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

Bản án số: 91/2025/LĐ-PT
Ngày: 12/9/2025
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 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Ngọc Tài

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Tiến Dũng

Ông Huỳnh Ngọc Quyên

- Thư ký phiên tòa: Bà Phan Tâm Thảo, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Nhung – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 10 và 12 tháng 9 năm 2025 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 66/2025/TLPT-LĐ ngày 11 tháng 8 năm 2025 về việc "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 63/2025/LĐ-ST ngày 16 tháng 6 năm 2025 của Tòa án nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh (nay là Tòa án nhân dân khu vực 7, Thành phố Hồ Chí Minh) bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 5136/2025/QĐPT-LĐ ngày 21 tháng 8 năm 2025 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Bà **Nguyễn Thị Hồng H**, sinh năm 1982; Địa chỉ: Căn A tầng F, chung cư T, A C, Phường D, Quận H (này là phường C), Thành phố H. (có mặt)

- *Bị đơn*: **Công ty TNHH T**. Địa chỉ: Tòa nhà J, đường số B, công viên Q, phường T, Quận L (nay là phường T), Thành phố H.

Người đại diện theo pháp luật: Bà **Nguyễn Thị Thu H1** - Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà **Đinh Thị Trúc N** hoặc bà **Đỗ Thị Minh P** hoặc bà **Huỳnh Ái N1** (Theo Giấy ủy quyền số 02/UQ-TV ngày 26/5/2025) (có mặt)

- *Người kháng cáo*: bà **Nguyễn Thị Hồng H** - nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện, bản tự khai, biên bản hòa giải, biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ nguyên đơn bà Nguyễn Thị Hồng H1 trình bày:

Ngày 01/10/2024, bà Nguyễn Thị Hồng H đầu thời gian thử việc cho Công ty TNHH T (gọi tắt là Công ty). Sau khi kết thúc thời gian thử việc, ngày 01/11/2024 Công ty và bà H đã giao kết Hợp đồng lao động xác định thời hạn (12 tháng) có hiệu lực từ ngày 01/11/2024 đến ngày 31/10/2025. Theo đó bà H sẽ làm việc tại Công ty với chức vụ là Trưởng phòng Hành chính Nhân sự kiêm thành viên Ban kiểm soát, tiền lương là 35.000.000 đồng/tháng. Đến ngày 25/11/2024, bà bị Công ty đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật do Công ty vi phạm các quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 phải báo trước ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng. Căn cứ quy định tại Điều 41, khoản 3 Điều 113 Bộ luật Lao động 2019, nguyên đơn khởi kiện bị đơn với các yêu cầu sau:

- Buộc Công ty T phải thực hiện nghĩa vụ thanh toán đầy đủ tiền lương tính từ 25/11/2024 đến hết ngày 18/12/2024 và khoản tiền lãi do trả chậm tiền lương cho bà tương ứng mục II.1 là 29.352.837 đồng.

- Công ty phải đảm bảo việc báo trước cho Người lao động, cụ thể: báo trước ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng: 35.000.000 đồng.

- Hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật, Công ty bồi thường cho Người lao động khoản tiền ít nhất 02 tháng tiền lương: 70.000.000 đồng. Tổng cộng là: 134.352.837 đồng.

- Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho khoảng thời gian 12/2024-01/2025 là 22.400.000 đồng do nguyên đơn nộp đơn khởi kiện ngày 19/12/2024.

Tổng số tiền đề nghị Công ty bồi thường là 156.752.837 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn xác định: Ngày 25/11/2024, Công ty đã tổ chức cuộc họp. Tại cuộc họp bà Nguyễn Thị Thu H1 – Giám đốc đã phát biểu *"...những người không vào phòng làm việc từ ngày hôm nay và chị không muốn những người đó quay lại Công ty của chị nữa H, N2 và O..."*. Vì vậy, ngày 25/11/2024 Công ty đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật với bà. Từ ngày 26/11/2024 đến nay bà không còn đến Công ty làm việc và không nhận được bất cứ văn bản hay phản hồi nào của Công ty. Do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bà giữ nguyên các yêu cầu khởi kiện, cụ thể:

- Vi phạm thời hạn báo trước ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn là 35.000.000 đồng.

