

TÒA ÁN NHÂN DÂN
HUYỆN C
TỈNH LONG AN

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

Bản án số: 01/2024/LĐ-ST
Ngày: 23-4-2024
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 HUYỆN C, TỈNH LONG AN

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Phan Thị Đẹp.

Các Hội thẩm nhân dân:

- Ông Phạm Minh Hiếu - Công tác tại Liên đoàn Lao động huyện C.
- Ông Nguyễn Ngọc Huy - Công tác tại Phòng Lao động và Thương binh xã hội huyện C.

- Thư ký phiên tòa: Ông Trương Quang Khải - Thư ký Tòa án nhân dân huyện C, tỉnh Long An.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện C, tỉnh Long An tham gia phiên tòa: Bà Phan Thị Hoa - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 19 và 23 tháng 4 năm 2024, tại trụ sở Toà án nhân dân huyện C, tỉnh Long An xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số: 1190/2023/TLST-LĐ ngày 18 tháng 12 năm 2023 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: 01/2024/QĐXXST-LĐ ngày 05 tháng 3 năm 2024, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Đoàn Lê Minh T, sinh năm 1993; Địa chỉ: Số 100 Lê K, khu phố H, Phường 5, thành phố T, tỉnh Long An.

- Bị đơn: Công ty Cổ phần Đầu tư H; Địa chỉ trụ sở: Số 285 Trần B, Phường 4, Quận 5, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Lê Thanh N - Chức vụ: Tổng giám đốc.

Người đại diện hợp pháp theo ủy quyền của Công ty: Ông Vũ Đình H, sinh năm 1984; Địa chỉ: thị trấn H, huyện Đ, tỉnh Kon Tum.

(Theo văn bản ủy quyền ngày 19 tháng 4 năm 2024).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, bản tự khai, quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, nguyên đơn ông Đoàn Lê Minh T trình bày:

Vào ngày 02/3/2022 ông làm việc tại Nhà máy sản xuất là Chi nhánh Công ty Cổ phần Đầu tư H có địa chỉ tại Q4 đường 5A, khu xưởng Kizuna 3 Mở rộng, Khu K1, KCN T mở rộng, thị trấn C, huyện C theo hợp đồng lao động số 041/2022/HSVN, thời hạn hợp đồng là 12 tháng từ ngày 02/3/2022 đến ngày 01/3/2023, chức vụ là Trưởng phòng vệ sinh, mức lương theo hợp đồng lao động là 16.200.000 đồng/tháng. Sau khi hết hạn hợp đồng thì các bên tiếp tục ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 36 tháng với thời gian từ ngày 01/3/2023 đến ngày 28/02/2026, mức lương là 18.000.000 đồng/tháng, chức vụ là Trưởng phòng vệ sinh. Tuy nhiên đến ngày 20/5/2023, ông có nhận được thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 19/6/2023 với lý do không hoàn thành công việc được nêu trong thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với các lý do nhắc nhở và bản thân ông cũng chưa nhận được bất kỳ biên bản nào cũng như chưa có cuộc họp nào liên quan đến công đoàn công nhận việc làm của ông là chưa hoàn thành. Ngày 27/6/2023, ông nhận được Quyết định thôi việc. Ông cho rằng việc chấm dứt hợp đồng lao động nêu trên của Công ty là trái quy định của pháp luật nên ông có gửi đơn đến Công đoàn các khu công nghiệp tỉnh Long An và được hòa giải vào ngày 04/8/2023. Theo nội dung biên bản làm việc thì Công ty Cổ phần Đầu tư H (gọi tắt là Công ty H) có thỏa thuận bồi thường cho ông 03 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động với số tiền là 54.000.000 đồng, thời gian chi trả chậm nhất là ngày 31/8/2023 và ông đồng ý không quay trở lại làm việc tại Công ty H. Tuy nhiên khi hết thời hạn theo thỏa thuận thì ông vẫn chưa nhận được số tiền bồi thường hợp đồng lao động như thỏa thuận. Mặc dù Công ty H không chi trả đúng thời hạn như thỏa thuận trong biên bản ngày 04/8/2023 nhưng không có bất kỳ văn bản nào thông báo cho ông về thời hạn chi trả số tiền bồi thường cho ông. Khi ông nộp đơn khởi kiện và đồng ý hòa giải tại trung tâm hòa giải đối thoại tại Tòa án huyện C thì Công ty H đồng ý trả số tiền bồi thường là 54.000.000 đồng cộng thêm số tiền chậm trả theo mức lãi suất Ngân hàng nhưng Công ty H vẫn không có đưa ra được thời điểm chi trả tiền. Ông cho rằng Công ty H không có thiện chí thanh toán cho ông nên ông yêu cầu giải quyết theo quy định của pháp luật lao động. Cụ thể ông yêu cầu Công ty Cổ phần Đầu tư H phải chi trả và bồi thường cho ông các khoản như sau: Chi trả tiền lương từ ngày 19/6/2023 đến ngày 15/01/2024 với mức lương là 18.000.000 đồng/tháng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 36.000.000 đồng; chi trả trợ cấp thôi việc là $2,75 \text{ tháng} \times 18.000.000 \text{ đồng/tháng} = 48.600.000 \text{ đồng}$; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông từ ngày 19/6/2023 đến ngày 15/01/2024.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn ông Đoàn Lê Minh T vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện như sau: Yêu cầu hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 135/2023/HSVN-QDNV ngày 19/6/2023 của Công ty H cho ông nghỉ việc kể từ ngày 19/6/2023. Chi trả tiền lương từ ngày 19/6/2023 đến ngày xét xử sơ thẩm với mức lương là 18.000.000 đồng/tháng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 36.000.000 đồng; Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông từ ngày 19/6/2023 đến ngày xét xử sơ thẩm; Chi trả trợ cấp thôi việc là $2,75 \text{ tháng} \times 18.000.000 \text{ đồng/tháng} = 48.600.000 \text{ đồng}$. Ông đồng ý không trở lại làm việc tại Công ty. Ngoài ra vào ngày 03/02/2024 Công ty có chuyển khoản cho ông số tiền là 54.000.000 đồng với nội dung là cắt giảm hợp đồng lao động chứ không phải bồi thường hợp đồng lao động đối với ông.

