

Bản án số: 19/2026/LĐ-PT
Ngày: 28-01-2026
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 Đào Quốc Thịnh

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Ngọc Tài

Bà Trương Thị Quỳnh Trâm

- **Thư ký phiên tòa:** Ông Nguyễn Hiệp Định – Thư ký Tòa án của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- **Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố tham gia phiên tòa:** Bà Nguyễn Thị Lan – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 22 và 28 tháng 01 năm 2026 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số 91/2025/TLPT-LĐ ngày 03 tháng 11 năm 2025 về: “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án dân sự sơ thẩm số 62/2025/LĐ-ST ngày 09 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 2 - Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 7086/2025/QĐ-PT ngày 27 tháng 11 năm 2025 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 23469/2025/QĐ-PT ngày 22 tháng 12 năm 2025, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Lê Thị A, sinh năm 1981

Địa chỉ: A S, khu phố A, phường H, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh (nay là phường T, Thành phố Hồ Chí Minh).

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Hoàng Việt H, sinh năm 1983; địa chỉ liên hệ: Tầng G, số D N, Phường E, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh (nay là phường B, Thành phố Hồ Chí Minh) (theo Giấy ủy quyền ngày 09/5/2023).

2. Bị đơn: Văn phòng đại diện Đ tại Thành phố Hồ Chí Minh

Địa chỉ: Số 29 đường số 27, Khu dân cư VP, phường HBP, thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh (nay là phường HB, Thành phố Hồ Chí Minh).

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Thành P, sinh năm: 1991; địa chỉ: Số A đường T, Phường A, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh (nay là phường H, Thành phố Hồ Chí Minh) (theo Giấy ủy quyền tham gia tố tụng số 01/2024/GUQ-VPĐD Encore-NTP ngày 27/11/2024).

(Tại phiên tòa: Ông H và ông P có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

* Nội dung bản án sơ thẩm đã thể hiện:

Tại Đơn khởi kiện đề ngày 20/6/2023, biên bản hòa giải và tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn bà Lê Thị Á có người đại diện theo ủy quyền là ông Hoàng Việt H trình bày:

Bà Lê Thị Á bắt đầu vào làm việc tại Văn phòng đại diện Đ tại Thành phố Hồ Chí Minh (*sau đây gọi tắt là Văn phòng Đ*) từ ngày 01/3/2020 theo các Hợp đồng lao động sau:

- Lần 1: Ngày 19/02/2020 ký hợp đồng lao động với thời hạn 01 năm từ ngày 01/3/2020 đến ngày 01/3/2021.

- Lần 2: Ngày 15/3/2021 ký hợp đồng lao động với thời hạn 01 năm từ ngày 01/3/2021 đến ngày 01/3/2022.

- Lần 3: Ngày 01/3/2022 ký hợp đồng lao động với thời hạn 01 năm từ ngày 02/3/2022 đến 01/3/2023.

Theo thỏa thuận, bà Á làm trưởng nhóm bộ phận sản xuất của Văn phòng Đ với lương và các khoản phụ cấp tổng số tiền là 26.500.000 đồng. Thời gian làm việc trong 01 tháng là 25 ngày. Mức lương dùng để đóng các khoản bảo hiểm là 18.900.000 đồng.

Trong quá trình làm việc theo hợp đồng tại Văn phòng Đ, bà Á luôn hoàn thành tốt công việc của mình, không vi phạm quy định của công ty. Tuy nhiên, Văn phòng Đ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ ngày 05/01/2023 theo Quyết định số 012023/QĐ-VPĐĐ ngày 05/01/2023 của Văn phòng Đ. Phía Văn phòng đại diện Đ đã thanh toán tiền lương cho bà Á đến ngày 05/01/2023. Chốt sổ bảo hiểm xã hội đến hết tháng 01/2023.

Theo quy định tại khoản 2 Điều 22 Bộ Luật lao động năm 2012 thì hợp đồng lao động được ký giữa bà Á với Văn phòng Đ vào ngày 01/3/2022 được xác định là hợp đồng không xác định thời hạn nên việc công ty muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải có những căn cứ và phải thông báo trước cho bà Á trước thời gian 45 ngày. Tuy nhiên, phía Văn phòng Đ đã tự ý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Á không có căn cứ pháp luật, không báo trước theo quy định.

