

Bản án số: 34/2023/LĐ-ST

Ngày: 22/9/2023.

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 QUẬN 7, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Đỗ Khắc Dương.

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Nguyễn Thị Xuân Trinh.
2. Bà Nguyễn Hồ Thanh Tuyền.

- Thư ký phiên tòa: Bà Trịnh Hoàng Vân Anh là Thư ký của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh:
Bà Hồ Thị H - Kiểm sát viên.

Trong ngày 22 tháng 9 năm 2023 tại trụ sở Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số: 14/2022/TLST-LĐ ngày 26 tháng 4 năm 2022 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 171/2023/QĐXXST-LĐ ngày 19 tháng 6 năm 2023, theo Quyết định hoãn phiên tòa số: 167/2023/QĐST-LĐ ngày 19 tháng 7 năm 2023 và Thông báo về việc thay đổi thời gian mở phiên tòa xét xử vụ án số: 109/TB-TA ngày 18 tháng 8 năm 2023 giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông Lê Trần P, sinh năm 1971.

Địa chỉ: P phường L, Quận Đ, Thành phố Hà Nội.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông Võ Quang K, sinh năm 1995; Địa chỉ: Tổ E, Q, T, thành phố Đà Nẵng. (Có mặt)

2. *Bị đơn:* Công ty Cổ phần K

Địa chỉ: A Lô C, đường D, phường P, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.
(Vắng mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

1. *Yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn như sau:*

Tháng 8/2018, ông Lê Trần P vào làm việc cho Công ty CP K và được bổ nhiệm làm chức vụ Giám đốc chi nhánh kiêm người đại diện theo pháp luật của Chi nhánh N - Công ty Cổ phần K. Trong quá trình làm việc, hợp đồng lao động

giữa ông P và Công ty K thì ông P không giữ nhưng sự việc ông P có làm việc cho Công ty K thể hiện qua việc Công ty K vẫn đóng bảo hiểm xã hội liên tục cho ông P từ tháng 8/2018, với mức lương tại thời điểm tháng 8/2021 là 29.200.000 đồng.

Ngày 29/7/2021, ông P nhận được 01 email từ địa chỉ email của Công ty K có đính kèm một Thông báo đề ngày 28/7/2021 có nội dung *“Chấm dứt vị trí Giám đốc chi nhánh tại N”* với lý do: *“Trong cấu trúc mới của công ty, vị trí giám đốc chi nhánh đã không còn cần thiết và việc chấm dứt vị trí giám đốc chi nhánh sẽ là 45 ngày kể từ ngày hôm nay - ngày 28/7/2021. Kết thúc việc ông P là đại diện pháp luật của Chi nhánh N kể từ ngày 28/7/2021 và sẽ được thay thế bởi bà L”*. Kèm theo thông báo trên là một bản phụ lục chi tiết về *“Danh mục bàn giao công việc”* với một số nội dung chính sau:

Công ty K yêu cầu phải thực hiện việc bàn giao tất cả mọi thứ liên quan đến công việc của ông P tại công ty (kể cả con dấu, giấy tờ pháp lý, tài sản, công nợ...) trước ngày 30/07/2021 (Tức là trong vòng 01 ngày kể từ khi thông báo nói trên được gửi đến bằng email).

Công ty K sẽ tính toán, xác định tất cả các khoản lương, hoa hồng, bảo hiểm xã hội, các khoản chi phí công tác tiếp khách (nếu có) với ông P đến hết ngày 30/07/2021. Công ty sẽ thanh toán cho ông P tiền lương theo quy định của luật lao động sau khi giảm trừ các khoản đóng góp theo quy định của pháp luật và các khoản công nợ mua bán hàng hoá, công nợ công tác, tạm ứng lương và các khoản khác (nếu có); công ty sẽ tính toán xác định hoa hồng theo quy định hiện hành của công ty cho ông P cho giai đoạn từ 01/04/2021 đến hết ngày 30/07/2021 đối với các khoản doanh thu thực thu của Chi nhánh N và sẽ tiến hành các khoản hoa hồng trên cho ông P sau khi giảm trừ các khoản thuế thu nhập cá nhân của ông P theo quy định của pháp luật chậm nhất vào ngày 15/09/2021.

Kể từ ngày 30/07/2021, Ban giám đốc yêu cầu ông P không tham gia vào các hoạt động điều hành, kinh doanh tại Chi nhánh N cũng như không ký, phê duyệt các công việc, chi phí của Chi nhánh N.

