

Bản án số: **02/2023/LĐ-ST**

Ngày: 20/7/2023

V/v: *Tranh chấp về đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động và
bồi thường thiệt hại.*

NHÂN DANH

**NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN HUYỆN NHÀ BÈ, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Lâm Thành Ngọc.

Các Hội thẩm nhân dân: Bà Nguyễn Trường Giang.

Ông Văn Công Minh.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Mỹ Hiếu - Thư ký Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Dung - Kiểm sát viên.

Trong ngày 20 tháng 7 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 06/2022/TLST-LĐ ngày 23/11/2022, về “*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại*” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 902/2023/QĐXXST-LĐ ngày 14/6/2023 và Quyết định hoãn phiên tòa số 1023/2023/QĐST-LĐ ngày 04/7/2023, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông **Trịnh Quốc L**, sinh năm 1991. (Có mặt).

Địa chỉ: **A đường T, tổ A, phường T, thành phố P, tỉnh Gia Lai.**

Tạm trú: 71/12/8 **đường N, Phường C, T, Thành phố Hồ Chí Minh.**

2. Bị đơn: **Công ty Cổ phần B** (STAREAL SJC).

Địa chỉ: KL01 **khu B, đường N, xã P, huyện N, Thành phố Hồ Chí Minh.**

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông **Cao Hồ K**, sinh năm 1964. (Giấy ủy quyền số 265/2022/GUQ-TGD/STA ngày 01/12/2022) (Có mặt).

Địa chỉ: **D.02 đường A, KDC P, phường P, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.**

Chỗ ở hiện tại: **Chung cư B, đường P, phường P, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.**

NỘI DUNG VỤ ÁN:

*Nguyên đơn ông **Trịnh Quốc L** trình bày tại Đơn khởi kiện ngày 09/11/2022, bản tự khai, biên bản lấy lời khai, các biên bản có trong hồ sơ vụ án như sau:*

Ông **Trịnh Quốc L** bắt đầu làm việc tại **Công ty Cổ phần B** (Sau đây gọi là Công ty) từ ngày 20/6/2022. Đến ngày 19/8/2022 ông **L** ký Hợp đồng lao động số 23/2022/HĐLĐ-NS/STA với **Công ty Cổ phần B**.

Vào ngày 10/9/2022, ông **L** được Phòng hành chính nhân sự thông báo sẽ giảm lương vì ông **L** chưa bổ sung đủ giấy tờ theo quy định, không chi lương cho ông **L** qua tài khoản **Ngân hàng B1** mà trước đó ông **L** vẫn nhận ở các đợt tạm ứng lương trước.

Đến ngày 13/9/2022, ông **L** đưa giấy chứng minh nhân dân bản in phô tô màu cho chuyên viên **Ngân hàng H1** để mở tài khoản, ông **L** có nói rõ đây là bản photo từ chứng minh nhân dân cũ, mọi thông tin vẫn xác định rõ danh tính của ông **L** đúng với những gì thể hiện trên bản gốc, không có sự sửa đổi so với bản gốc. Do đó **Công ty B** cho rằng ông **L** dùng giấy tờ giả mạo là không đúng.

Đến ngày 15/9/2022, bà **Võ Thị Trà G** (đại diện Công ty) thông báo đình chỉ công tác với ông **L** (Thông báo đình chỉ số 184/2022/TB-HCNS-STA) với lý do “giả mạo giấy tờ tùy thân giao dịch tại **Ngân hàng H1**”. Thực chất, việc xác nhận danh tính tại **Ngân hàng H1** được thực hiện căn cứ vào bản sao màu từ Chứng minh nhân dân cũ. Nay ông **L** đã đăng ký làm Căn cước công dân và chờ được cấp thẻ Căn cước công dân mới theo Giấy hẹn của cơ quan chức năng. Việc bổ sung Căn cước công dân phụ thuộc vào Giấy hẹn Cơ quan công an; khi nhận được Căn cước công dân mới thì ông **L** mới có cơ sở để thực hiện thay đổi, bổ sung tại Ngân hàng. Đồng thời, ngoài Căn cước công dân thì Công ty có thể dùng những giấy tờ tùy thân khác như Giấy phép lái xe, Sổ hộ khẩu để thay thế. Vì vậy, ông **L** cho rằng việc Công ty đình chỉ ông **L** với lý do trên là không chính đáng và không đúng với quy định của pháp luật. Để làm căn cước công dân tại **Công an quận T**, ông **L** được bên Công an thông báo trên phiếu hẹn là ngày 28/8/2022 trả. Tuy nhiên đến ngày hẹn, **Công an quận T** tiếp tục dời lịch hẹn đến 28/10/2022.

