

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ THỦ DẦU MỘT
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: **03/2020/LĐ-ST**

Ngày: 13 - 8 - 2020

V/v tranh chấp về bị đơn phương
chấm dứt hợp đồng

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TOÀ ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ THỦ DẦU MỘT**

- 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. Ông Nguyễn Minh Trí - Phó Hiệu trưởng Trường THCS Phú Hòa

2. Ông Hoàng Minh Tuấn - Chuyên viên Liên đoàn lao động TP. Thủ Dầu

Một

- Thư ký phiên tòa: Bà Hồ Thị Hằng - Cán bộ Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Dầu Một: Bà Phạm Thị Thanh Thủy - Kiểm sát viên.

Ngày 13/8/2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 04/2020/TLST-LĐ ngày 28/4/2020 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: 10/2020/QĐST-LĐ ngày 27 tháng 7 năm 2020, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Lê Quốc C, sinh năm 1987; hộ khẩu thường trú: Thị trấn T, huyện T, tỉnh C; địa chỉ liên hệ: Số 302 đường T, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Trần Phúc Ch, sinh năm 1995; địa chỉ: Khu 6, phường V, thị xã T, tỉnh Bình Dương; địa chỉ liên lạc: Số 302 đường T, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương, là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn. (Văn bản ủy quyền ngày 16/3/2020), có mặt.

2. Bị đơn: Công ty TNHH D; địa chỉ: Số 12, Đường số 6, Khu Công nghiệp V, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Nguyễn Thị Thúy A, sinh năm 1997; hộ khẩu thường trú: Ấp B, xã T, huyện H, tỉnh Đồng Tháp; địa chỉ liên lạc: Số 12, Đường số 6, Khu công nghiệp V, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương, là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn (Văn bản ủy quyền ngày 20/7/2020), có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- Tại Đơn khởi kiện đề ngày 27/02/2020 và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn, đại diện nguyên đơn trình bày:

Ông C làm việc tại Công ty D từ năm 2009. Công việc của ông C là công nhân bộ phận cao su, loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Đến ngày 04/11/2018, ông C và Công ty D ký Phụ lục hợp đồng lao động, thỏa thuận mức lương của ông C là 9.500.000 đồng, mức lương tham gia BHXH là 10.150.000 đồng và ký Bản cam kết thỏa thuận giữa ông C và Công ty về việc chấp hành nội quy công ty.

Ngày 14/10/2019, ông C đến công ty làm việc thì bảo vệ công ty không cho ông C vào công ty làm việc. Sau đó, bà Nguyễn Thị Thúy A (nhân viên Phòng Nhân sự công ty) đến phòng bảo vệ làm việc với ông C. Bà An yêu cầu ông C ký vào đơn xin nghỉ việc nhưng ông C không đồng ý ký. Do công ty không cho vào làm việc nên ông C ra về. Sau đó, ông C biết được thông tin công ty cho ông C nghỉ việc nên ngày 16/10/2019, ông C đến công ty để lấy lại Sổ Bảo hiểm xã hội. Khi đến công ty, bà An tiếp tục yêu cầu ông C ký đơn xin nghỉ việc. Ông C cho rằng mình không vi phạm nội quy công ty nên không đồng ý ký và ra về.

Ngày 18/10/2019, ông C tiếp tục đến công ty thì được công ty đưa cho 01 bản chính Quyết định số 05-14/10/2019-CDHĐLĐ ngày 14/10/2019 của Công ty D về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông C và 01 Sổ Bảo hiểm xã hội. Khoảng một tuần sau, ông C được công ty có thanh toán tiền lương những ngày ông C đã làm việc tại công ty.

Trong Quyết định số 05-14/10/2019-CDHĐLĐ ngày 14/10/2019, Công ty D nêu lý do chấm dứt hợp đồng lao động với ông C là do ông C không chấp hành nội quy của công ty như đã cam kết. Ông C cho rằng ông không vi phạm nội quy công ty, công ty không lập biên bản xử lý đối với vi phạm của ông C. Vì vậy, ông C khởi kiện yêu cầu như sau:

Ông C từ chối quay trở lại Công ty D làm việc.

