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: 416/2023/LĐ-PT Ngày: 06-4-2023 V/v: Tranh chấp 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: Bà Lê Thị Hoàng Hoa

Các Thẩm phán: 1. Bà Phan Thị Út

2. Ông Nguyễn Tiến Dũng

- Thư ký phiên toà: Bà Tăng Thị Hồng Thanh – 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*:** Ông Trần Việt Anh – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 07/3/2023 và ngày 06/4/2023, 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 102/2022/TLPT-LĐ ngày 20 tháng 12 năm 2022 về việc: "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do bản án lao động sơ thẩm số 3853/2022/LĐ-ST ngày 29 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân Thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo và kháng nghị.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 155/2023/QĐ-PT ngày 30/01/2023, Quyết định hoãn phiên tòa số 1739/2023/QĐ-PT ngày 22/02/2023 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 3051/2023/QĐ-PT ngày 07/3/2023 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà Lê Thị Ánh N, sinh năm 1990, Địa chỉ: Số C đường E, khu phố F, phường P, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Phạm Thế P, sinh năm 1987. Địa chỉ: ấp T, B, T, tỉnh Bình Dương (văn bản ủy quyền ngày 23/11/2020).

- *Bị đơn:* Công ty cổ phần T3. Địa chỉ: Lô J Khu dân cư P, số F Đ, phường P, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Nguyễn Phúc Duy T, sinh năm 1990. Địa chỉ: 5 C, B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh (văn bản ủy quyền số 02/2021/UQ-HL ngày 14/01/2021).

- *Người làm chứng*:

1. Bà Trần Thị Thu T1, sinh năm 1987. Địa chỉ: B đường B, phường L, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bà Huỳnh Mỹ L, sinh năm 1997. Địa chỉ: 1 T, phường A, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

3. Ông Nguyễn Văn D, sinh năm 1980. Địa chỉ: 6 Đ, phường F, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Do có kháng cáo của nguyên đơn bà Lê Thị Ánh N và kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong đơn khởi kiện đề ngày 23/11/2020 và lời khai trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện nguyên đơn trình bày:

Ngày 08/01/2013, bà Lê Thị Ánh N làm việc tại Công ty cổ phần T3 (gọi tắt là Công ty T3) nhưng không có ký hợp đồng lao động. Đến năm 2018, Công ty và bà N mới ký Hợp đồng lao động số 14/2018/HĐLĐ ngày 01/01/2018, loại hợp đồng không xác định thời hạn, công việc là kế toán bán hàng, lương và phụ cấp theo thỏa thuận trong hợp đồng là 4.259.000 đồng, khoản bổ sung khác: hoàn thành chỉ tiêu công việc trả trong lương tháng, tiền thưởng theo đánh giá hiệu quả công việc, chế độ nâng lương theo quy chế của Công ty C vào kết quả thực hiện công việc, thời gian làm việc theo thỏa thuận trong hợp đồng. Ngoài ra, hai bên còn thỏa thuận chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định pháp luật, lương thực lĩnh là 10.138.135 đồng.

Ngày 29/9/2020, khi đến Công ty làm việc như mọi khi bà N nhìn thấy trên bản thông báo của Công ty có Thông báo số 13/TB-HL về việc cho nhân sự nghỉ việc trong đó tên bà N và ghi thời gian nghỉ việc từ ngày 30/9/2020. Xác định ngày 29/9/2020, không có cuộc họp nào giữa bà N và phía Công ty.

Sau khi thấy thông báo cho nghỉ việc, bà N không tìm gặp lãnh đạo Công ty hỏi lý do vì sao Công ty cho nghỉ việc và thời gian nghỉ như thế nào. Cùng ngày 29/9/2020 bà Huỳnh Thị Xuân M làm phòng nhân sự đưa biên bản bàn giao khi nghỉ việc cho bà N để bà N tự điền thông tin vào mẫu biên bản bàn giao khi nghỉ việc, trong biên bản bàn giao khi nghỉ việc lập ngày 29/9/2020 có dòng ghi ngày nghỉ việc có hiệu lực ngày 01/10/2020, bà N không nhớ, xác định chữ viết, chữ ký trong biên bản bàn giao khi nghỉ việc là của bà N. Sau khi viết biên bản bàn giao khi nghỉ việc xong bà N vẫn làm việc cho đến hết ngày 30/9/2020 mới nghỉ việc.

Ngày 30/9/2020, bà N nhận được Quyết định số 18/2020/QĐ/HL ngày 01/10/2020 của Công ty T3 về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 14/2018/HĐLĐ ngày 01/01/2018 qua một người trong Công ty giao cho bà N (không nhớ người giao quyết định là ai) và đã nhận số tiền trợ cấp thôi việc với số tiền 26.488.910 đồng đúng theo Quyết định số 18/2020/QĐ/HL ngày

01/10/2020, Công ty đã chốt sổ bảo hiểm xã hội và đã trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà N.

Công ty T3 chấm dứt hợp đồng lao động với bà N, căn cứ vào đơn xin nghỉ việc của bà N là trái pháp luật. Ngoài ra, tại thời điểm đó bà N đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi (theo giấy khai sinh số 71 ngày 20/02/2020 con bà N mới được 09 tháng tuổi). Do đó, bà N làm đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy quyết định số 18/2020/QĐ/HL ngày 01/10/2020 của Công ty T3, nhận bà N trở lại làm việc, Công ty phải tiền lương những ngày không được làm việc tạm tính từ ngày 01/10/2020 đến ngày Tòa án xét xử, bồi thường 02 tháng tiền lương, bồi thường 45 ngày báo trước và đóng bảo hiểm với mức lương 10.138.135 đồng (là mức lương trung bình liền kề 6 tháng trước khi nghỉ việc) với mức tiền tổng cộng: 74.776.544 đồng.

Tuy nhiên, quá trình giải quyết, cũng như tại phiên tòa nguyên đơn thay đổi về mức lương yêu cầu Công ty phải trả là 9.686.260 đồng (trong đó tiền lương cơ bản: 4.785.600 đồng, và lương ngạch bậc: 2.782.660 đồng, và phụ cấp điều chỉnh là 2.300.000 đồng) và tiền đóng bảo hiểm theo mức đóng 4.785.600 đồng, cụ thể:

1. Hủy Quyết định số 18/2020/QĐ/HL ngày 01/10/2020 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động và chi trả trợ cấp của Công ty CP T3;

2. Nhận bà Lê Thị Ánh N trở lại làm việc theo hợp đồng giao kết;

3. Buộc Công ty CP T3 trả tiền lương trong thời gian không được Công ty cho làm việc từ ngày 01/10/2020 đến ngày Tòa án xét xử ngày 29/9/2022 với tiền lương là: 9.686.260 đồng x 23 tháng 24 ngày = 231.725.143đồng;

4. Buộc Công ty CP T3 đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tạm tính từ tháng 10/2020 đến tháng 9/2022 là 24 tháng x 4.785.600 đồng x 21.5%= 24.693.696 đồng.

5. Bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty cho nghỉ việc trái pháp luật: 19.732.520 đồng;

6. Bồi thường 45 ngày báo trước theo khoản 5 Điều 42 Bộ luật lao động: 16.764.680 đồng.

7. Trường hợp công ty không nhận lại làm việc thì bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương là: 19.373.520đồng.

Tổng cộng: 311.928.559đồng.

Yêu cầu Tòa án xem xét thông báo số 192/2022/HL ngày 18/7/2022 của Công ty T3 về việc đính chính lý do chấm dứt hợp đồng lao động là không đúng pháp luật.