- Bồi thường cho Người lao động khoản tiền bằng tiền lương trong những ngày họ không được làm việc từ 25/11/2024 cho tạm tính đến ngày tuyên án sơ thẩm 16/6/2025 là 234.500.000 đồng, cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương là 70.000.000 đồng.

- Do Công ty không muốn nhận lại làm viêc và người lao động đồng ý thì Công ty bồi thường thêm cho người lao động 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động là 70.000.000 đồng;

- Đóng bổ sung bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế từ ngày 25/11/2024 đến ngày 16/6/2025 với mức lương đóng BHXH, BHYT, BHTN theo mức đóng BHXH của bà H là 35.000.000 đồng là 78.400.000 đồng.

- Ngoài tiền lương, Công ty còn phải trả một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi Công ty mở tài khoản trả lương công bố tại thời điểm trả lương theo quy định tại khoản 4, Điều 97 của Bộ luật Lao động 2019 là 7.589.254 đồng.

- Người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ là 09 ngày với số tiền là 10.500.000 đồng.

Theo bản tự khai, biên bản hòa giải, biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ bị đơn Công ty TNHH T người đại diện theo ủy quyền bà Đinh Thị Trúc N trình bày:

Ngày 01/10/2024, Công ty và bà H đã ký hợp đồng thử việc với thời hạn 01 tháng, sau khi hết thời hạn thử việc, vào ngày 01/11/2024 hai bên đã ký kết Hợp đồng lao động xác định thời hạn (12 tháng) với chức danh chuyên môn Trưởng phòng hành chính nhân sự kiêm Thành viên Ban Kiểm soát. Trong thời gian thử việc, bà H đã có nhiều hành vi vi phạm nội quy lao động của Công ty như xúi giục, lôi kéo một số nhân viên lừa dối công ty về thời gian làm việc, chấm công và 02 lần che camera để tổ chức uống đồ uống có cồn trong giờ làm việc, mặc dù có nhân viên ngăn cản nhưng bà vẫn cố tình vi phạm. Trong thời gian này, Giám đốc Công ty là bà Nguyễn Thị Thu H1 đang điều trị bệnh, khả năng vận động yếu, không đảm bảo sức khỏe nên không thể lên Công ty và chưa có cuộc họp đánh giá năng lực để ký hợp đồng lao động với bà H, nhưng do bà H luôn thúc ép, gây áp lực nên bà H1 đã phải đại diện Công ty ký Hợp đồng lao động với bà H ngay trong lúc bà H1 điều trị bệnh. Sau đó, khi bà H1 kiểm tra camera giám sát mới phát hiện các hành vi gian đối của bà H và yêu cầu họp Công ty để làm việc. Những hành vi vi phạm của bà H đã được quy định tại khoản 10 Điều 27 Nội quy lao động đã công bố với toàn thể người lao động trong Công ty từ lúc bắt đầu làm việc.

Theo đó, ngày 25/11/2024 Công ty đã tổ chức cuộc họp để ghi nhận ý kiến và xử lý kỷ luật đối với những nhân viên có hành vi sai phạm. Cụ thể, Công ty

đã xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải đối với bà H theo quy định của Nội quy lao động. Vì vậy, việc bà H cắt xén file ghi âm để gửi cho Tòa là hành vi thiếu trung thực, nội dung ghi âm không thể hiện được toàn bộ sự việc về nguyên nhân Công ty cho bà H nghỉ việc, nên không thể xem là chứng cứ để bà H khởi kiện Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Do đó, toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà H đều không có cơ sở, các chứng cứ bà H nộp cho Tòa để chứng minh vi phạm của Công ty đều không khách quan, không đảm bảo tính toàn vẹn, độ tin cậy, nên Công ty T phản đối toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà H.