Vào ngày 05/01/2023, Văn phòng Đ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Á và yêu cầu bà Á bàn giao công việc, tài liệu và các vật dụng liên quan vào ngày 05/01/2023. Bà Á đã hoàn thành việc bàn giao công việc, tài liệu và vật dụng liên quan vào ngày 05/01/2023 theo yêu cầu của Văn phòng Đ (Biên bản bàn giao công việc đã nộp cho tòa án).

Do đó, nguyên đơn bà Á khởi kiện Văn phòng Đ và đề nghị Tòa án giải quyết các nội dung sau:

- Tuyên bố Quyết định về việc cho thôi việc bà Lê Thị Á số 012023/QĐ-VPĐĐ ngày 05/01/2023 là trái pháp luật;

- Buộc Văn phòng đại diện Đ phải thanh toán cho bà Á gồm:
 - + Tiền lương và phụ cấp những ngày không được làm việc, tạm tính từ ngày 06/01/2023 đến 09/09/2025: 759.980.500 đồng;
 - + Bồi thường 02 (hai) tháng tiền lương: 53.000.000 đồng;
 - + Trợ cấp thôi việc 1,5 tháng lương: 39.750.000 đồng;
 - + Số tiền thời gian vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày: 39.750.000 đồng;
 - + Lương những ngày chưa được nghỉ phép, từ ngày 19/02/2020 đến ngày 05/01/2023 là 12 ngày: 10.600.000 đồng;
 - + Tiền đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, tạm tính từ 02/2023 đến 08/2025: 121.905.000 đồng.

Nguyên đơn bà Á rút yêu cầu về việc buộc bị đơn phải thanh toán tiền tháng lương thứ 13 là 26.500.000 đồng.

Bị đơn Văn phòng đại diện Đ tại Thành phố Hồ Chí Minh có người đại diện theo ủy quyền là ông Nguyễn Thành P trình bày:

Văn phòng đại diện Đ tại Thành phố Hồ Chí Minh được thành lập theo Giấy Phép thành lập Văn phòng đại diện của Thương nhân nước ngoài tại Việt Nam số 79-05488-01 do Sở Công thương Thành phố H cấp lần đầu ngày 27/9/2019, điều chỉnh lần thứ 3 ngày 18/9/2024, gia hạn lần thứ 1 ngày 19/9/2024 và được cấp phép thực hiện chức năng văn phòng liên lạc, tìm hiểu thị trường, xúc tiến thúc đẩy cơ hội đầu tư kinh doanh (hàng may mặc) của Đ tại Việt Nam. Văn phòng đại diện Đ tại Thành phố Hồ Chí Minh không được tiến hành các hoạt động kinh doanh, dịch vụ và các hoạt động trực tiếp sinh lợi tại Việt Nam.

Căn cứ quy định tại khoản 3 Điều 17 Luật Thương mại năm 2005 về việc Văn phòng Đ được tuyển dụng lao động là người Việt Nam, người nước ngoài để làm việc tại Văn phòng đại diện Encore theo quy định của pháp luật Việt Nam và điểm a khoản 3 Điều 22 và điểm đ khoản 3 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP của Chính Phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, Văn phòng Đ đã tuyển dụng bà Lê Thị Á làm việc tại Văn phòng Đ.

Ngày 01/01/2023 Văn phòng Đ và Đ nhận được thư điện tử của Công ty TNHH Một thành viên T1 (một đối tác sản xuất của Đ tại Việt Nam) gửi thư điện tử tố cáo rằng bà Á đã lợi dụng chức vụ để buộc nhân viên của Công ty T1 phải đưa các khoản tiền sau để có thể tiếp tục nhận được đơn hàng từ Đ (Trang 14 của Vi bằng số 08/2024/VB-TPL ngày 28/11/2024 của Văn phòng T2, Thành phố Hồ Chí Minh) trong đó liệt kê những ngày nhân viên Công ty T1 đưa tiền, số tiền, hình thức đưa và người đưa, tổng cộng là 81.000.000 đồng.

