TÒA ÁN NHÂN DÂN KHU VỰC 1 **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: **22**/2026/LĐ-ST
Ngày: 19-6-2026
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 KHU VỰC 1 - THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Bùi Thị Mai

Các Hội thẩm nhân dân: Ông Nguyễn Đình Phúc

Bà Nguyễn Kim Oanh

- Thư ký phiên tòa: Bà Đinh Thị Thanh Bình – Thư ký Tòa án 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 Lê Thị Ngọc Mai - Kiểm sát viên.

Trong ngày 19 tháng 6 năm 2026, tại trụ sở Tòa án nhân dân khu vực 1-Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số 58/2025/TLST-LĐ ngày 25 tháng 11 năm 2025 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 47/2026/QĐXXST-LĐ ngày 05 tháng 5 năm 2026 và Quyết định hoãn phiên tòa số 34/2026/QĐST-LĐ ngày 28 tháng 5 năm 2026 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà Thái Phương D; Địa chỉ: Số E T, phường T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà Lê Thị L (Giấy ủy quyền ngày 04 tháng 10 năm 2025) là người đại diện theo ủy quyền.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư Trịnh Thị H thuộc Đoàn Luật sư Thành phố H.

Bị đơn: Công ty TNHH C; Địa chỉ: A N, phường T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Nguyễn Duy Đ, sinh năm 1985. Địa chỉ: B Đường số A, khu phố A, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh là người đại diện theo pháp luật.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong Đơn khởi kiện đề ngày 04/10/2025 và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn là bà Lê Thị L đều trình bày:

Bà Thái Phương D bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH C từ tháng 02/2025 với vị trí nhân viên thử việc.

Sau khi hoàn thành thời gian thử việc tại Công ty, ngày 13/4/2025, nguyên đơn và bị đơn giao kết Hợp đồng lao động số HDLD/04-2025, thời hạn Hợp đồng 12 tháng với chức danh 2D Artist (Họa sĩ vẽ bối cảnh và nhân vật game ở dạng 2D), thực hiện công việc theo sự điều hành trực tiếp của T phòng/Trưởng bộ phận Công ty.

Theo nội dung Hợp đồng lao động, các bên thống nhất thỏa thuận tại Hợp đồng lao động mức lương chính thức cho vị trí công việc của nguyên đơn là 16.000.000 đồng/tháng chưa bao gồm phụ cấp, các bên có nghĩa vụ thực hiện đóng Bảo hiểm xã hội theo đúng quy định pháp luật.

Ngoài Hợp đồng lao động nêu trên, Công ty hoàn toàn không có bất cứ thông báo, hướng dẫn nào liên quan đến Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc hoặc Quy chế liên quan đến các Tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc của nhân viên. Do đó, nguyên đơn không được biết và không được tiếp cận về hoạt động đánh giá chất lượng công việc (nếu có).

Ngoài ra, do chức danh và phạm vi công việc của nguyên đơn không có hoạt động tiếp xúc với khách hàng/đối tác, mọi công việc đều được thực hiện qua trao đổi trực tiếp giữa nhân viên và T bộ phận (PO) theo đúng nội dung nêu tại Điều 4.11 Hợp đồng lao động, toàn bộ việc thực hiện công việc đều thực hiện theo đúng yêu cầu của T bộ phận phản hồi trực tiếp đến nguyên đơn trong suốt quá trình làm việc.

Sau khi ký Hợp đồng lao động, nguyên đơn luôn hoàn thành công việc và đảm bảo tuân thủ các quy định của Công ty, được thanh toán tiền lương đúng thỏa thuận và chưa từng vi phạm Nội quy hay bị Công ty N1 về bất cứ nội dung gì. Đồng thời, nguyên đơn luôn đảm bảo thực hiện công việc theo đúng yêu cầu từ Trưởng bộ phận và chưa từng nhận được bất kỳ thông báo hay văn bản nào từ phía Công ty liên quan đến việc đánh giá năng lực của cá nhân hay đặt ra các yêu cầu cụ thể về mức độ hoàn thành công việc.