Buộc Công ty D bồi thường cho ông C số tiền theo quy định pháp luật, tạm tính từ ngày 14/10/2019 (ngày công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động) đến ngày 27/7/2020 là 116.048.000 đồng, cụ thể:

- Tiền lương trong thời gian ông C không được làm việc: 09 tháng 13 ngày x 10.150.000 đồng = 95.748.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do công ty chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định pháp luật: 02 tháng x 10.150.000 đồng = 20.300.000 đồng.

- Yêu cầu công ty có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động cho ông C tính từ tháng 10/2019 đến thời điểm xét xử. Trường hợp công ty không đóng các loại bảo hiểm nêu trên cho

ông C thì yêu cầu công ty bồi thường cho ông C số tiền tương ứng là 28.638.225 đồng.

Nguyên đơn cung cấp các tài liệu, chứng cứ sau: Hợp đồng lao động số 6/11/2014/1 ngày 06/11/2014 (bản phô tô); Phụ lục hợp đồng số 06/11/2015/1 ngày 06/11/2015; số 001/PLHĐ ngày 05/11/2016; số 001/PLHĐ ngày 04/11/2017 (bản phô tô); Phụ lục hợp đồng lao động số 01/11/PLHĐLD/1 ngày 04/11/2018 (bản phô tô); Bản cam kết ngày 04/11/2018 (bản phô tô); Bản kiểm điểm ngày 26/11/2018 (bản phô tô); Văn bản ủy quyền ngày 16/3/2020 của ông C cho ông Trần Phúc Ch (bản chính); CMND của ông C; CMND ông Trần Phúc Ch (bản phô tô có chứng thực); Bản tự khai ngày 08/5/2020 của ông Trần Phúc Ch (bản chính); Bảng lương tháng 09/2019 của ông C (bản phô tô); Quyết định số 05-14/10/2019-CDHĐLD ngày 14/10/2019 về việc chấm dứt hợp đồng lao động (bản phô tô có chứng thực); Bản cam kết ngày 06/11/2014 (bản phô tô); Sổ bảo hiểm xã hội của ông C (bản phô tô có chứng thực); Bản trình bày ngày 27/7/2020 của ông Trần Phúc Ch (bản chính).

- Tại Văn bản trình bày ý kiến đề ngày 20/7/2020, Bản tự khai ngày 27/7/2020 và quá trình giải quyết vụ án, đại diện bị đơn trình bày:

Ông C làm việc tại công ty từ ngày 07/11/2011 đến tháng 10/2019. Trong thời gian làm việc tại công ty, ông C nhiều lần đi sớm, về trễ, nghỉ không xin phép nhưng công ty vẫn bỏ qua. Ngày 08/10/2019, lấy lý do con chị gái qua đời, ông C viết đơn xin nghỉ phép. Tuy nhiên, theo quy định của Bộ luật Lao động, ông C không thuộc trường hợp được nghỉ phép, đồng thời thời điểm này công ty có nhiều đơn hàng đang gấp rút hoàn thiện mà ông C là Tổ trưởng của bộ phận đó nên Giám đốc công ty không đồng ý cho ông C nghỉ phép. Do ông C liên tục xin nghỉ phép nên Giám đốc công ty đồng ý cho ông C nghỉ 02 ngày nhưng ông C nghỉ đến 05 ngày, trong đó có 03 ngày nghỉ không phép. Theo Bản cam kết đã ký với công ty, mỗi lần nghỉ không phép ông C sẽ viết bản kiểm điểm, khi đủ 03 bản kiểm điểm thì bị sa thải. Do đó, ngày 14/10/2019, công ty ra Quyết định số 05-14/10/2019-CDHĐLD chấm dứt hợp đồng lao động với ông C.

Sau đó, công ty nhận thấy quyết định trên không đúng trình tự thủ tục ra quyết định nên ngày 03/02/2020 ông Choi Jae Wan, là quản lý công ty đã nhắn tin yêu cầu ông C quay trở lại làm việc, nhưng ông C yêu cầu mức lương cao hơn mới trở lại làm việc. Công ty không đồng ý mức lương ông C đưa ra nên hai bên không hòa giải được. Hiện nay, công ty vẫn có thiện chí nhận ông C trở lại làm việc nhưng ông C từ chối trở lại công ty làm việc là do ông C, không phải lỗi của công ty nên công ty không đồng ý bồi thường số tiền 144.686.558 đồng cho ông C, yêu cầu Tòa án giải quyết theo quy định pháp luật.