Ngày 17/10/2022 Công ty ra thông báo nghỉ việc số 09/2022/QĐNV-HCNS/STA với lý do “Vi phạm quy định tại Khoản 2 Điều 16 và Điểm g Khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14”. Trong đó, Khoản 2 Điều 16 Bộ luật Lao động 2019 quy định nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động: Người lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người sử dụng lao động về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu; Điểm g Khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 quy định về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động: Người lao

động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại Khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động. Như đã trình bày, việc chưa bổ sung được Căn cước công dân phụ thuộc vào Giấy hẹn của Cơ quan công an và có thể thay thế được bằng những giấy tờ tùy thân khác. Hơn nữa, khi đăng ký làm Căn cước công dân ông **L** được cấp mã định danh, Công ty có thể căn cứ vào mã định danh này để xác định danh tính của ông **L** một cách rõ ràng nhất trên hệ thống công quyền. Có thể thấy, Công ty đang cố tình bức ép người lao động nghỉ việc với lý do không thuyết phục và có phần vô lý. Việc căn cứ vào Khoản 2 Điều 16, Điểm g Khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không đúng tình hình thực tế; do đó, hành động đơn phương chấm dứt hợp đồng của Công ty là trái với quy định pháp luật.

Từ những trình bày trên, ông **L** đề nghị Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè buộc phía bị đơn bồi thường cho ông **L** các khoản sau:

- Lương tạm tính từ 15/9/2022 đến ngày 07/6/2023 là 08 tháng 23 ngày số tiền là: 175.000.000 đồng.
- Bồi thường hai tháng tiền lương theo Khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động là 40.000.000 đồng.
- Bồi thường thêm hai tháng tiền lương theo khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động là 40.000.000 đồng.
- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tạm tính từ 15/9/2022 đến ngày 07/6/2023 của 08 tháng 23 ngày: $21.5\% \times 175.000.000 \text{ đồng} = 37.625.000 \text{ đồng}$.
- $\frac{1}{2}$ lương tháng 13 năm 2022 là 10.000.000 đồng.
- Kích hoạt lại dịch vụ bảo hiểm PVI số thẻ là 44P305/22/00026 để ông **L** tiếp tục sử dụng.
- Lãi suất tiết kiệm của **Ngân hàng B1** kỳ hạn 12 tháng là 8,5% tổng cộng là 21.560.890,41 đồng.

Tổng số tiền tạm tính mà **Công ty B (S)** có nghĩa vụ thanh toán cho ông **L** là: 318.110.890 đồng.

Bị đơn Công ty Cổ phần B có người đại diện theo ủy quyền là ông **Cao Hồ K** trình bày: Trước các yêu cầu của nguyên đơn đưa ra thì bị đơn không đồng ý, với các lý do:

Ngày ban hành Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 15/9/2022, ngày chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 17/10/2022. Theo Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 thì khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo trước ít nhất 30 ngày cho người lao động đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng, Công ty đã báo trước 32 ngày cho ông **L**. Do đó, Công ty không vi phạm thời gian báo trước khi

chấm dứt hợp đồng lao động nên không đồng ý bồi thường theo yêu cầu của nguyên đơn.

Về lý do chấm dứt hợp đồng lao động: trong thư mời nhận việc đồng thời cũng là hợp đồng thử việc có yêu cầu người lao động cung cấp đầy đủ hồ sơ cá nhân trong thời gian 07 ngày, nội dung thư này cũng được ông L ký xác nhận, như vậy tất cả thông tin cá nhân trong thư mời nhận việc thì người lao động đã nắm rõ trước khi nhận việc, việc ông L không cung cấp đầy đủ hồ sơ cá nhân làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng, quản lý nhân sự của Công ty.

Đối với yêu cầu về bảo hiểm ông L tính không đúng với quy định, cụ thể mức lương để tính bảo hiểm là mức lương cơ bản trong Hợp đồng lao động kí hiệu là P1, còn P2, P3 trong hợp đồng lao động là các khoản phụ cấp, cơm, điện thoại, đi lại. Nên các khoản P2, P3 theo Thông tư số 10/2020 của Bộ L1 thì khoản P2, P3 được loại trừ khi tính bảo hiểm xã hội. Do đó ông L đề nghị bị đơn tính đóng bảo hiểm xã hội trên tổng thu nhập 20.000.000 đồng/tháng là không phù hợp theo quy định của pháp luật.