Từ ngày 03/01/2023 đến ngày 04/01/2023 (từ T 10 đến Trang 14 của Vi bằng), đại diện của Văn phòng Đ và Đ đã trao đổi với bà Á và yêu cầu bà Á tạm ngưng công việc để xác minh sự việc.

Đến ngày 04/01/2023 (Trang 14 của Vi bằng), bà A có email cho rằng bà A không thể tiếp tục hợp tác với Văn phòng Đ và Đ vì các bên không còn tin tưởng nhau.

Ngày 06/01/2023 (T 6 đến Trang 9 của Vi bằng, T 19 và T 24, 25, 26 của Vi bằng), bà A đã soạn sẵn quyết định thôi việc và đề nghị Văn phòng đại diện Đ ký để bà A có thể nhận trợ cấp thất nghiệp. Trước lời yêu cầu, đề nghị và rất nhiều lý do của bà A đưa ra, Văn phòng đại diện Encore đã đồng ý phê duyệt quyết định thôi việc theo mẫu văn bản do bà A cung cấp và không tiếp tục truy cứu việc bà A có dấu hiệu cưỡng đoạt tiền từ đối tác.

Như vậy, việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà A thuộc trường hợp “Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động” quy định tại khoản 3 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019, có nguyên nhân và lý do dẫn đến việc thuận tình chấm dứt hợp đồng lao động, chứ hoàn toàn không có việc Văn phòng đại diện Đ đơn phương tự ý chấm dứt hợp đồng lao động như bà A đã trình bày trong đơn khởi kiện.

Ngoài lý do chính nêu trên, các yêu cầu khác trong Đơn khởi kiện của bà A cũng không có căn cứ vì:

- Hợp đồng lao động của bà A sẽ chấm dứt vào ngày 01/3/2023, tức là chỉ còn 02 tháng tính từ ngày có Quyết định thôi việc và tiền lương của bà A theo Hợp đồng lao động là 15.900.000 đồng/tháng. Do đó, số tiền bà A yêu cầu trong đơn khởi kiện là không có cơ sở. Thêm vào đó, các khoản phụ cấp khác cho bà A không phải là tiền lương.

- Sau khi nhận Quyết định thôi việc, bà A đã lãnh đầy đủ trợ cấp thất nghiệp.

- Bà A cũng đã nghỉ hết ngày nghỉ phép năm (mỗi tháng bà A đều nghỉ ít nhất một ngày phép năm).

- Tiền thưởng tháng 13 không phải là tiền lương và khoản tiền là thuộc về quyền quyết định của Văn phòng Đ. Kể cả khi Hợp đồng lao động còn hiệu lực thì Văn phòng Đ có quyền không thưởng tháng 13 cho bà A.

- Vì Quyết định thôi việc số 012023/QĐ-VPĐD ngày 05/01/2023 là việc chấm dứt hợp đồng lao động theo thỏa thuận nên không áp dụng thời hạn báo trước.

Dựa vào những căn cứ nêu trên, Văn phòng Đ đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà A.

** Tại Bản án dân sự sơ thẩm số 62/2025/LĐ-ST ngày 09 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 2 - Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:*

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lê Thị A về việc:

- Tuyên bố Quyết định về việc cho thôi việc bà Lê Thị A số 012023/QĐ-VPĐD ngày 05/01/2023 là trái pháp luật;

- Văn phòng đại diện Encore Jeans C tại thành phố Hồ Chí Minh phải bồi thường những khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật gồm: Tiền

lương và phụ cấp những ngày không được làm việc, tạm tính từ ngày 06/01/2023 đến 09/9/2025 là: 759.980.500 đồng (Bảy trăm năm mươi chín triệu, chín trăm tám mươi nghìn, năm trăm đồng); Bồi thường 02 (hai) tháng tiền lương: 53.000.000 đồng (Năm mươi ba triệu đồng); Đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà A trong những ngày không được làm việc tạm tính từ 02/2023 đến 08/2025. Số tiền vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày: 39.750.000 đồng (Ba mươi chín triệu, bảy trăm năm mươi nghìn đồng);

- Tiền trợ cấp thôi việc tương đương 1,5 tháng lương: 39.750.000 đồng (Ba mươi chín triệu, bảy trăm năm mươi nghìn đồng);

- Lương những ngày chưa được nghỉ phép, từ 19/02/2020 đến 05/01/2023 là 12 ngày: 10.600.000 đồng (Mười triệu, sáu trăm nghìn đồng);

2. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải thanh toán tiền thưởng tháng lương thứ 13: 26.500.000 đồng (Hai mươi sáu triệu, năm trăm nghìn đồng).

