

**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: 1271/2023/LĐ-PT
Ngày: 28/12/2023
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 Phan Thị Út

Các Thẩm phán: Bà Nguyễn Thị Thoa
Bà Nguyễn Thị Thu Thủy

- 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:
Ông Tôn Mạnh Hùng – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 07; 25 và 28 tháng 12 năm 2023, tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số 72/2023/TLPT-LĐ ngày 25 tháng 10 năm 2023, về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 78/2023/LĐ-ST ngày 14 tháng 8 năm 2023 của Tòa án nhân dân quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 5330/2023/QĐPT-LĐ ngày 13 tháng 11 năm 2023, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà **Nguyễn Thu H**, sinh năm 1978. Trú tại: phường W, quận Q1, Thành phố Hà Nội.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông **Huỳnh Hồ Minh H1**, sinh năm 1983. Trú tại: Phường W1, quận Q2, Thành phố Hồ Chí Minh (Theo Hợp đồng ủy quyền ngày 29/3/2023).

- *Bị đơn:* **Công ty TNHH A**. Trụ sở: phường W2, quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông **Cao Văn T**, sinh năm 1987. Trú tại: E, F, Bắc Ninh. Địa chỉ liên lạc: phường W3, quận Q3, Thành phố Hà Nội. (Theo Hợp đồng ủy quyền ngày 20/4/2023).

- *Người kháng cáo:* bà **Nguyễn Thu H** là nguyên đơn và bị đơn **Công ty TNHH A**.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn: Bà Nguyễn Thu H trình bày:

Ngày 03/12/2022, bà H và Công ty TNHH A (gọi tắt là Công ty A) ký Hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng số A/2022/A2022-0225 với chức vụ trưởng đại diện Công ty A tại Hà Nội, mức lương được hưởng 83.452.000 đồng/tháng.

Vào ngày 07/02/2023, bà H bất ngờ nhận được Quyết định số 3101-2023/QĐ/A ngày 30/01/2023 của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà H kể từ ngày 31/01/2023 mà theo các lý do Công ty đưa ra là bà H đồng ý chấm dứt Hợp đồng lao động với Công ty. Ngày 10/02/2023 bà H gửi công văn cho Công ty và yêu cầu Công ty A thanh toán các khoản bồi thường cho việc chấm dứt Hợp đồng lao động trái quy định. Ngày 01.03.2023 bà H nhận được công văn số 01-2023/CV/A của Công ty A về việc Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động với bà H dựa trên các trao đổi trong email giữa bà H và bà Cao Hạnh G (nhân viên phụ trách nhân sự của Công ty) và Công ty nhận định bà H đã đồng ý chấm dứt Hợp đồng lao động.

Việc chấm dứt hợp đồng của bà H là hành vi trái quy định của pháp luật bởi các lý do sau:

Thứ nhất: từ khi bà H bắt đầu làm việc ở Công ty đến nay bà H chưa có bất kỳ một văn bản nào thể hiện ý chí muốn chấm dứt Hợp đồng lao động, Công ty nhận định rằng email trao đổi giữa bà H và bà G về việc Công ty có dự kiến chấm dứt Hợp đồng lao động với bà H và bà H đề nghị Công ty ra quyết định chính thức, bà H sẽ chấp hành quyết định này theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam là căn cứ bà H đồng ý chấm dứt Hợp đồng là chưa phù hợp.

Thứ hai: Việc ra Quyết định chấm dứt Hợp đồng của Công ty là trái với các quy định về chấm dứt Hợp đồng của Bộ luật lao động 2019. Công ty chưa từng thông báo cho bà H trong thời hạn theo luật định về việc sẽ chấm dứt Hợp đồng lao động. Bà H ký Hợp đồng lao động chính thức ngày 03/12/2022 đến ngày 30/01/2023 họ chấm dứt Hợp đồng với bà H.

Yêu cầu Tòa án những vấn đề sau đây đối với bị đơn:

1. Yêu cầu bị đơn chi trả cho bà H số tiền tạm tính cho những ngày không được làm việc do bị chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tạm tính từ ngày

01/02/2023 đến ngày 02/12/2023 là 1.084.876.000 VNĐ (bằng chữ: Một tỷ không trăm tám mươi bốn triệu tám trăm bảy mươi sáu ngàn đồng). Trong đó:

+ Tiền lương trong những ngày bà H không được làm việc theo thời hạn Hợp đồng là: $83.452.000 \times 10 \text{ tháng} = 834.520.000 \text{ VNĐ}$ (tám trăm ba mươi bốn triệu năm trăm hai mươi ngàn đồng) (10 tháng tính theo thời hạn còn lại của Hợp đồng lao động).

+ Khoản tiền bồi thường 2 tháng tiền lương theo luật lao động: $83.452.000 \times 2 \text{ tháng} = 166.904.000 \text{ VNĐ}$

+ Khoản tiền chi trả vi phạm thời hạn báo trước: 30 ngày: 83.452.000 VND

Các khoản tiền trên được bồi thường một lần ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

2. Yêu cầu bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà H trong những ngày bà H không được làm việc do bị chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định.