Sau ngày 30/07/2021, công ty sẽ tiến hành thông báo đến khách hàng, đối tác, các cơ quan quản lý nhà nước như Cơ quan Thuế, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Ủy ban nhân dân, bảo hiểm xã hội và các cơ quan hữu quan khác... về việc chấm dứt vai trò người đại diện theo pháp luật của ông P và đề nghị các nhân sự có tên như bên trên và ông P nghiêm túc thực hiện quyết định này, việc quyết định này không được thực hiện sẽ ảnh hưởng đến lợi ích của các bên nhân sự.

Ngày 27/09/2021, ông T - trợ lý về mặt nhân sự của Công ty K có nhắn tin qua Zalo cho ông P với nội dung như sau: *“Anh P ơi, em có gửi anh đơn xin nghỉ việc của anh. Chiều anh B qua nhờ anh ký giúp em cái đơn em bổ sung hồ sơ bên bảo hiểm và ra quyết định cho anh để sau này anh dễ làm việc với bảo hiểm anh nhé! Sau khi nhận được thanh toán lương và hoa hồng cho anh trong tuần này (27 - 02/10/2021)”*. Sau đó, ông T đã tiếp tục gọi điện cho ông P đề nghị ký đơn xin nghỉ việc nhưng ông P không đồng ý.

Ngày 04/10/2021, ông T lại nhắn tin cho ông P và đề cập về một quyết định thôi việc với nội dung như sau: *“Hôm nay ngày 04/10/2021, em có gửi cái thông*

báo và kèm theo quyết định thôi việc của anh cho anh B đem qua cho anh nhờ anh ký giúp em lại cái thông báo để em lưu hồ sơ nhân sự. Cái quyết định thôi việc bên em đã ký rồi anh chỉ lưu lại làm việc với bảo hiểm xã hội để lãnh trợ cấp thất nghiệp... ”. Ông P chưa từng nộp đơn xin nghỉ việc nhưng Công ty K lại ban hành quyết định thôi việc gửi cho ông P, điều này là không hợp lý nên ông P đã không nhận bất kỳ thông báo hay quyết định nào của Công ty K.

Công ty K đã tự ý cắt đóng bảo hiểm xã hội của ông P đến ngày 31/8/2021 và thanh toán lương đến ngày 15/9/2021 mà không gửi một thông báo, quyết định nào về việc chấm dứt hợp đồng lao động cho ông P.

Dịch bệnh khó khăn, đòi quyền lợi từ Công ty K nhiều lần cũng không được giải quyết nên ông P đã hỏi cơ quan bảo hiểm xã hội và có trình bày sự việc của mình như trên, cơ quan bảo hiểm giải thích là trong thời hạn 03 tháng kể từ khi có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, ông P phải làm hồ sơ xin trợ cấp thất nghiệp. Để xem xét trường hợp của ông P thì cần có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cung cấp cho cơ quan bảo hiểm. Do đó, để bảo vệ quyền lợi, ngày 30/10/2021, ông P đã đến văn phòng tại Chi nhánh N của Công ty K để nhận quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, lúc này Công ty đưa cho ông P 02 văn bản là Thông báo số 01-09/2021/TB-T.K. đề ngày 28/07/2021 về việc chấm dứt hợp đồng lao động (gọi tắt là Thông báo số 01) và Quyết định số 01-09/2021/QĐTV-T.K. đề ngày 12/09/2021 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông P (gọi tắt là Quyết định số 01).

Đối với Thông báo số 01, nội dung của thông báo này hoàn toàn khác với nội dung của thông báo mà ông P nhận được qua mail ngày 29/7/2021, mặc dù 2 thông báo đều lập ngày 28/7/2021. Trong thông báo 01 này, Công ty K lại nêu lý do chấm dứt hợp đồng lao động là *“do tình hình dịch bệnh Covid kéo dài và ảnh hưởng bởi các chỉ thị giãn cách xã hội của Chính phủ, hoạt động Công ty gặp nhiều khó khăn. Công ty đã áp dụng mọi biện pháp khắc phục nhưng buộc phải cơ cấu giảm nhân sự.”*

Đối với Quyết định số 01 về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Như đã trình bày ở trên, ông P chỉ biết Công ty K có ban hành quyết định thôi việc nhờ tin nhắn ngày 04/10/2021 của ông T - trợ lý nhân sự Công ty K. Từ khi nhận được tin nhắn đến ngày 30/10/2021 (ngày ông P đến Công ty K lấy các văn bản) ông P hoàn toàn không nhận được bất kỳ văn bản nào từ Công ty K. Như vậy, Công ty K đã vi phạm nghiêm trọng quy định của pháp luật về thời hạn báo trước.

