TÒA ÁN NHÂN DÂNCỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
KHU VỰC 15 Độc lập -Tự do - Hạnh phúc
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Bản án số: 18/2025/LĐ-ST
Ngày: 25/9/2025

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TOÀ ÁN NHÂN DÂN KHU VỰC 15 - THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Trần Thanh Bình

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Huỳnh Thị Thùy Dương - Cán bộ hưu trí

2. Ông Hoàng Minh Tuấn - Nguyên Chuyên viên Liên đoàn Lao động thành phố Thủ Dầu Một.

- Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: Ông Hoàng Văn Quyết - Thư ký Tòa án nhân dân khu vực 15 - Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân khu vực 15 - Thành phố Hồ Chí Minh: không tham gia phiên tòa.

Ngày 25/9/2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân khu vực 15 - Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 33/2025/TLST- LĐ ngày 09 tháng 5 năm 2025 về việc "tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 17/2025/QĐST- LĐ ngày 12/9/2025, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Yang Shi C (Dương Thế T), sinh năm: 1973; địa chỉ tạm trú: Lô D, KCN Đ, phường B, Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ liên hệ: Số A, đường P, Tổ G, khu phố P, phường T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nguyễn Văn D, sinh năm 1984, địa chỉ: Số A đường P, Tổ G, khu phố P, phường T, Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn (Hợp đồng ủy quyền ngày 10/4/2025), SĐT: 0918.846.678 (D), có mặt.

2. Bị đơn: Công ty TNHH I (viết tắt Công ty I); địa chỉ công ty: Lô D, KCN Đ, phường B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Đinh Nguyễn Thanh V, sinh năm 1998, địa chỉ: Lầu E Tòa nhà H, Số D Đường C, phường H, Thành phố Hồ Chí Minh,

là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn (Giấy ủy quyền lại ngày 03/6/2025), có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- Tại Đơn khởi kiện đề ngày 10/4/2025, Đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện ngày 29/4/2025 và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Yang Shi C và đại diện nguyên đơn ông Nguyễn Văn D trình bày:

Ông C làm việc tại Công ty TNHH I từ ngày 31/01/2023, thử việc từ 31/01/2023 đến tháng 8/2023 thì giao kết chính thức hợp đồng lao động loại xác định thời hạn số 01/HĐLĐNN/WL2023, từ ngày 29/8/2023 đến 06/08/2025, nhưng công ty không giao cho ông C giữ 01 bản hợp đồng lao động. Mức lương giao kết là 20.000.000 đồng/tháng theo hợp đồng lao động nhưng trên thực tế công ty trả cho ông C 120.000 Đài tệ (TWD)/tháng tương đương 96.000.000 đồng theo hợp đồng thử việc đề ngày 10/11/2022 (hợp đồng này có ghi trả lương tại Việt Nam 35.000 Đài tệ và trả lương tại Đài Loan là 70.000 Đài tệ), trong đó công ty chi trả trực tiếp bằng tiền mặt tại Việt Nam là 40.000.000 đồng/tháng, chi trả thông qua Công ty TNHH I1 tại Đ, Đài Loan bằng chuyển khoản là 56.000.000 đồng/tháng (70.000 Đài tệ TWD). Vị trí công việc là Phó giám đốc (kèm theo hợp đồng thử việc được dịch ra tiếng Việt).