3. Yêu cầu bị đơn nhận bà H trở lại làm việc như trước đây, trường hợp bị đơn không muốn nhận bà H trở lại làm việc bà H yêu cầu bị đơn thanh toán tiền bồi thường cho bà H với khoản tiền tạm tính 2 tháng tiền lương với số tiền là 166.904.000 đ (Một trăm sáu mươi sáu triệu chín trăm lẻ bốn ngàn).

Bị đơn: Công ty A trình bày:

Công ty A không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Nguyễn Thu H. Bà H và Công ty A đã thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động giữa hai bên. Hợp đồng lao động giữa bà H và Công ty A đã được hai bên đồng thuận chấm dứt vào ngày 31/01/2023. Tất cả các quyền lợi của bà Nguyễn Thu H đã được hai bên thống nhất và Công ty A đã trả đầy đủ khi bà H khi nghỉ việc theo thoả thuận.

Diễn biến quá trình nghỉ việc của bà H:

Ngày 01/01/2023 sau khi kết thúc show “Honda Thanks Day” tại văn phòng Hà Nội. Bà H có vào gặp và trình bày với bà Nguyễn Hữu H2 – Tổng Giám đốc về hoàn cảnh của mình: “bà Nguyễn Thu H không sắp xếp được việc gia đình vì một mình chăm sóc con nhỏ (04 tuổi) và bà Nguyễn Thu H đang làm việc tại nhà hàng “HÀ NỘI NHỎ” có địa chỉ tại số 02 ngõ 30 Phan Chu Trinh, Hoàn Kiếm, Hà Nội”, nên không thể vào làm việc tại Văn phòng tại Hồ Chí Minh của A theo Hợp đồng lao động đã ký với Công ty. Vì hoàn cảnh như vậy, nên bà H xin làm hết tháng 01/2023 thì nghỉ. Nếu sau này, Công ty đăng ký mở văn phòng đại diện tại Hà Nội lâu dài thì bà H xin làm lại sau. Tại cuộc họp đó với bà H, bà H2 hiểu, thông cảm với hoàn cảnh của bà H cũng đồng ý với nguyện vọng của bà H.

Ngày 03/01/2023, Phòng nhân sự của A và bà H đã có cuộc trao đổi, thảo luận về việc thực hiện hợp đồng lao động của bà H. Bà H không phản đối về bất kỳ nội dung nào được thảo luận thống nhất giữa hai bên và đã đồng thuận chấm dứt quan hệ lao động với A với ngày làm việc cuối cùng của bà là ngày 31/01/2023.

Ngày 05/02/2023, Phòng nhân sự của Công ty (bà Cao Hạnh G) liên lạc trao đổi việc bà H2 muốn trao đổi trực tiếp thêm với bà H về việc hai bên chấm dứt hợp đồng lao động và nghe thêm các nguyện vọng, ý kiến của bà H. Tuy nhiên, bà H đã trả lời rằng không cần trao đổi thêm gì vì đã chốt xong với nhau về chấm dứt hợp đồng rồi, không còn vấn đề gì cần thiết để trao đổi thêm nữa. Bà Nguyễn Thu H đã trả lời: *“em ơi có gì trao đổi không, vì thống nhất (chốt) xong rồi không còn gì để nói em ạ, thì bảo nghỉ rồi em còn gì phải nói nữa ý.”*

Sau đó, vào thứ 2 ngày 09/01/2023, Phòng nhân sự đã gửi mail xác nhận lại việc chấm dứt hợp đồng lao động đã trao đổi và thỏa thuận thống nhất với bà H ngày 03/01/2023 vào email: *“Nhu Em trao đổi với Chị vào ngày 03/01/2023, Em confirm lại thông tin last day của Chị như sau:*

- *Last working date của Chị: 31/01/2023*

- *Annual leave balance: 02 days. Nếu không có gì thay đổi về ngày phép từ hôm nay đến ngày 31/01/2023, Em sẽ tính số ngày phép còn lại, thanh toán vào lương tháng 01/2023 cho Chị luôn ạ.*

Chị check thông tin giúp Em, nếu phần nào chưa rõ, Chị phản hồi lại giúp Em qua mail này ạ”

Bà H nhận được email xác nhận nội dung thỏa thuận chấm dứt hợp đồng như các thông tin đã trao đổi, thỏa thuận vào ngày 03/01/2023. Tuy nhiên, bà H cũng không có bất kỳ ý kiến nào phản đối, không có ý kiến khác trao đổi lại thể hiện rằng bà H không đồng ý, hay nội dung email do Phòng nhân sự gửi xác nhận lại không đúng như đã thỏa thuận về chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty.