Tại phiên tòa sơ thẩm, bị đơn xác định: Ngày 25/11/2024, Công ty có tổ chức cuộc họp tuy nhiên đây chỉ là cuộc họp thông thường chứ không phải để xử lý kỷ luật bà H. Tại cuộc họp này bà Nguyễn Thị Thu H1 – giám đốc không có phát biểu như phía bà H trình bày. Cuộc họp này Công ty cũng không lập biên bản. Việc bà H ghi âm tại cuộc họp không được sự đồng ý của Công ty và file ghi âm này có thể đã được bà H cắt ghép chỉnh sửa. Công ty chỉ có ý kiến và không yêu cầu giám định đối với file ghi âm, tuy nhiên Công ty yêu cầu Tòa án mời bà Nguyễn Thị Kim N2 và bà Nguyễn Thanh H2 là người có tham dự và được nhắc tên trong phần trình bày của chị H đến để làm chứng là giám đốc không có nói như bà H trình bày. Từ ngày 25/11/2024 đến nay, bà H đã không đến Công ty làm việc dù Công ty đã rất nhiều lần yêu cầu bà H quay trở lại làm việc tuy nhiên bà H đều từ chối khi Công ty liên hệ. Do đó, ngày 03/12/2024, Công ty đã ra Quyết định số 15/2024/QĐ-HCNS để Đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động đối với bà H. Công ty đã trả tiền lương tháng 11/2024 là 35.000.000 đồng và hỗ trợ nghỉ việc cho là H là 17.500.000 đồng. Đề nghị Hội đồng xét xử bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Bản án lao động sơ thẩm số 63/2025/LĐ-ST ngày 16 tháng 6 năm 2025 của Tòa án nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh (nay là Tòa án nhân dân khu vực 7, Thành phố Hồ Chí Minh) đã xử:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm c khoản 1 Điều 39, khoản 4 Điều 91, khoản 1 Điều 188, Điều 267, Điều 271, Điều 273, Điều 278 Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 5, Điều 13, Điều 20, Điều 21, Điều 35, Điều 36, Điều 41 Bộ luật Lao động 2019; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 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; Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Hồng H về việc buộc Công ty TNHH T phải thanh toán các khoản tiền sau:

- Vi phạm thời hạn báo trước ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn là 35.000.000 đồng.

- Có hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật thì bồi thường cho Người lao động khoản tiền bằng tiền lương trong những ngày họ

không được làm việc, cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương là 35.000.000 đồng x 2 tháng = 70.000.000 đồng.

- Những ngày không được làm việc từ 25/11/2024 cho tạm tính đến ngày tuyên án sơ thẩm 16/6/2025 là 234.500.000 đồng.

- Do Công ty không muốn nhận lại làm viêc và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền phải trả ở trên và trợ cấp thôi việc, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động ít nhất 02 tháng tiền lương là 35.000.000 đồng x 2 tháng là 70.000.000 đồng;

- Đóng bổ sung bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế từ ngày 25/11/2024 đến ngày 16/6/2025 với mức lương đóng BHXH, BHYT, BHTN theo mức đóng BHXH của bà H là 35.000.000 đồng là 78.400.000 đồng.

- Ngoài tiền lương, Công ty còn phải trả một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi Công ty mở tài khoản trả lương công bố tại thời điểm trả lương theo quy định tại khoản 4, Điều 97 của Bộ luật Lao động 2019 là 7.589.254 đồng.

- Trả tiền theo ngày nghỉ phép trong trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được Người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ là 09 ngày với số tiền là 10.500.000 đồng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn bà Nguyễn Thị Hồng H được miễn án phí lao động sơ thẩm. Bị đơn Công ty TNHH T không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quy định về thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 26/6/2025, nguyên đơn nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo, nguyên đơn bà Nguyễn Thị Hồng H trình bày: Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với lý do:

- Hội đồng xét xử cố ý sử dụng tình tiết không có giá trị chứng cứ liên quan, cố ý thiên vị một cách lộ liễu, không khách quan, suy diễn lời nói: Trong file ghi âm (bản tường trình) có nội dung:

"*Bà Nguyễn Thị Thu H1:* Trên đây chị nói luôn ở trong cuộc họp chị không muốn những người đấy quay lại công ty của chị nữa H, N2 và O nên các em có thể nghỉ việc từ hôm nay...

Ông Dương Trọng P1: em có nghe được câu là chị không muốn chị H với N2 với O làm tiếp công việc thì em thấy hiện tại chị H với N2 với O công việc đang rất là suôn sẻ trôi chảy mà

... Bà Nguyễn Thị Thu H1: em khỏi đồng ý hay không đồng ý hay là P1 cũng khỏi để xuất chị đã nói nghỉ là nghỉ".