Bị đơn Công ty Cổ phần Đầu tư H do bà Nguyễn Thị Kiều Tr người đại diện hợp pháp theo ủy quyền trình bày: Công ty Cổ phần Đầu tư H xác định có ký hợp đồng lao động với ông Đoàn Lê Minh T có thời hạn là 36 tháng, từ ngày 01/3/2023 đến ngày 28/02/2026 với chức vụ là trưởng phòng vệ sinh với mức lương theo hợp đồng lao động là 18.000.000 đồng/tháng theo đúng lời trình bày của ông T. Tuy nhiên trong quá trình làm việc thì ông T thường xuyên không hoàn thành công việc theo sự phân công của quản lý nên vào ngày 20/5/2023 Công ty đã thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông T kể từ ngày 19/6/2023 và ngày 19/6/2023 Công ty ban hành quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông T kể từ ngày 01/7/2023. Mặc dù theo Công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông T và ông T không phải đến Công ty làm việc kể từ ngày 20/5/2023 nhưng Công ty vẫn chi trả đầy đủ tiền lương cho ông T đến ngày 19/6/2023. Sau đó thì Công ty nhận được thông báo mời hòa giải của Công đoàn các khu công nghiệp. Tại buổi hòa giải ngày 04/8/2023 thì Công ty xác định đã không làm đầy đủ trình tự để ban hành thông báo chấm dứt hợp đồng với ông T nên Công ty và ông T đã thỏa thuận Công ty sẽ bồi thường cho ông T số tiền là 54.000.000 đồng và ông T đồng ý không trở lại công ty làm việc, thời gian mà Công ty chi trả tiền bồi thường chậm nhất là ngày 31/8/2023. Tuy nhiên do hoàn cảnh công ty đang gặp khó khăn, đã ngừng sản xuất và còn nợ lương nhiều người lao động nên chưa chi trả cho ông T đúng thời hạn thỏa thuận chứ không phải công ty không có thiện chí trả tiền cho ông T. Khi ông T khởi kiện ra tòa thì bên Công ty có trao đổi với ông T sẽ trả thêm cho ông T số tiền là 54.000.000 đồng cộng thêm tiền lãi chậm trả với mức lãi suất Ngân hàng và sẽ chi trả cho ông T trong tháng 12 năm 2023 nhưng không nhận được trả lời từ ông T. Đến khi Công ty nhận được thông báo thụ lý vụ án của Tòa án thì bên Công ty có trao đổi trả cho ông T số tiền bồi thường là 60.000.000 đồng nhưng do khó khăn nên chưa chi trả được và cam kết sẽ chi trả vào tháng 02 năm 2024. Đến nay thì Công ty đồng ý trả một lần cho ông T số tiền là 60.000.000 đồng và trả vào tháng 02 năm 2024. Công ty đang khó khăn nên không đồng ý trả hơn số tiền như đã thỏa thuận. Tại phiên tòa sơ thẩm, ông Hoàng là người đại diện hợp pháp theo ủy quyền của Công ty xác nhận Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đoàn Lê Minh T theo quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 135/2023/HSVN-QDNV ngày 19/6/2023 cho ông T được nghỉ việc kể từ ngày 19/6/2023. Công ty đã có những biên bản họp để nhắc nhở vấn đề vệ sinh thuộc nhiệm vụ của ông T nhưng ông T vẫn không khắc phục, ông T là người vi phạm nên dù Công ty có lập biên bản vi phạm thì ông T cũng không ký xác nhận. Do đó Công ty căn cứ vào các biên bản họp nhắc nhở vi phạm và thỏa thuận trong hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là đúng quy định tại điểm a Khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019. Ngày 03/02/2024 Công ty đã chuyển khoản cho ông T số tiền theo thỏa thuận tại biên bản làm việc của Công đoàn các khu công nghiệp tỉnh Long An để chấm dứt hợp đồng với ông T là 54.000.000 đồng đúng như thỏa thuận là Công ty sẽ thanh toán vào quý 1 năm 2024.