Đồng thời, ngày 10/01/2023, bà H có đề nghị Công ty tính OT (over time – làm ngoài giờ) chuyển thành ngày nghỉ phép năm cho bà H với Phòng nhân sự. Bà H đã gửi mail đề nghị bà H2 phê duyệt và đồng ý cho quy đổi ngày các ngày bà H tham gia sự kiện ngày thứ 7, chủ nhật 01/01 sang các ngày phép năm. Tổng Giám đốc đã đồng ý phê duyệt quy đổi tổng số ngày OT cho bà H thành ngày phép năm 05 ngày phép. Sau đó, ngày 16/01/2023, Phòng nhân sự đã gửi email xác nhận lại tổng số ngày nghỉ phép năm của bà H là 07 ngày, thay đổi từ 02 ngày thành 07 ngày phép năm sau khi nhận ý kiến của bà H về quy đổi OT sang ngày phép năm được Tổng Giám đốc đồng ý. Phòng nhân sự thông báo số ngày phép được tính vào lương tháng 01/2023. Nhận được email, bà H cũng không có

bất kỳ ý kiến phản đối gì hay thắc mắc về việc thay đổi số ngày nghỉ phép năm đã tính toán thống nhất trên.

Cùng ngày 16/01/2023, bà H viết trả tới Phòng nhân sự rằng “*E vui lòng gửi gấp chị văn bản có ký đóng mộc gửi gấp ra đây giúp c nhé. Có văn bản này chị sẽ nghỉ ngay theo yêu cầu và đúng luật là Việt nam. (Trong mấy ngày nay c làm thủ tục thanh toán cho vendor cho xong)*”. Bà H đã thể hiện rõ ý chí và đồng thuận chấm dứt hợp đồng lao động với A Việt Nam. Bà H thể hiện rõ mong muốn chấm dứt hợp đồng bằng việc thúc giục Công ty gửi văn bản và thông báo làm nốt thủ tục thanh toán cho xong với các nhà cung cấp trước ngày làm việc cuối cùng.

Đặc biệt hơn nữa, ý chí mong muốn chấm dứt hợp đồng lao động đã thống nhất với A còn được bà H thể hiện qua việc thúc giục, thúc đẩy và nhắc nhở các bên không gây cản trở hay khó khăn trong việc hoàn tất kết thúc với đồng lao động mà bà H và A đã thống nhất: Ngày 17/01/2023, tại các trao đổi về vấn đề bộ đàm với A Việt Nam, Bà H yêu cầu A không gây khó khăn, kiêu có để làm chậm, kéo dài việc chấm dứt hợp đồng theo thoả thuận với bà H.

Như vậy, việc hợp đồng lao động giữa A và bà Nguyễn Thu H chấm dứt vào ngày 31/01/2023 là hoàn toàn theo thoả thuận, tự nguyện đồng thuận của các bên. Bà Nguyễn Thu H đã đồng thuận về mặt ý chí cùng chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty. Bà H luôn thể hiện ý chí, mong muốn chấm dứt hợp đồng lao động theo như đã thoả thuận với Công ty và nỗ lực và thúc đẩy hai bên sớm hoàn tất các công việc, không gây khó khăn, kéo dài việc chấm dứt hợp đồng đã thoả thuận trước ngày làm việc cuối cùng là ngày 31/01/2023. Đồng thời, bà H cũng không có bất kỳ khiếu nại, thông báo, thắc mắc hoặc sự phản đối nào đối với việc chấm dứt hợp đồng hợp đồng lao động giữa hai Bên trong tất cả các trao đổi, thảo luận. Thay vào đó, bà H luôn là người chủ động, thúc đẩy, đề nghị Công ty sớm hoàn tất kết thúc hợp đồng với bà H như đã thoả thuận thống nhất.

Hợp đồng lao động được chấm dứt theo thoả thuận giữa bà Nguyễn Thu H và A, việc chấm dứt hợp đồng đã được hai bên tuân thủ và thực hiện đầy đủ theo thoả thuận. Hợp đồng lao động được chấm dứt theo thoả thuận giữa các bên đúng quy định tại Khoản 3 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019, các yêu cầu khởi kiện của bà H là hoàn toàn trái pháp luật, không có căn cứ và A không đồng ý với bất kỳ yêu cầu nào. Quyền lợi của bà khi nghỉ việc theo thoả thuận đã được A chi trả đầy đủ, bà H đã nhận được thông báo kết quả đóng bảo hiểm xã hội.

A đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thu H. A không đồng ý với bất kỳ yêu cầu khởi kiện nào của bà Nguyễn Thu H.