Tuy nhiên, ngày 23/6/2025, nguyên đơn nhận được tin nhắn từ Bộ phận Nhân sự Công ty (được gửi qua zalo) với nội dung như sau: “Công ty C rất ghi nhận sự cố gắng của em trong suốt thời gian vừa qua và muốn trao cho em cơ hội để tiến bộ trong định hướng nghề nghiệp vẽ game. Nhưng Công ty C cũng như anh Đ bị L1 tạo áp lực do đồ họa quá lớn do chưa đáp ứng nhu cầu của dự án và dự án kéo dài do đồ họa chưa đạt, nên Công ty C xin thông báo chấm dứt ngừng hợp tác với em. Công ty C thật sự lấy làm tiếc vì không còn cách nào khác, nên mong em thông cảm, Công ty C chúc em tiến bộ hơn và thành công ở chặn đường phía trước.”

Do nhận được tin nhắn quá đột ngột và thông tin chưa đảm bảo xác thực, bà D đã yêu cầu phía Công ty có thông báo chính thức gửi qua email theo đúng quy định.

Ngày 24/6/2025, nguyên đơn nhận được email Thông báo về việc chấm dứt Hợp đồng lao động từ địa chỉ mail của Bộ phận Nhân sự Công ty với nội dung cụ thể như sau:

"Công ty xin thông báo nội dung như sau:

1. Chấm dứt hợp đồng lao động với bà T1 PHƯƠNG DUNG

Chức vụ: 2D Artist

2. Thời gian: Kể từ ngày 24/06/2025 đến hết ngày 24/07/2025.

3. Lý do: Công ty biết bạn dù đã rất cố gắng nhưng bạn chưa đáp ứng được nhu cầu công việc từ đối tác phản hồi. Công ty rất cảm ơn bạn đã cố gắng hỗ trợ và phát triển cùng Công ty trong suốt thời gian vừa qua.

Trước khi chấm dứt hợp đồng, người lao động có nghĩa vụ bản giao lại cho bộ phận liên quan.

Đề nghị người lao động thực hiện theo đúng pháp luật và sự hướng dẫn của công ty trong thời gian chuyển tiếp.

Trong thời gian bàn giao công việc, người lao động được quyền nghỉ việc trước thời hạn trên và chỉ cần thông báo cho Công ty trước 1 ngày làm việc."

Ngay khi nhận được Thông báo trên, bà D đã lập tức có email phản hồi, yêu cầu Công ty G về lý do đơn phương chấm dứt Hợp đồng được nêu là "chưa đáp ứng được nhu cầu công việc từ đối tác phản hồi", đồng thời yêu cầu Công ty xác định đúng trách nhiệm của Công ty T2 việc đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với bà D và yêu cầu Công ty T3 cụ thể với bà về nội dung này.

Cùng ngày, bà D đã làm việc trực tiếp với bà N – Trưởng phòng Nhân sự Công ty về các nội dung trên. Tại buổi làm việc, bà N giải thích lý do chấm dứt Hợp đồng được Ban Giám đốc truyền đạt là do phong cách của bà D không phù hợp với định hướng phát triển của khách hàng và việc bà D chưa từng nhận được thông báo đánh giá hay yêu cầu điều chỉnh công việc liên quan đến một số điểm yếu của bà là do phía Công ty ngại nói ra, ngoài ra bà N không giải thích thêm.

Ngày 27/6/2025, bà D nhận được email Thông báo từ địa chỉ mail của Bộ phận Nhân sự Công ty với nội dung thông báo các khoản bồi thường cho bà.

Nhận thấy hành vi của Công ty đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động số HDLD/04-2025 ký ngày 13/04/2025 là trái quy định pháp luật, ngày 01/7/2025, bà D đã có Đơn khiếu nại gửi đến Giám đốc Công ty để yêu cầu Công ty thực hiện bồi thường và đóng các khoản bảo hiểm cho bà theo đúng quy định pháp luật.