Ngày 15/3/2025, khi ông C đang làm việc bình thường thì công ty đột ngột thông báo bằng tin nhắn hình ảnh cho ông C là sẽ chấm dứt hợp đồng kể từ ngày 15/3/2025 với lý do "công ty không phù hợp với ông C", đồng thời đưa cho ông C 01 biên bản chấp dứt hợp đồng sử dụng lao động đối với nhân viên quốc tịch nước ngoài có ghi nội dung ngày hết hiệu lực hợp đồng ký giữa ông C và công ty là 31/01/2026, nhưng công ty quyết định chấm dứt trước thời hạn từ 16 giờ 30 phút 15/3/2025, chỉ trả cho ông lương tháng 3 và trợ cấp 100.000 Đài tệ (khoản 80 triệu tiền Việt Nam) để cho ông C nghỉ việc. Ông C hoàn toàn bất ngờ với tin nhắn và thông báo của công ty. Trong quá trình làm việc ông C không hề vi phạm nội quy, luôn hoàn thành tốt các công việc được giao. Sau đó các ngày 16/3/2025, 20/3/2025 ông C quay lại làm việc nhưng công ty vẫn không cho vào làm việc. Vì quá bức xúc ông C nộp đơn hòa giải tranh chấp tại Phòng Nội vụ thành phố T, hòa giải viên lập biên bản hòa giải không thành ngày 01/4/2025. Theo biên bản hòa giải Công ty không nhận ông C quay lại làm việc, cũng không có thỏa thuận nào khác.

Như vậy, công ty đã tự ý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông C trái pháp luật, thể hiện qua việc không cho làm việc, không báo trước, không đồng ý nhận lại làm việc và nộp hồ sơ đến cơ quan chức năng Việt Nam để thu hồi giấy phép lao động của ông C, vi phạm Điều 39 Bộ luật lao động năm 2019. Ông C chính thức bị cho nghỉ việc từ ngày 15/3/2025 khiến ông C rất bức xúc, ông C có đơn khởi kiện Công ty TNHH I.

Trong thông báo sửa đổi, bổ sung thông báo thụ lý vụ án lao động số 01/TB-TLVA ngày 26/5/2025 của tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một ghi nhận ông C khởi kiện yêu cầu công ty bồi thường trên mức lương được chi trả tại Việt Nam là 20.000.000 đồng và chi trả tại Đài Loan là 56.000.000 đồng. Tổng tiền lương làm căn cứ bồi thường là 76.000.000 đồng. Tổng yêu cầu bồi thường là 939.888.462 đồng (Chín trăm ba mươi chín triệu tám trăm tám mươi tám nghìn bốn trăm sáu mươi hai đồng).

Sau khi nghiên cứu các chứng cứ do bên công ty cung cấp cho Tòa án, ông C nhận thấy trong "Bản liên lạc nội bộ" ngày 9/9/2023 công ty T1 với ông C là đóng bảo hiểm xã hội thay cho ông C phần người lao động (8%) nêu rất rõ là tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội ông C là 29.800.000 đồng và theo bảng trích đóng BHXH của công ty cung cấp cho thấy tháng 9/2023 mức lương tham gia BHXH ông C là 24.500.000 đồng. Hai mức tiền lương này đều cao hơn tiền lương theo hợp đồng lao động số 01/HĐLĐNN/WL2023 là 20.000.000 đồng. Như vậy, có cơ sở cho rằng Hợp đồng lao động số 01/HĐLĐNN/WL2023 không nhằm mục đích trả tiền lương thực tế, vì 2 mức lương của công ty đóng BHXH đã cao hơn 20.000.000 đồng, điều này là không xảy ra trên thực tế. Có thể khẳng định công ty đã cố tình che dấu mức lương thực lãnh tại Việt Nam của ông C. Do đó, để công bằng cho người lao động đề nghị Tòa án không áp dụng mức lương tính bồi thường tại Việt Nam là 20.000.000 đồng mà dùng mức lương công ty tham gia bảo hiểm xã hội là 29.800.000 đồng theo thỏa thuận ngày 9/9/2023 để làm mức lương bồi thường tại Việt Nam.

Như vậy mức lương chi trả tại Đài Loan là 56.000.000 VNĐ và 29.800.000 đồng tại Việt Nam được dùng làm mức lương tính tiền bồi thường. Kính đề nghị tòa án áp dụng tổng 2 mức này để tính tiền bồi thường cho ông C là 85.800.000 đồng/tháng.