Tại phiên tòa sơ thẩm,

- Nguyên đơn bà Nguyễn Thu H có người đại diện ông Huỳnh Hồ Minh H1 thay đổi yêu cầu khởi kiện, yêu cầu Tòa án buộc Công ty A phải bồi thường cho

bà H các khoản gồm: Tiền lương trong những ngày bà H không được làm việc theo thời hạn Hợp đồng: $83.452.000 \times 10 \text{ tháng} = 834.520.000 \text{ VNĐ}$; Bồi thường 2 tháng tiền lương $166.904.000 \text{ VNĐ}$; Chi trả do vi phạm thời hạn báo trước: 04 ngày: $11.040.000 \text{ VNĐ}$; Yêu cầu bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà H trong những ngày bà H không được làm việc; Yêu cầu nhận bà H trở lại làm việc như trước đây, trường hợp bị đơn không muốn nhận bà H trở lại làm việc yêu cầu bị đơn bồi thường cho bà H với khoản tiền tạm tính 2 tháng tiền lương với số tiền là $166.904.000 \text{ VNĐ}$. Các khoản tiền trên được bồi thường một lần ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật. Cơ sở nguyên đơn đưa ra yêu cầu là Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Theo Công ty thì ngày 01/01/2023, giữa bà H2 và bà H có thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động nhưng không đưa ra được bất cứ chứng cứ nào để chứng minh và điều này thể hiện rõ tại Phiếu giao việc ngày 03/01/2023 giao việc cho bà G để làm việc với bà H về việc cho bà H nghỉ việc.

- Bị đơn Công ty A có người đại diện theo ủy quyền không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn bà H do Công ty và bà H đã có thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng từ ngày 31/01/2023, đã thanh toán toàn bộ quyền lợi cho bà H phát sinh từ hợp đồng lao động. Theo hợp đồng lao động, nơi làm việc của bà H lại tại Thành phố Hồ Chí Minh. Qua trao đổi ngày 01/01/2023 thỏa thuận về việc bà H nghỉ việc thì Công ty biết hoàn cảnh của bà H và Công ty đã cung cấp các tài liệu, chứng cứ chứng minh về điều này. Tuy bà H không có đơn xin nghỉ việc nhưng qua các trao đổi, bà H ghi nhận đã chốt rồi; không yêu cầu làm việc với công ty nữa. Trước khi Công ty giao quyết định nghỉ việc là bà H đã không đến Công ty làm việc, cũng đã thể hiện bà H đồng ý. Trong quá trình trao đổi cho đến khi Công ty ra quyết định thì bà H không hề có thể hiện ý kiến nào không đồng ý, cũng không có một khiếu nại nào.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 78/2023/LĐ-ST ngày 14 tháng 8 năm 2023 của Tòa án nhân dân quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn bà Nguyễn Thu H.

Buộc bị đơn Công ty TNHH A phải:

- Nhận bà Nguyễn Thu H trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số A/2022/A2022-0225 ngày 03/12/2022 đã giao kết.

- Trả cho bà Nguyễn Thu H tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 01/02/2023 đến ngày 14/8/2023, với tiền lương theo hợp đồng lao động $83.452.000 \text{ đồng/tháng}$ là $539.656.267$ (Năm trăm ba mươi chín triệu, sáu trăm năm mươi sáu ngàn, hai trăm sáu mươi bảy) đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Nguyễn Thu H theo mức lương 83.452.000 đồng/tháng từ ngày 01/02/2023 đến ngày 14/8/2023.

Công ty Công ty TNHH A còn phải nộp tiền lãi của số tiền chậm đóng bảo hiểm theo mức lãi suất do Luật bảo hiểm xã hội quy định, tính trên số tiền, thời gian chậm đóng.

- Trả thêm cho bà Nguyễn Thu H một khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương (83.452.000 đồng/tháng) là 166.904.000 (Một trăm sáu mươi sáu triệu, chín trăm lẻ bốn ngàn) đồng.

Tổng cộng các khoản phải trả là 706.560.267 (Bảy trăm lẻ sáu triệu, năm trăm sáu mươi ngàn, hai trăm sáu mươi bảy) đồng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, 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 Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

2. Không chấp nhận các yêu cầu của bà Nguyễn Thu H về việc:

- Buộc Công ty TNHH A trả tiền lương trong những ngày bà Nguyễn Thu H không được làm việc tính từ ngày Tòa án xét xử sơ thẩm 14/8/2023 đến hết hạn hợp đồng.

- Buộc Công ty TNHH A trả cho bà Nguyễn Thu H một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong 04 ngày không báo trước.

3. Án phí lao động sơ thẩm:

- Nguyên đơn bà Nguyễn Thu H được miễn án phí lao động sơ thẩm.

- Bị đơn Công ty TNHH A chịu 18.131.205 (Mười tám triệu, một trăm ba mươi một ngàn, hai trăm lẻ năm) đồng.

Ngoài ra, án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quyền thi hành án của các đương sự.

