chế độ thôi việc. Mặc dù Bị đơn đã nỗ lực xây dựng phương án sử dụng lao động, tổ chức nhiều cuộc họp công khai và đề xuất ký hợp đồng 12 tháng có đóng bảo hiểm xã hội đầy đủ, ông Ngô Thanh B vẫn kiên quyết từ chối và yêu cầu duy trì hợp đồng không xác định thời hạn ký năm 2017 vốn đã bị Thanh tra Bộ V xác định là sai quy định phân cấp và vượt chỉ tiêu vào năm 2018. Vì không đạt được sự đồng thuận và để khắc phục các sai phạm lịch sử theo chỉ đạo của cấp trên, nhà trường đã thực hiện đúng quy trình cho thôi việc, ban hành Thông báo 163 và chi trả đầy đủ trợ cấp mất việc làm theo Quyết định 286 nhằm đảm bảo quyền lợi hợp pháp cho người lao động. Xét thấy, theo nội dung Công văn số 5093/SNV-CCVC ngày 11/6/2025 của Sở Nội vụ Thành phố H trả lời Tòa án đã xác định rằng: căn cứ khoản 3, 4 Điều 9 Nghị định 111/2022/NĐ-CP thì có thể hiểu rằng đơn vị sự nghiệp công lập có thẩm quyền ký kết hợp đồng lao động và hình thức ký kết hợp đồng lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật lao động và việc đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện ký kết hợp đồng khi chưa có ý kiến của cấp có thẩm quyền, vượt định biên được giao hoặc vượt thời gian ký kết thì phải khắc phục theo kết luận của cơ quan có thẩm quyền về mặt quản lý nhà nước, nhưng vẫn phải đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp khác của người lao động theo quy định của pháp luật lao động. Cách hiểu này của Sở Nội vụ phù hợp với chính nội dung khoản 1 Điều 13 Nghị định 111/2022/NĐ-CP quy định rằng *“trường hợp một trong các bên không có nhu cầu thì giải quyết chế độ thôi việc theo quy định của pháp luật”*, như vậy, kể cả trong trường hợp Bị đơn cần thiết phải cho Nguyên đơn thôi việc thì vẫn phải tuân thủ các quy định của pháp luật về lao động. Hơn nữa, Bị đơn cho rằng hợp đồng lao động của Nguyên

đơn thuộc trường hợp phải “tổ chức lại lao động” do hợp đồng không xác định thời hạn năm 2017 được ký kết khi chưa có ý kiến thẩm định của Bộ V, vượt quá chỉ tiêu được giao và sai phân cấp quản lý. Tuy nhiên, căn cứ Công văn 3198/BVHTTDL-TCCB ngày 30/7/2024 của Bộ V trả lời Tòa án thì “từ năm 2022 trở đi, Bộ N đã không giao chỉ tiêu hợp đồng lao động đối với các đối tượng theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP và Nghị định 161/2018/NĐ-CP cho các đơn vị thuộc Bộ V, Bộ cũng đã có các văn bản hướng dẫn đơn vị thực hiện, theo đó yêu cầu các đơn vị đảm bảo việc ký kết, thực hiện, thay đổi, chấm dứt, thanh lý và giải quyết tranh chấp giữa các bên thực hiện theo các quy định của pháp luật về hợp đồng kinh tế, hợp đồng lao động, hợp đồng thuê khoán tài sản, hợp đồng mượn tài sản, hợp đồng dịch vụ.”. Như vậy, kể từ năm 2022, lý do nêu trên đã không còn cơ sở mà theo trình bày của Bị đơn việc xử lý đối với hợp đồng lao động của Nguyên đơn vẫn được tiến hành trong năm 2023.