Ngày 04/7/2025, bà D nhận được email từ Giám đốc Công ty – ông Nguyễn Duy Đ phản hồi nội dung Đơn khiếu nại của bà như sau: "Công ty đã nhận được đơn khiếu nại của em, số tiền đền bù theo quy chế công ty như bạn kế toán N đã mail ở trên không thay đổi. Về thời gian sẽ chấm dứt vào hết ngày hôm nay

07/04/2025 thay vì 24/07/2025, em vẫn được đúng số tiền đền bù như mail trên của bạn kế toán."

Ngày 08/7/2025, bà D nhận được Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số 01/QĐ-ATA/2025 đề ngày 07/7/2025.

Theo đó, sau khi xem xét Đơn khiếu nại lần đầu ngày 01/7/2025 của bà D, Công ty TNHH C hoàn toàn không xem xét khắc phục những sai phạm của Công ty và cũng không có thiện chí để cùng thỏa thuận giải quyết vụ việc mà vẫn tiếp tục thực hiện hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật. Đến nay, bà D đã liên tục có email gửi đến Bộ phận nhân sự và Giám đốc Công ty nhưng vẫn không nhận được thêm bất cứ phản hồi nào từ phía Công ty.

Nay, bà Thái Phương D khởi kiện Công ty TNHH C tại Tòa án, kính đề nghị Quý Tòa giải quyết các yêu cầu sau:

1. Buộc Công ty TNHH C phải nhận bà Thái Phương D quay trở lại làm việc theo thỏa thuận tại Hợp đồng lao động các bên đã ký số HDLD/04-2025 ngày 13/4/2025;

2. Buộc Công ty TNHH C phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Thái Phương D tính từ thời điểm bà ký kết Hợp đồng lao động số HDLD/04-2025 ngày 13/4/2025 đến nay (do Công ty không đóng các khoản tiền này cho bà từ khi ký kết Hợp đồng lao động); đồng thời thực hiện chốt sổ BHXH cho bà Thái Phương D (nếu có) theo đúng quy định pháp luật;

3. Buộc Công ty TNHH C trả cho bà Thái Phương D các khoản tiền do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bao gồm các khoản: Tiền lương những tháng bà Thái Phương D không được làm việc theo mức lương thỏa thuận tại Hợp đồng lao động số HDLD/04-2025, tạm tính đến hết tháng 12/2025 là: 16.000.000 x 6 tháng = 96.000.000 đồng; Một khoản tiền trả thêm cho người lao động, ít nhất bằng 02 tháng lương theo mức lương thỏa thuận tại Hợp đồng lao động số HDLD/04-2025 là: 16.000.000 x 2 tháng = 32.000.000 đồng.

4. Trường hợp Công ty TNHH C không nhận bà Thái Phương D quay trở lại làm việc thì ngoài các khoản tiền nêu trên, buộc Công ty thanh toán thêm: Tiền bồi thường thêm ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo mức lương thỏa thuận tại Hợp đồng lao động số HDLD/04-2025 là 16.000.000 x 2 tháng = 32.000.000 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