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

Ngày 23/9/2025, nguyên đơn bà A có đơn kháng cáo với nội dung kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

** Tại phiên tòa phúc thẩm:*

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn bà A là ông Hoàng Việt H yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà A vì cho rằng bản án sơ thẩm không khách quan, không đúng với các tình tiết vụ án và các quy định của pháp luật, cụ thể:

- Một là: Căn cứ vào điểm c khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019 thì Hợp đồng lao động ký ngày 01/3/2022 giữa bà A với Văn phòng Đ được xác định là hợp đồng không xác định thời hạn. Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm cho rằng Hợp đồng lao động ký ngày 01/3/2022 là trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 49 của Bộ luật Lao động năm 2019 là không đúng.

- Hai là: Tòa án cấp sơ thẩm cho rằng giữa bà A và Văn phòng Đ chấm dứt hợp đồng lao động thuộc trường hợp “Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động” theo quy định tại khoản 3 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019. Từ đó, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện về việc tuyên bố Quyết định về việc cho thôi việc bà Lê Thị A số 012023/QĐ-VPĐD ngày 05/01/2023 là trái pháp luật, là không khách quan, chưa toàn diện với các chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, cụ thể:

- + Email vào ngày 04/01/2023 (trang 14 của Vi bằng do bị đơn cung cấp) với nội dung chỉ để thể hiện thái độ bức xúc của bà A với cách làm việc của Văn phòng Đ.

- + Đối với 02 email ngày 06/01/2023 (trang 14 và trang 23 của Vi bằng do bị đơn cung cấp) không phải do bà A gửi. Những email được gửi đi từ email encorejeans.vn20@gmail.com từ ngày 03/01/2023 đến ngày 05/01/2023 là

những email do bà A soạn thảo để trao đổi. Và ngày 05/01/2023 là ngày cuối cùng bà A sử dụng email encorejeans.vn20@gmail.com. Sau ngày 05/01/2023 thì phía Văn phòng đại diện E sử dụng email vào mục đích, công việc gì thì không liên quan đến bà A.

+ Email encorejeans.vn20@gmail.com là của Văn phòng đại diện Encore quản lý và bà A chỉ được sử dụng để phục vụ công việc. Ngày 05/01/2023 bà A đã bàn giao công việc nên không còn sử dụng email này nữa. Do đó, việc Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ vào nội dung những email sau ngày 05/01/2025 để làm căn cứ giải quyết vụ án là không đúng. Bên cạnh đó, Tòa án cấp sơ thẩm cho rằng Biên bản bàn giao công việc ngày 05/01/2025 giữa các bên không có việc bàn giao email và mật khẩu email. Việc không bàn giao email và mật khẩu là đúng vì email và mật khẩu email là của Văn phòng đại diện Encore nên không cần phải bàn giao.

+ Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn căn cứ vào 02 tài liệu được bị đơn cung cấp bổ sung sau khi có quyết định đưa vụ án ra xét xử là bảng chấm công và 01 bản giấy phô tô (không có bản chính, không có nguồn gốc) thể hiện việc thay đổi và xóa số điện thoại vào 07h53 phút tối ngày 07/01/2025 giờ Việt Nam để xác định vào thời điểm ngày 06/01/2025 bà A vẫn sử dụng email encorejeans.vn20 @gmail.com, là không thuyết phục. Tài liệu của bị đơn thể hiện sáng ngày 07/01/2025 bà A có đến văn phòng nhưng không phải để làm việc vì công việc đã bàn giao và lương của bà A cũng chỉ được trả đến hết ngày 05/01/2025 nên bà A đến văn phòng không phải để làm việc. Và Tòa án cấp sơ thẩm dựa vào một tài liệu là bản phô tô, không có nguồn gốc là không đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

