TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN 1
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc Lập – Tự Do – Hạnh Phúc

Bản án số: 17/2024/LĐ-ST
Ngày: 23/4/2024
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 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. Bà Đỗ Thị Kim Nhàn
2. Bà Nghiêm Thị Xuân Huê

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Kim Oanh – Thư ký Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Ngọc Liên - Kiểm sát viên.

Vào các ngày 29/3/2024 và 23/4/2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân Quận 1, xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số 78/2023/TLST-LĐ ngày 09 tháng 10 năm 2023 về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động", theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 2321/2024/QĐXXST-LĐ ngày 04 tháng 03 năm 2024, và Quyết định hoãn phiên tòa số 3822/2024/QĐST-LĐ ngày 29/3/2024, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Nguyễn Minh N, sinh năm 1998

Địa chỉ: T, phường P, xã B, tỉnh Cà Mau.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Lê Hoàng Danh P, sinh năm 1995;Địa chỉ: 334, phường M, thị xã B, tỉnh Bình Dương (Là đại diện theo Giấy ủy quyền ngày 22/8/2023) (Vắng mặt có đơn xin vắng mặt)

- *Bị đơn:* Công ty TNHH G; (Vắng mặt)

Trụ sở: Số 1 bis P, phường B, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh;

Đại diện theo pháp luật: Ông Jonathan D, sinh năm 1976; Địa chỉ liên lạc: Số 484-485 Khu O2, đường D, phường A, thành phố T, tỉnh Bình Dương. (Vắng mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và trong quá trình tố tụng Nguyên đơn trình bày:

Ngày 20/05/2022, ông Nguyễn Minh N có ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn 24 tháng số: GTVN034 với Công ty TNHH G (Sau đây gọi tắt là Công ty). Theo đó Nguyên đơn bắt đầu làm việc kể từ ngày 20/05/2022 đến ngày 19/05/2024 với mức lương 17.595.000 đồng/tháng - vị trí QC Kiểm hàng.

Khi Nguyên đơn đang làm việc thì ngày 31/05/2023, Công ty gửi cho Nguyên đơn một email với nội dung ngày 31/05/2023 là ngày làm việc cuối cùng của Nguyên đơn tại Công ty. Nguyên đơn có hỏi lý do thì phía Công ty không trả lời. Nguyên đơn yêu cầu cung cấp thông báo bằng văn bản thì phía Công ty không cung cấp cho Nguyên đơn. Không đồng ý với thông báo trên nên ngày 01/06/2023 Nguyên đơn vẫn tiếp tục đến Công ty để đi làm nhưng bảo vệ không cho Nguyên đơn vào.

Đến ngày 14/07/2023, Nhân sự của Công ty gọi điện bảo Nguyên đơn lên lấy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 18-052023_QDTV_GRT đề ngày 31/05/2023 và số bảo hiểm xã hội. Theo quyết định chấm dứt hợp đồng lao động thì công ty cho Nguyên đơn nghỉ việc với lí do "Căn cứ tình hình kinh tế khó khăn ảnh hưởng tới hoạt động kinh doanh của Doanh nghiệp, Công ty quyết định cắt giảm nhân sự".

Tuy nhiên, Công ty TNHH G không tiến hành xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật Lao động 2019. Công ty cũng không trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và cũng không hề thông báo phương án sử dụng lao động cho Nguyên đơn biết, mà ngay lập tức cho Nguyên đơn nghỉ việc.

Nhận thấy Công ty TNHH G không cho Nguyên đơn tiếp tục đi làm, chấm dứt hợp đồng trước thời hạn là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đã làm ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của Nguyên đơn.

Do đó, Nguyên đơn nộp đơn khởi kiện Công ty TNHH G kính gửi đến Toà án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh để yêu cầu như sau:

1. Yêu cầu Công ty TNHH G trả tiền lương cho Nguyên đơn trong những ngày Nguyên đơn không được làm việc. Tạm tính từ thời điểm Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật ngày 31/05/2023 đến ngày 17/08/2023 (2 tháng và 15 ngày làm việc): 17.595.000 đồng × 2 tháng + (17.595.000 đồng/ 26 ngày = 676.731 đồng) × 15 ngày = 45.340.962 đồng (Bốn mươi lăm triệu, ba trăm bốn mươi ngàn, chín trăm sáu mươi hai đồng).