Bị đơn cung cấp các tài liệu, chứng cứ sau: Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh của Công ty D (bản phô tô có chứng thực); Văn bản ủy quyền ngày 20/7/2020 (bản chính); CMND của bà Nguyễn Thị Thúy A (bản phô tô); Bảng lương tháng 10/2019 của ông C (bản phô tô); Đề nghị điều chỉnh tiền lương ngày 04/11/2018 (bản phô tô); Phụ lục hợp đồng lao động số 01/11/PLHĐLD/1 ngày 04/11/2018 (bản phô tô); Bản cam kết ngày 04/11/2018 (bản phô tô); 03 tờ A4 về tin nhắn giữa ông C

và ông Choi Jae W, là quản lý công ty (bản phô tô); Bảng chấm công (bản phô tô); Văn bản trình bày ý kiến ngày 20/7/2020 (bản chính); Bản tự khai ngày 27/7/2020 (bản chính).

Tại phiên tòa,

- Đại diện nguyên đơn không cung cấp thêm tài liệu chứng cứ cho Tòa án, thay đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn như sau: Về tiền lương ông C không được làm việc tính từ ngày 14/10/2019 - 13/10/2020 là 10 tháng, tương đương số tiền 101.500.000 đồng, bồi thường 02 tháng tiền quy định tại khoản 2 Điều 42 Bộ luật Lao động là 20.300.000 đồng và yêu cầu bổ sung bồi thường số tiền 10.150.000 đồng do công ty vi phạm thời gian báo trước quy định tại khoản 5 Điều 42; yêu cầu công ty đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động cho ông C tính từ tháng 10/2019 đến thời điểm xét xử sơ thẩm. Trường hợp công ty không đóng các loại bảo hiểm nêu trên, ông C yêu cầu công ty bồi thường số tiền tương ứng là 30.373.875 đồng.

- Đại diện bị đơn không cung cấp thêm tài liệu chứng cứ cho Tòa án, trình bày ý kiến như sau: Công ty D thừa nhận ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông C không đúng quy định pháp luật nên ngày 20/02/2020 ông Choi Jae W, là Trưởng phòng kinh doanh đã nhắn tin yêu cầu ông C trở lại làm việc nên công ty chỉ đồng ý bồi thường số tiền đến ngày 20/02/2020 là 69.872.000 đồng.

- Kiểm sát phát biểu ý kiến:

+ Về việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán, Hội đồng xét xử và Thư ký Tòa án: Thẩm phán được phân công thụ lý, giải quyết vụ án đã thực hiện đúng, đầy đủ các quy định tại Điều 203 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa đã tuân thủ đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự về xét xử sơ thẩm.

+ Về việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng: Từ khi thụ lý vụ án đến phiên tòa sơ thẩm, các đương sự đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

+ Ý kiến về việc giải quyết vụ án: Căn cứ hồ sơ vụ án, các tài liệu chứng cứ đã được Hội đồng xét xử xem xét và kết quả tranh luận của những người tham gia tố tụng tại phiên tòa, đại diện Viện Kiểm sát nhận thấy yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn có căn cứ chấp nhận.

+ Những yêu cầu, kiến nghị để khắc phục vi phạm về tố tụng: Không có.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa; sau khi nghe Kiểm sát viên phát biểu ý kiến; sau khi nghị án, Hội đồng xét xử nhận định:

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là loại việc thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự. Do bị đơn có trụ sở tại phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương nên thẩm quyền giải quyết thuộc Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một quy định tại điểm c, khoản 1 Điều 35 và điểm a, khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự. Căn cứ khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động và thời điểm nguyên đơn cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp bị xâm phạm thì đơn khởi kiện còn thời hiệu.

[2] Xét việc thay đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện của đại diện nguyên đơn tại phiên tòa không vượt quá phạm vi khởi kiện ban đầu của nguyên đơn (khởi kiện về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động), phù hợp Điều 244 của Bộ luật Tố tụng dân sự nên Tòa chấp nhận.