Hành vi của Thẩm phán thể hiện chủ đích, sự cố ý tới cùng khi xác định bà tự ý nghỉ việc dựa trên câu nói của ông Dương Trọng P1 là đề nghị bà ở lại làm việc. Ông Dương Trọng P1 không có vai trò trong quan hệ lao động giữa bà và Công ty. Khi đó bà Nguyễn Thị Thu H1 khẳng định thêm lần nữa là nghỉ là nghỉ.

- Công ty không ban hành bất cứ văn bản nào về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với bà cũng như không có bất kỳ sự liên lạc nào từ ngày 25/11/2024 đến nay; Công ty không có nội quy lao động; Thông tin từ cơ quan Bảo hiểm xã hội Quận L thì vào ngày 01/12/2024 Công ty khai báo điện tử báo giảm quá trình Bảo hiểm xã hội của bà, có nghĩa là từ ngày 01/12/2024 trở về trước đã tồn tại một văn bản về việc chấm dứt Hợp đồng lao động; Tại biên bản hoà giải ngày 27/03/2025 lập tại Tòa án nhân dân Quận 12, Công ty xác nhận đã sa thải bà; Ngày 09/06/2025, trong phiên xét xử sơ thẩm Công ty xác nhận không nhận lại bà trở lại Công ty làm việc.

Từ những trình bày nêu trên, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Bà xác định bà có hành vi che camera để tổ chức tiệc sinh nhật của bà cùng một số nhân viên vào giờ nghỉ trưa do sử dụng bếp cồn, đây là văn hóa hội nhóm. Chức danh, công việc bà đảm nhiệm là Trưởng phòng Hành chính nhân sự kiêm thành viên Ban kiểm soát, nên hành vi này của bà là không đúng. Sau buổi họp ngày 25/11/2025, do Công ty kêu bảo vệ buộc bà ra ngoài nên sau đó bà không có quay trở lại công ty, vì vậy bà không có cung cấp được tài liệu chứng cứ chứng minh Công ty không cho bà vào làm việc. Bà xác định bà khởi kiện đối với hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty đối với bà được thực hiện tại cuộc họp ngày 25/11/2025, không khởi kiện đối với Quyết định số 15/2024/QĐ-HCNS ngày 03/12/2024 của Công ty chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà.

Bị đơn Công ty TNHH T có bà Đỗ Thị Minh P, bà Huỳnh Ái N1, bà Đinh Thị Trúc N đại diện theo ủy quyền trình bày:

Công ty không đồng ý với các nội dung trong Đơn kháng cáo của nguyên đơn. Việc nguyên đơn cho rằng: "Hội đồng xét xử cố ý sử dụng tình tiết không có giá trị chứng cứ liên quan, không khách quan, suy diễn lời nói" là không phù hợp, không khách quan vì chính nguyên đơn đã cung cấp file ghi âm và các bản tường trình (ngày 19/12/2024 và ngày 13/3/2025) để cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Theo đó, nguyên đơn đã dựa vào lời nói được ghi âm, tình tiết trong file ghi âm làm căn cứ để diễn giải Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và đưa ra yêu cầu khởi kiện. Đây là suy nghĩ, diễn giải không có căn cứ. Cũng là tình tiết, nội dung trong file ghi âm nhưng Nguyên đơn lại không đồng ý sử dụng, thể hiện sự thiếu thống nhất và mâu thuẫn. Nội dung file ghi âm liên quan đến cuộc họp ngày

25/11/2024 được nguyên đơn tự ý ghi âm lại mà không được sự đồng ý của Công ty. Việc bà H lén ghi âm cuộc họp là hành vi có chủ đích từ trước để chuẩn bị cho việc bà nghỉ việc tại Công ty. Cuộc họp ngày 25/11/2024, Công ty không ban hành bất kì văn bản nào thể hiện việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà H. Tuy nhiên, sau cuộc họp, bà đã tự ý nghỉ việc mà không có bất kỳ thông báo nào, không bàn giao công việc và toàn bộ hồ sơ, tài liệu của Công ty tại bàn làm việc bà H đã mang ra khỏi Công ty mà không được sự đồng ý của Công ty. Điều này càng thể hiện rõ ý chí đơn phương nghỉ việc của bà H.