- Buộc Công ty TNHH I bồi thường thiệt hại ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là 85.800.000 đồng x 2 tháng = 171,600,000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH I bồi thường thiệt hại cho những ngày không được làm việc từ ngày 15/3/2025 đến ngày kết thúc hợp đồng lao động 6/8/2025 là 4 tháng, 22 ngày = 85.800.000 đồng x 4 tháng + (85.800.000 /26) x 22 ngày = 415,800,000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH I trả cho ông T tiền không báo trước 30 ngày theo quy định là 85.800.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH I trả tiền phép năm cho ông T 8 ngày của ông T chưa nghỉ (85.800.000/26) x 8 = 26,400,000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH I chi trả tiền mua vé máy bay khứ hồi và vé đi 1 lượt theo thỏa thuận hàng năm là 10.350.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH I trả ông T tiền lương của 15 ngày làm việc từ ngày 01/3/2025 - 15/3/2025 là (85.800.000/26) x 15 = 49,500,000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH I chi trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông T mỗi năm làm việc là ½ tháng lương, với 2,5 năm sẽ được tính là 3 năm x ½ = 1,5 tháng lương x 85.800.000 đồng = 128,700,000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH I bồi thường thiệt hại ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do không nhận ông T quay lại làm việc theo biên bản hòa giải ngày 01/4/2025 của Phòng Nội vụ thành phố T là 85.800.000 đồng x 2 tháng = 171,600,000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH I xác nhận thời gian tham gia bảo hiểm xã hội của ông T và trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông T theo quy định.

Tổng số tiền công ty phải trả là 1,059,750,000 đồng.

Khi làm việc tại Công ty W, ông Yang Shi C có giấy phép lao động số 029714 ngày 15/8/2023 do Trưởng Ban quản lý các Khu công nghiệp B cấp có thời hạn từ ngày 29/8/2023 - 06/8/2025. Giấy phép này hiện nay, công ty W đang giữ bản chính nên ông C chỉ giao nộp được bản photo. Do giấy phép lao động đến nay đã hết hạn nên ông C không yêu cầu công ty W trả lại bản chính.

Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn, theo quy định pháp luật số tiền BHXH liên quan đến hưu trí và tử tuất thì người lao động và người sử dụng lao động cùng phải đóng cho cơ quan BHXH (công ty đóng 14%/mức lương 29.800.000 đồng, còn ông C đóng 8%/mức lương 29.800.000 đồng) nhưng công ty thỏa thuận với ông C, công ty sẽ đóng hết sau này công ty sẽ lãnh và hưởng, đây là thỏa thuận trái pháp luật do ông C là người nước ngoài không biết rõ quy định pháp luật Việt Nam. Tuy nhiên, hiện nay, ông C khởi kiện và có yêu cầu giải quyết về việc đóng BHXH nên ông C đồng ý trả số tiền đóng BHXH 8%, tương đương số tiền 29.337.600 đồng cho Công ty W.

- Tại Đơn phản tố đề ngày 04/6/2025, đơn trình bày ý kiến ngày 06/6/2025 và quá trình giải quyết vụ án, bị đơn và đại diện bị đơn bà Đinh Nguyễn Thanh V trình bày:

Ông Yang Shi C làm việc theo Hợp đồng lao động số 01.HĐLĐNN/WL2023 ngày 29/8/2023 tại Công ty I với nội dung cụ thể như sau: Vị trí công việc: Lao động kỹ thuật. Chức danh công việc: Nhân viên kỹ thuật vận hành máy in. Thời hạn hợp đồng lao động: từ ngày 29/8/2023 đến ngày 06/8/2025. Mức lương tháng: 20.000.000 đồng. Hình thức trả lương: thanh toán bằng tiền mặt vào ngày 10 hàng tháng.

Theo đó, Công ty I xác định mức lương theo hợp đồng lao động đã giao kết và thực tế thanh toán lương hàng tháng cho ông C là 20.000.000 đồng.