Bị đơn Công ty Cổ phần T3 có ủy quyền cho ông Nguyễn Phúc Duy T theo văn bản ủy quyền ngày 14/01/2021 trình bày:

Bà Lê Thị Ánh N vào làm việc tại Công ty cổ phần T3 từ ngày 08/01/2013 có ký hợp đồng xác định thời hạn và đến năm 2018 Công ty T3 và bà N mới ký hợp đồng lao động số 14/2018/HĐLĐ-HL ngày 01/01/2018, loại hợp đồng không xác định thời hạn, công việc là nhân viên kế toán bán hàng, lương thỏa thuận là 4.259.000 đồng, ngoài ra còn thỏa thuận chế độ tiền thưởng, chế độ

nâng lương, hai bên còn thỏa thuận chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định pháp luật.

Đến năm 2019-2020 lương căn bản của bà N tăng lên 4.785.600 đồng, tổng lương thực lĩnh là: 9.868.260 đồng (trong đó tăng cơ bản: 4.785.600 đồng, và lương ngạch bậc: 2.782.660 đồng và 2.300.000 đồng).

Trong quá trình làm việc, bà N thường sai sót trong nghiệp vụ đã bị lãnh đạo Công ty nhắc nhở riêng nhưng không lập biên bản và khi đồng nghiệp trong Công ty mời đám cưới nhưng bà N lại có đăng bài trên facebook với lời lẽ không hay làm ảnh hưởng đến nội bộ Công ty. Ngày 29/9/2020 Bà Huỳnh Thị Xuân M - trưởng phòng hành chính nhân sự được Giám đốc Công ty phân công họp riêng với bà N yêu cầu để làm việc một số nội dung liên quan đến công việc của bà N, bà M báo với phòng kế toán thông báo lại với N để chấn chỉnh thái độ của bà N nếu còn muốn làm việc tại công ty.

Vào 7h30 phút sáng ngày 29/9/2020, bà M và bà N đã có cuộc họp trao đổi với nhau, tại cuộc họp đó, bà N không cầu thị, phía bà M cũng đưa ra ý kiến nếu không muốn làm việc tại công ty thì bà N có thể nên xin nghỉ việc. Bà N lại tỏ ra bất cần, đồng ý chấm dứt lao động ngay khi đã hết tháng làm việc. Bà M đề nghị bà N nếu đã muốn chấm dứt thì làm thủ tục bàn giao công việc và xác nhận tiền công nợ phát sinh đến tại thời điểm nghỉ việc. Bà N hiện làm công việc là kế toán cho công ty. Bà N đã đồng ý và muốn nghỉ ngay. Chính bà N muốn nghỉ việc vào đầu tháng 10 là ngày 01/10/2020 và được Công ty đồng ý cho nghỉ việc vào ngày 01/10/2020. Sau khi thống nhất ngày nghỉ việc ngày 01/10/2020, bà N về phòng làm việc tự in biên bản bàn giao khi nghỉ việc tự ghi vào nội dung biên bản để bàn giao lại tài sản cho Công ty và có ghi ngày nghỉ việc có hiệu lực là ngày 01/10/2020 là ngày mà bà N và Công ty T4 thống nhất nghỉ việc và đưa biên bản bàn giao khi nghỉ việc cho bà Trần Thị Thu T1 là kế toán trưởng của phòng ký xác nhận "không có ghi nợ công ty"cho bà N.

Bà N chính thức nghỉ việc từ ngày 30/9/2020, công ty đã cho đăng thông báo chấm dứt hợp đồng lao động cho các đối tác có các giao dịch công ty đối với bà N để tiện việc thông tin với khách hàng sau khi kết thúc cuộc họp vào lúc 10 giờ sáng ngày 30/9/2020.

Trên cơ sở thỏa thuận thống nhất về ngày nghỉ việc là ngày 01/10/2020. Sau đó khoảng 10 ngày sau đó, ngày 14/10/2020, Công ty ban hành quyết định Quyết định số 18/2020/QĐ/HL ghi ngày 01/10/2020, về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà N. Sở dĩ tuy phát hành ngày 14/10/2020 nhưng phải ghi ngày 01/10/2020 là vì mọi sự quyết toán tại công ty đều kết thúc vào ngày 30/10/2020, từ ghi nợ đến lĩnh lương, chốt sổ bảo hiểm đều phải lấy theo ngày hai bên thỏa thuận chấm dứt để không phát sinh them bất cứ khoản công nợ nào nữa. Tuy nhiên, do sai sót trong đánh máy khi dùng mẫu quyết định cũ, nên trên quyết định có dòng ghi lý do chấm dứt theo "*chấp thuận đơn xin nghỉ việc*" của bà N. Theo phía ông T đại diện công ty tại phiên tòa thì, điều này không có gì là gian dối hay sai trái vì trên thực tế không có ai kể cả bên Công ty hay Người lao động bà N vi phạm, để coi là chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, nên đương nhiên là trong trường hợp này không có đơn xin nghỉ việc của bà N. Vì nếu bà N có

đơn xin nghỉ việc, thì cho thấy là bà vi phạm hợp đồng lao động; còn nếu giữa Công ty và bà N có thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, thì đương nhiên là không hề có đơn xin nghỉ việc nào trong trường hợp này, nên cũng không có gì là sai phạm khi mà Công ty ghi trong Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 18 ngày 01/10/2020 theo hướng là có đơn, "*chấp thuận đơn xin nghỉ việc*" như lời khai trình của phía nguyên đơn.

Mãi đến khi bà N đưa vụ án ra tòa khởi kiện, Công ty được Tòa án đối chất, thì mới biết trong Quyết định số 18/QĐ nói trên, có dòng chữ *"căn cứ đơn xin nghỉ việc"* là do người soạn thảo đã không nắm được thông tin nội bộ, mà soạn thảo và không xóa khối dòng chữ này trong khi soạn thảo quyết định, để trình người có thẩm quyền ký. Bản thân người có thẩm quyền khi ký quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là dựa trên sự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng giữa hai bên. Chính người được phân công làm việc về vấn đề nhân sự công ty là bà M đã báo cáo lạ, nhưng không nói rõ là có thỏa thuận miệng,với bà N, cá nhân người lao động về việc bà N đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động. Mục đích buổi làm việc đó, cũng chỉ là trao đổi về thái độ của người lao động, nhưng do phía người lao động bà N chẳng những có thái độ không lắng nghe, không cầu thị mà còn tỏ ý không còn muốn làm việc cho Công ty, nên đã đề xuất bàn giao công việc, chấm dứt luôn hợp đồng lao động, để được hưởng các chế độ quyền lợi mà Công ty đang có thỏa ước nội bộ.

Sau khi ban hành Quyết định số 18/2020/QĐ/HL ngày 01/10/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà N. Công ty đã chốt sổ bảo hiểm và nhờ bà Huỳnh Mỹ L là lễ tân của Công ty giao quyết định trên và sổ bảo hiểm xã hội cho bà N vào ngày 14/10/2020.

Công ty đã chi trả tiền trợ cấp thôi việc cho bà N với số tiền 26.488.910 đồng theo Quyết định số 18/2020/QĐ/HL ngày 01/10/2020. Công ty T5 luôn thời gian làm việc từ năm 2013 (thời gian là 07 năm 09 tháng) là trợ cấp cả quá trình làm việc của N tại Công ty. Số tiền trợ cấp 26.488.910 đồng Công ty không yêu cầu N trả lại, vì tiền trợ cấp này là quy định của công ty từ trước đến nay, khi người lao động và chủ sử dụng lao động đạt thỏa thuận chấm dứt thì đó là chế độ quyền lợi khi nghỉ việc, đúng quy định theo quy chế của công ty đã đặt ra.