Nguyên đơn chỉ yêu cầu như sau: Buộc bị đơn thanh toán tiền lương tháng 8, 9, 10 năm 2025 và Một khoản tiền trả thêm cho người lao động, ít nhất bằng 02 tháng lương theo mức lương thỏa thuận tại Hợp đồng lao động số HDLD/04-2025 là: 16.000.000 x 2 tháng = 32.000.000 đồng; Buộc Công ty TNHH C phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Thái Phương D và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn tính từ tháng 4 năm 2025 đến tháng 10 năm 2025; Rút yêu cầu nhận nguyên đơn trở lại làm việc.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày: Lý do bị đơn đơn phương chấm dứt Hợp đồng là "chưa đáp ứng được nhu cầu công việc từ đối tác phản hồi". Tuy nhiên, bị đơn lý giải lý do đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động là vì sản phẩm của toàn bộ Công ty D1 với KPI mà bị đơn đưa ra trong năm. Ngoài ra, bị đơn không giám sát và không quản lý quá trình thực hiện công việc giữa T bộ phận và nguyên đơn nên không biết T bộ phận có phản hồi đánh giá năng lực của nguyên đơn hay không. Như vậy, trong toàn bộ quá trình trao đổi, phía bị đơn dù đã liên tục khẳng định lý do đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với nguyên đơn liên quan đến vấn đề về đánh giá mức độ hoàn thành công việc nhưng lại hoàn toàn không đưa ra được bất cứ tài liệu, chứng cứ nào chứng minh cho nội dung này. Mặt khác, bị đơn cũng không có bất cứ văn bản Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc nào được ban hành và công khai trong quá trình nguyên đơn làm việc tại đây, không có bất cứ trao đổi/hướng dẫn nào đến nguyên đơn về tiêu chí đánh giá năng lực nhân viên (nếu có)....Do đó, việc bị đơn áp đặt những tiêu chuẩn không có trong thỏa thuận và chưa từng được thông tin đến nguyên đơn để dùng làm căn cứ đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái quy định pháp luật. Đề nghị Tòa chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Bị đơn trình bày: Đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì Công ty đã chi trả đầy đủ các khoản tiền cho nguyên đơn theo đúng quy định. Nguyên đơn không đáp ứng được nhu cầu công việc nên bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là đúng quy định.

Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân khu vực 1 – Thành phố Hồ Chí Minh: Về việc tuân theo pháp luật: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký và đương sự đều tuân theo đúng pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử vào nghị án. Tại phiên tòa Hội đồng xét xử đã thực hiện đúng theo nguyên tắc xét xử, thành phần Hội đồng xét xử đúng quy định tại Bộ luật Tố tụng dân sự. Về nội dung giải quyết vụ án, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Buộc bị đơn thanh toán tiền lương tháng 8, 9, 10 năm 2025 và Một khoản tiền trả thêm cho người lao động, ít nhất bằng 02 tháng lương theo mức lương thỏa thuận tại Hợp đồng lao động số HDLD/04-2025 là: 16.000.000 x 2 tháng = 32.000.000 đồng; Buộc Công ty TNHH C phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Thái Phương D và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn tính từ tháng 4 năm 2025 đến tháng 10 năm 2025; Rút yêu cầu buộc Công ty TNHH C phải nhận bà Thái Phương D quay trở lại làm việc theo thỏa thuận tại Hợp đồng lao động các bên đã ký số HDLD/04-2025 ngày 13/4/2025.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục tố tụng: Nguyên đơn khởi kiện tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bị đơn là Công ty TNHH C có trụ sở chính tại phường T, Thành phố Hồ Chí Minh. Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32, Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự, Nghị quyết số

81/2025/UBTVQH15 ngày 27/6/2025 của Uỷ ban Thường vụ Quốc hội vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân khu vực 1 - Thành phố Hồ Chí Minh.

[2] Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, Hội đồng xét xử nhận định: Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ do nguyên đơn xuất trình trong hồ sơ vụ án, có cơ sở xác định nguyên đơn và bị đơn có ký và thực hiện Hợp đồng lao động ngày 13/4/2025 với nội dung: Hợp đồng xác định thời hạn 01 năm, từ ngày 13 tháng 4 năm 2025 đến ngày 13 tháng 4 năm 2026; Mức lương chính thức 16.000.000 đồng/tháng và theo xác nhận của nguyên đơn và bị đơn thì bị đơn đã thanh toán tiền lương đến hết tháng 7 năm 2025 cho nguyên đơn.

[3] Ngày 24/6/2025 nguyên đơn nhận được email Thông báo về việc chấm dứt Hợp đồng lao động từ Bộ phận nhân sự của Công ty B với nội dung: Công ty biết bạn dù đã rất cố gắng nhưng bạn chưa đáp ứng được nhu cầu công việc từ đối tác phản hồi. Do đó, kể từ ngày 24/7/2025 nguyên đơn sẽ chính thức thôi việc tại Công ty B và hưởng lương phụ cấp (nếu có) đến hết ngày 24/7/2025. Trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn khẳng định luôn hoàn thành mục tiêu bị đơn đề ra và không nhận được bất kỳ văn bản nào của bị đơn thể hiện kỹ năng xử lý công việc của nguyên đơn là không phù hợp công việc, liên quan đến việc đánh giá năng lực cá nhân hay đặt ra yêu cầu cụ thể về mức độ hoàn thành công việc.