2. Yêu cầu Công ty TNHH G phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày Nguyên đơn không được làm việc với mức 21,5% trên tiền lương đóng bảo hiểm xã hội. Tạm tính từ thời điểm Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật ngày 31/05/2023 đến ngày 17/08/2023 (2 tháng và 15 ngày làm việc): 17.595.000 đồng × 2 tháng × 21,5% + (17.595.000 đồng/ 26 ngày = 676.731 đồng) × 15 ngày × 21,5% = 9.748.307 đồng (Chín triệu, bảy trăm bốn mươi tám ngàn, ba trăm lẻ bảy đồng).

3. Yêu cầu Công ty TNHH G trả thêm cho Nguyên đơn một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là: 35.190.000 đồng (Ba mươi lăm triệu, một trăm chín mươi ngàn đồng) do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao đông trái pháp luật

4. Yêu cầu Công ty TNHH G trả cho Nguyên đơn một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước, là 30 ngày không báo trước: (17.595.000 đồng/ 26 ngày = 676.731 đồng) x 30

ngày = 20.301.923 đồng (Hai mươi triệu, ba trăm lẻ một ngàn, chín trăm hai mươi ba đồng).

5. Trường hợp Công ty TNHH G không muốn nhận Nguyên đơn trở lại làm việc thì Nguyên đơn yêu cầu Công ty như sau:

- Phải trả trợ cấp thôi việc cho Nguyên đơn số tiền là: 17.595.000 đồng/2 = 8.797.500 đồng (Tám triệu, bảy trăm chín mươi bảy ngàn, năm trăm đồng) do Nguyên đơn đã làm việc cho Công ty từ đủ 12 tháng trở lên (mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương).

- Phải bồi thường cho Nguyên đơn một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là: 35.190.000 đồng (Ba mươi lăm triệu, một trăm chín mươi ngàn đồng).

Ngày 10/4/2024, Nguyên đơn có đơn rút và thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện, cụ thể: Nguyên đơn không muốn trở lại làm việc và rút các yêu cầu sau: Yêu cầu Công ty thanh toán khoản tiền trợ cấp thôi việc và khoản bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: 35.190.000 đồng (Ba mươi lăm triệu, một trăm chín mươi nghìn) đồng và yêu cầu về việc Công ty trả trợ cấp thôi việc cho Nguyên đơn. Các yêu cầu khác Nguyên đơn giữ nguyên.

Tại phiên tòa, Nguyên đơn vắng mặt có đơn xin vắng mặt, Bị đơn vắng mặt không có lý do và không có ý kiến về vụ án.

Kiểm sát viên phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán, Hội đồng xét xử; Thư ký phiên tòa và của người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án, kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án đúng quy định pháp luật và phát biểu ý kiến về việc giải quyết vụ án, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu khởi kiện mà Nguyên đơn đã rút yêu cầu.

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 vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thẩm quyền giải quyết vụ án:

Tranh chấp giữa nguyên đơn ông Nguyễn Minh N và bị đơn Công ty TNHH G (sau đây gọi là Công ty) là tranh chấp về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Bị đơn có trụ sở tại Quận 1 nên tranh chấp thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 1 theo điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

[2] Nguyên đơn vắng mặt tại phiên tòa có đơn đề nghị Tòa án xét xử vắng mặt; Bị đơn đã được Tòa án triệu tập hợp lệ lần thứ hai nhưng vắng mặt không vì sự kiện bất khả kháng hoặc trở ngại khách quan nên Tòa án vẫn tiến hành xét xử vụ án theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 227 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[3] Theo quy định tại khoản 4 Điều 91 của Bộ luật Tố tụng dân sự, đương sự có nghĩa vụ đưa ra chứng cứ để chứng minh mà không đưa ra được chứng cứ hoặc không đưa ra đủ chứng cứ thì Tòa án giải quyết vụ việc dân sự theo những chứng cứ đã thu thập được có trong hồ sơ vụ việc. Bị đơn đã tự từ bỏ quyền được chứng minh của mình qua việc không đến Tòa án tham gia tố tụng nên bị đơn