Kiểm sát viên đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện C phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án như thụ lý đúng thẩm quyền, xác định đúng tư cách người tham gia tố tụng, tổng đạt văn bản tố tụng cho đương sự, chuyển hồ sơ cho Viện kiểm sát đúng thời hạn quy định. Tại

phiên tòa Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa tuân thủ đúng quy định; việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng, của Thẩm phán kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án là đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày tại phiên tòa xét thấy Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là không có căn cứ theo quy định tại điểm a Khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019 nên yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có cơ sở để chấp nhận một phần, đề nghị tính trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019 và hướng dẫn tại Điều 8 của Nghị định số 145/2020 của Chính phủ. Đồng thời bị đơn chịu án phí theo quy định.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

Tranh chấp phát sinh giữa các đương sự là tranh chấp về trường hợp bị đơn phung chấm dứt hợp đồng lao động. Bị đơn có Chi nhánh tại huyện C, tỉnh Long An. Căn cứ điểm a Khoản 1 Điều 32, điểm c Khoản 1 Điều 35 và 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 huyện C, tỉnh Long An.

[2] Về nội dung tranh chấp:

[2.1] Ông Đoàn Lê Minh T làm việc tại Công ty Cổ phần Đầu tư H theo Hợp đồng lao động số 041/2022/HSVN ngày 02/3/2022, hợp đồng có thời hạn từ ngày 02/3/2022 đến ngày 01/3/2023, chức vụ là Trưởng phòng vệ sinh, mức lương theo hợp đồng lao động là 16.200.000 đồng/tháng. Khi hết hạn hợp đồng thì ngày 01/3/2023 các bên tiếp tục ký hợp đồng lao động số 041/2023/HSVN ngày 01/3/2023, loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 36 tháng từ ngày 01/3/2023 đến ngày 28/02/2026; chức vụ: Trưởng phòng Vệ sinh; mức lương theo hợp đồng lao động là 18.000.000 đồng/tháng. Công việc phải làm: Theo nhu cầu và tính chất công việc do Ban Giám đốc Công ty quy định và đã được thỏa thuận giữa hai bên.

Hợp đồng lao động được hai bên giao kết trên cơ sở tự nguyện, phù hợp với quy định của pháp luật. Do đó căn cứ vào Điều 23 Bộ luật Lao động năm 2019 thì hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày hai bên giao kết.