Qua những nội dung tin nhắn và thông báo nêu trên, rõ ràng Công ty K đang dùng mọi lý do, biện pháp để buộc ông P phải nghỉ việc trái pháp luật. Thêm vào đó, Công ty K đã lợi dụng tình hình dịch bệnh để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông P mà không theo đúng trình tự của pháp luật.

Tại đơn khởi kiện ông P yêu cầu như sau:

1/ Tuyên hủy tất cả các văn bản liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của Công ty K đối với ông P, cụ thể là Thông báo đề ngày 28/07/2021 về việc “chấm dứt vị trí Giám đốc Chi nhánh tại N; Thông báo số

01-09/2021/TB-T.K. đề ngày ngày 28/07/2021 về việc chấm dứt hợp đồng lao động; Quyết định số 01-09/2021/QĐTV-T.K. đề ngày 12/09/2021 về việc chấm dứt hợp đồng lao động.

2/ Buộc Công ty K phải trả cho ông P các khoản tiền sau:

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc căn cứ theo tiền lương đóng bảo hiểm xã hội từ ngày 16/9/2021 tạm tính đến ngày 14/04/2022 (7 tháng) là: $= 29.200.000 \text{ đồng} \times 7 \text{ tháng} = 204.400.000 \text{ đồng}$.

- Buộc Công ty K phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/09/2021 tạm tính đến hết ngày 31/3/2022 như sau: $29.200.000 \text{ đồng/tháng} \times 21.5\% \times 7 \text{ tháng} = 43.946.000 \text{ đồng}$.

- Số tiền bồi thường do Công ty K vi phạm quy định về thời hạn báo trước tương ứng với 45 ngày theo quy định của pháp luật được tính như sau: $(29.200.000 \text{ đồng/tháng} : 22 \text{ ngày/tháng}) \times 45 \text{ ngày} = 59.727.273 \text{ đồng}$.

- Tiền lương của những ngày phép năm chưa nghỉ tạm tính từ tháng 01/2019 đến năm 2021 được tính như sau: $(29.200.000 \text{ đồng/tháng} : 22 \text{ ngày/tháng}) \times 36 \text{ ngày} = 47.781.818 \text{ đồng}$.

- Tiền bồi thường thêm trong trường hợp Công ty K không muốn nhận lại ông P vào làm việc và được ông P đồng ý theo quy định tại khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 được tính như sau: $29.200.000 \text{ đồng/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 58.400.000 \text{ đồng}$.

- Tiền thưởng lương tháng 13 của năm 2020: 29.200.000 đồng;

- Tiền bồi thường do phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tương đương với 06 tháng tiền lương theo số tiền lương đã đóng BHXH được tính như sau: $29.200.000 \text{ đồng/tháng} \times 06 \text{ tháng} = 175.200.000 \text{ đồng}$.

Nay, ông P yêu cầu đối với bị đơn như sau:

1/ Tuyên hủy tất cả các văn bản liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của Công ty K đối với ông P, cụ thể là Thông báo đề ngày 28/07/2021 về việc “chấm dứt vị trí Giám đốc Chi nhánh tại N; Thông báo số 01-09/2021/TB-T.K. đề ngày ngày 28/07/2021 về việc chấm dứt hợp đồng lao động; Quyết định số 01-09/2021/QĐTV-T.K. đề ngày 12/09/2021 về việc chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Yêu cầu Công ty K phải trả tiền lương trong những ngày ông P không được làm việc, tính từ ngày 16/9/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm (22/9/2023) với mức lương 29.200.000 đồng/tháng: $29.200.000 \text{ đồng} \times 24 \text{ tháng} 6 \text{ ngày} = 708.763.636 \text{ đồng}$.

3. Trả thêm cho ông P một khoản tiền ít nhất bằng 06 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động, cụ thể: $29.200.000 \text{ đồng} \times 6 = 175.200.000 \text{ đồng}$.

4. Số tiền bồi thường do Công ty K vi phạm quy định về thời hạn báo trước tương ứng với 45 ngày theo quy định của pháp luật được tính như sau: $(29.200.000 \text{ đồng/tháng} : 22 \text{ ngày/tháng}) \times 45 \text{ ngày} = 59.727.273 \text{ đồng}$.