phải chịu hậu quả của việc không chứng minh theo quy định tại Điều 91 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[4] Nguyên đơn đã rút các yêu cầu về việc: 1) Buộc Bị đơn nhận Nguyên đơn trở lại làm việc; 2) yêu cầu Công ty thanh toán khoản tiền bồi thường ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là: 35.190.000 đồng (Ba mươi lăm triệu, một trăm chín mươi nghìn) đồng; 3) Yêu cầu Công ty trả trợ cấp thôi việc cho Nguyên đơn số tiền là: 17.595.000 đồng/2 = 8.797.500 đồng (Tám triệu, bảy trăm chín mươi bảy ngàn, năm trăm đồng) do Nguyên đơn đã làm việc cho Công ty từ đủ 12 tháng trở lên (mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương). Xét các việc rút các yêu cầu trên là tự nguyện, nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

[5] Về nội dung vụ án: Xét yêu cầu của nguyên đơn ông Nguyễn Minh N yêu cầu Tòa án: 1) Yêu cầu Công ty TNHH G trả tiền lương cho Nguyên đơn trong những ngày Nguyên đơn không được làm việc; 2) Yêu cầu Công ty TNHH G phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày Nguyên đơn không được làm việc với mức 21,5% trên tiền lương đóng bảo hiểm xã hội; 3) Yêu cầu Công ty TNHH G trả thêm cho Nguyên đơn một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là: 35.190.000 đồng (Ba mươi lăm triệu, một trăm chín mươi nghìn) đồng do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao đông trái pháp luật; 4) Yêu cầu Công ty TNHH G trả cho Nguyên đơn một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước, là 30 ngày không báo trước: (17.595.000 đồng/ 26 ngày = 676.731 đồng) x 30 ngày = 20.301.923 đồng (Hai mươi triệu, ba trăm lẻ một ngàn, chín trăm hai mươi ba đồng). Cơ sở ông Nguyễn Minh N đưa ra yêu cầu do Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, cụ thể: Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 18-052023_QDTV_GRT đề ngày 31/05/2023 ghi lí do "Căn cứ tình hình kinh tế khó khăn ảnh hưởng tới hoạt động kinh doanh của Doanh nghiệp. Công ty quyết định cắt giảm nhân sự" nhưng Công ty không tiến hành xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật Lao động 2019; Công ty cũng không trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và cũng không hề thông báo phương án sử dụng lao động cho Nguyên đơn biết, mà ngay lập tức cho Nguyên đơn nghỉ việc.

[6] Về quan hệ lao động giữa hai bên: Căn cứ Hợp đồng lao động số GTVN034 ngày 20/5/2022, Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 18-052023_QDTV_GRT đề ngày 31/05/2023 phù hợp với quá trình đóng bảo hiểm xã hội thể hiện trong Sổ Bảo hiểm xã hội số 7416146200 của ông Nguyễn Minh N, có căn cứ xác định giữa hai bên có quan hệ lao động, loại hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 20/5/2022 đến hết ngày 19/5/2024. Nội dung và hình thức hợp đồng lao động phù hợp với quy định tại Điều 13, 14, 20, 21 Bộ luật Lao động năm 2019 nên hợp đồng có hiệu lực pháp luật.

[7] Về việc chấm dứt hợp đồng lao động: Ngày 31/5/2023, Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 18-052023_QDTV_GRT ghi