Theo Đơn khởi kiện bổ sung ngày 29/4/2025, ông C cho rằng Công ty I có trả lương cho ông C tại Đài Loan thông qua công ty TNHH I1 tại Đài Loan (Trung Quốc) và "Tổng cộng tiền lương do Công ty TNHH I chỉ trả tại 2 quốc gia là 76.000.000 đồng".

Tuy nhiên, việc căn cứ vào văn bản của Văn phòng L để xác định số tiền 70.000 Đài tệ chuyển vào tài khoản của ông C chính là tiền lương từ Công ty I là không có cơ sở. Bởi lẽ, văn bản của Văn phòng L do ông C cung cấp chỉ đại diện Công ty TNHH I2 và Công ty TNHH I1 để gửi ý kiến đến Văn phòng Quốc hội Đài Loan, không đại diện cho Công ty I. Bên cạnh đó, trong văn bản này có đề cập đến giấy đề nghị thanh toán về việc chi hộ nhưng không đính kèm chứng cứ chứng minh cho nội dung này.

Ngoài ra, sau khi đối chiều các Bảng chi tiết giao dịch tiền gửi của ông C giao nộp. Công ty I nhận thấy số tiền 69.990,00 Đài tệ mà ông C nhận từ Công ty TNHH I1 không có nội dung chuyển khoản. Trên các bản sao kê cũng không thể hiện thông tin về việc chi lương hộ cho Công ty I. Do đó, không có cơ sở xác định số tiền này có phải là tiền lương như yêu cầu khởi kiện của ông C hay không.

Hợp đồng lao động và Giấy phép lao động của ông C đều xác định thời hạn làm việc là từ ngày 29/8/2023 đến ngày 06/8/2025. Thực tế, ông C đã không còn làm việc tại Công ty I từ ngày 15/3/2025. Như vậy, tổng thời gian ông C làm việc tại Công ty I là 1 năm 6 tháng 15 ngày (18,5 tháng). Trong khi đó, Đơn khởi kiện của ông C xác định ông C làm việc tại Công ty I 2,5 năm là không chính xác.

Giữa Công ty I và ông Yang Shi C không có bất kỳ thỏa thuận nào liên quan đến việc chi trả tiền vé máy bay khứ hồi và vé đi 1 lượt như trong Đơn khởi kiện của ông C trình bày. Ông C cũng không cung cấp được văn bản, thỏa thuận nào chứng minh cho yêu cầu khởi kiện này.

Đối với nội dung "Bên A thanh toán cho Bên B vé máy bay một chiều từ Thành phố Hồ Chí Minh đến Đ (tiền mặt)" tại Biên bản chấm dứt Hợp đồng sử dụng lao động đối với nhân viên quốc tịch nước ngoài ngày 15/3/2025 do ông C cung cấp cho Tòa án, Công ty I cho rằng Biên bản này chưa được ký, đóng dấu bởi người có thẩm quyền của Công ty nên chưa có hiệu lực. Văn bản này chỉ là các nội dung đề xuất giữa hai bên để thương lượng về việc kết thúc hợp đồng lao động trước thời hạn. Theo đó, các bên chưa đạt được thống nhất và ông C chưa ký vào biên bản. Do đó, các nội dung thỏa thuận trong văn bản này chưa có giá trị. Do đó, bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn

Tại phiên tòa,

- Đại diện nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn; đại diện bị đơn giữ nguyên yêu cầu phản tố của bị đơn, các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên toà, ý kiến trình bày của các đương sự, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là loại việc thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án quy định tại khoản 1 Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Do bị đơn địa chỉ trụ sở tại phường B, Thành phố Hồ Chí Minh nên thẩm quyền giải quyết thuộc Tòa án nhân dân khu vực 15 - Thành phố Hồ Chí Minh (quy định tại khoản 2 Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2025 và điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự). Quá trình giải quyết vụ án, bị đơn không có yêu cầu Tòa án áp dụng quy định thời hiệu khởi kiện nên Tòa án không nhận định về thời hiệu khởi kiện, xác định tranh chấp này thuộc trường hợp không áp dụng thời hiệu khởi kiện theo quy định tại khoản 2 Điều 184 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Quá trình giải quyết vụ án, các đương sự thừa nhận và thống nhất với nhau về việc ký kết Hợp đồng lao động số 01 ngày 29/8/2023. Sự thừa nhận trên là tình tiết không cần phải chứng minh quy định tại Điều 92 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[3] Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, thấy rằng:

Tại Biên bản hòa giải ngày 01/4/2025 của Phòng Nội vụ Thành phố T (BL37), công ty W trình bày không đồng ý nhận ông C quay trở lại công ty làm việc. Công ty sẽ mời ông C đến để thương lượng mức bồi thường hợp đồng trong thời gian sớm nhất.

Tại Biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ ngày 03/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 15 - Thành phố Hồ Chí Minh (BL169,170,171) Công ty W thừa nhận có cử người đại diện tham gia hòa giải ngày 01/4/2025 do Phòng Nội vụ thành phố T, tỉnh Bình Dương tổ chức; thừa nhận Biên bản hòa giải ngày 01/4/2025 của Phòng Nội vụ thành phố T, đại diện công ty W có trình bày không đồng ý nhận ông Yang S C quay lại làm việc, công ty sẽ mời ông Yang S C đến để thương lượng mức bồi thường hợp đồng trong thời gian sớm nhất. Đồng thời, Công ty I cho biết không có chứng cứ chứng minh ông C tự ý nghỉ việc, vi phạm các nội dung được quy định tại Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2029 quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động. Do đó,, Tòa có căn cứ xác định, Công ty I đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông C trái pháp luật, buộc Công ty I bồi thường cho ông C theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019.

Để có căn cứ buộc công ty I bồi thường, Tòa án cần xác định thời gian làm việc, thời hạn hợp đồng và tiền lương ông C được nhận khi làm việc tại Công ty I.

- Về thời hạn hợp đồng: Các bên trình bày khác nhau về thời hạn ông C làm việc tại Công ty I. Vì vậy, Tòa án căn cứ theo Hợp đồng lao động xác định thời hạn ông C làm việc tại công ty I từ ngày 29/8/2023 - ngày 06/8/2025.

- Về thời gian làm việc: căn cứ theo hợp đồng lao động, Tòa xác định thời gian làm của ông C 01 ngày 08 tiếng, 01 tuần 48 tiếng, tương đương 06 ngày/tuần.

- Về tiền lương của ông C: Ông C cho rằng tiền lương mỗi tháng của ông được Công ty I chi trả là 85.800.000 đồng và giao nộp cho Tòa án các tài liệu, chứng cứ

sau: mức lương Công ty I1 chi trả cho ông C là 56.000.000 đồng của tháng 01, 02, 03/2025 của Ngân hàng T2 Thác T, trong đó thể hiện nội dung Công ty I1 ở Đài Loan chuyển tiền cho ông C 01 tháng là 69.990 Đài tệ; văn bản của Văn phòng L ngày 22/4/2025; 01 tờ giấy có nội dung 40.000.000đ – 900.000đ = 39.100.000 đồng. Tuy nhiên, mức lương trên không được Công ty I thừa nhận, Công ty I chỉ đồng ý mức lương của ông C theo mức lương đóng BHXH hiện nay là 17.072.000 đồng/tháng. Xét thấy, chứng cứ ông C đưa ra để chứng minh được Công ty I chi trả tiền lương mỗi tháng cho ông là 85.800.000 đồng nhưng những chứng cứ này không thể hiện đầy đủ thông tin về tiền lương của ông C nên không có cơ sở để Tòa án xem xét. Tòa án yêu cầu Công ty I giao nộp chứng cứ trả lương bằng tiền mặt cho ông C (BL169,170) nhưng đến thời điểm xét xử vụ án, Công ty I vẫn chưa giao nộp chứng cứ này cho Tòa án là chưa thực hiện đầy đủ nghĩa vụ tố tụng của bị đơn. Do đó, Tòa án căn cứ mức lương theo hợp đồng lao động để tính tiền lương bồi thường cho ông C là 20.000.000 đồng/tháng/26 ngày.