- Ba là: Với yêu cầu của bà A buộc bị đơn trả lương cho bà Anh những ngày chưa được nghỉ phép là 12 ngày số tiền 10.600.000 đồng, Tòa án cấp sơ thẩm đã căn cứ bảng chấm công thể hiện bà Anh nghỉ mỗi tháng 01 ngày và cho rằng đây là ngày nghỉ phép của bà A. Tuy nhiên, đây là ngày nghỉ theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động chứ không phải là nghỉ hàng năm theo quy định tại Điều 113 Bộ luật Lao động năm 2019.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Văn phòng đại diện Đ là ông Nguyễn Thành P đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm với các lý do sau:

- Bản án sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì Văn phòng đại diện Đ không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà A là hoàn toàn có đủ cơ sở pháp lý và đúng với thực tế đã xảy ra.

- Bà A kháng cáo nhưng không có thêm tài liệu, chứng cứ nào mới để chứng minh rằng Văn phòng Đ đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà A. Do đó, nội dung kháng cáo của bà A là hoàn toàn không có cơ sở.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu quan điểm như sau:

- Về việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, của Hội đồng xét xử tại phiên tòa, cũng như việc chấp hành pháp

luật của các bên đương sự đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

- Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn, hủy một phần bản án dân sự sơ thẩm và đình chỉ giải quyết vụ án đối với một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc Văn phòng Đ phải trả lương những ngày chưa được nghỉ phép, từ 19/02/2020 đến 05/01/2023 là 12 ngày với số tiền là 10.600.000 đồng; giữ nguyên những nội dung còn lại của bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa, phát biểu của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Đơn kháng cáo của nguyên đơn bà Lê Thị Á còn trong thời hạn luật định, hợp lệ nên được chấp nhận.

[2] Nội dung kháng cáo:

[2.1] Về giá trị pháp lý của Hợp đồng lao động ngày 01/3/2022:

Xét, căn cứ thừa nhận của các đương sự, phù hợp với các tài liệu có trong hồ sơ vụ án, có cơ sở xác định: Bà Lê Thị Á bắt đầu vào làm việc tại Văn phòng Đ từ ngày 01/3/2020 theo các hợp đồng lao động sau: Lần 1: Ngày 19/02/2020 ký hợp đồng lao động với thời hạn 01 năm từ ngày 01/3/2020 đến ngày 01/03/2021; Lần 2: Ngày 15/3/2021 ký hợp đồng lao động với thời hạn 01 năm từ ngày 01/3/2021 đến ngày 01/3/2022; Lần 3: Ngày 01/3/2022 ký hợp đồng lao động với thời hạn 01 năm từ ngày 02/3/2022 đến 01/3/2023.

Theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về loại hợp đồng lao động thì khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b khoản 1 Điều này (tức là hợp đồng lao động xác định thời hạn) hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước và trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 149, khoản 2 Điều 151 và khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.

Xét, căn cứ quy định nêu trên thì đối với trường hợp của bà Á và Văn phòng đại diện Encore thì giữa hai bên chỉ được ký kết hợp đồng lao động thời hạn 01 năm tối đa 02 lần, sau đó nếu bà Á vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Theo đó, việc Văn phòng Đ và bà Á ký Hợp đồng lao động ngày 01/3/2022 với thời hạn 01 năm từ ngày 02/3/2022 đến 01/3/2023 là trái với quy định tại điểm c khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019

Vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm xác định đây là trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu, sau khi ký hợp đồng lần 02 bà Á vẫn tiếp tục làm việc tại Văn phòng đại diện Đ nên hợp đồng của bà Á được xác định là hợp đồng lao động không

xác định thời hạn là phù hợp với quy định của pháp luật. Kháng cáo của nguyên đơn về nội dung này là không được chấp nhận.