[4] Trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn chỉ nêu ý kiến không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bị đơn không cung cấp nội quy Công ty hay bất kỳ tài liệu nào thể hiện nguyên đơn chưa đáp ứng được nhu cầu công việc từ đối tác phản hồi như nội dung email thông báo ngừng việc ngày 24/6/2025 của bị đơn.

[5] 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.

[6] Do đó, căn cứ cho ngừng việc trước thời hạn của Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 01/QĐ-ATA/2025 ngày 07/7/2025 không thuộc các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019 và không thuộc trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019 nên có căn cứ 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.

[7] Do Hợp đồng lao động ngày 13 tháng 4 năm 2025 hết hạn vào ngày 13 tháng 4 năm 2026 và bị đơn đã thanh toán tiền lương hết tháng 7 năm 2025 nên căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019, bị đơn không phải nhận nguyên đơn trở lại làm việc nhưng phải trả tiền lương cho nguyên đơn trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ tháng 8 năm 2025 đến

hết tháng 4 năm 2026 và phải trả thêm cho nguyên đơn một khoản tiền ít nhất bằng hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Tuy nhiên nguyên đơn chỉ yêu cầu bị đơn thanh toán tiền lương tháng 8, tháng 9 và tháng 10 năm 2025 và một khoản tiền ít nhất bằng hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là có lợi cho bị đơn nên Hội đồng xét xử ghi nhận sự tự nguyện này của nguyên đơn.

[8] Về mức lương làm căn cứ bồi thường: Theo Điều 4.2 Hợp đồng lao động số HDLD/04-2025 ngày 13/4/2025 thể hiện mức lương chính thức là 16.000.000 đồng/tháng. Bị đơn trình bày giữa nguyên đơn và bị đơn là thỏa thuận mức lương là 15.000.000 đồng/tháng còn mức lương theo hợp đồng là không phù hợp. Tuy nhiên bị đơn không cung cấp tài liệu chứng cứ chứng minh và nguyên đơn cũng không xác nhận có thỏa thuận tiền lương là 15.000.000 đồng/tháng.

[9] Xét theo trình bày của nguyên đơn xác nhận hàng tháng bị đơn sẽ cấn trừ 1.000.000 đồng từ tiền lương của nguyên đơn để đóng các khoản bảo hiểm cho nguyên đơn. Bị đơn cũng xác nhận là có nhận số tiền 1.000.000 đồng hàng tháng như nguyên đơn trình bày và cũng xác nhận là đã trả lại nguyên đơn số tiền này. Tuy nhiên bị đơn không cung cấp tài liệu thể hiện đã trả lại cho nguyên đơn số tiền cấn trừ hàng tháng là 1.000.000 đồng từ tháng 4/2025 đến tháng 7/2025. Do đó, tiền lương làm căn cứ bồi thường là 16.000.000 đồng/tháng theo thỏa thuận tại Hợp đồng lao động số HDLD/04-2025 ngày 13/4/2025.

[10] Xét yêu cầu Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội từ tháng 4/2025 đến hết tháng 10/2025:

[11] Xét sự thừa nhận của các bên đương sự và các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án có đủ căn cứ xác định nguyên đơn làm việc tại Công ty B từ tháng 4/2025 đến hết tháng 7/2025.