- Về số ngày nghỉ phép năm: Tại phiên tòa, đại diện bị đơn thừa nhận ông C còn 08 ngày nghỉ phép năm chưa nghỉ và Công ty I đồng ý thanh toán số tiền 08 ngày nghỉ phép năm cho ông C. Sự thừa nhận này là tình tiết không cần phải chứng minh được quy định tại Điều 92 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Do Công ty không muốn nhận ông C trở lại làm việc và được ông C đồng ý. Vì vậy, Công ty I phải bồi thường, trả và thanh toán cho ông C các khoản tiền sau:

- Bồi thường thiệt hại ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là 20.000.000 đồng x 2 tháng = 40.000.000 đồng.

- Bồi thường thiệt hại cho những ngày không được làm việc từ ngày 15/3/2025 đến ngày kết thúc hợp đồng lao động 6/8/2025 là 4 tháng, 22 ngày = 20.000.000 đồng x 4 tháng + (20.000.000 /26) x 22 ngày = 80.000.000 đồng + 16.923.000 đồng = 96.923.000.

- Trả cho ông T tiền không báo trước 30 ngày theo quy định là 20.000.000 đồng.

- Thanh toán cho ông T tiền lương của 15 ngày làm việc từ ngày 01/3/2025 - 15/3/2025 là (20.000.000/26) x 15 = 10.000.000 đồng.

- Thanh toán tiền phép năm cho ông T 8 ngày của ông T chưa nghỉ (20.000.000/26) x 8 = 6.154.000 đồng.

- Trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông T mỗi năm làm việc là ½ tháng lương, tương đương số tiền = 20.000.000 đồng.

- Bồi thường thiệt hại ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do không nhận ông T quay lại làm việc theo biên bản hòa giải ngày 01/4/2025 của Phòng Nội vụ thành phố T là 20.000.000 đồng x 2 tháng = 40.000.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH I xác nhận thời gian tham gia bảo hiểm xã hội của ông T và trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông T theo quy định.

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông C buộc Công ty TNHH I chi trả tiền mua vé máy bay khứ hồi và vé đi 1 lượt theo thỏa thuận hàng năm là 10.350.000 đồng vì không có thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

[4] Xét yêu cầu phản tố của bị đơn, thấy rằng:

Tại Biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ ngày 03/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 15 - Thành phố Hồ Chí Minh, đại diện nguyên đơn trình bày và thừa nhận: "*Đối với yêu cầu phản tố của bị đơn, theo quy định pháp luật số tiền BHXH liên quan đến hưu trí và tử tuất thì người lao động và người sử dụng lao động cùng phải đóng cho cơ quan BHXH (công ty đóng 14%/mức lương 29.800.000 đồng, còn ông C đóng 8%/mức lương 29.800.000 đồng) nhưng công ty thỏa thuận với ông C công ty sẽ đóng hết sau này công ty sẽ lãnh và hưởng, đây là thỏa thuận trái pháp luật do ông C là người nước ngoài không biết rõ quy định pháp luật Việt Nam. Tuy nhiên, hiện nay, ông C khởi kiện và có yêu cầu giải quyết về việc đóng BHXH nên ông C đồng ý trả số tiền đóng BHXH 8% nên trên cho Công ty W, tương đương số tiền 29.337.600 đồng*". Sự thừa nhận này là tình tiết không cần phải chứng minh được quy định tại Điều 92 Bộ luật Tố tụng dân sự, Công ty I giao nộp được chứng cứ chứng minh đã đóng BHXH số tiền trên cho ông C đến tháng 02/2025 là Sổ BHXH của ông C (BL144a,144b,144c,144d). Do đó, Tòa chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty I, buộc ông C trả lại số tiền 29.337.600 đồng cho Công ty I để cơ quan bảo hiểm thực hiện thủ tục chi trả BHXH cho ông C theo quy định.