5. Buộc Công ty K phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/09/2021 đến hết tháng 8/2023 theo mức lương 29.200.000 đồng/tháng.

Nguyên đơn không yêu cầu bị đơn phải nhận trở lại làm việc.

2. Bị đơn: Tòa án đã tổng đạt hợp lệ thông báo về việc thụ lý vụ án; Thông báo về phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải; Quyết định đưa vụ án ra xét xử; Quyết định hoãn phiên tòa và Thông báo về việc thay đổi thời gian mở phiên tòa xét xử vụ án nhưng bị đơn vắng mặt trong toàn bộ quá trình giải quyết vụ án và vắng mặt tại phiên tòa.

3. Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa đã thực hiện đúng, đầy đủ trình tự thủ tục tố tụng, thời hạn giải quyết vụ án đúng theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự. Việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng dân sự kể từ khi thụ lý vụ án cho đến thời điểm Hội đồng xét xử nghị án, nguyên đơn thực hiện đúng, đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định của pháp luật, bị đơn chưa thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định của pháp luật.

Về nội dung, xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ nên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, còn bị đơn phải chịu án phí theo quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về pháp luật tố tụng dân sự:

[2] Ông P khởi kiện về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Công ty K; Địa chỉ: A Lô C, đường D, phường P, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh. Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

[3] Bị đơn đã được Tòa án triệu tập hợp lệ lần thứ hai tham gia phiên tòa nhưng vắng mặt không có lý do. Do đó, Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vắng mặt bị đơn theo quy định tại khoản 2 Điều 227 và Điều 228 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[4] Về pháp luật nội dung:

[5] Căn cứ vào sổ bảo hiểm xã hội thì từ tháng 8/2018 ông P làm việc cho Công ty K và được Công ty K đóng bảo hiểm xã hội với chức danh Giám đốc Chi nhánh N, mức lương đóng bảo hiểm xã hội là 27.800.000 đồng/tháng, từ tháng 01/2019 đến tháng 8/2021 mức lương đóng bảo hiểm xã hội là 29.200.000 đồng/tháng. Theo sổ phụ chi tiết kiêm báo nợ/có của Ngân hàng TMCP Đ thể hiện tiền lương bị đơn chuyển khoản cho nguyên đơn từ tháng 5/2020 đến tháng 9/2021 với số tiền lương mỗi tháng thấp nhất là 21.861.200 và cao nhất là 82.498.558 đồng. Các văn bản do bị đơn phát hành là Thông báo đề ngày 28/07/2021 về việc “chấm dứt vị trí Giám đốc Chi nhánh tại N; Thông báo số

01-09/2021/TB-T.K. đề ngày ngày 28/07/2021 về việc chấm dứt hợp đồng lao động (gọi tắt là Thông báo số 01); Quyết định số 01-09/2021/QĐTV-T.K. đề ngày 12/09/2021 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động (gọi tắt là Quyết định số 01). Như vậy, mặc dù nguyên đơn không có hợp đồng lao động và bị đơn không cung cấp cho Tòa án hợp đồng lao động giao kết giữa nguyên đơn và bị đơn, tuy nhiên theo sổ bảo hiểm xã hội và sổ phụ chi tiết kiêm báo nợ/có của ngân hàng và các văn bản do bị đơn phát hành đã thể hiện giữa nguyên đơn và bị đơn đã có quan hệ lao động từ tháng 8/2018 đến tháng 8/2021 nên được xác định là hợp đồng lao động không xác định thời hạn theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 22 của Bộ luật Lao động năm 2012 (tương ứng điểm a khoản 1 Điều 20 của Bộ luật Lao động năm 2019).

[6] Trong quá trình thực hiện hợp đồng đến ngày 28/7/2021 bị đơn ban hành thông báo về việc chấm dứt vị trí Giám đốc Chi nhánh tại N, cùng ngày bị đơn ban hành Thông báo số 01 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông P, thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động là 45 ngày kể từ ngày 28/7/2021.

[7] Theo ông P trình bày thì ngày 29/7/2021 ông nhận được email từ người của bị đơn về việc chấm dứt vị trí giám đốc chi nhánh thời hạn là 45 ngày kể từ ngày 28/7/2021, đến ngày 30/10/2021 ông P đã nhận 02 văn bản là Thông báo số 01 về việc chấm dứt hợp đồng lao động và Quyết định số 01 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông P, tại quyết định trên có ghi thời điểm chấm dứt từ ngày 12/9/2021.

