

**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: 36/2023/LĐ-PT
Ngày: 09/01/2023
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: Bà Phạm Thị Thanh Trúc

Các Thẩm phán: Ông Bùi Liên Minh
Ông Phan Nguyên Nguyên

- Thư ký phiên tòa: Ông Chu Minh Sang
Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

**- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên
tòa:**

Bà Nguyễn Thị Thanh Phương - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 06 và 09 tháng 01 năm 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 75/2022/TLPT-LĐ ngày 23 tháng 11 năm 2022 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 44/2022/LĐ-ST ngày 18 tháng 8 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 6199/2022/QĐ-PT ngày 08 tháng 12 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 20088/2022/QĐ-PT ngày 26 tháng 12 năm 2022 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Dương Thị Hồng L, sinh năm 1980 (có mặt).
Địa chỉ: A H, Phường D, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.
Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Văn L1, sinh năm 1974 (vắng mặt).
(theo giấy ủy quyền số 016848 ngày 02/8/2022 tại Phòng C, Thành phố Hồ Chí Minh).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nguyễn Quang T - Luật sư thuộc Công ty L2, Đoàn Luật sư Thành phố H (có mặt).

Địa chỉ: P Tầng A Tòa nhà C, số D V, phường Đ, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn F1 (Việt Nam).

Trụ sở: Tầng A Tòa nhà H, số B Hồ N, Phường B, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Jonas Phat Kien T1 (có mặt).

Người đại diện theo ủy quyền:

- Ông Nguyễn Trần Đức T2, sinh năm 1982 (có mặt);

- Bà Đỗ Thị T3, sinh năm 1974 (có mặt).

(theo giấy ủy quyền số 02/2022 ngày 08/6/2022)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Lê Tuấn A và ông Lê Nguyễn Anh V – Luật sư thuộc Chi nhánh Công ty L3 và L, Đoàn Luật sư Thành phố H (có mặt).

Cùng địa chỉ liên lạc: P Tầng I Tòa nhà C, số D V, phường Đ, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người kháng cáo: Bà Dương Thị Hồng L - Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện đề ngày 25/01/2021; đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện đề ngày 19/02/2021 cùng các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn bà Dương Thị Hồng L trình bày:

Bà L làm việc tại Công ty TNHH F1 (Việt Nam) (sau đây gọi tắt là F1) theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 22 ngày 13/3/2018, vị trí công việc là nhân viên bộ phận kinh doanh, mức lương cơ bản là 33.000.000 đồng/tháng. Đến cuối tháng 10/2018, bà L được tăng lương lên 35.970.000 đồng/tháng. Giữa năm 2019, có một mâu thuẫn cá nhân phát sinh giữa bà L và Trưởng Phòng nhân sự nên môi trường làm việc không tích cực. Ngoài ra, F1 đưa ra chính sách không phù hợp và tùy tiện, không ghi nhận doanh số của bà. Ngày 19/3/2020, F1 có Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà L do thường xuyên không đạt chỉ tiêu doanh số từ ngày 01/6/2018 đến ngày 29/02/2020, yêu cầu bà nghỉ việc từ ngày 20/3/2020. Trước đó, tại cuộc họp ngày 17/3/2020, bà L đã không đồng ý với nội dung cuộc họp này bởi chính sách ghi nhận doanh số không phù hợp và đánh giá không đúng hiệu quả công việc của bà. Tuy nhiên, F1 yêu cầu bà phải ký ngay lập tức biên bản cuộc họp để chấm dứt hợp đồng lao động và đe dọa nếu bà ký sau 13 giờ thì sẽ bị sa thải, không được hưởng bảo hiểm thất nghiệp và sẽ gặp khó khăn trong xin việc sau

này do có dấu ấn bị sa thải. Không đồng ý với Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động nêu trên, ngày 24/3/2020, bà L đã có đơn gửi đến Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội quận T yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Tuy nhiên, kết quả hòa giải tranh chấp lao động vào ngày 04/5/2020 không thành.