Công ty ban hành Quyết định số 18/2020/QĐ/HL ngày 01/10/2020 chấm dứt hợp đồng lao động với bà N và thông báo số 192/2022/HL về việc đính chính lý do chấm dứt hợp đồng lao động là "Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng" là đúng quy định pháp luật. Công ty T3 không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người làm chứng bà Trần Thị Thu T1 trình bày:

Tại biên bản lấy lời khai ngày 23/12/2021, Bà T1 xác nhận chữ ký và chữ viết Trần Thị Thu T1 trong biên bản bàn giao khi nghỉ việc ngày 29/9/2020 là của bà T1; Bà T1 là kế toán trưởng, còn bà N là nhân viên kế toán làm cùng phòng; Vào ngày 29/9/2020 bà T1 được biết phòng nhân sự có làm việc với bà N nhưng nội dung buổi làm việc cụ thể như thế nào bà T1 không biết, không chứng kiến. Sau khi làm việc với phòng nhân sự, bà T1 thấy bà N từ phòng họp

vào phòng làm việc in biên bản bàn giao nghỉ việc, tự viết và ký tên. Sau đó, bà N đưa biên bản bàn giao khi nghỉ việc cho bà T1 ký xác nhận bàn giao vì bà T1 là kế toán trưởng. Đương nhiên, việc xác nhận công nợ là một thủ tục của người lao động khi nghỉ việc để công ty T6 chế độ quyền lợi cho người lao động. Ngoài ra, bà T1 không có ý kiến gì khác và có đơn xin vắng mặt.

Tại bản tự khai ngày 10/3/2022 và ngày 08/4/2022 người làm chứng bà Huỳnh Mỹ L trình bày:

Bà L là nhân viên lễ tân của Công ty, nội dung cuộc họp ngày 29/9/2020 mà Công ty mời 02 vợ chồng bà N họp thì bà L không biết, không chứng kiến. Vào ngày 14/10/2020, chị Huỳnh Thị Xuân M có gửi cho bà L 02 quyết định thôi việc và 02 sổ bảo hiểm xã hội có tờ rời chốt sổ nhờ bà L giao cho N, bà L đã giao tận tay cho bà N. Ngoài ra, bà L không có ý kiến gì khác và có đơn xin vắng mặt.

Tại bản tự khai ngày 30/6/2022 người làm chứng ông Nguyễn Văn D trình bày:

Ông D là giám đốc tài chính của Công ty, quá trình làm việc tại Công ty bà N có bài đăng trên facebook gây ảnh hưởng không tốt đến tinh thần đoàn kết của Công ty nên Ban lãnh đạo Công ty chỉ đạo bà M làm việc với N vào ngày 29/9/2020, sau buổi làm việc bà M báo cáo với lãnh đạo Công ty bà N muốn xin nghỉ việc vào ngày 01/10/2020 và được lãnh đạo Công ty đồng ý.Sau đó ngày 16/10/2020, bà N đã chủ động nhắn tin Zalo cho ông D đề nghị được nhận tiền hỗ trợ nghỉ việc sớm do hoàn cảnh có khó khăn, nên ngày 19/10/2020, Công ty đã chuyển tiền trợ cấp cho bà N. Ngoài ra, ông D không có ý kiến gì khác và có đơn xin vắng mặt.

Bản án lao động sơ thẩm số 3853/2022/LĐ-ST ngày 29 tháng 9 năm 2022 của Tòa án nhân dân Thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lê Thị Ánh N về việc tuyên hủy Quyết định số: 18/2020/QĐ/HL ngày 01/10/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động và văn bản số: 192/2022/HL ngày 18/7/2022 về việc đính chính lý do chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty cổ phần T3 vì trái pháp luật.

Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn bà Lê Thị Ánh N về việc buộc bị đơn Công ty cổ phần T3 phải bồi thường với tổng số tiền 311.928.559đồng.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí sơ thẩm và quyền kháng cáo của đương sự.

Ngày 11 tháng 10 năm 2022, nguyên đơn bà N kháng cáo cho rằng bà vào làm việc tại công ty T3 từ năm 2013 và quá trình làm việc bà luôn hoàn thành nhiệm vụ. Ngày 29/9/2020 công ty T3 có thông báo số 13/TB-HL về việc cho nhân sự nghỉ việc trong đó có bà, thời gian nghỉ việc từ ngày 30/10/2020. Đến ngày 01/10/2020, Công ty ban hành Quyết định số 18/2020 với lý do chấp thuận theo đơn xin nghỉ việc nhưng bà hoàn toàn không có đơn xin nghỉ việc. Nay bà đã kiện ra tòa yêu cầu đòi bồi thường do mất việc và bà yêu cầu bồi thường cho bà tiền lương trong những ngày không được làm việc, cũng như bồi thường cho

bà toàn bộ tiền nghỉ việc, tiền bảo hiểm, tiền vi phạm thời gian báo trước, tổng cộng đến ngày xét xử sơ thẩm là 311.000.000 đồng.

Ngày 28/10/2022, Viện Kiểm Sát Nhân Dân Thành phố Hồ Chí Minh có kháng nghị đối với bản án lao động sơ thẩm số 3835/2022 LĐ-ST ngày 29/9/2022 của Tòa án TP T.

1. Việc ra Quyết định số 192 đính chính Quyết định số 18/QĐ là không đúng pháp luật. Bản án sơ thẩm không nhận định từng yêu cầu cụ thể của người khởi kiện mà bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện là vi phạm quy định tại điểm b và c, Khoản 2 Điều 266 Bộ luật TTDS năm 2015.

2. Theo quy định tại khoản 2 điều 47 Bộ luật Lao Động năm 2012, quy định trong hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trường hợp đặc biệt có thể kéo dài nhưng không quá 30 ngày. Tuy nhiên, trong biên bản bàn giao chỉ thể hiện là bà N bàn giao trang thiết bị và phần công việc mà bà phụ trách tại công ty, hoàn toàn không thể hiện được ý chí và sự tự nguyện thỏa thuận từ hai phía liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động.

Theo lời trình bày của bà Xuân M, trưởng phòng nhân sự Công ty cho biết việc chi trả trợ cấp cho bà N là căn cứ vào cuộc họp ngày 25/9/2020, trong cuộc họp làm việc với bà N, bà M có nói đến việc bà N đã vi phạm về bài đăng face book gây mất đoàn kết, nên bà N nên nghỉ việc, đồng thời với việc cho nghỉ việc Công ty ban hành thông báo số 13 về việc cho bà N nghỉ việc có nội dung: "kể từ ngày 30/9/2020, tất cả mọi giao dịch của bà Lê Thị Ánh N với Công ty cổ phần T3 là không hợp pháp Công ty không chịu trách nhiệm về các giao dịch với bà Ánh N". Trong khi biên bản bàn giao bà N ghi ngày có hiệu lực của chấm dứt hợp đồng là ngày 01/10/2020, điều này cho thấy Công ty đã đơn phương cho bà N nghỉ việc.

Ông Huỳnh Long Đ mới là người ký kết và ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, việc bà N làm việc với bà T1 bàn giao, cũng như bà N họp với phòng nhân sự có bà M là không đúng thẩm quyền. Từ những nhận định trên, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thấy bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân thành phố Thủ đức đã tuyên xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Ánh N là không đúng quy định pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Đại diện bà N là ông P trình bày:

Quá trình làm việc, bà N không vi phạm nội quy công ty, không bị xử lý kỷ luật với bất kỳ hình thức nào. Ngày 29/9/2020, khi đến Công ty làm việc như mọi khi bà N nhìn thấy trên bản thông báo của Công ty có Thông báo số 13/TB-HL về việc cho nhân sự nghỉ việc trong đó tên bà N và ghi thời gian nghỉ việc từ ngày 30/9/2020. Xác định ngày 29/9/2020, không có cuộc họp nào giữa bà N và phía Công ty.