Ngày 24/8/2023, bà Nguyễn Thu H kháng cáo và ngày 22/8/2023 Công ty TNHH A kháng cáo.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Nguyên đơn: Bà Nguyễn Thu H và người đại diện theo ủy quyền của bà H là ông Huỳnh Hồ Minh H1 trình bày:

- Bà H kháng cáo 1 phần của bản án sơ thẩm như sau: Yêu cầu công ty TNHH A trong những ngày bà H không được làm việc theo từ thời gian 15/8/2023 đến 02/12/ 2023(hết hạn hợp đồng) số tiền 294.863.737 đồng: Vi

phạm thời gian báo trước 11.000.000đồng; Đóng BHXH-BHYT- BHTN đến hết hạn hợp đồng. Còn các yêu cầu còn lại đồng ý với bản án sơ thẩm.

- Bị đơn Công ty TNHH A ủy quyền cho ông Cao Văn T trình bày: Công ty không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện cũng như yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh trình bày quan điểm về việc giải quyết vụ án:

- Về thủ tục tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng. Các đương sự thực hiện quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định pháp luật. Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ.

- Về nội dung vụ án: Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn. Giữ nguyên bản án sơ thẩm số 78/2023/LĐ-ST ngày 14 tháng 8 năm 2023 của Tòa án nhân dân quận Q.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa và kết luận của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc chấp hành pháp luật tố tụng và nội dung của vụ án, Hội đồng xét xử nhận định:

1. Về hình thức: Ngày 14/8/2023 Tòa án nhân dân Q, Thành phố Hồ Chí Minh tuyên xử bằng một bản án lao động sơ thẩm 78/2023/LĐ-ST. Ngày 24/8/2023, bà Nguyễn Thu H kháng cáo và ngày 22/8/2023, Công ty TNHH Akháng cáo bản án sơ thẩm. Kháng cáo trong thời hạn luật định nên được chấp nhận.

2. Về nội dung:

Hội đồng xét xử xét thấy:

- Ngày 03/12/2022, bà H và Công ty TNHH A ký Hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng số A/2022/A2022-0225 với chức vụ trưởng đại diện Công ty A tại Hà Nội, mức lương được hưởng 83.452.000 đồng/tháng.

- Ngày 30/01/2023 Công ty ra quyết định số 3101-2023/QĐ/ về việc đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động với bà H kể từ ngày 31/01/2023.

- Phía bà H trình bày công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà H trái pháp luật. Phía công ty trình bày: Theo hợp đồng lao động, nơi làm việc của bà H tại Thành phố Hồ Chí Minh. Qua trao đổi ngày 01/01/2023 thỏa thuận về việc bà H nghỉ việc thì Công ty biết hoàn cảnh của bà H hiện tại đang nuôi con nhỏ 4 tuổi và có 1 nhà hàng “HÀ NỘI NHỎ” tại Hà Nội nên bà H không thể vào làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh được nên bà H và Công ty đã thỏa thuận chấm

dứt hợp đồng lao động. Tuy bà H không có đơn xin nghỉ việc nhưng qua các trao đổi, không yêu cầu làm việc với công ty nữa. Bà H đồng ý chấm dứt Hợp đồng lao động với Công ty.

Xét, tại phiên tòa phúc thẩm các bên thừa nhận các email tại vi bằng số 103/2023/VB-TPLMN ngày 28/4/2023 với nội dung như sau:

- Tại email ngày 09/01/2023 vào lúc 10 giờ 35 phút ở trang số 6 với tiêu đề “Thông báo chấm dứt HĐLĐ – Nguyen Thu H”, bà G gửi cho bà H với nội dung là: “Hiện tại Công ty đang tiến hành tái cấu trúc nhân sự tại văn phòng TPHCM (Thành phố Hồ Chí Minh) và Hà Nội, do vậy sẽ thay đổi (giảm title (tiêu đề) các vị trí/ hoặc cắt giảm nhân sự) nhân sự. Sau khi Em nhận thông tin và được sự phê duyệt từ các Sếp bên vùng và chị H CEO Vietnam. Như em trao đổi với Chị vào ngày 03/01/2023, Em confirm (xác nhận) lại thông tin last day (ngày cuối cùng) của Chị như sau:

+ Last working date (ngày làm việc cuối cùng) của Chị: 31/01/2023”

+ Annual leave balance (số dư nghỉ phép hàng năm): 07 days (ngày). Nếu không có gì thay đổi về ngày phép từ hôm nay đến ngày 31/01/2023, Em sẽ tính số ngày phép còn lại, thanh toán vào lương tháng 01/2023 cho Chị luôn ạ.

Chị check (kiểm tra) thông tin giúp Em, nếu phần nào chưa rõ, Chị phản hồi lại giúp Em qua mail này ạ. Em cảm ơn chị!”

- Tại Email ngày 16/01/2023 vào lúc 13 giờ 23 phút 7 giây ở trang số 4 và trang số 5 với tiêu đề “Thông báo chấm dứt HĐLĐ – Nguyen Thu H”, bà G gửi cho bà H với nội dung là: “ Dear (Gửi) chị H. Sau khi em nhận thông tin và được sự phê duyệt từ các Sếp bên vùng và chị H2 CEO Vietnam, cũng nhận thông tin về workload (khối lượng công việc) hiện tại của chị, Công ty đồng ý cho Chị nghỉ sớm hơn thời gian last day (ngày cuối cùng) chính thức của chị, em confirm (xác nhận) lại thông tin last day (ngày cuối cùng) của Chị như sau:

+ Last working date (ngày làm việc cuối cùng) chính thức của Chị: 31/01/2023 – Công ty thanh toán lương đến hết 31/01/2023 và thanh toán đầy đủ tiền lương vào ngày 18/01/2023.