Bà L nhận thấy việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của F1 đã gây ra rất nhiều khó khăn cho bà và gia đình. Đến nay, bà chưa thể có được việc làm mới, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lao động của bà. Do đó, bà L yêu cầu Tòa án giải quyết buộc F1: Nhận bà trở lại làm việc. Nếu F1 không nhận bà trở lại làm việc phải bồi thường 02 tháng tiền lương là $35.970.000 \text{ đồng} \times 2 = 71.940.000 \text{ đồng}$; Trả 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 71.940.000 đồng; Trả tiền lương trong những ngày bà không được làm việc tạm tính từ tháng 5/2020 đến 02/2021 là 10 tháng với số tiền 321.931.500 đồng; Đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian bà L không được làm việc. Tổng cộng, bà L yêu cầu F1 nhận bà trở lại làm việc và trả cho bà số tiền là $71.940.000 + 321.931.500 = 393.871.500 \text{ đồng}$. Trường hợp F1 không đồng ý nhận bà trở lại làm việc phải trả số tiền $71.940.000 + 71.940.000 + 321.931.500 = 465.811.500 \text{ đồng}$.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn xác định khi vào làm việc tại F1, bà L đã được tập huấn và biết quy định về doanh số của F1. Trong 8 quý làm việc tại F1, bà không đạt được chỉ tiêu doanh số do các chỉ tiêu doanh số F1 đưa ra là quá cao, không sát với thực tế tại Việt Nam và F1 không hỗ trợ người lao động, không giảm chỉ tiêu để bà có thể hoàn thành doanh số. Bà vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện yêu cầu bị đơn nhận trở lại làm việc và bồi thường số tiền 876.768.750 đồng; trường hợp không đồng ý nhận bà trở lại làm việc phải bồi thường số tiền 948.708.750 đồng.

Bị đơn Công ty TNHH F1 (Việt Nam) do ông Jonas P Kien Tran đại diện theo pháp luật và những người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Bà Dương Thị Hồng L và F1 có ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn vào ngày 13/3/2018. Tuy nhiên, bà L đảm nhiệm vị trí Chuyên viên Kinh doanh Cao cấp (Senior A) tại bộ phận Kinh doanh. Công việc của bà L là “cung cấp trình độ chuyên môn giàu kinh nghiệm trong việc bán các dịch vụ của F1 với mục tiêu xây dựng cơ sở khách hàng, đạt được chỉ tiêu doanh thu và đảm bảo sự hài lòng của khách hàng”. Mức lương cố định của bà L ban đầu là

33.000.000 đồng/tháng và được tăng lên 35.970.000 đồng/tháng sau đợt xét điều chỉnh lương hàng năm của F1 cho toàn bộ nhân viên trong năm tài chính 2019.

Chỉ tiêu doanh thu, doanh số hàng quý được Ban Vận hành Kinh doanh Toàn cầu (Global S) của Tập đoàn giao cho từng nhân viên trong bộ phận Kinh doanh. Các chỉ tiêu được tính dựa trên một thuật toán, gồm nhiều yếu tố kinh doanh như tỷ lệ tăng trưởng kế hoạch kinh doanh theo sản phẩm và/hoặc theo khu vực hoặc quốc gia, lịch sử doanh thu từ các khu vực bán hàng, mức tối thiểu theo khu vực (được xác định dựa trên chi phí bán hàng cấp quốc gia hoặc khu vực theo phân khúc bán hàng), điều kiện thị trường và các biến số có liên quan khác. Chỉ tiêu áp dụng cho mỗi cá nhân được đăng công khai trên iSell, một hệ thống quản lý bán hàng và quản lý quan hệ khách hàng. Tất cả nhân viên kinh doanh đều có thể truy cập và sử dụng phần mềm này để quản lý công việc và cố gắng đạt chỉ tiêu doanh số. Khi các chỉ tiêu đã được đưa lên iSell, Trưởng Phòng Kinh doanh sẽ thảo luận trực tiếp với từng nhân viên kinh doanh về chỉ tiêu doanh số để đảm bảo không có sự hiểu lầm và tất cả các nhân viên trong bộ phận đều hài lòng và đồng ý với các chỉ tiêu đã đặt ra. Mặc dù các chỉ tiêu doanh số áp dụng cho bà L chỉ ở mức trung bình, bà L vẫn liên tục không đạt chỉ tiêu doanh số tất cả các quý trong suốt thời gian làm việc tại bộ phận Kinh doanh (từ ngày 18/3/2018 đến tháng 03/2020). Việc bà L thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động đã ảnh hưởng xấu đến kết quả kinh doanh của F1 cũng như gây áp lực lên các đồng nghiệp trong cùng bộ phận, buộc họ phải nỗ lực nhiều hơn để bù đắp cho phần chỉ tiêu doanh thu thiếu hụt của bà L.