[6] Về trình tự thủ tục: Căn cứ điểm b khoản 1 Điều 91 Bộ luật Tố tụng Dân sự, Bị đơn là người sử dụng lao động có nghĩa vụ chứng minh đã thực hiện các trình tự, thủ tục theo đúng quy định của pháp luật. Xét, Bị đơn xác nhận việc “thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động” của Bị đơn có ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động và cho rằng đã thực hiện đúng quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019, là xây dựng phương án sử dụng lao động cho phù hợp với cơ cấu tổ chức của một đơn vị sự nghiệp thuộc Bộ đối với ông Ngô Thanh B – Người ký hợp đồng để thực hiện công việc hỗ trợ, phục vụ quy định tại khoản 1 Điều 4 Nghị định 111. Bị đơn cho rằng đã thực hiện theo chỉ đạo của Bộ V, thực hiện Nghị định 111 của Chính phủ và có phương án sử dụng chuyển sang ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng là phù hợp với quy định, đảm bảo giữ nguyên mọi chế độ lao động mà ông Ngô Thanh B đang được hưởng. Tuy nhiên, Bị đơn không cung cấp được Phương án sử dụng lao động đã được thông qua mà cho rằng phương án nằm trong nội dung biên bản cuộc họp ngày 25/7/2023, và cũng không có tài liệu, chứng cứ chứng minh đã công khai Phương án sử dụng lao động cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua theo quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động. Hơn nữa, Bị đơn cũng thừa nhận trước khi tiến hành cho thôi việc đối với người lao động không có gửi thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân Thành phố H hay Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố H theo quy định tại khoản 6 Điều 42 Bộ luật Lao động, mà chỉ thông báo cho cơ quan chủ quản của Bị đơn là Bộ V. Như vậy, Bị đơn cũng chưa thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu mà làm ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động theo quy định của Điều 42, Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2019.

[7] Theo các căn cứ nêu trên, có cơ sở xác định bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn quy định tại Điều 39 của Bộ luật Lao động năm 2019. Do việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Bị đơn là trái pháp luật nên Bị đơn là người sử dụng lao động phải thực hiện các nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019.

[8] Về tiền lương làm căn cứ bồi thường: Tại phiên tòa các đương sự đều xác nhận tiền lương của nguyên đơn là 5.470.000 đồng/tháng. Vì vậy Hội đồng xét xử căn cứ mức lương này để làm cơ sở giải quyết các yêu cầu liên quan.

[9] Xét nguyên đơn không yêu cầu nhận lại làm việc, yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày xét xử và bị đơn cũng không có nhu cầu nhận nguyên đơn trở lại làm việc. Như vậy, việc duy trì quan hệ lao động giữa các bên là không còn phù hợp

với ý chí của nguyên đơn và bị đơn. Nhằm giải quyết triệt để mối quan hệ lao động giữa nguyên đơn và bị đơn, có cơ sở xem xét chấp nhận việc chấm dứt Hợp đồng lao động số 11/SKĐA ngày 31/5/2017 giữa nguyên đơn và bị đơn kể từ ngày 09/7/2026 và chấp nhận yêu cầu của Nguyên đơn về khoản tiền bồi thường bằng 02 tháng lương theo quy định tại khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động = $5.470.000 \text{ đồng/tháng} \times 2 \text{ tháng} = 10.940.000$ (Mười triệu, chín trăm bốn mươi nghìn) đồng theo quy định tại khoản 2 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019.

[10] Theo đó, Bị đơn phải trả tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 01/01/2024 đến ngày 09/7/2026. Nguyên đơn yêu cầu tính khoản tiền này theo cách tính: $5.470.000 \text{ đồng/tháng} \times 30 \text{ tháng} 9 \text{ ngày} = 165.741.000$ (Một trăm sáu mươi lăm triệu, bảy trăm bốn mươi một nghìn) đồng là có lợi cho Bị đơn nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[11] Đối với khoản tiền trả thêm do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật, khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động quy định: “phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động” nhưng nguyên đơn chỉ yêu cầu 02 tháng tiền lương là có lợi cho bị đơn nên Hội đồng xét xử có cơ sở xem xét và chấp nhận, số tiền là $5.470.000 \text{ đồng/tháng} \times 2 \text{ tháng} = 10.940.000$ (Mười triệu, chín trăm bốn mươi nghìn) đồng.

[12] Tổng cộng là: $165.741.000 + 10.940.000 + 10.940.000 = 187.621.000$ (Một trăm tám mươi bảy triệu, sáu trăm hai mươi một nghìn) đồng.

[13] Đối với bảo hiểm xã hội, do Bị đơn đã đóng và chốt sổ cho Nguyên đơn đến tháng 12/2023 nên căn cứ khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động cần buộc Bị đơn đóng bảo hiểm xã hội cho Nguyên đơn (phần của người sử dụng lao động) từ ngày 01/01/2024 đến khi chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 09/7/2026. Nguyên đơn có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội đối với phần của người lao động. Mức lương làm cơ sở đóng bảo hiểm xã hội $5.470.000 \text{ đồng/tháng}$.