nhận căn cứ ban hành là *"Căn cứ tình hình kinh tế khó khăn ảnh hưởng tới hoạt động kinh doanh của Doanh nghiệp. Công ty quyết định cắt giảm nhân sự"*. Nguyên đơn cho rằng Công ty vi phạm các quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế theo quy định tại Điều 42 và 44 Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, khoản 2 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019 định nghĩa chỉ những trường hợp sau đây được coi là vì lý do kinh tế: Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế; Thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước khi cơ cấu lại nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế." Như vậy, lý do "*tình hình kinh tế khó khăn ảnh hưởng tới hoạt động kinh doanh của Doanh nghiệp"* không thuộc một trong các trường hợp được coi là "vì lý do kinh tế" theo quy định của pháp luật và Công ty không giao nộp tài liệu, chứng cứ khác nên hành vi chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019, và không phải thực hiện các thủ tục quy định tại Điều 42 và Điều 44 Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải tuân thủ theo các quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019. Công ty không ghi nhận tại quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và không cung cấp tài liệu, chứng cứ chứng minh ông Nguyễn Minh N thuộc một trong các trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động. Mặt khác, hợp đồng lao động giữa Nguyên đơn và Bị đơn là hợp đồng lao động có thời hạn 24 tháng, nội dung quyết định chấm dứt hợp đồng lao động không ghi nhận đây là trường hợp thuộc điểm d hoặc e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động nên Công ty có nghĩa vụ thông báo trước ít nhất 30 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, theo trình bày của Nguyên đơn thì ngày 31/5/2023, Công ty có gửi email thông báo ngày 31/5/2023 là ngày làm việc cuối cùng và đến ngày 14/07/2023, Nhân sự của Công ty gọi điện bảo Nguyên đơn lên lấy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 18-052023_QDTV_GRT đề ngày 31/05/2023, nội dung là cho ông Nguyễn Minh N thôi việc kể từ ngày 01/6/2023. Công ty không cung cấp lời khai, tài liệu, chứng cứ khác nên Hội đồng xét xử căn cứ Điều 1 của Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 18-052023_QDTV_GRT đề ngày 31/05/2023 có nội dung: "Nay chấp thuận cho anh/chị NGUYỄN MINH N thôi việc kể từ ngày 01/6/2023" có cơ sở xác định Công ty đã vi phạm thời hạn báo trước theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019. Như vậy, Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động khi không thuộc các trường hợp được pháp luật cho phép và không thực hiện nghĩa vụ báo trước theo quy định của pháp luật nên việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty là trái pháp luật.

[8] Theo đó, căn cứ khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động năm 2019, người sử dụng lao động là Công ty *"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.".. Xét Hợp đồng lao động số GTVN034 ngày 20/5/2022 có thời hạn từ ngày 05/12/2020 đến ngày 19/5/2024, hiện nay ông Nguyễn Minh N cũng không muốn trở lại làm việc cho đến hết hạn hợp đồng nên yêu cầu thỏa thuận bồi thường thêm để người sử dụng lao động không nhận lại người lao động không đặt ra và Nguyên đơn cũng đã rút yêu cầu khởi kiện này nên Hội đồng xét xử đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu này. Theo đó, Hội đồng xét xử ghi nhận ý kiến của Nguyên đơn không yêu cầu Công ty phải nhận ông Nguyễn Minh N trở lại làm việc, chỉ buộc Công ty phải trả lương cho ông Nguyễn Minh N đến thời điểm xét xử là tháng 04/2024 và đóng bảo hiểm cho ông Nguyễn Minh N theo quy định của pháp luật.

[9] Đối với tiền lương, ông Nguyễn Minh N yêu cầu mức lương theo hợp đồng là 17.595.000 đồng/tháng là phù hợp với mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội ghi nhận tại sổ bảo hiểm xã hội của ông Nguyễn Minh N nên có cơ sở để chấp nhận. Công ty phải trả cho ông Nguyễn Minh N tiền lương những ngày không được làm việc từ tháng 6/2023 đến tháng 04/2024 là 17.595.000 đồng/tháng x 11 tháng = 193.545.000 đồng. Ngoài ra, Công ty còn phải trả thêm một khoản it nhất bằng 02 tháng tiền lương là 17.595.000 đồng/tháng x 2 tháng = 35.190.000 đồng.

[10] Đối với bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp do Công ty đã đóng và chốt sổ cho ông Nguyễn Minh N đến tháng 5/2023 nên cần buộc Công ty đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Nguyễn Minh N từ tháng 6/2023 đến hết tháng 4/2024 theo mức lương 17.595.000 đồng/tháng.

[11] Đối với yêu cầu của ông Nguyễn Minh N về bồi thường khoản tiền do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày, cụ thể yêu cầu số tiền theo phép tính (17.595.000 đồng/ 26 ngày = 676.731 đồng) x 30 ngày = 20.301.923 đồng (Hai mươi triệu, ba trăm lẻ một ngàn, chín trăm hai mươi ba) đồng, theo nội dung đã nhận định tại phần trên, Công ty đã vi phạm về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 nên yêu cầu này của ông Nguyễn Minh N là có cơ sở để chấp nhận.