[3] Xét các giấy tờ, tài liệu do các bên giao nộp, ngày 27/7/2020 Tòa án đã mở phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ theo quy định tại các điều 208, 209, 210, 211 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Tại phiên họp, các đương sự thống nhất với nhau về: Quyết định số 05-14/10/2019-CDHĐLĐ ngày 14/10/2019 của Công ty D về việc chấm dứt hợp đồng lao động; ông C làm việc tại Công ty D với hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Phụ lục hợp đồng lao động số 01/11/PLHĐLĐ/1 ngày 04/11/2018 thể hiện mức lương của ông C là 10.150.000 đồng. Sự thống nhất trên được thể hiện bằng văn bản có bản chính để đối chiếu nên được xem là chứng cứ quy định tại Điều 93 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[4] Xét các tài liệu, chứng cứ do các bên giao nộp,

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ do nguyên đơn giao nộp, Tòa án có cơ sở xác định: Ông C bắt đầu làm việc tại Công ty D từ tháng 11/2009 được thể hiện trong Sổ bảo hiểm xã hội của ông C. Đến ngày 06/11/2014, ông C và Công ty D ký kết Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 6/11/2014/1, các năm tiếp theo 2015, 2016, 2017 và 2018, ông C và Công ty D ký kết Phụ lục Hợp đồng lao động để tăng mức tiền lương cho ông C. Đối chiếu các nội dung trong Hợp đồng lao động và các Phụ lục Hợp đồng lao động với quy định tại các điều 23, 24 của Bộ luật Lao động, Tòa án nhận thấy việc giao kết hợp đồng lao động giữa Công ty D và ông C đúng quy định pháp luật nên phát sinh hiệu lực.

Đại diện bị đơn trình bày, quá trình làm việc ông C nhiều lần vi phạm nội quy công ty, đi sớm về trễ, nghỉ làm 03 ngày không xin phép là vi phạm cam kết đã ký với công ty nên Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông C. Tuy nhiên, sau đó công ty nhận thấy việc ra quyết định trên không đúng quy định pháp luật nên ngày 20/02/2020 ông Choi Jae Wan, là Trưởng phòng kinh doanh đã nhắn tin yêu cầu ông C trở lại làm việc.

Xét các tin nhắn do công ty giao nộp, thấy rằng: Các tin nhắn trên không thể hiện ngày tháng năm nhắn tin, đại diện nguyên đơn cho rằng các tin nhắn này gửi sau khi ông C nộp đơn khởi kiện ở Tòa án và gửi đơn khởi kiện cho công ty biết; đại diện bị đơn không chứng minh được ngày nhắn tin là ngày 20/02/2020 và thừa nhận người nhắn tin cho ông C chưa được người đại diện hợp pháp của công ty ủy quyền

nên chứng cứ này không có giá trị pháp lý. Trường hợp này người đại diện hợp pháp của công ty phải ra thông báo bằng văn bản, trong thông báo phải ấn định thời gian yêu cầu ông C trở lại làm việc, nếu ông C nhận được thông báo nhưng không trở lại làm việc thì Tòa án mới có căn cứ xem xét ý kiến của đại diện bị đơn để giải quyết vụ án đúng quy định pháp luật.

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

Đối với yêu cầu khởi kiện buộc Công ty nhận ông C trở lại làm việc, tại phiên tòa đại diện nguyên đơn cho biết ông C thay đổi yêu cầu, tự nguyện không trở lại làm việc. Theo quy định tại khoản 2 Điều 42 Bộ luật Lao động thì người lao động không muốn trở lại làm việc thì người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc. Tuy nhiên, căn cứ Sổ Bảo hiểm xã hội của ông C thể hiện, ông C bắt đầu tham gia bảo hiểm thất nghiệp từ năm 2009, do đó căn cứ khoản 2 Điều 48 Bộ luật Lao động Tòa không buộc công ty trả trợ cấp thôi việc cho ông C.

Xét yêu cầu bồi thường thiệt hại và số tiền bồi thường thiệt hại, thấy rằng: Theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật phải có nghĩa vụ trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

Về tiền lương để tính số tiền bồi thường, hai bên thống nhất mức lương của ông C là 10.150.000 đồng/tháng. Vì vậy, Tòa án căn cứ mức lương này để tính số tiền bồi thường, tiền lương những ngày ông C không được làm việc.