Về kích hoạt lại dịch vụ bảo hiểm PVI số thẻ là 44P305/22/00026 cho ông L tiếp tục sử dụng: Người lao động làm việc tại Công ty được hưởng lương và các khoản phụ cấp trong đó có chế độ bảo hiểm sức khỏe tại PVI, do sau khi ông L kết thúc hợp đồng lao động với Công ty nên Công ty C.

Đối với lương tháng 13, Công ty chỉ trả cho người lao động làm tròn 12 tháng, trường hợp ông L làm việc chưa đủ 12 tháng tại Công ty nên ông không được hưởng.

Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tạm tính từ ngày 15/9/2022 đến ngày 07/6/2023 của 08 tháng 23 ngày: $21.5\% \times 175.000.000 \text{ đồng} = 37.625.000 \text{ đồng}$: Tất cả khoản này do Công ty không vi phạm hợp đồng nên không có cơ sở để bồi thường.

Lãi suất tiết kiệm của Ngân hàng B1 kỳ hạn 12 tháng là 8,5%, tổng cộng là 21.560.890,41 đồng: Bị đơn không đồng ý do không có cơ sở.

Tòa án đã tiến hành tổ chức phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và tiến hành hòa giải để các đương sự thống nhất với nhau về việc giải quyết vụ án nhưng các bên không thỏa thuận được với nhau.

Tại phiên tòa ông Trịnh Quốc L xác nhận yêu cầu Tòa án hủy Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 09/2022/QĐNV- HCNS/STA ngày 15/9/2022 và giải quyết theo đơn khởi kiện ban đầu là đề nghị Tòa án buộc bị đơn là Công ty Cổ phần B đền bù hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt hợp đồng vi phạm thời gian báo trước với số tiền là 280.000.000 đồng (Hai trăm tám mươi triệu đồng) và trả những khoản trợ cấp ông được nhận do Công ty Cổ phần B đơn phương chấm dứt hợp đồng trái quy định pháp luật do ông không có nhu cầu trở lại làm việc tại Công ty.

Phía bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu tại phiên tòa của ông **Trịnh Quốc L.**

Các đương sự không có thỏa thuận gì với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Nhà Bè phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án: Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý và giải quyết theo thủ tục sơ thẩm là đúng thẩm quyền. Trong quá trình giải quyết vụ án kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án, Thẩm phán và Hội đồng xét xử đã tuân thủ theo đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Đối với việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng dân sự: Đương sự đã thực hiện đúng các quy định tại Điều 70, Điều 71, Điều 72, Điều 234 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

Quan điểm giải quyết vụ án: Đại diện Viện kiểm sát cho rằng ông **Trịnh Quốc L** khi được nhận vào làm việc tại **Công ty Cổ phần B** đã không đáp ứng được đầy đủ các thủ tục giấy tờ nhân thân, mặc dù Công ty đã tạo điều kiện để ông **L** bổ sung nhưng ông không thực hiện. Vì vậy, **Công ty Cổ phần B** đã chấm dứt hợp đồng lao động với ông **L** là có căn cứ, đúng quy định của Bộ luật Lao động. Ngoài ra, ông còn tự ý in màu và ép nhựa hình ảnh chụp từ chứng minh nhân dân cũ để làm thủ tục mở tài khoản Ngân hàng là hành vi không đúng pháp luật.

Từ các căn cứ trên, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông **Trịnh Quốc L.**

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được kiểm tra xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng, tranh luận tại phiên tòa, ý kiến của đại diện Viện kiểm sát, các quy định của pháp luật, sau khi nghị án, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án:

Theo đơn khởi kiện ngày 09/11/2022, nguyên đơn ông **Trịnh Quốc L** yêu cầu Tòa án buộc phía bị đơn **Công ty Cổ phần B** đền bù hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt hợp đồng vi phạm thời gian báo trước và trả những khoản trợ cấp ông được nhận theo quy định do ông không có nhu cầu trở lại làm việc.

Bị đơn **Công ty Cổ phần B** có trụ sở tại **huyện N, Thành phố Hồ Chí Minh**. Căn cứ 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 và **Đ** a Khoản 1 Điều 179, Điều 219 Bộ luật Lao động năm 2019 thì vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh.