+ Annual leave balance (số dư nghỉ phép hàng năm): 07 days (ngày). Nếu không có gì thay đổi về ngày phép từ hôm nay đến ngày 31/01/2023, Em sẽ tính số ngày phép còn lại, thanh toán vào lương tháng 01/2023 cho Chị luôn ạ.

+ Last working date (ngày làm việc cuối cùng) tại Công ty (Công ty đồng ý cho Chị nghỉ sớm hơn thời gian thực) của Chị: 17/01/2023.

Chị check (kiểm tra) thông tin giúp Em, nếu phần nào chưa rõ, Chị phản hồi lại giúp Em qua mail này ạ. Em cảm ơn chị!”

Cũng tại email này, bà H phản hồi lại như sau: “Dear (Gửi) G. Em vui lòng gửi gấp chị văn bản có ký đóng mộc gửi gấp ra đây giúp chị nhé. Có văn bản này chị sẽ nghỉ ngay theo yêu cầu và đúng luật lao động Việt Nam. (Trong mấy ngày nay chị làm thủ tục thanh toán cho vendor (người bán) cho xong). Thanks (Cảm ơn) em.”

- Tại email ngày 17/01/2023 vào lúc 09 giờ 38 phút 46 giây ở trang số 12 với tiêu đề “Vấn đề mất bộ đàm trong Event Honda Thanks Day”, ông Nguyễn Anh K gửi cho ông Nguyễn Ngọc Đ và bà H với nội dung là: “Dear (Gửi) Anh Đ, Chị H. Ngày 1/1/2023 cuối ngày event (sự kiện) thì bên chị H có làm mất 3 bộ đàm, 3 tai nghe, 3 sạc. Bên Supplier (Nhà cung cấp) họ đã cân đối và báo số tiền bồi thường là 4.500.000đ (Bốn triệu năm trăm đồng), em cũng đã báo chị H nhiều lần rồi nhưng chưa chịu giải quyết vấn đề này cho bên Supplier (Nhà cung cấp). Hôm qua bên họ cũng đã trực tiếp gọi cho chị H để yêu cầu giải quyết, nhưng chị H hên qua tết. Họ không đồng ý giải quyết qua tết, họ gọi em liên tục thúc đẩy giải quyết liền cho họ để họ còn quyết toán cuối năm. Đứng ở phía người đại diện để liên hệ Supplier (Nhà cung cấp) em đang phải chịu áp lực từ họ và phải có trách nhiệm trong việc thúc đẩy sớm để giải quyết vấn đề này. Vì em là người ký tên trong biên bản thuê mượn. Mong anh Đ và mọi người có cách giải quyết sớm trong hôm nay giúp em. Em cảm ơn.”

Cũng tại email này vào lúc 10 giờ 53 phút 50 giây ở trang số 11, bà G gửi cho bà H với nội dung là: “Dear (Gửi) Chị H. Theo như nội dung mail từ bên dưới và Em nhận được thông tin từ các Sếp. Hiện tại thời gian last day (ngày cuối cùng) của Chị là ngày 31/01/2023, và cũng rơi vào thời gian nghỉ Tết Âm Lịch ngày 19/01/2023, Công ty sẽ thanh toán lương cho Người lao động vào ngày 18/01/2023 (Full (đầy đủ) lương tháng 01). Theo quy định nghỉ việc của người lao động, trước ngày last day (ngày cuối cùng), người lao động có trách nhiệm hoàn tất thủ tục bàn giao công việc, tất toán các khoản tiền tạm ứng, hoàn trả các thiết bị máy móc, mà công ty đã cung cấp và hoàn trả tài sản/ số tiền nếu người lao động làm mất, hư hỏng. Do vậy, nhờ chị H hoàn tất đầy đủ giúp Em các thủ tục liên quan như Em đã đề cập trong ngày hôm nay giúp em nhé. Vì ngày mai Công ty đã chuyển lương. Nếu trong thời gian ngày hôm nay, Chị H chưa hoàn tất, thì Công ty sẽ tạm thời giữ lương của chị H đến ngày 31/01/2023 (ngày last day (ngày cuối cùng)) của Chị. Chị H check (kiểm tra) thông tin lại giúp Em, nếu phần nào Chị chưa rõ, nhờ Chị phản hồi qua mail này giúp Em ạ. Thank (cảm ơn) Chị!”