Sau khi thấy thông báo cho nghỉ việc, bà N không tìm gặp lãnh đạo Công ty hỏi lý do vì sao Công ty cho nghỉ việc và thời gian nghỉ như thế nào, cùng ngày 29/9/2020 bà Huỳnh Thị Xuân M làm phòng nhân sự đưa biên bản bàn giao khi nghỉ việc cho bà N để bà N tự điền thông tin vào mẫu biên bản bàn giao

khi nghỉ việc, trong biên bản bàn giao khi nghỉ việc lập ngày 29/9/2020 có dòng ghi ngày nghỉ việc có hiệu lực ngày 01/10/2020, bà N không nhớ, xác định chữ viết, chữ ký trong biên bản bàn giao khi nghỉ việc là của bà N. Sau khi viết biên bản bàn giao khi nghỉ việc xong bà N vẫn làm việc cho đến hết ngày 30/9/2020 mới nghỉ việc.

Ngày 30/9/2020, bà N nhận được Quyết định số 18/2020/QĐ/HL ngày 01/10/2020 của Công ty T3 về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 14/2018/HĐLĐ ngày 01/01/2018 qua một người trong Công ty giao cho bà N (không nhớ người giao quyết định là ai) và đã nhận số tiền trợ cấp thôi việc với số tiền 26.488.910 đồng đúng theo Quyết định số 18/2020/QĐ/HL ngày 01/10/2020, Công ty đã chốt sổ bảo hiểm xã hội và đã trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà N.

Công ty T3 chấm dứt hợp đồng lao động với bà N căn cứ vào đơn xin nghỉ việc của bà N là trái pháp luật. Ngoài ra, tại thời điểm đó bà N đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi (theo giấy khai sinh số 71 ngày 20/02/2020 con bà N mới được 09 tháng tuổi). Do đó, bà N làm đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy quyết định số 18/2020/QĐ/HL ngày 01/10/2020 của Công ty T3, nhận bà N trở lại làm việc. Công ty phải tiền lương những ngày không được làm việc tạm tính từ ngày 01/10/2020 đến ngày Tòa án xét xử, bồi thường 02 tháng tiền lương, bồi thường 45 ngày báo trước và đóng bảo hiểm với mức lương 10.138.135 đồng (là mức lương trung bình liền kề 6 tháng trước khi nghỉ việc) với mức tiền tổng cộng: 311.928.559đồng.

Và yêu cầu Tòa án xem xét thông báo số 192/2022/HL ngày 18/7/2022 của Công ty T3 về việc đính chính lý do chấm dứt hợp đồng lao động là không đúng pháp luật. Ngoài ra, phía nguyên đơn không có yêu cầu gì khác.

Phía bị đơn Công ty T3 có ông Nguyễn Phúc Duy T đại diện trình bày:

Trên thực tế, không có một người lao động nào nhận trách nhiệm tiếp tục phục vụ các yêu cầu của Công ty, khi Công ty ấy đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với mình cả. Và ngay cả việc bà N đem biên bản này xác nhận vấn đề công nợ cũng đủ thấy bà đã nghĩ đến số tiền cần được nhận, khi thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

Công ty đã chi trả tiền trợ cấp thôi việc cho bà N với số tiền 26.488.910 đồng theo Quyết định số 18/2020/QĐ/HL ngày 01/10/2020. Công ty T5 luôn thời gian làm việc từ năm 2013 (thời gian là 07 năm 09 tháng) là trợ cấp cả quá trình làm việc của bà N tại Công ty. Số tiền trợ cấp 26.488.910 đồng Công ty không yêu cầu N trả lại vì trợ cấp đúng quy định.

Công ty ban hành Quyết định số 18/2020/QĐ/HL ngày 01/10/2020 chấm dứt hợp đồng lao động với bà N, và thông báo số 192/2022/HL về việc đính chính lý do chấm dứt hợp đồng lao động là "Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng" là đúng quy định pháp luật. Công ty T3 không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Cũng theo ông T, việc thỏa thuận miệng về việc chấm dứt hợp đồng lao động tại Công ty vẫn thường xuyên diễn ra. Do vậy, nếu cho rằng trong tờ quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động công ty ghi lý do chấm dứt là căn cứ

đơn xin nghỉ việc mà người lao động, trong khi bà N không có đơn xin nghỉ, mà cho rằng công ty bên chấm dứt HĐLĐ trái luật, là không đúng với sự thật. Vì sự thật phải căn cứ vào các tài liệu khác để nhìn nhận lại sự việc này là sự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động mà hai bên đã thỏa thuận với nhau. Trong tờ bàn giao có một nội dung mà bà N là một kế toán, bà phải biết rõ mọi quyền lợi của bà khi bà muốn chấm dứt theo thỏa thuận đôi bên, và kèm theo đó cam kết sau khi bàn giao công việc, người lao động còn phải hỗ trợ cho người sử dụng lao động sau này, về việc bàn giao theo yêu cầu của Công ty. Chính điều này đã nói lên được mục đích của việc bàn giao này, quyền lợi mà bà được hưởng đó chính là số tiền bà được lĩnh sau 8 năm làm việc, và nghĩa vụ bà phải thực hiện sau khi nhận quyền lợi đó là tiếp tục hỗ trợ công ty làm thủ tục bàn giao khi Công ty C1 (tức có vấn đề liên quan phát sinh từ công việc kế toán mà bà phụ trách).

Khắc phục tình trạng sơ suất trong bản quyết định ngày 01/10/2020, ngày 18/7/2022, Công ty đã ban hành thông báo số 192/2022/HL về việc đính chính lý do chấm dứt hợp đồng lao động là "Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng".

Người làm chứng bà Nguyễn Thị Thu T2 có bản khai trình bày bổ sung:

Ngày 02/4/2023, giải trình lý do xác nhận việc không phát sinh công nợ của bà Lê Thị Ánh N như sau: "bà N là người trực tiếp theo dõi thu chi tiền, hàng hóa của khách hàng để báo cáo, giao lại cho Công ty T3, nên khi bà quyết định nghỉ việc, bà phải đảm bảo việc không còn lưu giữ hoặc có trách nhiệm chờ nhận bất cứ khoản tiền nào do khách hàng thanh toán cho công ty. Tại mục C của Biên bản bàn giao mục "xác nhận công nợ" từ phòng kế toán là phần quan trọng nhất khi nghỉ việc phải kiểm tra và xác nhận có liên quan đến quyết toán thuế , báo cáo thuế hàng tháng công ty, do vậy chính bà N đã trình qua phòng kế toán kiểm tra xác định bà N không còn lưu giữ bất kỳ khoản tiền nào của công ty và công ty đã thu nhận đầy đủ các hóa đơn , chứng từ thu tiền do bà N nắm giữ ,để đủ cơ sở làm quyết toán thuế, có liên quan các công việc do bà N với cơ quan thuế sau này, thì bà T2 mới xác nhận trong biên bản bàn giao do bà N lập ngày 29/9/2020 với nội dung là không phát sinh nợ. Do vậy, với tư cách là trưởng bộ phận kế toán, bà T2 đã xác nhận rằng bà N đã bàn giao máy móc công việc, thiết bị và khoản công nợ khi bà N nghỉ việc vào đúng thời điểm mà bà tự định đoạt trong biên bản bàn giao ngày nghỉ việc có hiệu lực là vào ngày 01/10/2020"

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu: giữ nguyên quan điểm của Kháng nghị số 5359/QĐ-VKS- LĐ ngày 28/10/2022. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã 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: Đơn kháng cáo của nguyên đơn và kháng nghị của Viện kiểm sát còn trong thời hạn luật định và đúng quy định về hình thức, nên được cấp phúc thẩm chấp nhận xem xét lại vụ án theo thủ tục phúc thẩm.