[2] Về tư cách tham gia tố tụng của các đương sự: Căn cứ vào Điều 68 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử xác định như sau: Ông **Trịnh Quốc L** là

người khởi kiện, tham gia với tư cách là nguyên đơn. Công ty Cổ phần B có quyết định liên quan bị khởi kiện nên tham gia với tư cách là bị đơn.

[3] Xét yêu cầu của nguyên đơn, Hội đồng xét xử xét thấy:

Ông Trịnh Quốc L thử việc tại Công ty Cổ phần B từ ngày 20/6/2022, đến ngày 19/8/2022 thì đã ký hợp đồng lao động số: 23/2022/HĐLĐ-NS/STA với Công ty Cổ phần B, có thời hạn từ ngày 19/8/2022 đến ngày 30/11/2023 (hơn 15 tháng), công việc phải thực hiện: Theo mô tả công việc tương ứng hoặc theo sự phân công của người sử dụng lao động tại từng thời điểm. Lương cơ bản (P1): 5.510.000 đồng/tháng. Lương chính thức: 20.000.000 đồng/tháng (trong đó mức lương chính là 5.510.000 đồng/tháng, các khoản chế độ và phúc lợi khác (P2; P3) là 14.490.000 đồng/tháng).

Như vậy, Hợp đồng lao động nêu trên được ký kết hợp pháp, phù hợp với quy định tại Điều 13, Điều 18, Điều 21 Bộ luật Lao động.

Phía nguyên đơn và bị đơn xác nhận trong quá trình làm việc, Công ty Cổ phần B không nợ tiền lương của ông L trong những ngày ông L làm việc cho Công ty.

Tại phiên tòa ông Trịnh Quốc L xác nhận yêu cầu Tòa án hủy Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 09/2022/QĐNV- HCNS/STA ngày 15/9/2022 và giải quyết theo đơn khởi kiện ban đầu là đề nghị Tòa án buộc Công ty Cổ phần B đền bù hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt hợp đồng vi phạm thời gian báo trước với số tiền là 280.000.000 đồng (Hai trăm tám mươi triệu đồng) và trả những khoản trợ cấp ông được nhận do Công ty Cổ phần B đơn phương chấm dứt hợp đồng trái quy định pháp luật do ông không có nhu cầu trở lại làm việc tại Công ty.

Hội đồng xét xử xét thấy:

Về hình thức của Quyết định số 09/2022/QĐNV-HCNS/STA ngày 15/9/2022 của Công ty Cổ phần B về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Trịnh Quốc L là tuân thủ đúng quy định về mặt hình thức, đúng theo quy định tại Điểm b Khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 (Báo trước ít nhất 30 ngày đối với các loại hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tháng đến dưới 36 tháng).

Về thời gian thông báo trước: Công ty Cổ phần B có quyết định số: 184/2022/TB-HCNS/STA ngày 15/9/2022 về việc thông báo đình chỉ công tác và bổ sung hồ sơ cá nhân đối với ông L, thời gian từ 16/9/2022 đến 15/10/2022 là đúng theo quy định Bộ luật Lao động.

Về nội dung Quyết định số 09/2022/QĐNV-HCNS/STA ngày 15/9/2022 của Công ty Cổ phần B: Trong thời gian từ ngày 16/9/2022 đến ngày 15/10/2022 ông Trịnh Quốc L không bổ sung được các giấy tờ tùy thân như: bản sao Chứng minh nhân dân hoặc căn cước công dân; Bản sao lý lịch có xác nhận của địa phương. Vì vậy, Công ty Cổ phần B có Quyết định số 09/2022/QĐNV-

HCNS/STA ngày 15/9/2022 chấm dứt Hợp đồng lao động với ông **Trịnh Quốc L** kể từ ngày 17/10/2022 là đúng quy định của Bộ luật lao động.