[11] Như vậy, các yêu cầu của ông Nguyễn Minh N được chấp nhận là buộc Công ty phải trả cho ông Nguyễn Minh N tiền lương những ngày không được làm việc từ tháng 6/2023 đến tháng 4/2024 với tiền lương theo hợp đồng lao động 17.595.000 đồng/tháng là 193.545.000 đồng, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Nguyễn Minh N theo mức lương 17.595.000 đồng/tháng từ tháng 6/2023 đến tháng 4/2024 theo quy định của pháp luật; trả thêm cho ông Nguyễn Minh N một khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương là 35.190.000 đồng; trả một khoản tiền do vi phạm thời hạn báo trước là 20.301.923 đồng. Tổng cộng các khoản phải trả là 249.036.923 đồng.

[12] Về án phí lao động sơ thẩm: 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 toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn ông Nguyễn Minh N buộc bị đơn Công ty TNHH G được chấp nhận nên Công ty phải chịu toàn bộ án phí lao động sơ thẩm.

[13] 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 điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; Điều 13, 14, 21, 22 khoản 1, điểm b khoản 2 Điều 36, Điều 39, Điều 41, Điều 46, khoản 1 Điều 90 Bộ luật lao động năm 2019; điểm c2 khoản 5 Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội; điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 4 Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016; Luật Thi hành án dân sự,

Tuyên xử:

1. Chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn ông Nguyễn Minh N,

Buộc bị đơn Công ty TNHH G phải:

+ Trả cho ông Nguyễn Minh N tiền lương những ngày không được làm việc từ tháng 6/2023 đến tháng 4/2024 với tiền lương theo hợp đồng lao động 17.595.000 đồng/tháng là 193.545.000 (Một trăm chín mươi ba triệu năm trăm bốn mươi lăm nghìn) đồng.

+ Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Nguyễn Minh N theo mức lương 17.595.000 (Mười bảy triệu năm trăm chín mươi lăm nghìn) đồng/tháng từ tháng 6/2023 đến tháng 4/2024.

Công ty TNHH G còn phải nộp tiền lãi của số tiền chậm đóng bảo hiểm theo mức lãi suất do Luật bảo hiểm xã hội quy định, tính trên số tiền, thời gian chậm đóng.

+ Trả thêm cho ông Nguyễn Minh N một khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương (17.595.000 đồng/tháng) là 35.190.000 (Ba mươi lăm triệu một trăm chín mươi nghìn) đồng;

+ Trả cho ông Nguyễn Minh N một khoản tiền do vi phạm thời hạn báo trước là 20.301.923 (Hai mươi triệu ba trăm lẻ một nghìn chín trăm hai mươi ba) đồng.

Tổng cộng các khoản phải trả là 249.036.923 (Hai trăm bốn mươi chín triệu không trăm ba mươi sáu nghìn chín trăm hai mươi ba) đồng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của 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, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

2. Đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Minh N:

2.1 Yêu cầu buộc Công ty TNHH G nhận ông Nguyễn Minh N trở lại làm việc;

2.2 Yêu cầu buộc Công ty TNHH G thanh toán khoản tiền bồi thường ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do không nhận lại làm việc là: 35.190.000 đồng (Ba mươi lăm triệu, một trăm chín mươi nghìn) đồng;

2.3 Yêu cầu buộc Công ty TNHH G trả trợ cấp thôi việc cho ông Nguyễn Minh N số tiền là: 17.595.000 đồng/2 = 8.797.500 đồng (Tám triệu, bảy trăm chín mươi bảy ngàn, năm trăm đồng) do Nguyên đơn đã làm việc cho Công ty từ đủ 12 tháng trở lên (mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương).

3. Án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn Công ty TNHH G chịu 7.471.108 (Bảy triệu bốn trăm bảy mươi mốt nghìn một trăm lẻ tám) đồng.

4. Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014) 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, 7a, 7b và 9 Luật Thi hành án dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014); thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014).

5. Quyền kháng cáo: Đương sự vắng mặt tại phiên tòa có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được bản án hoặc được tống đạt hợp lệ./.

Nơi nhận:
- Đương sự của vụ án;
- VKSND Q.1;
- Chi cục Thi hành án Q.1;
- Lưu HS

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

Trần Minh Anh