[2] Về nội dung tranh chấp trong vụ án:

Xét đơn kháng cáo nguyên đơn đề nghị sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn, vì bà không làm đơn xin nghỉ việc, việc bà tự ý viết lên mẫu biên bản bàn giao ngày 29/9/2020 không phải là thỏa thuận chấm dứt hợp đồng với Công ty T3. Hội đồng xét xử nhận thấy như sau:

Nếu bà N có đơn xin nghỉ việc thì không có gì để phân tích xem xét trong vụ án này. Vấn đề là bà N có thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty T3 hay không, và dù chỉ là sự thỏa thuận miệng nhưng nó thể hiện đầy đủ ý chí chủ quan của Người lao động thì vẫn được xem là có sự thỏa thuận giữa hai bên.

Thứ nhất, căn cứ vào lời khai, chứng cứ do hai bên đương sự xuất trình và lời khai của người làm chứng bà Huỳnh Mỹ L, bà Nguyễn Thị Thu T2, nhận thấy: có hai cuộc họp ngày 25/9/2020 và ngày 29/9/2020 giữa bà N và Bà M trưởng phòng nhân sự. Do bà N có hành vi đăng facebook gây mất đoàn kết nội bộ nên Công ty đã cử bà M làm việc với bà N để chấn chỉnh hành vi trong quan hệ lao động tại Công ty. Sự việc này được được bà Huỳnh Mỹ L là nhân viên công ty, người làm chung phòng, chơi thân bà N xác nhận, chứ không như bà N nói không biết lý do gì đang chấp hành tốt công việc, bỗng nhiên ngày 29/9/2020, Công ty ra Thông báo cho bà nghỉ việc không lý do, và hơn nữa, trình bày này của bà N là không có chứng cứ gì chứng minh cho việc tự nhiên công ty ban hành quyết định cho nhân viên nghĩ việc mà không có bất cứ lý do gì. Nếu như có sự mâu thuẫn trong lời khai giữa hai bên, thì lẽ ra vấn đề này cần được hai bên đối chất làm rõ trong quá trình Tòa án đang giải quyết vụ án,vì có liên quan đến lý do chấm dứt hợp đồng giữa hai bên. Nhưng bà N lại ủy quyền cho ông P đại diện trình bày, mà không tự mình đến tòa đối chất làm rõ quá trình cho thôi việc của Công ty, bà đã gặp những ai, và đã có những hành vi gì, để chứng minh mình không làm sai điều gì và có hành động nào cho thấy hoàn toàn không có chủ ý chấm dứt hợp đồng, nhằm quy kết việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng trái quy định. Điều này cho thấy bà Ngọc n đối chứng với các sự thật của vụ án.

Hai là, mặc dù trong Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động có nêu lý do chấm dứt hợp đồng lao động là chấp thuận theo đơn xin nghỉ việc của bà N, dù bà không hề có đơn xin nghỉ, nhưng rõ ràng ở đây, theo tính logic của vụ việc, là sau khi nhận được những hành vi, phản ứng của bà N về sự bàn giao, xác định trách nhiệm tài chính công nợ và cam kết thực hiện tiếp tục hỗ trợ công ty nhiệt tình, nếu Công ty cần đến sự giúp đỡ của bà trong việc bàn giao có liên quan đến công việc; bà N chính thức không đến công ty ngày 01/10/2020 nữa. Cho thấy việc Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 18/QĐ này, mà theo Công ty là được ban hành vào ngày 14/10/2020, nhưng ghi ngày ban hành là ngày 30/9/2020, nghỉ việc từ ngày 01/10/2020, với lý do thuận theo đơn xin nghỉ việc, khiến Hội đồng xét xử nhận thấy có dấu hiệu của sự nhầm lẫn khi

soạn thảo văn bản, hơn là cố tình vi phạm của phía Công ty, vì bởi, Quyết định này suy cho cùng, phải được giao cho chính người lao động, do vậy, sự thể hiện lý do cho nghỉ việc là theo đơn xin nghỉ ghi trên quyết định không phù hợp với sự thật, vì nó không thể cãi chối; Hội đồng xét xử qua thẩm vấn người đại diện bà N là ông P, cho thấy: ông đã trả lời không đúng diễn biến sự việc nghỉ việc này, như sự thật xảy ra, mà chỉ căn cứ vào Quyết định số 18/QĐ chấm dứt hợp đồng lao động, rằng bà N không có đơn xin nghỉ việc, mà Công ty ban hành quyết định với lý do chấp thuận theo đơn xin nghỉ việc là sai.

Hội đồng xét xử lại nhận thấy rằng: vụ việc này theo đúng thực tế thì không có đơn xin nghỉ việc nào cả. Vì nếu giả sử là bà N có đơn xin nghỉ việc, được công ty chấp nhận đơn đó, thì bà N không được xem là có sự thỏa thuận chấm dứt giữa đôi bên, mà lại là sự vi phạm của chính bản thân bà N đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Cho nên, trong việc chấm dứt hợp đồng lao động này, không thể nào có đơn xin nghỉ việc nào thì Công ty M1 ban hành ra quyết định này. Hội đồng xét xử phân tích tính chất của sự việc được thể hiện qua tình tiết sau đây:

1. Vị trí công tác của bà N là kế toán công ty, thì hơn ai hết, bà biết rõ mọi quyền lợi của mình cũng như nghĩa vụ của người lao động tại Công ty khi nghỉ việc. Việc bà có một chuỗi hành vi sau khi họp với bà M trưởng nhân sự Công ty, như tự ý lập biên bàn giao đã cho thấy bà không phải chấp hành theo yêu cầu bàn giao của bà M như nhận định của Kháng nghị Viện Kiểm Sát đã nêu, mà phải nhìn nhận chính tờ *biên bản bàn giao* đã nói lên rằng, hai bên đã thỏa thuận miệng để chấm dứt hợp đồng. Chính phía người lao động là bên có hành vi chủ động, đã tự ý làm hết tất cả các thủ tục, từ lập biên bản bàn giao, xác nhận công nợ khi nghỉ, cho đến cam kết sẽ hỗ trợ các thủ tục, nếu Công ty cần khi chấm dứt lao động. Những lời khai của Bà T2 đã cho thấy, chính những chuỗi hành vi như trên của phía người lao động, đã cho thấy rõ ràng có sự thỏa thuận miệng giữa hai bên, đồng ý để chấm dứt.

2. Việc bà N cho rằng bà không có họp với Công ty và cũng không có ai lập biên bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng, bản thân bà N bị Công ty cho nghỉ việc vô cớ, theo Hội đồng xét xử điều này bà N nói không trung thực. Bởi lẽ: Bà N là nhân viên kế toán của Công ty. Mọi thủ tục liên quan đến việc bàn giao để chấm dứt quan hệ lao động đều phải dựa trên quy định pháp luật, chứ không thể nói không biết tại sao Công ty cho bà nghỉ việc mà không có biên bản.Vì khi bà N đặt bút điền vào biên bản bàn giao công việc ngày 29/9/2020, nếu cho rằng không có tiếp xúc ai, hay không có bất cứ ai nói với bà N về việc nghỉ việc, thì bà N không có lý do gì để buộc phải bàn giao, và tự ghi ngày có hiệu lực của việc chấm dứt hợp đồng là ngày 01/10/2020 cả.