Cũng tại email này vào lúc 11 giờ 08 phút ở trang số 10, bà H gửi cho bà G với nội dung là: “Dear (Gửi) em. Việc thuê bộ đàm này là làm việc giữa các cá nhân đứng tên thuê chứ không phải A đi thuê nên chị đang giải quyết với bên bộ đàm rồi em nhé. Không liên quan đến A. Tks (cảm ơn) em.

Cũng tại email này vào lúc 11 giờ 27 phút ở trang số 10, bà G gửi cho bà H với nội dung là: “Dear (Gửi) Chị H. Vậy nhờ chị hoàn tất các vấn đề còn tồn đọng lại với bộ phận Kế toán và bên liên quan giúp Em nhé. Khi nào em nhận sự confirm (xác nhận) đã hoàn tất, Em sẽ process (xử lý) tiếp được ạ. Em cảm ơn chị!

Cũng tại email này vào lúc 12 giờ 02 phút ở trang số 9, bà H gửi cho bà G với nội dung là: “Dear (Gửi) G,

+ 1 – Liên quan đến vấn đề bộ đàm là vấn đề em K tự đứng ra thuê với nhà cung cấp, không hề có cọc kèo cam kết gì hết nên đó là việc cá nhân của chị H với K và NCC (nhà cung cấp).

+ 2 – Chị H đã nói chuyện với NCC (nhà cung cấp) hôm qua là để sau Tết các vendor (người bán) đỡ bận rồi chị sẽ lấy cho và nếu có đền thì sẽ đền trên giá trị bộ đàm cũ chứ không phải giá mới, NCC (nhà cung cấp) đã ok (đồng ý) rồi không hiểu sao K vẫn tiếp tục push (đẩy) chị?

+ 3 – Đây là việc cá nhân không liên quan đến A nên việc của công ty là làm đúng quy trình và pháp luật dành cho người lao động chứ đừng quàng xiên việc cá nhân vào đây.

+ 4 – Chị đang cố gắng hoàn thiện hết các khoản thanh toán liên quan đến A và vendor (người bán) trong đó có phần tác quyền bài hát cho Honda, nếu công ty cứ kiểm cố để delay (trì hoãn) quy trình hoàn tất kết thúc hợp đồng với chị thì chị cũng sẽ đợi khi nào công ty thanh toán đủ chị mới proceed (tiến hành) đúng trách nhiệm hoàn thiện chương trình.”

Cũng tại email này vào lúc 12 giờ 36 phút ở trang số 8, bà G gửi cho bà H với nội dung là: “Dear (Gửi) Chị H. Em cảm ơn thông tin phản hồi từ Chị,

+ 1 – Liên quan đến vấn đề bộ đàm là vấn đề em K tự đứng ra thuê với nhà cung cấp, không hề có cọc kèo cam kết gì hết nên đó là việc cá nhân của chị H với K và NCC (nhà cung cấp) → Vấn đề bộ đàm là một phần dụng cụ trong Event (Sự kiện) “Thanks Day”, là dự án của Công ty, những nhân sự phụ trách mỗi phần nhiệm vụ khác nhau trong Thanks Day (Sự kiện Thanks Day). Do vậy cũng là một phần công việc của Chị, ngày 31/01/2023 là last day (ngày cuối cùng), Em cần confirm (xác nhận) tất cả công việc liên quan đến Chị ạ, đều hoàn tất ạ. Chị H làm việc lại với K để hoàn tất về việc này ạ.

+ 2 – Chị H đã nói chuyện với NCC (nhà cung cấp) hôm qua là để sau Tết các vendor (người bán) đỡ bận rồi chị sẽ lấy cho và nếu có đền thì sẽ đền trên giá trị bộ đàm cũ chứ không phải giá mới, NCC (nhà cung cấp) đã ok (đồng ý) rồi không hiểu sao Khoan vẫn tiếp tục push (đẩy) chị? → Về việc này, Chị làm việc với K giúp em ạ.

+ 3 – Đây là việc cá nhân không liên quan đến A nên việc của công ty là làm đúng quy trình và pháp luật dành cho người lao động chứ đừng quàng xiên việc cá

nhân vào đây → Hiện tại Công ty đang làm đúng quy trình bàn giao trước khi nghỉ việc ạ, người lao động có trách nhiệm hoàn tất các thủ tục liên quan đến Công ty, và phải được confirm (xác nhận) đã hoàn tất ạ.

+ 4 – Chị đang cố gắng hoàn thiện hết các khoản thanh toán liên quan đến A và vendor (người bán) trong đó có phần tác quyền bài hát cho Honda, nếu công ty cứ kiểm soát để delay (trì hoãn) quy trình hoàn tất kết thúc hợp đồng với chị thì chị cũng sẽ đợi khi nào công ty thanh toán đủ chị mới proceed (tiến hành) đúng trách nhiệm hoàn thiện chương trình. → Hiện tại Công ty không kiểm soát delay (trì hoãn) về việc quy trình hoàn tất hợp đồng, theo đúng quy trình người lao động phải hoàn tất các thủ tục, công nợ, tài sản liên quan... trước thời gian last day (ngày cuối cùng). Khi nào chị H hoàn tất đầy đủ, Công ty sẽ thanh toán đầy đủ cho chị ạ.”