Về số ngày làm việc trong 01 tuần của ông C, đại diện nguyên đơn không biết, đại diện bị đơn xác nhận ông C làm việc 01 tuần 6 ngày, 01 tháng 26 ngày, do vậy Tòa án căn cứ ý kiến của đại diện bị đơn, xác định ông C làm việc 01 tuần 6 ngày, 01 tháng 26 ngày.

Như vậy, số tiền công ty phải trả và bồi thường cho ông C như sau:

- Về tiền lương những ngày ông C không được làm việc, tính từ ngày 14/10/2019 đến ngày xét xử sơ thẩm 13/8/2020 là 10 tháng, tương đương số tiền 101.500.000 đồng (10.150.000 đồng x 10 tháng); cộng 02 tháng lương theo hợp đồng lao động là 20.300.000 đồng (10.150.000 đồng x 2).

- Về tiền bồi thường do vi phạm thời gian báo trước là 45 ngày [10.150.000đ/ 01 tháng(26 ngày)] x 45 ngày = 17.567.000 đồng. Tuy nhiên tại phiên tòa, đại diện nguyên đơn chỉ yêu cầu số tiền 10.150.000 đồng, yêu cầu này có lợi cho công ty nên Tòa chấp nhận.

Đối với yêu cầu công ty truy trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động của ông C, thấy rằng: Theo quy định tại khoản 1 Điều 19, khoản 2 Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội thì ông C và Công ty cùng có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, trong đó công ty có trách nhiệm hàng tháng trích từ tiền lương của ông C để đóng cùng một lúc vào quỹ bảo hiểm xã hội, không

có quy định cho phép người lao động được quyền yêu cầu người sử dụng lao động truy trả các khoản tiền trên cho người lao động, do đó Tòa không chấp nhận yêu cầu này của ông C. Căn cứ trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đóng bảo hiểm xã hội và Quyết định số 505/QĐ-BHXH ngày 27/3/2020 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Tòa buộc Công ty và ông C cùng có trách nhiệm liên hệ cơ quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương để đóng các khoản bảo hiểm xã hội cho ông C 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 10/2019 đến hết tháng 07/2020. Mức lương để đóng bảo hiểm xã hội là 10.150.000 đồng.

Từ những nhận định trên, xét thấy ý kiến của đại diện bị đơn không có căn cứ chấp nhận, yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và ý kiến của Kiểm sát viên phát biểu về quan điểm giải quyết vụ án có căn cứ chấp nhận.

Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty phải chịu 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 c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, các điều 92, 93, 266, 273, 280 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;
- Căn cứ các điều 22, 23, 24, 41, 42, 90 của Bộ luật Lao động 2012;
- 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.

Tuyên xử:

1. Về yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông C đối với Công ty D.

- Tuyên Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 05-14/10/2019-CDHDLĐ ngày 14/10/2019 của Công ty D đối với ông C trái pháp luật.

Buộc Công ty D có trách nhiệm trả và bồi thường cho ông C số tiền 131.950.000 đồng, bao gồm: 101.500.000 đồng tiền lương 10 tháng ông C không được làm việc (tính từ ngày 14/10/2019 đến ngày xét xử sơ thẩm 13/8/2020); 20.300.000 đồng bồi thường 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động và 10.150.000 đồng tiền bồi thường do vi phạm thời gian báo trước 45 ngày.

Công ty D và ông C cùng có trách nhiệm liên hệ cơ quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương để đóng các khoản bảo hiểm xã hội cho ông C 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 10/2019 đến hết tháng 7/2020. Mức lương để đóng bảo hiểm xã hội là 10.150.000 đồng. Việc đóng bảo hiểm xã hội phải thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực thi hành.

- Ghi nhận sự tự nguyện của ông C không trở lại Công ty D làm việc.

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.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Buộc Công ty D nộp số tiền 3.958.500đ (ba triệu chín trăm năm mươi tám ngàn năm trăm đồng) tại Chi cục Thi hành án dân sự thành phố Thủ Dầu Một.

3. Về quyền kháng cáo, kháng nghị: Các đương sự có quyền kháng cáo bản án trong 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.

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 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 TP. Thủ Dầu Một;
- Các đương sự;
- Lưu HS, VP

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

Trần Thanh Bình