Cũng theo lời khai của ông P, đại diện cho bà N tại phiên tòa phúc thẩm, cho rằng ngày 30/9/2020, Công ty có thông báo số 13/TB thông báo ngưng quan hệ lao động với bà N và một số nhân viên khác. Nhưng lời khai này không có cơ sở nào để chứng minh. Điều này là không được suy diễn theo hướng có lợi cho bà N, mà phải căn cứ vào lời khai của bà Huỳnh Mỹ L nhân viên cùng phòng làm việc của bà N "Trước khi vụ việc xảy ra, chị N có nhắn tin hỏi bà L có biết

nội dung cuộc họp mà Công ty mời hai vợ chồng không? Và sau đó, vào lúc 13 giờ 30 phút, ngày 29/9/2020, bà L có nhắn tin hỏi thăm N về cuộc họp giữa hai vợ chồng bà N và Công ty". Lời khai của người làm chứng này, phù hợp với lời trình bày của đại diện Công ty, ngày 29/9/2020 giữa bà N và Công ty Đ1 bà Huỳnh Thị Xuân M có cuộc họp trao đổi, nên bà N đã viết biên bản bàn giao để nghỉ việc vào ngày 29/9/2020.

Như vậy rõ ràng là bà N có tham gia cuộc họp với Công ty, có làm việc với bà M, trưởng nhân sự công ty, chứ không phải như trình bày của bà N rằng bà không có họp gì với công ty, tự công ty cho bà nghỉ việc.

Khi họp xong với đại diện công ty, do chính bà không muốn làm việc và chấm dứt với Công ty vì có sự xích mích trong nội bộ, bị nhắc nhở, mà bà N đã tự ý ghi biên bản bàn giao chấm dứt lao động. Và hành vi này được Công ty thừa nhận là có họp với bà N, thông qua cuộc họp và đề nghị bà nên nghỉ việc, được bà N chấp nhận. Qua đây, Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm thấy rằng, về mặt chủ quan của bà N khi họp là bà tỏ thái độ không đồng ý với việc góp ý việc đăng facebook của bà, bà hoàn toàn không có sự tiếp thu và cầu thị qua hai lần nhắc nhở ngày 25/9/2020 và ngày 29/9/2020, nên thái độ của bà nôn nóng, khiến công ty không có phản ứng nào khác hơn là đồng ý theo những hành vi bàn giao của bà, mà theo bà là bà làm theo sự gợi ý "bà nên nghỉ việc" của Trưởng phòng nhân sự bà M.

Đối chiếu điểm này, kháng nghị của Viện Kiểm S cho rằng "bà T2 và bà M không có thẩm quyền cho bà N nghỉ việc", vậy thì việc bà N, một người có trình độ kế toán, đương nhiên am hiểu các quy định nội bộ trong công ty, lại được Viện kiểm sát cho rằng là bà chấp hành theo yêu cầu bàn giao công việc của công ty là không phù hợp với thực tế. Hành vi của bà N trong ngày 29/9/2020, đã cho thấy bà N đã họp trực tiếp với bà M. Sau khi hai người họp xong, thì bà N đã tự in biên bản bàn giao vốn có sẵn trên máy, ký tên và đưa cho bà T2 xác nhận về việc không có phát sinh nợ. Và đồng ý cam kết với biên bản này, ký tên mình lên mẫu bàn giao đó. Đồng thời, kể từ ngày 01/10/2020, bà N không hề đến công ty để có ý kiến về việc Công ty cho mình nghỉ việc, trong khi theo Kháng nghị của VKS cho rằng"chỉ mình bà T2 và bà M không đủ thẩm quyền cho bà N nghỉ việc".Vậy thì bà N có thể gặp trực tiếp người có thẩm quyền để trình bày nguyện vọng, chứ không thể nghỉ việc luôn từ ngày 01/10/2020. Theo lời khai của nhân viên công ty là bà Huỳnh Mỹ L, người thân thiết với bà N trong phòng làm việc. Sau ngày 30/9/2020, Bà N đã không một lần nào đến công ty nữa, thậm chí là Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của bà, bà cũng không đến Công ty nhận, mà nhờ bà L mang dùm đến nhà giao cho mình. Nay ra tòa lại khai không nhớ đã nhận quyết định lúc nào. Trong khi bà L khai tại tòa và xuất trình các mẫu tin nhắn rằng "chính bà N nhờ bà L, là người đưa quyết định này cho bà N vào khoảng 16 h ngày 16/10/2020".

Sau khi nhận được Quyết định số 18 về việc chấm dứt hợp đồng ngày 16/10/2020, bà N đã nhắn tin cho ông D là trưởng phòng tài chính của công ty vào lúc 9 giờ 41 phút, báo rằng "*em đã nhận được quyết định rồi. Khi nào thì vợ chồng em nhận được khoản tiền đó ạ"* và còn nhắn "*nhờ anh chuyển sớm giúp*

em”. Chứng cứ này phù hợp với trình bày của đại diện công ty T3 rằng 15 ngày sau khi bà N nghĩ việc, Công ty mới ban hành quyết định số 18 về chấm dứt hợp đồng lao động với bà N.

Trong khi biên bản bàn giao ở phần xác nhận công nợ, bà T2 tổ trưởng đã xác nhận vào tờ giấy đó “không có nợ tài chính”. Theo bà T2 khai nộp tại phiên tòa phúc thẩm rằng: bà T2 xác nhận cho đương sự N trên tờ biên bản bàn giao đó, do công việc của bà N là kế toán.

Từ đó các bộ phận từ nhân sự đến bên nhận bàn giao và bà Ngọc d thực hiện việc bàn giao xong công việc vào ngày 30/9/2020. Khi bàn giao thì còn có cam kết “*đã bàn giao tất cả công việc mình đang phụ trách, nếu sau này còn phát sinh các công việc gì mà bên A chưa bàn giao cho bên B hoặc những vấn đề liên quan đến công việc mà bên A đã từng làm thì bên A phải nhiệt tình hỗ trợ và giúp đỡ cho bên B khi có yêu cầu”*.

Qua đây Hội đồng xét xử nhận thấy, không có một người lao động nào khi bị đơn phương chấm dứt hợp đồng mà có cam kết như vậy, ngoại trừ một lý do duy nhất là chính vì thỏa thuận chấm dứt lao động tại Công ty, người lao động khi nghỉ việc sẽ được hưởng các quyền lợi theo quy chế chi tiêu nội bộ của Công ty. Mà bà N là kế toán công ty, hơn ai hết bà hiểu được điều này.Về nguyên tắc, chỉ khi hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, thì mới có việc người lao động được hưởng các quyền lợi như mỗi năm làm việc, người lao động được hưởng trợ cấp thôi việc nửa tháng lương, ngoài việc thỏa thuận chấm dứt ra, khi một bên yêu cầu chấm dứt, mà một bên không đồng ý, tức bà N mà đơn phương, hoặc công ty Đ2, thì không có việc được hưởng chế độ này.

Bởi lẽ, theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 48 BLLĐ 2012, quy định về trợ cấp thôi việc thì khi hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động “thì bên sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc từ 12 tháng trở lên mỗi năm làm việc là nửa tháng tiền lương”. “Thời gian để tính trợ cấp thôi việc là thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc”. Nhận thấy, Bà N làm việc tại Công ty từ đầu năm 2013 đến tháng 10/2020, là thời gian bà đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp, nên đương nhiên nếu nói trừ vào thời gian này, nghĩa là công ty không phải là bên chi trả tiền trợ cấp thôi việc nữa, mà cơ quan bảo hiểm sẽ thanh toán khoản tiền trợ cấp mất việc làm cho bà N. Do vậy Công ty không cần phải hỗ trợ bà bất kỳ khoản nào sau khi nghỉ việc. Ngoại trừ là do hai bên thỏa thuận vấn đề này theo Quy chế chi tiêu nội bộ với nhau.