Bà H làm việc tại Công ty với chức danh chuyên môn Trưởng phòng hành chính nhân sự kiêm Thành viên Ban Kiểm soát, là chức danh quản lý và nắm nhiều đầu việc quan trọng của Công ty, nếu bà H cho rằng Công ty đã đơn phương chấm dứt với mình tại cuộc họp ngày 25/11/2024 thì bà H vẫn phải thực hiện phần nghĩa vụ của mình theo hợp đồng là phải rà soát hồ sơ, bàn giao công việc lại cho Công ty bằng việc liên lạc, đến công ty để thực hiện công việc bàn giao, tuy nhiên bà H đã không đến Công ty làm việc. Công ty không có bất cứ hành vi cản trở nào liên quan đến việc bà H trở lại Công ty làm việc. Trong khi đó, 02 người lao động khác (gồm bà Nguyễn Thị Kim N2 và Võ Thị Kiều O) cũng được nhắc đến trong file ghi âm, cùng có hành vi vi phạm được làm rõ tại cuộc họp cùng lúc với bà H nhưng vẫn đến Công ty làm việc cho đến hiện nay. Nguyên đơn không cung cấp được bất kỳ văn bản, quyết định nào do Công ty phát hành để thể hiện Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với mình.

Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà H đúng quy định tại điểm e khoản 1, khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 do bà H nghỉ liên tục 5 ngày không có lý do chính đáng từ ngày 26/11/2024 đến ngày 02/12/2024 là hơn 5 ngày, việc chấm dứt này không cần phải báo trước. Tại phiên toà sơ thẩm, Công ty đã trình bày do bộ phận nhân sự chưa được cung cấp đủ hồ sơ và chưa nắm rõ tình tiết, diễn biến nên đã trình bày ý kiến chưa chính xác tại Bản tự khai và Biên bản hòa giải như trên. Thực tế, ngày 25/11/2024, Công ty chỉ tổ chức cuộc họp nội bộ làm rõ hành vi vi phạm, chứ không phải để xử lý kỷ luật lao động và hôm đó Công ty cũng không ban hành văn bản nào đối với bà H. Sau đó 05 ngày làm việc liên tục mà bà H vẫn không đến Công ty làm việc, nên ngày 03/12/2024, Công ty đã ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà H, còn 02 người lao động khác (bà Nguyễn Thị Kim N2 và bà Võ Thị Kiều O) mặc dù có hành vi vi phạm như bà H nhưng sau đó vẫn đến Công ty làm việc cho đến thời điểm hiện nay. Do đó, ý kiến của bà H là không phù hợp, ý kiến kháng cáo của bà H trong trường hợp này là không có cơ sở. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán; Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của

những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung, sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật Lao động, xét thấy: Cấp sơ thẩm không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là đúng quy định pháp luật. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Hồng H, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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 tố tụng:

[1.1] Kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 nên được chấp nhận.

[1.2] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật tranh chấp là "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" và xác định vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh là đúng theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

[1.3] Đối với việc bị đơn yêu cầu Tòa án mời bà Nguyễn Thị Kim N2 và bà Nguyễn Thanh H2 là người có tham dự và được nhắc tên trong phần trình bày của chị H đến để làm rõ đoạn ghi âm. Cấp sơ thẩm không chấp nhận với lý do hiện nay bà Nguyễn Thị Kim N2 và bà Nguyễn Thanh H2 vẫn đang làm việc tại Công ty có thể dẫn đến không khách quan khi làm chứng là có cơ sở. Cấp sơ thẩm xác định đây là chứng cứ để giải quyết vụ án là đúng quy định tại khoản 1 Điều 94, khoản 2 Điều 95 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

[2] Xét kháng cáo của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Hồng H, Hội đồng xét xử nhận thấy:

[2.1] Về quan hệ lao động: Cấp sơ thẩm xác định ngày 01/11/2024, Công ty TNHH T và bà Nguyễn Thị Hồng H có ký kết Hợp đồng lao động số NA00016.1/2024/HLLĐ, loại hợp đồng xác định thời hạn (12 tháng), thời hạn hợp đồng từ ngày 01/11/2024 đến ngày 31/10/2025, với chức danh chuyên môn Trưởng phòng hành chính nhân sự kiêm Thành viên Ban Kiểm soát. Thời gian làm việc sáng từ 08 giờ đến 12 giờ, chiều từ 13 giờ đến 17 giờ; Làm từ thứ hai đến sáng thứ bảy hàng tuần; Mức lương 35.000.000 đồng. Hợp đồng này được thỏa thuận bằng văn bản, đảm bảo các nguyên tắc khi ký kết nên làm phát sinh quyền và nghĩa vụ pháp lý giữa các bên. Xác lập quan hệ lao động giữa hai bên.

[2.2] Về hành vi của bị đơn được nguyên đơn xác định là hành vi đơn

phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là lời nói của bà Nguyễn Thị Thu H1 (là người đại diện theo pháp luật của Công ty T) thể hiện tại file ghi âm cuộc họp ngày 25/11/2024 do nguyên đơn cung cấp.

Cấp sơ thẩm nhận định về một số đoạn trình bày của các bên trong file ghi âm để cho rằng: Nguyên đơn ký kết Hợp đồng lao động với chức danh chuyên môn Trưởng phòng hành chính nhân sự kiêm Thành viên Ban Kiểm soát. Nghĩa vụ của người lao động là phải thực hiện hợp đồng lao động, hợp đồng đang có hiệu lực nên sau cuộc họp nguyên đơn nên tiếp tục thực hiện công việc theo Hợp đồng hoặc yêu cầu Công ty ra văn bản để giải quyết các quyền lợi, nghĩa vụ của mình theo Hợp đồng lao động. Tuy nhiên, nguyên đơn đã không quay lại làm việc dù Công ty không có bất cứ hành vi cản trở không cho nguyên đơn vào làm việc tại Công ty và khi đó Công ty cũng chưa ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng với nguyên đơn. Ngoài ra, khi được ông P1 đề nghị làm tiếp công việc hiện tại thì Nguyên đơn đã nói "*Chị không đồng ý*" thể hiện ý chí không muốn tiếp tục làm việc của nguyên đơn. Bị đơn xác định những người được bà H1 – Giám đốc nhắc tên trong cuộc họp, hiện nay vẫn đi làm bình thường và ngày 02/12/2024 Công ty đã thanh toán tiền lương trọn tháng 11/2024 đủ 30 ngày làm việc cũng không nhận được phản hồi của nguyên đơn. Cấp sơ thẩm xác định nguyên đơn đã tự ý nghỉ việc từ ngày 26/11/2024 chứ không phải do Công ty đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động là có cơ sở. Cấp sơ thẩm nhận định việc nguyên đơn khởi kiện cho rằng Công ty đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật là không có căn cứ là phù hợp.

[2.3] Ngoài ra, Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng: Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nguyên đơn thừa nhận đã có hành vi che camera để cùng với một số người lao động khác vi phạm nội quy nội bộ công ty là hành vi không đúng. Bản thân nguyên đơn đảm nhận chức danh Trưởng phòng Hành chính Nhân sự, nguyên đơn phải biết rõ các quy định của Bộ luật Lao động về việc khi người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động (khoản 1 Điều 45 Bộ luật Lao động 2019) nhưng nguyên đơn không yêu cầu Công ty ban hành văn bản thông báo xác định chấm dứt hợp đồng lao động giữa hai bên; Nguyên đơn không cung cấp được tài liệu chứng cứ chứng minh bị đơn không cho nguyên đơn vào Công ty làm việc kể từ sau cuộc họp ngày 25/11/2024, nguyên đơn thừa nhận nguyên đơn không đến Công ty từ sau cuộc họp này. Do đó Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng các ý kiến của bà Nguyễn Thị Thu H1 tại cuộc họp ngày 25/11/2024 thể hiện tại Bản tường trình về nội dung file ghi âm ngày 25/11/2024 không đủ căn cứ để xác định đây là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động nên không đủ căn cứ xác định bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như trình bày của nguyên đơn.