Sau khi Trưởng Phòng Kinh doanh, là cấp trên của bà L, đã thảo luận và nhắc nhở bà L trực tiếp nhiều lần bằng lời nói về việc bà L không hoàn thành công việc, nhưng không thấy dấu hiệu tiến bộ, F1 đã buộc phải ban hành văn bản nhắc nhở về việc bà L thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động, đồng thời đưa ra biện pháp hỗ trợ riêng bà L và cảnh báo cụ thể tới bà về khả năng bị chấm dứt hợp đồng lao động nếu bà tiếp tục không hoàn thành công việc. Bà L và F1 đã nhiều lần họp để thảo luận về việc không hoàn thành công việc của bà L, cụ thể như sau:

Lần thứ nhất: Ngày 31/7/2019, bà L và ông Nguyễn Trần Đức T2, Trưởng Phòng Kinh doanh đã cùng họp để thảo luận về việc không hoàn thành công việc của bà L. Việc không hoàn thành công việc của bà L trong mỗi quý đã được ghi lại bằng văn bản để nhằm cảnh báo. Đồng thời, Trưởng Phòng Kinh doanh đã đồng ý hỗ trợ bà L bằng cách tham gia các buổi họp với bà hàng tuần để xác

định các vấn đề khó khăn và loại bỏ các trở ngại trong việc hoàn thành chỉ tiêu doanh số của bà. F1 đã đề xuất một Kế hoạch cải thiện hiệu suất (Performance Improvement P) cho bà L, theo đó chỉ tiêu được chia thành nhiều phần nhỏ hơn với các mốc thời gian ngắn hơn để bà L có được mục tiêu rõ ràng hơn trong một khoảng thời gian ngắn hạn. Bà L đã đồng ý đạt chỉ tiêu doanh số cho Q 1 và Q 2 của năm tài chính 2020 và đã ký vào bản Kế hoạch cải thiện hiệu suất này, xác nhận sự đồng ý sẽ đạt được chỉ tiêu.

Lần thứ hai: Ngày 06/9/2019, do bà L không đạt được mục tiêu doanh số cho Q 1 năm tài chính 2020, F1 đã tổ chức họp giữa bà L và ông T4 Phòng Kinh doanh về việc không hoàn thành công việc của bà. Với tư cách người đại diện theo ủy quyền của F1, Trưởng Phòng Kinh doanh đã cảnh báo bà L về khả năng bị chấm dứt hợp đồng lao động nếu bà tiếp tục không đạt chỉ tiêu doanh số. Hai bên đã thống nhất cụ thể hợp đồng lao động sẽ bị xem xét chấm dứt nếu bà L tiếp tục không đạt chỉ tiêu doanh số cho Q 2 của năm tài chính 2020, và bà L đã ký vào Biên bản họp này.

Lần thứ ba: Ngày 06/01/2020, do bà L tiếp tục không đạt được chỉ tiêu doanh số cho Q 2 của năm tài chính 2020, F1 đã tổ chức cuộc họp với sự tham gia của ông Jonas P Kien Tran - Tổng Giám đốc, ông T4 Phòng Kinh doanh, bà Phạm Thị Thanh H - Giám đốc Nhân sự và bà L. Mặc dù bà L đã tiếp tục không hoàn thành công việc, Tổng Giám đốc vẫn quyết định cho bà L thêm một cơ hội để cải thiện hiệu quả công việc thay vì chấm dứt hợp đồng với bà L như đã thỏa thuận trong cuộc họp vào ngày 06/9/2019. Bà L có thể gặp trực tiếp Tổng Giám đốc để được hỗ trợ trong công việc nhằm đạt được chỉ tiêu. Bà L đã ký Biên bản cuộc họp ngày 06/01/2020, xác nhận đồng ý rằng nếu bà L tiếp tục không đạt chỉ tiêu doanh số cho Q 3 của năm tài chính 2020, F1 sẽ thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động với bà L do thường xuyên không hoàn thành chỉ tiêu kinh doanh.