Theo đoạn tin nhắn trên Zalo với ông D, trưởng phòng tài chính, bà N có yêu cầu ông D chuyển thanh toán số tiền hưởng trợ cấp thôi việc theo Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là 26.488.910 đồng. Sau đó, bà N đã nhận được khoản tiền đó, mà ý nghĩa của nó chính là trợ cấp thôi việc khi người lao động thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty. Khoản tiền mà bà N đã đồng ý và yêu cầu công ty chuyển cho mình đã chứng minh cho việc hai bên đã đồng ý thỏa thuận chấm dứt hợp đồng. Việc bà N nhắn tin đòi nhận tiền cũng

không mang một ý nghĩa nào khác, ngoài ý nghĩa chứng minh cho việc hai bên đã đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng.

Cho nên Kháng nghị của Viện Kiểm sát Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh khi cho rằng "Trong biên bản bàn giao chỉ thể hiện là bà N bàn giao trang thiết bị và phần công việc mà bà phụ trách tại công ty, hoàn toàn không thể hiện được ý chí và sự tự nguyện thỏa thuận từ hai phía liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động. Biên bản này là sự chấp hành theo yêu cầu của Công ty". Hội đồng xét xử cho rằng Biên bản bàn giao không phải là chứng cứ chứng minh cho sự thỏa thuận chấm dứt, nhưng ở góc độ nhiều chi tiết đan xen, thì biên bản bàn giao chứa đựng nhiều nội dung, có yếu tố hành vi của bà N khi quyết tâm nghỉ việc. Bởi lẽ, khi đối chiếu kháng nghị Viện Kiểm sát khi cho rằng ngày 30/9/2020, Công ty tự ý thông báo chấm dứt quan hệ lao động với bà N, vì biên bản bàn giao ngày 29/9/2020, có hiệu lực từ ngày 01/10/2020, Hội đồng xét xử nhận thấy nhận định của Viện Kiểm S như trên là không xác đáng, khi mà bà N đã bàn giao công việc cho những người có chức trách nhận bàn giao vào ngày 29/9/2020, xác nhận công nợ là bằng 0, thì từ ngày 30/9 trở đi, Công ty đương nhiên là được quyền thông báo mọi thủ tục cần thiết khi liên quan đến nghiệp vụ của bà N, khi vị trí công việc này liên quan đến tài chính của Công ty. Khi không còn lao động tại Công ty, việc xác nhận bà N không còn làm việc từ ngày 01/10/2020, phải được thông báo trước ngày 01/10/2020 mới đúng. Vì nếu thông báo sau ngày này, các khoản tiền chuyển đến cho bà N là không còn phù hợp với biên bản bàn giao ngày 29/9/2020, khi đã xác nhận *"không phát sinh công nợ"*. (Tức công nợ bằng 0). Do vậy, Hội đồng xét xử không đồng tình với những nhận định của kháng nghị Viện Kiểm Sát Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, cho rằng Công ty T3 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật trong trường hợp này.

Chính từ sự hiểu biết về số tiền trợ cấp thôi việc mà bà N mong muốn được hưởng nói trên được chi trả đúng theo quy định, khi nhận được Quyết định số: 18/2020/QĐ/HL ngày 01/10/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Số tiền bà N nhận được là 26.488.910 đồng, bà đã yêu cầu công ty chuyển cho mình thông qua tin nhắn của ông D đã cho thấy bà hoàn toàn đồng ý với việc nhận trợ cấp này khi nghỉ việc. Nay bà khởi kiện đòi Công ty T3 phải bồi thường với tổng số tiền 311.928.559 đồng, khi Công ty Đ2 chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà. Hội đồng xét xử nhận thấy Công ty không tự đơn phương chấm dứt với bà N. Nên việc cấp sơ thẩm bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà N là có lý do, và kháng nghị của

Viện Kiểm Sát Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh khi cho rằng cấp sơ thẩm xử bác yêu cầu, nhưng không nói rõ bác những yêu cầu nào là sai tố tụng.Tuy nhiên, theo cấp phúc thẩm nhận định khi đã xác định rằng Công ty này không có việc đơn phương trái pháp luật, thì những hệ quả phát sinh từ việc chấm dứt đúng pháp luật không đặt ra. Vì vậy mà yêu cầu đòi bồi thường do vi phạm báo trước, hai tháng tiền lương do đơn phương trái pháp luật, trả tiền lương trong những ngày không được làm việc đến khi xét xử sơ thẩm không cần nhận định nữa, do hai bên thỏa thuận chấm dứt chứ không phải bị đơn phương

chấm dứt trái pháp luật. Do vậy nguyên đơn yêu cầu bồi thường số tiền 311.928.559 đồng này là không có cơ sở. Việc sơ thẩm bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, cũng đồng nghĩa với không chấp nhận từng yêu cầu của đơn khởi kiện là cũng không có vi phạm gì trong tố tụng. Trong trường hợp cần thiết tuyên lại cho đúng biểu mẫu, cấp phúc thẩm chỉ sửa lại cách tuyên cho phù hợp. Tuy nhiên, do có những tình tiết mới được thu thập tại phiên tòa phúc thẩm, qua đó, Hội đồng xét xử cho rằng khi đã áp dụng quy chế chi tiêu nội bộ để thỏa thuận thanh toán cho người lao động tiền trợ cấp theo quy định, thì phải tính cho phù hợp và thỏa đáng mọi quyền lợi của người lao động mà họ phải được hưởng khi chấm dứt hợp đồng. Ở đây, có sự tính toán chưa phù hợp, đúng với quy chế chi tiêu nội bộ của Công ty thường làm theo khi thông lệ hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng. Cụ thể: Khi thỏa thuận chấm dứt hợp đồng với người lao động, nếu tính mỗi năm làm việc được hưởng nửa tháng lương, thì từ tháng 01/2013 đến tháng 10/2020 là 7 năm 10 tháng, được làm tròn thành 8 năm.

Tại khoản 3 Điều 48 của Bộ luật Lao động, phù hợp với quy chế chi tiêu nội bộ Công ty thì tiền lương dung để tính trợ cấp chính là mức lương bình quân của 6 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc

L1 trung bình 6 tháng cuối cùng trước khi bà N thỏa thuận nghỉ việc là 10.168.260 đồng x 1/2 x 8 năm = 40.673.040 đồng.

Tại Tại điểm b, khoản 16.2 Quy chế chi tiêu tính thưởng thâm niên như sau:

Nếu nhân viên làm việc từ tháng thứ 8 của năm thứ ba trở lên được tính là tròn 3 năm.

Từ tháng 01 năm 2013 đến tháng 01/2018 là 5 năm đầu, đã được tính tiền thưởng, nhưng từ tháng 01/2018 đến tháng 9/2020 là 02 năm 08 tháng hơn, được tính thành chu kỳ tiền thưởng lần 2, cho thâm niên của 03 năm (mức thưởng bằng ¼ tháng lương chính).Tiền thưởng thâm niên của bà N đến năm thứ ba, chu kỳ 2 là: 10.168.260 x (3x ¼) = 7.626.195 đồng.