[2.4] Đối với ý kiến của nguyên đơn có nội dung: "Thông tin từ cơ quan Bảo hiểm xã hội Quận L thì vào ngày 01/12/2024 Công ty khai báo điện tử báo giảm quá trình đóng Bảo hiểm xã hội của bà, có nghĩa là từ ngày 01/12/2024 trở về trước đã tồn tại 1 văn bản về việc chấm dứt Hợp đồng lao động", Hội đồng

xét xử thấy rằng:

Tại thời điểm ngày 01/12/2024, căn cứ nội dung thỏa thuận tại Hợp đồng lao động số NA00016.1/2024/HLLĐ ngày 01/11/2024, bà H đã nghỉ 5 ngày liên tục từ 26/11/2024 đến 30/11/2024 không có lý do chính đáng, đã thuộc trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019, việc Công ty khai báo điện tử báo giảm quá trình Bảo hiểm xã hội của bà H ngày 01/12/2024 không đủ căn cứ để xác định Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà H từ ngày 25/11/2024 theo như suy đoán của bà H. Hội đồng xét xử không chấp nhận ý kiến, quan điểm này của nguyên đơn.

[2.5] Cấp sơ thẩm không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là đúng quy định của Bộ luật Lao động 2019.

[2.6] Nguyên đơn không khởi kiện đối với Quyết định số 15/2024/QĐ-HCNS ngày 03/12/2024 của Công ty T về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà H nên không cần thiết phải xem xét.

[3] Án phí lao động sơ thẩm: Cấp sơ thẩm căn cứ khoản 1 Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự và Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 xác định bà Nguyễn Thị Hồng H được miễn án phí sơ thẩm, Công ty T không phải chịu án phí là đúng quy định.

[4] Hội đồng xét xử thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo, nguyên đơn được miễn án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn bà Nguyễn Thị Hồng H, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 63/2025/LĐ-ST ngày 16 tháng 6 năm 2025 của Tòa án nhân dân Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh (nay là Tòa án nhân dân khu vực 7, Thành phố Hồ Chí Minh).

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm c khoản 1 Điều 39, khoản 4 Điều 91, khoản 1 Điều 188, Điều 267, Điều 271, Điều 273, Điều 278 Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 5, Điều 13, Điều 20, Điều 21, Điều 35, Điều 36, Điều 41 Bộ luật Lao động 2019; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 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; Luật Thi hành án dân sự.

***Tuyên xử*:**

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Hồng H về việc buộc Công ty TNHH T phải thanh toán các khoản tiền sau:

- Vi phạm thời hạn báo trước ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn là 35.000.000 đồng.

- Có hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật thì bồi thường cho Người lao động khoản tiền bằng tiền lương trong những ngày họ không được làm việc, cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương là 70.000.000 đồng.

- Những ngày không được làm việc từ 25/11/2024 cho tạm tính đến ngày tuyên án sơ thẩm 16/6/2025 là 234.500.000 đồng.

- Do Công ty không muốn nhận lại làm viêc và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền phải trả ở trên và trợ cấp thôi việc, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động ít nhất 02 tháng tiền lương là 35.000.000 đồng x 2 tháng là 70.000.000 đồng.

- Đóng bổ sung bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế từ ngày 25/11/2024 đến ngày 16/6/2025 với mức lương đóng BHXH, BHYT, BHTN theo mức đóng BHXH của bà H là 35.000.000 đồng là 78.400.000 đồng.

- Công ty còn phải trả một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi Công ty mở tài khoản trả lương công bố tại thời điểm trả lương theo quy định tại khoản 4, Điều 97 của Bộ luật Lao động 2019 là 7.589.254 đồng.

- Trả tiền theo ngày nghỉ phép trong trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được Người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ là 09 ngày với số tiền là 10.500.000 đồng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn bà Nguyễn Thị Hồng H được miễn án phí lao động sơ thẩm. Bị đơn Công ty TNHH T không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

3. Án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo bà Nguyễn Thị Hồng H được miễn án phí lao động phúc thẩm.

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, 7b 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.

4. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- VKSND Thành phố Hồ Chí Minh;
- THADS Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân Quận 12 (nay là Tòa án nhân dân khu vực 7), TP. Hồ Chí Minh;
- Phòng THADS khu vực 7, Thành phố Hồ Chí Minh;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Ngọc Tài