Cũng tại email này, bà H phản hồi lại bà G ở trang số 7 với nội dung là: “Dear (Gửi) em. Chị không đồng ý mức áp giá của bạn K ở đây nên chị mới phải làm việc với NCC (nhà cung cấp) mất thời gian như vậy. Vậy chị sẽ tiếp tục ngồi làm việc ở Vp (Văn phòng) đến last working day (ngày làm việc cuối cùng) là 31/1/2023.”

- Hội đồng xét xử xác định nội dung trao đổi qua email trên là chứng cứ theo quy định tại khoản 3 Điều 95 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Từ những nội dung của các email Hội đồng xét xử xét thấy: Khi bà H nhận email ngày 09/01/2023 thì bà H không phản hồi nên ngày 16/01/2023 công ty gửi email ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với bà H, email này bà G gửi cho bà H là công ty đã đồng ý cho bà H nghỉ vào ngày 17/01/2023 nghỉ trước thời hạn cuối cùng là ngày 31/01/2023 và thanh toán đầy đủ lương đến hết ngày 31/01/2023.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Bà H xác định là bà H bàn giao ngày 17/01/2023, ngày 18/01/2023 bà H có vào công ty làm việc nhưng công ty không cho bà H vào. Tuy nhiên bà H không có chứng cứ chứng minh. Ngoài ra, tại email ngày 17/01/2023 lúc 12h 2 phút bà H gửi cho bà G tại mục 4 thể hiện việc bà H hối thúc kết thúc hợp đồng lao động và tại email này bà H xác định là ngày làm việc cuối cùng của bà H vào ngày 31/01/2023.

Từ những lời trình bày trên của các đương sự cho thấy rằng qua trao đổi cho thấy rằng giữa bà H và công ty có sự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 34 Bộ luật lao động năm 2019. Việc bà H khởi kiện yêu cầu Công ty TNHH A trả Tiền lương trong những ngày bà H không được làm việc theo thời hạn Hợp đồng: $83.452.000 \times 10 \text{ tháng} = 834.520.000 \text{ VNĐ}$; Bồi thường 2 tháng tiền lương 166.904.000 VNĐ; Chi trả do vi phạm thời hạn báo trước: 04 ngày: 11.040.000 VNĐ; Yêu cầu bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà H trong những ngày bà H không được làm việc là không có cơ sở.

Do đó Hội đồng xét xử sơ thẩm không chấp nhận yêu khởi kiện cũng như yêu cầu kháng cáo của bà Nguyễn Thu H và chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty TNHH A.

Tại phiên tòa phúc thẩm phía Công ty TNHH A đồng ý hỗ trợ cho bà H 01 tháng lương với số tiền 83.452.000 đồng, Hội đồng xét xử ghi nhận sự tự nguyện này của công ty.

Xét đề nghị của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh không có căn cứ chấp nhận.

Do sửa bản án sơ thẩm, Hội đồng xét xử sẽ xác định lại nghĩa vụ nộp tiền án phí sơ thẩm và người kháng cáo không phải chịu án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ:

- Khoản 2 Điều 148 và khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;
- Khoản 3 Điều 36 của Bộ luật Lao động 2019;
- Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án, có hiệu lực từ ngày 01/01/2017;
- Luật Thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn và chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn.

2. Sửa bản án lao động sơ thẩm số 78/2023/LĐ-ST ngày 14 tháng 8 năm 2023 của Tòa án nhân dân quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà H đối với các yêu cầu sau:

Tiền lương trong những ngày bà H không được làm việc theo thời hạn Hợp đồng: $83.452.000 \times 10 \text{ tháng} = 834.520.000 \text{ VNĐ}$; Bồi thường 2 tháng tiền lương 166.904.000 VNĐ; Chi trả do vi phạm thời hạn báo trước: 04 ngày: 11.040.000 VNĐ; Yêu cầu bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà H trong những ngày bà H không được làm việc.

Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH A hỗ trợ cho bà Nguyễn Thu H số tiền 83.452.000 đồng (Tám mươi ba triệu bốn trăm năm mươi hai ngàn đồng) ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Thi hành tại cơ quan thi hành án có thẩm quyền.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Bà Nguyễn Thu H được miễn.

4. Về án phí lao động phúc thẩm: Bà Nguyễn Thu H được miễn

Công ty TNHH A không phải chịu án phí.

Hoàn lại cho Công ty TNHH A số tiền tạm ứng án phí 300.000 đồng (ba trăm ngàn đồng) theo biên lai thu số 0043983 ngày 23/8/2023 của Chi cục Thi hành án dân sự quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân Q;
- Chi cục Thi hành án dân sự Q;
- Đường sự;
- Lưu (T18).

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

Phan Thị Út