Ngày 17/3/2020, do bà L tiếp tục không đạt chỉ tiêu doanh số cho Q 3 của năm tài chính 2020, F đã tổ chức cuộc họp có sự tham gia của Tổng Giám đốc, Trưởng Phòng Kinh doanh, Giám đốc Nhân sự và bà L về việc chấm dứt hợp đồng lao động theo Quyết định số 23/QĐ/HR ngày 19/3/2020 do bà L thường xuyên không hoàn thành công việc. Bị đơn nhận thấy việc chấm dứt hợp đồng lao động nêu trên là phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động cũng như hợp đồng lao động nên F1 nên không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 44/2022/LĐ-ST ngày 18/8/2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định: Không

chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Dương Thị Hồng L đối với Công ty TNHH F1 (Việt Nam) về việc yêu cầu nhận bà L trở lại làm việc và bồi thường số tiền 876.768.750 đồng; trong trường hợp không đồng ý nhận bà L trở lại làm việc thì bồi thường số tiền 948.708.750 đồng. Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền và nghĩa vụ của đương sự trong giai đoạn thi hành án, quyền kháng cáo, thời hạn thi hành án.

Ngày 29/8/2022, nguyên đơn bà Dương Thị Hồng L nộp Đơn kháng cáo toàn bộ nội dung vụ án, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa toàn bộ bản án lao động sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, các đương sự không thỏa thuận được việc giải quyết vụ án.

Nguyên đơn bà Dương Thị Hồng L cho rằng F1 đã không quan tâm, chia sẻ khó khăn của người lao động, giao chỉ tiêu doanh số phải đạt 450.000 USD/quý là quá cao. Bà L xác định trước khi bà nghỉ việc, F1 chưa có Nội quy lao động nhưng có tổ chức cho người lao động tham gia góp ý dự thảo Nội quy lao động, dự thảo Thỏa ước lao động tập thể và bà có tham gia đầy đủ các cuộc họp ngày 31/7/2019, 06/9/2019, 06/01/2020, 17/3/2020 và có ký tên vào các biên bản họp này. Riêng cuộc họp ngày 17/3/2020, F1 ghi không đúng ý kiến của bà và đã ép buộc bà ký vào biên bản này. Mặc dù bà L đã yêu cầu F1 sửa nội dung Biên bản cuộc họp ngày 17/3/2020 nhưng không được sửa và bị F1 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Do đó, bà vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án lao động sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Bị đơn F1 do ông Nguyễn Đức T2 và bà Đỗ Thị T3 đại diện theo ủy quyền vẫn giữ nguyên các ý kiến đã trình bày tại Tòa án cấp sơ thẩm, không đồng ý toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn - Luật sư Nguyễn Quang T trình bày: Hợp đồng lao động số 22 ngày 13/3/2018 giữa nguyên đơn và bị đơn thỏa thuận những nội dung chung chung. F1 không có Quy chế và Nội quy lao động, không đưa được tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong Quy chế theo quy định tại khoản 2 Điều 11 Nghị định 05. Căn cứ theo hợp đồng lao động này, bà L có rất nhiều công việc phải làm nhưng không có tiêu chí đánh giá thì bà L không thể hoàn thành được công việc. Bị đơn dựa vào hợp đồng lao động, Nội quy lao động chưa được ban hành để đơn

phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái pháp luật. Thời điểm bà L nghỉ việc thì F1 chưa có Nội quy lao động, tuy nhiên Tòa án cấp sơ thẩm đã đánh giá chứng cứ theo Điều 4.3 Nội quy lao động là chưa phù hợp. Mức độ bình đẳng giữa người lao động và người sử dụng lao động chỉ mang tính chất tương đối nên bà L không thể nêu được đầy đủ những ý kiến không phù hợp về chỉ tiêu doanh số mà F1 yêu cầu. Trước khi cho bà L nghỉ việc, F1 không có một văn bản nào thông báo cho bà biết trước mà căn cứ vào hai văn bản kéo dài của 2 quý nên F1 đã vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án lao động sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn - Luật sư Lê Tuấn A và Luật sư Lê Nguyễn Anh V trình bày: Chỉ tiêu doanh thu, doanh số hàng quý được Ban Vận hành kinh doanh toàn cầu (Global S) của Tập đoàn giao cho từng nhân viên trong bộ phận Kinh doanh. Chỉ tiêu áp dụng cho mỗi cá nhân được đăng công khai trên iSell (một hệ thống quản lý bán hàng và quản lý quan hệ khách hàng). Tất cả nhân viên kinh doanh đều được tập huấn để có thể truy cập và sử dụng phần mềm này để quản lý công việc và cố gắng đạt chỉ tiêu doanh số. Quan hệ lao động giữa nguyên đơn và bị đơn được quy định tại Bộ luật Dân sự và Điều 6 Bộ luật Lao động 2012. Hiện nay, pháp luật Việt Nam không quy định như thế nào là quy chế. Do đó, người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cho rằng quan hệ lao động giữa nguyên đơn và bị đơn không bình đẳng và cho rằng F1 không có bất cứ quy chế nào đánh giá mức độ hoàn thành công việc của bà L là không chính xác. F1 đã căn cứ các Điều 4, 18, 25 của Hợp đồng lao động số 22 ngày 13/3/2018 giữa hai bên đã ký; Điều 4.3 Nội quy lao động; Nghị định 05 của Chính phủ; khoản 1 Điều 12 Nghị định 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 để đánh giá mức độ hoàn thành công việc của bà L. Ngoài ra, trước khi nghỉ việc, bà L có trực tiếp tham gia đóng góp, triển khai Dự thảo Nội quy lao động và Thỏa ước lao động tập thể của F1. Nguyên đơn cho rằng bị đơn bắt buộc hoàn thành chỉ tiêu 450.000 USD/quý là không đúng. Căn cứ các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, doanh số bà L được F1 đặt ra là 150.000 USD/quý và đã giảm chỉ tiêu nhiều lần nhưng bà L vẫn không đạt được. Trong thời gian làm việc, bà L được quyền từ chối chỉ tiêu doanh số do F1 đưa ra nhằm cải thiện khả năng làm việc hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nếu thấy công việc không phù hợp. Tuy nhiên, bà L đã không thực hiện. F1 đã tạo điều kiện nhiều lần để bà L hoàn thành chỉ tiêu doanh số nhưng vẫn không đạt