Hội đồng xét xử xét thấy: Trong thời gian đầu làm việc sau khi ký hợp đồng với **Công ty Cổ phần B**, phía Công ty có yêu cầu ông **L** cung cấp các giấy tờ tùy thân còn thiếu gồm có: Căn cước công dân và lý lịch cá nhân, để làm cơ sở quản lý theo quy định và mở tài khoản tại ngân hàng làm căn cứ trả lương, là những vấn đề liên quan trực tiếp đến hoạt động của Công ty. Tuy nhiên, ông **L** đã không những không đáp ứng theo yêu cầu của đơn vị sử dụng lao động, mà còn có hành vi sử dụng giấy in màu từ file chứng minh nhân dân, có dán hình và ép nhựa lại, kích thước giống như chứng minh nhân dân cũ để dùng vào việc mở tài khoản tại **ngân hàng H1**. Hành vi này đã bị phía Ngân hàng phát hiện và thông báo cho **Công ty Cổ phần B**, sự việc trên đã được ông **Trịnh Quốc L** thừa nhận tại buổi làm việc ngày 15/9/2022 dưới sự chứng kiến của ông **Trần Thanh Anh H**, Chủ tịch Công đoàn cơ sở **Công ty Cổ phần B**. Tại thời điểm phát hiện việc sử dụng giấy in màu từ file chứng minh nhân dân để mở tài khoản ngân hàng như đã nêu thì **Công ty Cổ phần B** cũng đã tạo điều kiện cho ông **L** khắc phục thiếu sót và bổ sung về giấy tờ nhân thân nhưng ông **L** không bổ sung đầy đủ theo yêu cầu của Công ty trong thời gian 30 ngày.

Căn cứ nội dung thừa nhận vi phạm của ông **Trịnh Quốc L** và thực tế ông **Trịnh Quốc L** cũng không cung cấp được thông tin về nhân thân của nhân viên khi làm việc tại **Công ty Cổ phần B**, **Công ty Cổ phần B** đã quyết định ban hành Thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động trước thời hạn với ông **Trịnh Quốc L** kể từ ngày 17/10/2022 là phù hợp.

Ông **Trịnh Quốc L** là người có đầy đủ năng lực hành vi dân sự nên phải biết được khi xin làm việc tại bất kỳ cơ quan, doanh nghiệp hay tổ chức nào thì người lao động phải đáp ứng đầy đủ về thủ tục hồ sơ, giấy tờ tùy thân để chứng minh nhân thân của mình theo quy định, nếu người lao động không đáp ứng được các tiêu chí về giấy tờ tùy thân, hoặc cung cấp không đầy đủ, thì đương nhiên không đủ điều kiện để được nhận vào làm việc.

Vì vậy, việc chấm dứt Hợp đồng lao động với ông **Trịnh Quốc L** được **Công ty Cổ phần B** thực hiện theo Quyết định số 09/2022/QĐNV-HCNS/STA, đã tuân thủ đúng thời gian báo trước theo quy định tại Điểm b Khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019.

Như vậy có cơ sở xác định, sau khi ký kết hợp đồng lao động với **Công ty Cổ phần B**, ông **Trịnh Quốc L** không đáp ứng được các giấy tờ thủ tục cần thiết liên quan đến nhân thân để bổ sung cho người sử dụng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động, mặc dù ông **L** đã được phía người sử dụng lao động nhiều lần đôn đốc nhắc nhở, từ đó người sử dụng lao động là **Công ty Cổ phần B** có quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông **Trịnh Quốc L** là phù hợp.

Căn cứ vào các chứng cứ có trong hồ sơ và những nhận định như trên, Hội đồng xét xử không có căn cứ để chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông **Trịnh Quốc L.**

[4] Về án phí lao động sơ thẩm đương sự không phải chịu.

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 68, Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Điểm a Khoản 1 Điều 179, Điều 219 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ Điều 13, Điều 14, Khoản 2 Điều 16, Điều 18, điểm b khoản 1 Điều 20, Điều 21, Khoản 10 Điều 34, Điểm g Khoản 1, **Đ** b Khoản 2 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 mức thu miễn giảm thu nộp quản lý sử dụng án phí lệ phí Tòa án do Ủy ban Thường vụ Quốc hội ban hành ngày 31/12/2016,

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông **Trịnh Quốc L** về việc: Hủy Quyết định v/v chấm dứt hợp đồng lao động số 09/2022/QĐNV-HCNS/STA ngày 15/9/2022, buộc bị đơn **Công ty Cổ phần B** đền bù hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt hợp đồng vi phạm thời gian báo trước với số tiền là 280.000.000 đồng (Hai trăm tám mươi triệu đồng) và trả những khoản trợ cấp ông được nhận do **Công ty Cổ phần B** đơn phương chấm dứt hợp đồng trái quy định pháp luật do ông không có nhu cầu trở lại làm việc.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông **Trịnh Quốc L** được miễn nộp án phí, **Công ty Cổ phần B** không phải chịu án phí.

3. Về quyền kháng cáo: Các đương sự có mặt tại phiên tòa có quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

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:

- Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân huyện Nhà Bè;
- Chi cục Thi hành án dân sự huyện Nhà Bè;

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

- Các đương sự;
- Lưu: VP, HS.

Lâm Thành Ngọc