[8] Đối với bị đơn: Trong quá trình Tòa án giải quyết vụ án, bị đơn đã được Tòa án tổng đạt các văn bản tố tụng và triệu tập hợp lệ, nhưng bị đơn vắng mặt mà không có lý do; Bị đơn cũng không cung cấp tài liệu, chứng cứ chứng minh và không gửi cho Tòa án văn bản phản đối yêu cầu của nguyên đơn. Như vậy, bị đơn đã không thực hiện nghĩa vụ chứng minh theo quy định tại Điều 91 của Bộ luật tố tụng dân sự nên Hội đồng xét xử căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án để giải quyết vụ án.

[9] Do quan hệ lao động giữa nguyên đơn và bị đơn là hợp đồng lao động không xác định thời hạn nên khi bị đơn thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn thì bị đơn phải báo trước cho nguyên đơn ít nhất 45 ngày, tuy nhiên ngày 30/10/2021 ông P nhận 02 văn bản là Thông báo số 01 về việc chấm dứt hợp đồng lao động và Quyết định số 01 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông P, thực tế Công ty K đã trả lương cho ông P đến hết ngày 15/9/2021 nên có cơ sở xác định bị đơn đã chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 15/9/2021. Như vậy, Công ty K đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông P mà không báo trước cho ông P ít nhất 45 ngày là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên căn cứ vào khoản 1 Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019 để xác định nghĩa vụ của Công ty K khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

[10] Tại đơn sửa đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện ngày 05/6/2023 thì ông P đã rút các yêu cầu khởi kiện là tiền lương của những ngày phép năm chưa nghỉ tạm tính từ tháng 01/2019 đến năm 2021: (29.200.000 đồng/tháng: 22 ngày/

tháng) x 36 ngày = 47.781.818 đồng; tiền thưởng lương tháng 13 của năm 2020; tiền bồi thường thêm trong trường hợp Công ty K không muốn nhận lại ông P vào làm việc và được ông P đồng ý theo quy định tại khoản 3 Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019 là: 29.200.000 đồng/tháng x 02 tháng = 58.400.000 đồng. Xét việc rút các yêu cầu khởi kiện nêu trên của ông P là tự nguyện nên hội đồng xét xử ghi nhận và cần đình chỉ các yêu cầu này.

[11] Đối với việc nguyên đơn áp dụng mức lương 29.200.000 đồng/tháng để xác định các yêu cầu của nguyên đơn. Xét thấy tại sổ phụ chi tiết kiêm báo nợ/có của Ngân hàng TMCP Đ thể hiện tiền lương bị đơn chuyển khoản cho nguyên đơn từ tháng 5/2020 đến tháng 6/2021 với số tiền lương mỗi tháng thấp nhất là 21.861.200 và cao nhất là 82.498.558 đồng. Tuy nhiên, ông P chỉ yêu cầu mức lương tương ứng với mức lương đóng bảo hiểm xã hội 29.200.000 đồng/tháng là có lợi cho bị đơn nên Hội đồng xét xử ghi nhận và áp dụng mức lương này để làm cơ sở giải quyết vụ án.

[12] Như phân tích ở trên thì Công ty K đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông P và ông P không có yêu cầu nhận trở lại làm việc nên cần xác định quan hệ lao động giữa ông P và Công ty K chấm dứt kể từ ngày 22/9/2023 và xác định Công ty K phải chịu các nghĩa vụ mà ông P yêu cầu như sau:

[13] Công ty K phải trả cho ông P tiền lương trong những ngày ông P không được làm việc từ ngày 16/9/2021 đến ngày 22/9/2023: 29.200.000 đồng x 24 tháng 6 ngày = 708.763.636 đồng.

[14] Ông P yêu cầu Công ty K phải trả thêm cho ông P một khoản tiền ít nhất bằng 06 tháng tiền lương là không phù hợp nên điều chỉnh Công ty K phải trả thêm cho ông P một khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương, cụ thể là: 29.200.000 đồng x 2 tháng = 58.400.000 đồng.

[15] Đối với nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội: Căn cứ vào sổ bảo hiểm xã hội của ông P thì quá trình đóng bảo hiểm xã hội trước đó tại Công ty K với mức lương 29.200.000 đồng/tháng nên nguyên đơn và bị đơn có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương 29.200.000 đồng/tháng với thời gian từ ngày 01/9/2021 đến hết tháng 8/2023 theo quy định pháp luật.