Đây là phụ cấp thâm niên mà bà N lẽ ra phải được nhận ngay khi kết thúc công việc.Thiếu sót này của Công ty được cấp phúc thẩm tính toán cho đầy đủ giành quyền lợi cho bà N khi bà đang khởi kiện đòi hỏi những quyền lợi của người lao động, nghĩ nên sửa án sơ thẩm để bổ sung các khoản này cho bà N cụ thể: 40.673.040 đồng + 7.626.195 đồng = 48.299.235 đồng

Bà N đã nhận số tiền 26.488.910 đồng, bà còn được nhận thêm số tiền là 21.810.325 đồng. Qua động viên tại Tòa án, đại diện Công ty T3 đồng ý hỗ trợ thêm cho bà N số tiền 28.189.675 đồng, để hỗ trợ cho hoàn cảnh khó khăn của bà, được cấp phúc thẩm ghi nhận sự tự nguyện này của phía bị đơn.Tổng cộng là 50.000.000 đồng.

Qua đây, Hội đồng xét xử lưu ý phía bà N và với Kháng nghị của Viện Kiểm sát những điểm như sau:

Thứ nhất: Mức tính toán trên đây là tình tiết phát sinh tại phiên tòa phúc thẩm, nó không nằm trong yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, nhưng nó không vượt quá yêu cầu khởi kiện vì số tiền này có liên quan đến việc tính toán ra số

tiền 26.488.910 đồng mà bà N đã nhận là chưa đầy đủ. Dựa trên sự thừa nhận của Công ty về quyền lợi của người lao động khi thỏa thuận chấm dứt hợp đồng với Công ty, và được Công ty thừa nhận thì theo thông lệ Công ty, người lao động được hưởng theo quy chế chi tiêu nội bộ, mà Công ty đưa ra làm chứng cứ tại tòa, cho nên bà N cũng không ngoại lệ khi hưởng chế độ này.

Thứ hai: Nguyên đơn yêu cầu lấy mức lương 9.686.260 đồng để tính bồi thường. Tuy nhiên, căn cứ vào sao kê lương thì mức lương bình quân 6 tháng cuối của bà N là 10.168.260 đồng, nên để đảm bảo quyền lợi cho bà N, cấp phúc thẩm tính lại tiền trợ cấp theo mức lương 10.168.260 đồng.

Thứ ba, khi bà N khởi kiện tranh chấp việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật của Công ty, sau khi đã nhận được tiền trợ cấp do thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động xong, thì bà còn nhận tiền hỗ trợ thất nghiệp tại Cơ quan bảo hiểm xã hội. Đồng thời, bà cũng chỉ yêu cầu tính bồi thường tiền lương với số tiền tạm tính đến thời điểm khởi kiện chỉ là 74.546.772 đồng. Tuy nhiên, sau khi Thành phố Hồ Chí Minh và Tòa án cấp sơ thẩm phải tạm ngừng công tác xét xử gần 01 năm khi xảy ra dịch covid, theo các quyết định số 15-16 và 19, của Thành phố, từ phong tỏa từng phần cho đến toàn phần Thành phố Hồ Chí Minh, khi mà vụ án được thụ lý ngày 08/12/2020, đến ngày 29/9/2022, khi xét xử sơ thẩm, bà N đổi yêu cầu đòi số tiền lên thành 311.928.559 đồng. Và kháng nghị của Viện Kiểm sát Nhân dân Thành phố lại đề nghị chấp nhận toàn bộ yêu cầu của bà N là không hợp lý, vì sự kéo dài vụ án là do có lý do khách quan, khi cả N1 và Thành phố, phải ngưng hết tất cả các hoạt động tố tụng. Trong khi lãnh đạo các ngành từ Trung ương đến địa phương có văn bản động viên các doanh nghiệp, công ty thực hiện có chế độ lương cho người lao động nghỉ việc tại nhà, theo chính sách chung.Việc Công ty T3 trong thời gian chống dịch cũng ban hành về văn bản số 05 và văn bản số 06 vào tháng 8 và tháng 9 năm 2021, Công ty này có văn bản điều chỉnh lương trong thời gian bị dịch bệnh xuống còn 50%, đối với nhân viên làm việc tại nhà theo đúng quy định. Do vậy, không thể nào có việc Kháng nghị cho người lao động hưởng 100% tiền lương ngay cả khi không còn làm việc với Công ty, khi mà bà N đã tự ý nghỉ việc ngay từ đầu tháng 10/2020. Nên không có cơ sở nào để chấp nhận kháng nghị của Viện Kiểm Sát Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh để đáp ứng yêu cầu khởi kiện của phía bà N nêu ra.

Trên cơ sở đó, Hội đồng xét xử lưu ý Công ty T3 cần thận trọng về mặt thủ tục và soạn thảo quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, tránh sai sót để xảy ra tranh chấp. Việc Công ty đã tự nguyện hỗ trợ cho bà N thêm số tiền cộng với số tiền lẽ ra phải thanh toán đã làm tròn thành 50.000.000 (Năm mươi triệu) đồng nhằm hỗ trợ cho hoàn cảnh khó khăn của bà N, được cấp phúc thẩm ghi nhận.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm và án phí phúc thẩm: nguyên đơn bà Lê Thị Ánh N thuộc trường hợp miễn nộp tiền án phí theo khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Công ty cổ phần T3 không phải chịu án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 77; Điều 147; khoản 1 Điều 244; Điều 271; Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

Áp dụng khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động năm 2012.

Áp dụng Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

Sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận 1 phần kháng nghị của Viện kiểm sát Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. Không chấp nhận toàn bộ đơn kháng cáo của bà Lê Thị Ánh N:

1. Không chấp nhận đơn kháng cáo của nguyên đơn bà Lê Thị Ánh N về việc tuyên hủy Quyết định số: 18/2020/QĐ/HL ngày 01/10/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động và văn bản số: 192/2022/HL ngày 18/7/2022 về việc đính chính lý do chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty Cổ phần T3.

2. Không chấp nhận toàn bộ các yêu cầu của nguyên đơn bà Lê Thị Ánh N về việc buộc bị đơn Công ty Cổ phần T3 phải bồi thường, cụ thể:

2.1.Tiền lương trong thời gian không được Công ty cho làm việc từ ngày 01/10/2020 đến ngày Tòa án xét xử ngày 29/9/2022 với tiền lương là: 9.686.260 đồng x 23 tháng 24 ngày = 231.725.143đồng;

2.2. Đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tạm tính từ tháng 10/2020 đến tháng 9/2022 là 24 tháng x 4.785.600 đồng x 21.5%= 24.693.696 đồng.

2.3. Bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty Cổ phần T3 cho nghỉ việc trái pháp luật: 19.732.520 đồng;

2.4. Bồi thường 45 ngày báo trước theo khoản 5 Điều 42 Bộ luật lao động: 16.764.680 đồng.

2.5. Trường hợp công ty T3 không nhận lại làm việc thì bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương là: 19.373.520đồng. Tổng cộng: 311.928.559 đồng.

3. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty Cổ phần T3 thanh toán thêm quyền lợi cho bà N theo quy chế là 21.810.325 (Hai mươi mốt triệu, tám trăm mười nghìn, ba trăm hai mươi lăm) đồng. Và tự nguyện hỗ trợ bà N cho tròn số tiền 28.189.675 (Hai mươi tám triệu, một trăm tám mươi chín nghìn, sáu trăm bảy mươi lăm) đồng. Tổng cộng là 50.000.000 (Năm mươi triệu đồng).

Kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật (đối với trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành 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 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. Về án phí lao động sơ thẩm: Bà Lê Thị Ánh N thuộc trường hợp được miễn nộp tiền án phí theo quy định tại khoản 1 Điều 12 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. Công ty Cổ Phần T3 không phải chịu án phí.

5. Về án phí lao động phúc thẩm: Bà Lê Thị Ánh N được miễn án phí lao động phúc thẩm.

6. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày ban hành.

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Tp Thủ Đức, , TPHCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Tp Thủ Đức, TPHCM;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Lê Thị Hoàng Hoa