[2.2] Về việc chấm dứt hợp đồng lao động:

Xét, phía nguyên đơn cho rằng: Email vào ngày 04/01/2023 (trang 14 của Vi bằng) với nội dung chỉ để thể hiện thái độ bức xúc của bà A với cách làm việc của Văn phòng Đ; Đối với 02 email ngày 06/01/2023 (trang 14 và trang 23 của Vi bằng) không phải do bà A gửi; Những email được gửi đi từ email encorejeans.vn20@gmail.com từ ngày 03/01/2023 đến ngày 05/01/2023 là những email do bà A soạn thảo để trao đổi; Ngày 05/01/2023 là ngày cuối cùng bà A sử dụng email encorejeans.vn20@gmail.com; Sau ngày 05/01/2023 thì phía Văn phòng đại diện E sử dụng email vào mục đích, công việc gì thì không liên quan đến bà A; E1 encorejeans.vn20@gmail.com là của Văn phòng đại diện Encore quản lý và bà A chỉ được sử dụng để phục vụ công việc. Ngày 05/01/2023 bà A đã bàn giao công việc nên không còn sử dụng email này nữa. Tuy nhiên, đây chỉ là lời khai một phía của phía nguyên đơn, không được phía bị đơn thừa nhận, cũng không phù hợp với nội dung Biên bản bàn giao công việc ngày 05/01/2023 giữa các bên thể hiện nguyên đơn không bàn giao email và mật khẩu email cho phía bị đơn nên không có cơ sở chấp nhận các ý kiến này của phía nguyên đơn.

Xét, mặc dù, bà A không có đơn xin nghỉ việc, tuy nhiên theo nội dung các email mà bà A đã gửi theo Vi bằng thể hiện ý chí của bà A không muốn tiếp tục làm việc với Văn phòng đại diện Encore nữa nên việc Văn phòng đại diện Encore ban hành Quyết định số 012023/QĐ-VPĐD ngày 05/01/2023, cho thôi việc bà A là phù hợp với ý chí, nguyện vọng của bà A, phù hợp với quy định tại khoản 3 Điều 34 Bộ Luật Lao động năm 2019 về việc chấm dứt hợp đồng lao động thuộc trường hợp hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

Vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc tuyên bố Quyết định về việc cho thôi việc số 012023/QĐ-VPĐD ngày 05/01/2023 là trái pháp luật, buộc Văn phòng đại diện Encore phải bồi thường những khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật gồm: Tiền lương và phụ cấp những ngày không được làm việc, tạm tính từ ngày 06/01/2023 đến 09/9/2025 là 759.980.500 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương là 53.000.000 đồng; Số tiền vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày là 39.750.000 đồng; Đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà A trong những ngày không được làm việc tạm tính từ tháng 02/2023 đến tháng 08/2025, là có căn cứ, phù hợp với quy định của pháp luật. Kháng cáo của nguyên đơn về nội dung này là không được chấp nhận.

[2.3] Về yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc bị đơn trả tiền trợ cấp thôi việc tương đương với 1,5 tháng lương với số tiền là 39.750.000 đồng.

Tại khoản 1 và 2 Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định như sau:
“1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ

12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương, trừ trường hợp đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm”. Theo đó, khi hợp đồng lao động chấm dứt thuộc trường hợp hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.

Xét, trên cơ sở lời khai của phía bị đơn, phù hợp với sổ bảo hiểm xã hội của nguyên đơn, có cơ sở xác định: Trong thời gian làm việc theo hợp đồng lao động Văn phòng đại diện Đ đã thực hiện việc đóng bảo hiểm thất nghiệp cho bà A và bà A đã chốt sổ bảo hiểm và nhận tiền bảo hiểm thất nghiệp.

Vì vậy, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc bị đơn trả tiền trợ cấp thôi việc tương đương với 1,5 tháng lương là 39.750.000 đồng là có căn cứ, phù hợp với quy định của pháp luật. Kháng cáo của nguyên đơn về nội dung này là không được chấp nhận.

[2.4] Về yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc bị đơn phải hoàn trả tiền lương những ngày chưa được nghỉ phép, từ 19/02/2020 đến 05/01/2023 là 12 ngày, với số tiền là 10.600.000 đồng:

Tại khoản 1 Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định như sau: “*Tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải: a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động; c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động; d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại*”. Theo đó, yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc bị đơn phải bồi thường tiền lương những ngày chưa được nghỉ phép, từ 19/02/2020 đến 05/01/2023 là 12 ngày với số tiền là 10.600.000 đồng không thuộc trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa

giải theo quy định tại khoản 1 Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019 nên yêu cầu khởi kiện này là chưa có đủ điều kiện khởi kiện theo quy định của pháp luật. Vì vậy, căn cứ điểm b khoản 1 Điều 192, điểm g khoản 1 Điều 217 và Điều 311 Bộ luật Tố tụng dân sự cần hủy một phần bản án sơ thẩm và đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu khởi kiện này.