[16] Đối với quy định về thời hạn báo trước là 45 ngày, ngày 30/10/2021 ông P nhận 02 văn bản là Thông báo số 01-09/2021/TB-T.K. đề ngày 28/07/2021 về việc chấm dứt hợp đồng lao động và Quyết định số 01-09/2021/QĐTV-T.K. đề ngày 12/09/2021 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông P, quyết định có ghi thời điểm chấm dứt từ ngày 12/9/2021, thực tế bị đơn chỉ trả lương cho ông P đến hết ngày 15/9/2021 nên có cơ sở xác định Công ty K đã vi phạm quy định về thời hạn báo trước là 45 ngày nên Công ty K phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước, cụ thể: (29.200.000 đồng/22 ngày) x 45 ngày = 59.727.273 đồng.

[17] Về án phí dân sự sơ thẩm: Nguyên đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm; Bị đơn phải chịu toàn bộ án phí trên số tiền 826.890.909 đồng theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, các Điều 147, 244, 271, 273 của Bộ luật tố tụng dân sự;

Căn cứ vào các Điều 15, 16, 17, 18, 22, 23, 24, 25 và 90 của Bộ luật Lao động năm 2012; Căn cứ vào điểm b khoản 2 Điều 20, khoản 3 Điều 37, Điều 39, khoản 1 Điều 41, Điều 104 và Điều 190 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ vào khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015;

Căn cứ vào Luật phí và lệ phí Tòa án năm 2015 của Quốc hội và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội;

Căn cứ vào Luật Thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014.

1. Đình chỉ những yêu cầu khởi kiện của ông Lê Trần P như sau:

Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu tiền lương của những ngày phép năm chưa nghỉ tạm tính từ tháng 01/2019 đến năm 2021; Tiền thưởng lương tháng 13 của năm 2020; Tiền bồi thường thêm trong trường hợp Công ty K không muốn nhận lại ông P vào làm việc và được ông P đồng ý theo quy định tại khoản 3 Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Lê Trần P, xác định Công ty K đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông P:

- Tuyên bố Thông báo đề ngày 28/07/2021 về việc “chấm dứt vị trí Giám đốc Chi nhánh tại N; Thông báo số 01-09/2021/TB-T.K. đề ngày 28/07/2021 về việc chấm dứt hợp đồng lao động; Quyết định số 01-09/2021/QĐTV-T.K. đề ngày 12/09/2021 về việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty K đối với ông Lê Trần P là trái pháp luật. Quan hệ lao động giữa ông P và Công ty K chấm dứt kể từ ngày 22/9/2023.

- Buộc Công ty K phải trả tiền lương trong những ngày ông P không được làm việc, tính từ ngày 16/9/2021 đến ngày 22/9/2023 tổng số tiền là 708.763.636 đồng (Bằng chữ: bảy trăm linh tám triệu, bảy trăm sáu mươi ba nghìn, sáu trăm ba mươi sáu đồng).

- Công ty K phải trả thêm cho ông P một khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương là 58.400.000 đồng (Bằng chữ: năm mươi tám triệu, bốn trăm nghìn đồng).

- Công ty K phải trả cho ông P một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước (45 ngày): 59.727.273 đồng (Bằng chữ: năm mươi chín triệu, bảy trăm hai mươi bảy nghìn, hai trăm bảy mươi ba đồng).

- Công ty K và ông Lê Trần P có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương 29.200.000 đồng/tháng với thời gian từ ngày 01/9/2021 đến hết tháng 8/2023 theo quy định pháp luật.

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 chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

3. Không chấp nhận phần yêu cầu của ông P về việc buộc Công ty K phải trả thêm cho ông P một khoản tiền bằng 04 tháng tiền lương.

4. Về án phí dân sự sơ thẩm đối với tranh chấp về lao động:

- Công ty K phải chịu án phí sơ thẩm là 20.537.818 đồng (Bằng chữ: hai mươi triệu, năm trăm ba mươi bảy nghìn, tám trăm mười tám đồng).

- Ông P không phải chịu án phí sơ thẩm.

5. Về quyền kháng cáo: Ông Lê Trần P có quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án, Công ty K có quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày bản án được tổng đạt hợp lệ.

6. Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 của Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và Điều 9; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014./.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Q7;
- Chi cục Thi hành án dân sự Q7;
- Các đương sự;
- Lưu: VT, hồ sơ, (TK. Vân Anh).

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

Đỗ Khắc Dương