[5] Về án phí lao động sơ thẩm: Ông C được miễn áp phí đối với yêu cầu khởi kiện không được Tòa án chấp nhận và yêu cầu phản tố của bị đơn được Tòa án chấp nhận. Công ty TNHH I phải chịu án phí đối với yêu cầu khởi kiện của ông C được Tòa án chấp nhận.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 39, các điều 92, 147, 266, 273, 280 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; khoản 2 Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2025;

- Căn cứ các điều 20, 21, 23, 39, 40, 46, 48, 90 và 113 của Bộ luật Lao động 2019;

- Căn cứ khoản 1 Điều 19, khoản 2 Điều 21, Điều 23 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

- Căn cứ 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. Về yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Y Shi Chung đối với bị đơn Công ty TNHH I về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Buộc Công ty TNHH I bồi thường, trả và thanh toán cho ông Yang S Chung các khoản tiền sau: 40.000.000 đồng (tương đương ít nhất 02 tháng tiền lương) do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật; 96.923.000 đồng, tiền lương những ngày không được làm việc; 20.000.000 đồng, vi phạm thời gian báo trước; 6.154.000 đồng, tiền phép năm (8 ngày) ông Yang Shi C chưa nghỉ; 10.000.000 đồng tiền lương từ ngày 01/3 - 15/3/2025 ông C chưa nhận; 20.000.000 đồng, trợ cấp thôi việc và 40.000.000 đồng, tiền bồi thường thiệt hại ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do Công ty I không nhận ông T trở lại làm việc. Tổng cộng: 233.077.000đ (hai trăm ba mươi ba triệu, không trăm bảy mươi bảy ngàn đồng).

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện buộc Công ty TNHH I chi trả tiền mua vé máy bay khứ hồi và vé đi 1 lượt của ông Y Shi Chung đối với Công ty TNHH I.

Công ty TNHH I và ông Yang Shi C cùng có trách nhiệm liên hệ cơ quan Bảo hiểm xã hội để đóng các khoản bảo hiểm xã hội cho ông Y Shi Chung trên cơ sở Sổ bảo hiểm xã hội của ông C và quy định của cơ quan bảo hiểm xã hội. Thời gian đóng tính từ đầu tháng 03/2025 đến ngày hết hạn hợp đồng lao động (ngày 06/8/2025). Mức lương để đóng bảo hiểm xã hội là 20.000.000 đồng/tháng. Việc đóng bảo hiểm xã hội phải thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực thi hành.

Buộc Công ty TNHH I xác nhận thời gian tham gia bảo hiểm xã hội của ông Yang Shi C, trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông Yang S Chung theo quy định tại Điều 48 Bộ luật Lao động.

2. Về yêu cầu phản tố của bị đơn: Chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn, buộc ông Yang S C trả cho Công ty TNHH I số tiền 29.337.600đ (hai mươi chín triệu, ba trăm ba mươi bảy ngàn, sáu trăm đồng) là tiền tử tuất và hưu trí mà ông C có trách nhiệm đóng để cơ quan bảo hiểm xã hội thực hiện thủ tục chi trả BHXH cho ông C theo quy định.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án nếu người phải thi hành án không thi hành thì hàng tháng phải chịu tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

3. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông Yang Shi C được miễn án phí.

Công ty TNHH I chịu số tiền 6.992.000đ (sáu triệu chín trăm chín mươi hai ngàn đồng).

4. Về quyền kháng cáo, kháng nghị: Các đương sự có quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án. Viện kiểm sát có quyền kháng nghị bản án này theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

5. 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 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 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:
- VKSND KV15-TP.HCM;
- Các đương sự;
- Lưu HS, VP

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

Trần Thanh Bình

Nơi nhận:
- VKSND KV15-TP.HCM;
- Các đương sự;
- Lưu HS, VP

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

Trần Thanh Bình