[14] Về án phí: Căn cứ Điều 147 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015; điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 4 Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016, do các yêu cầu của Nguyên đơn được chấp nhận nên Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm theo quy định của pháp luật.

[15] Về quyền kháng cáo: Đương sự có quyền kháng cáo theo quy định tại Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào Điều 244, Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 39, khoản 2 Điều 41, điểm a khoản 1, khoản 3, khoản 6 Điều 42, Điều 44, Điều 63, Điều 64 và khoản 1 Điều 90 của Bộ luật Lao động năm 2019; các Điều 37, 38, 41 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ hướng dẫn Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động; điểm b khoản 5 Điều 3, điểm a khoản 1 Điều 12 và khoản 4 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án, xử:

Tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Ngô Thanh B:

- Chấm dứt Hợp đồng lao động số 11/SKĐA ngày 31/5/2017 giữa ông Ngô Thanh B và Trường Đại học S kể từ ngày 09/7/2026.

- Buộc Trường Đại học S trả cho ông Ngô Thanh B số tiền tổng cộng là: 187.621.000 (Một trăm tám mươi bảy triệu, sáu trăm hai mươi một nghìn) đồng, gồm: Tiền lương trong những ngày ông Ngô Thanh B không được làm việc từ ngày 01/01/2024 đến ngày 09/7/2026 là 165.741.000 (Một trăm sáu mươi lăm triệu, bảy trăm bốn mươi một nghìn) đồng, khoản tiền trả thêm do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật là 10.940.000 (Mười triệu, chín trăm bốn mươi nghìn) đồng và khoản tiền bồi thường bằng 02 tháng lương là 10.940.000 (Mười triệu, chín trăm, bốn mươi nghìn) đồng.

- Buộc Trường Đại học S có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội cho ông Ngô Thanh B (phần của người sử dụng lao động) từ ngày 01/01/2024 đến ngày 09/7/2026 tại cơ quan quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội có thẩm quyền theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội; mức lương làm cơ sở đóng các khoản bảo hiểm bắt buộc cho ông Ngô Thanh B là 5.470.000 (Năm triệu, bốn trăm bảy mươi nghìn) đồng/tháng. Ông Ngô Thanh B có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp ông Ngô Thanh B (phần của người lao động) từ ngày 01/01/2024 đến ngày 09/7/2026 tại cơ quan quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội có thẩm quyền theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội; mức lương làm cơ sở đóng các khoản bảo hiểm bắt buộc cho ông Ngô Thanh B là 5.470.000 (Năm triệu, bốn trăm bảy mươi nghìn) đồng/tháng.

2. Đình chỉ xét xử đối với các yêu cầu khởi kiện của ông Ngô Thanh B về việc: Truy đóng tiền Bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc; Buộc phía Nhà trường phải cho ông Ngô Thanh B được truy lĩnh số tiền tăng bậc lương theo quy định như trong Hợp đồng lao động đã ký; Trả trợ cấp thôi việc theo quy định của Bộ luật Lao động 2019.

3. Về án phí: Trường Đại học S phải chịu 6.228.630 (Sáu triệu, hai trăm hai mươi tám nghìn, sáu trăm ba mươi) đồng tiền án phí lao động sơ thẩm.

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, 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 Điều 357 và Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

Trường hợp Bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của Luật Thi hành án dân sự 2025 thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế theo quy định tại các Điều 6, 7, 36 và 71 của Luật Thi hành án dân sự 2025, thời hiệu thi hành được thực hiện tại Điều 34 của Luật Thi hành án dân sự 2025.

4. Về quyền kháng cáo: Đương sự có mặt tại phiên tòa có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày tuyên án; Đối với đương sự có mặt tại phiên tòa nhưng vắng mặt khi tuyên án mà không có lý do chính đáng thì thời hạn kháng cáo được tính từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận: TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ

- VKSND KV 1-TP . HCM;

THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TOÀ

- VKSND TP. HCM;
- TAND TP. HCM;
- THADS TP . HCM;
- Dương sự;
- Lưu (HS, VP).

Trần Minh Anh

HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM

Các Hội thẩm nhân dân

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa

Trần Minh Anh