Vào ngày 20/5/2023, ông T nhận được thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 01/CDHĐLĐ-HSVN ngày 20/5/2023 có nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đoàn Lê Minh T từ ngày 19/6/2023 với lý do: “...ông Đoàn Lê Minh T thường xuyên không hoàn thành công việc được giao, cụ thể: Biên bản họp hàng tuần ngày 04/5/2023; Biên bản họp hàng tuần ngày 15/05/2023: đều có nội dung nhắc nhở vấn đề vệ sinh của bộ phận SA. Báo cáo kiểm tra vệ sinh của QC các ngày: 16/5/2023; 17/5/2023; 19/5/2023. Bộ phận QC đã gửi email này và anh Nhân Tổng giám đốc đã nhắc nhở nhiều lần...”. Đến ngày 27/6/2023, ông T nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 135/2023/HSVN-QĐNV ngày 19/6/2023.

Về nội dung của Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 135/2023/HSVN-QĐNV ngày 19/6/2023, tại Điều 1 của quyết định: “...Nay cho

ông Đoàn Lê Minh T giữ chức vụ trưởng phòng vệ sinh được nghỉ việc kể từ ngày 19/6/2023...”. Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là căn cứ vào điểm a Khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 do người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động dù đã được nhắc nhở nhiều lần bằng biên bản họp.

Theo điểm a Khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

“1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau đây:

a/ Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở”.

Tại Điều 1 của Hợp đồng lao động về thời hạn và công việc hợp đồng quy định công việc phải làm: Theo nhu cầu và tính chất công việc do Ban Giám đốc Công ty quy định và được thỏa thuận giữa hai bên. Qua nội dung nêu trên của hợp đồng lao động thấy rằng giữa Công ty và ông T chưa có thỏa thuận cụ thể công việc mà ông T phải thực hiện. Công ty cho rằng ông T thường xuyên không hoàn thành công việc dù đã được nhắc nhở nhiều lần nhưng Công ty không lập biên bản đối với hành vi vi phạm cụ thể của ông T mà các biên bản họp hàng tuần chỉ mang tính chất nhắc nhở chung, chưa có cuộc họp kết luận của Công ty đã tiến hành đánh giá mức độ hoàn thành công việc được quy định trong quy chế của Công ty đối với ông Đoàn Lê Minh T để làm cơ sở chấm dứt hợp đồng lao động với ông T theo quy định tại điểm a Khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019. Do đó Công ty H đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là không có căn cứ theo điểm a khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 nên quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái pháp luật.

[2.2] Theo quy định tại Khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019, bị đơn có nghĩa vụ 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 khoản tiền lương theo hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Cụ thể như sau:

Thanh toán tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc (từ ngày 19/6/2023 đến ngày 23/4/2024) với mức lương theo hợp đồng lao động là 18.000.000 đồng/tháng = 18.000.000đồng/tháng x 10 tháng = 180.000.000 đồng.

Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: 18.000.000 đồng/tháng x 02 tháng là 36.000.000 đồng.

Do đó yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có cơ sở chấp nhận.

[2.3] Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp với thời gian từ ngày 19/6/2023 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 23/4/2024) và chi trả trợ cấp thôi việc:

Căn cứ văn bản số 82/BHXXH-BHCG ngày 27/3/2024 cung cấp thông tin tham gia Bảo hiểm của ông Đoàn Lê Minh T tại Công ty H cùng bản ghi quá trình đóng BHXH, BHTN có nội dung như sau:

Tổng thời gian tham gia: T03/2022-T06/2023 (16 tháng), thời gian đóng BHTN vào quỹ BHTN là 06 tháng;

Tháng báo tăng tham gia: T03/2023 Hồ sơ 08826 ngày 22/3/2022.

Tháng báo giảm tham gia: T03/2023 Hồ sơ 23167 ngày 20/6/2023.

Mức lương đóng: 10.500.000đồng.

Về thông tin chốt sổ BHXH: Ngày in tờ rời chốt sổ: 03/7/2023. Đã trả đơn vị ngày 04/7/2023.

[2.3.1] Do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đoàn Lê Minh T trái pháp luật nên Công ty có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông T từ ngày 19/6/2023 đến ngày 23/4/2024 với mức lương đóng bảo hiểm là 10.500.000 đồng/tháng. Đồng thời ông Đoàn Lê Minh T phải cùng có trách nhiệm đóng phần bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật đối với người lao động theo điểm a Khoản 1, Khoản 3 Điều 2, Khoản 1 Điều 19, Khoản 2 Điều 21 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

[2.3.2] Về chi trả trợ cấp thôi việc:

Ông Đoàn Lê Minh T thực tế làm việc tại Công ty H là 16 tháng nên khi Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T trái pháp luật thì Công ty có trách nhiệm phải chi trả trợ cấp thôi việc cho ông T theo quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019; Khoản 3, Khoản 5 Điều 8 Nghị định số 145/2020: “Thời gian để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc”. Như vậy, thời gian để tính trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn là 10 tháng với mức lương bình quân 06 tháng liền kề (tháng 01, tháng 02 năm 2023 mức lương của ông T được hưởng là 16.200.000 đồng/tháng); từ tháng 3 đến tháng 6 năm 2023 mức lương ông T được hưởng là 18.000.000 đồng/tháng). Căn cứ khoản 5 Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định: “*Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm của người lao động được tính theo năm (đủ 12 tháng), trường hợp có tháng lẻ thì từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng được tính bằng 1/2 năm; từ đủ 06 tháng trở lên được tính bằng 01 năm làm việc*”.

Theo đó Công ty phải chi trả trợ cấp thôi việc cho ông T với số tiền là 8.700.000 đồng nên chỉ có căn cứ chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông T với số tiền là 8.700.000 đồng, không chấp nhận chi trả trợ cấp thôi việc với số tiền là 39.900.000 đồng.

[3] Tổng cộng Công ty H phải chi trả tiền lương, trợ cấp thôi việc, tiền bồi thường cho ông T với số tiền là 224.700.000 đồng, được trừ vào số tiền 54.000.000

đồng Công ty đã thanh toán cho ông T vào ngày 03/02/2024 nên Công ty phải thanh toán cho ông T số tiền là 170.700.000 đồng.

[4] Về án phí lao động sơ thẩm:

Miễn án phí cho nguyên đơn ông Đoàn Lê Minh T.

Bị đơn Công ty Cổ phần Đầu tư H phải chịu án phí theo quy định.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ các Điều 32, 35, 39 Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 12, 14, Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Căn cứ điểm a Khoản 1 Điều 36; Điều 39; Điều 41, Điều 46 của Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020.

Căn cứ Điều 2, Điều 19 và Điều 21 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Đoàn Lê Minh T về việc:

Tuyên Quyết định số 135/2023/HSVN-QĐNV ngày 19/6/2023 của Công ty Cổ phần Đầu tư H về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đoàn Lê Minh T là trái pháp luật.

Buộc Công ty Cổ phần Đầu tư H thanh toán tiền lương trong những ngày ông Đoàn Lê Minh T không được làm việc từ ngày 19/6/2023 đến ngày 23/4/2024 là 180.000.000 đồng.

Buộc Công ty Cổ phần Đầu tư H thanh toán 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 36.000.000 đồng.

Buộc Công ty Cổ phần Đầu tư H chi trả trợ cấp thôi việc cho ông Đoàn Lê Minh T với số tiền là 8.700.000 đồng.

Tổng cộng số tiền Công ty Cổ phần Đầu tư H phải thanh toán cho ông Đoàn Lê Minh T là: 224.700.000 đồng nhưng được trừ vào số tiền 54.000.000 đồng Công ty đã thanh toán cho ông T nên Công ty Cổ phần Đầu tư H phải thanh toán cho ông Đoàn Lê Minh T số tiền là 170.700.000 đồng.

Công ty Cổ phần Đầu tư H và ông Đoàn Lê Minh T có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Đoàn Lê Minh T từ ngày 19/6/2023 đến ngày 23/4/2024 với mức lương đóng là 10.500.000 đồng/tháng.

Kể từ ngày ông Đoàn Lê Minh T có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong, hàng tháng Công ty Cổ phần Đầu tư H còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo lãi suất quy định tại Khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015.

Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Đoàn Lê Minh T về việc yêu cầu Công ty Cổ phần Đầu tư H chi trả trợ cấp thôi việc với số tiền không được chấp nhận là 39.900.000 đồng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn Công ty Cổ phần Đầu tư H phải chịu 5.121.000 đồng. Miễn án phí cho nguyên đơn ông Đoàn Lê Minh T.

3. Về quyền kháng cáo: Nguyên đơn ông Đoàn Lê Minh T có mặt tại phiên tòa có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án. Bị đơn có mặt tại phiên tòa nhưng vắng mặt khi tuyên án không có lý do chính đáng nên có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

4. 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, 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 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.

Nơi nhận:

- TAND tỉnh Long An;
- VKSND huyện;
- Chi cục THADS huyện;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án, án văn.

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

Phan Thị Đẹp