[12] Xét Hợp đồng lao động ngày 13/4/2025 thể hiện Công ty và người lao động có nghĩa vụ nộp phí BHXH/BHYT/BHTN theo đúng quy định hiện hành của pháp luật Việt Nam. Theo phân tích ở mục [9] thì bị đơn cấn trừ tiền lương và đóng BHXH cho nguyên đơn. Tuy nhiên theo xác minh của Bảo hiểm xã hội T4 và Bảo hiểm xã hội cơ sở Tân Định đều xác nhận bà Thái Phương D không tìm thấy thông tin tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ – BNN tại Công ty TNHH C. Bên cạnh đó theo Sổ Bảo hiểm xã hội số 7721373617 của nguyên đơn cũng không thể hiện việc tham gia bảo hiểm xã hội của nguyên đơn khi làm việc tại Công ty B.

[13] Tại phiên tòa hôm nay nguyên đơn cũng tự nguyện không yêu cầu bị đơn phải trả lại số tiền cấn trừ 1.000.000 đồng hàng tháng từ tháng 4 năm 2025 đến tháng 7 năm 2025 là có lợi cho bị đơn nên Hội đồng xét xử ghi nhận ý kiến này của nguyên đơn.

[14] Do đó có đủ cơ sở xác định quan hệ lao động giữa nguyên đơn và bị đơn là hợp pháp nên nguyên đơn và bị đơn đều phải có trách nhiệm đóng bảo hiểm bao gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp (sau đây gọi tắt là bảo hiểm xã hội) theo quy

định tại Điều 19, Điều 21, Điều 85 và Điều 86 Luật Bảo hiểm xã hội. Việc Công ty hàng tháng không đóng bảo hiểm xã hội của nguyên đơn là vi phạm Điều 21 Luật bảo hiểm xã hội và khoản 3 Điều 48 Bộ luật lao động năm 2019.

[15] Xét việc nguyên đơn rút yêu cầu buộc Công ty TNHH C phải nhận bà Thái Phương D quay trở lại làm việc theo thỏa thuận tại Hợp đồng lao động các bên đã ký số HDLD/04-2025 ngày 13/4/2025 là tự nguyện, không vi phạm điều cấm của pháp luật nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

[16] Xét ý kiến của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn là có cơ sở xem xét và chấp nhận.

[17] Về án phí: Nguyên đơn được miễn tiền án phí dân sự sơ thẩm; Bị đơn phải chịu án phí dân sự sơ thẩm trong trường hợp toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn được Tòa án chấp nhận quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 và khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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.

[18] 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 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 34, khoản 1 và điểm b khoản 2 Điều 36, Điều 39, khoản 1 Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 19, Điều 21, Điều 85 và Điều 86 Luật Bảo hiểm xã hội; Điểm b khoản 1 Điều 13 của Nghị quyết số 01/2019/NQ-HĐTP ngày 11 tháng 01 năm 2019 của Tòa án nhân dân Tối cao hướng dẫn áp dụng một số quy định của pháp luật về lãi, lãi suất, phạt vi phạm; điểm a khoản 1 Điều 12 và khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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:

1. Chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Thái Phương D,

- Buộc Công ty TNHH C thanh toán 48.000.000 đồng tiền lương tháng 8, 9, 10 năm 2025 và khoản tiền bồi thường do đơn phương trái pháp luật là 32.000.000 đồng.

- Buộc bà Thái Phương D và Công ty TNHH C có trách nhiệm đóng toàn bộ tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp theo quy định từ tháng 04 năm 2025 cho đến tháng 10 năm 2025 cho bà Thái Phương D.

Kể từ ngày bản án, quyết định 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, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

- Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu nguyên đơn buộc Công ty TNHH C phải nhận bà Thái Phương D quay trở lại làm việc theo thỏa thuận tại Hợp đồng lao động các bên đã ký số HDLD/04-2025 ngày 13/4/2025

2. Về án phí: Bà Thái Phương D được miễn tiền án phí dân sự sơ thẩm.

Công ty TNHH C phải chịu 2.700.000 đồng án phí dân sự sơ thẩm.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế theo quy định tại Điều 6, Điều 7, Điều 9 Luật thi hành án dân sự, thời hiệu thi hành được thực hiện tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

3. 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.

Nơi nhận:
- Đương sự;
- Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án.

TAND KHU VỰC 1

JCZ190626.TL.QDBA
21437

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

Bùi Thị Mai