Do đó, kháng cáo của nguyên đơn về nội dung này là có căn cứ, được chấp nhận.

[3] Từ những nhận định nêu trên, phù hợp với phát biểu của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy có căn cứ để chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn, hủy một phần bản án sơ thẩm và đình chỉ giải quyết đối với một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải hoàn trả tiền lương những ngày chưa được nghỉ phép, giữ nguyên phần còn lại của bản án sơ thẩm.

[4] Về án phí:

Căn cứ khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội quy định về án phí, lệ phí Tòa án do Tòa án cấp phúc thẩm hủy một phần bản án sơ thẩm nên người kháng cáo không phải chịu án phí dân sự phúc thẩm; Tòa án cấp phúc thẩm xác định lại nghĩa vụ chịu án phí dân sự sơ thẩm theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết 326 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về miễn nộp án phí phúc thẩm thì nguyên đơn bà A thuộc trường hợp được miễn nộp tiền tạm ứng án phí, án phí sơ thẩm và án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Áp dụng các khoản 1 và 4 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;
- Áp dụng Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội quy định về án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử: Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Lê Thị A.

1. Hủy một phần Bản án dân sự sơ thẩm số 62/2025/LĐ-ST ngày 09 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 2 - Thành phố Hồ Chí Minh và đình chỉ giải quyết vụ án đối với một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lê Thị A về việc buộc Văn phòng đại diện Đ tại Thành phố Hồ Chí Minh phải trả lương những ngày chưa được nghỉ phép, từ 19/02/2020 đến 05/01/2023 là 12 ngày: 10.600.000 đồng (Mười triệu, sáu trăm nghìn đồng);

2. Giữ nguyên một phần Bản án dân sự sơ thẩm số 62/2025/LĐ-ST ngày 09 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 2 - Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

2.1. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lê Thị A về việc:

- Tuyên bố Quyết định về việc cho thôi việc bà Lê Thị A số 012023/QĐ-VPĐD ngày 05/01/2023 là trái pháp luật;

- Văn phòng Đ tại Thành phố Hồ Chí Minh phải bồi thường những khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật gồm: Tiền lương và phụ cấp những ngày không được làm việc, tạm tính từ ngày 06/01/2023 đến 09/9/2025 là 759.980.500 đồng (*B trăm năm mươi chín triệu, chín trăm tám mươi nghìn, năm trăm đồng*); Bồi thường 02 (hai) tháng tiền lương: 53.000.000 đồng (*Năm mươi ba triệu đồng*); Đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà A trong những ngày không được làm việc tạm tính từ 02/2023 đến 08/2025; Số tiền vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày: 39.750.000 đồng (*Ba mươi chín triệu, bảy trăm năm mươi nghìn đồng*); Tiền trợ cấp thôi việc tương đương 1,5 tháng lương: 39.750.000 đồng (*Ba mươi chín triệu, bảy trăm năm mươi nghìn đồng*).

2.2. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lê Thị A về việc buộc bị đơn phải thanh toán tiền thưởng tháng lương thứ 13: 26.500.000 đồng (Hai mươi sáu triệu, năm trăm nghìn đồng).

3. Về án phí:

Nguyên đơn bà Lê Thị A thuộc trường hợp được miễn nộp toàn bộ tiền tạm ứng án phí và án phí.

4. Thi hành án tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

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

Nơi nhận:

- TANDTC;
- Tòa phúc thẩm TANDTC tại TP.HCM;
- Viện công tố và kiểm sát xét xử phúc thẩm tại TPHCM;
- VKSND TP.HCM;
- THADS TP.HCM;
- TAND khu vực 2-TPHCM;
- Phòng THADS khu vực 2-TPHCM;
- Các đương sự;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án.

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

Đào Quốc Thịnh