nên F1 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là đúng. Về thời hạn báo trước, Bộ luật Lao động không bắt buộc hình thức người sử dụng lao động thông báo trước việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Tại biên bản họp ngày 06/01/2020 đã thể hiện nội dung F1 báo trước cho bà L 45 ngày để chấm dứt Hợp đồng lao động đã ký ngày 13/3/2018. F1 đã hoàn tất các khoản thanh toán cho người lao động, đóng và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà L. Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm.

Kiểm sát viên - Viện kiểm sát nhân dân Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về tố tụng: Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý vụ án đúng thẩm quyền. Thẩm phán đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án: Có thông báo bằng văn bản cho các đương sự và Viện kiểm sát cùng cấp về việc thụ lý vụ án, quyết định xét xử cùng hồ sơ vụ án chuyển Viện kiểm sát nghiên cứu đúng thời hạn quy định tại Điều 292 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử, Thư ký Tòa án thực hiện đúng trình tự, thủ tục xét xử phúc thẩm theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Người tham gia tố tụng đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định pháp luật.

Về nội dung vụ án: Căn cứ những tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày của các đương sự, kết quả tranh luận tại phiên tòa. Xét thấy kháng cáo của nguyên đơn không có cơ sở. Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 44/2022/LĐ-ST ngày 18/8/2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu 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 thủ tục tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn thực hiện trong thời hạn luật định nên được Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận.

[1.1] Việc xác định thẩm quyền, quan hệ pháp luật tranh chấp vụ án của Tòa án cấp sơ thẩm phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 201 Bộ luật Lao động năm 2012, khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 là phù hợp quy định nên được chấp nhận.

[1.2] Về thời hiệu khởi kiện: Ngày 19/3/2020, F1 ban hành Quyết định số 23/QĐ/HR về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà L. Đến ngày 25/01/2021, bà L nộp đơn khởi kiện F1 tại Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh. Căn cứ Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012, việc khởi kiện của nguyên đơn vẫn còn trong thời hiệu khởi kiện nên được chấp nhận.

[1.3] Nguyên đơn cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm đã vi phạm thủ tục tố tụng sau khi có Quyết định đưa vụ án ra xét xử sơ thẩm nhưng không mở phiên tòa đúng thời gian đã nêu. Hội đồng xét xử xét thấy, sau khi ban hành Quyết định đưa vụ án ra xét xử sơ thẩm, Tòa án cấp sơ thẩm đã thực hiện các thủ tục và ban hành các Quyết định hoãn phiên tòa, Quyết định tạm ngừng phiên tòa đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên không có cơ sở chấp nhận ý kiến này của nguyên đơn.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Dương Thị Hồng L:

[2.1] Nguyên đơn cho rằng bị đơn đã ban hành Quyết định số 23/QĐ/HR ngày 19/3/2020 chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên yêu cầu bị đơn phải thực hiện các nghĩa vụ theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012.

[2.2] Theo sự xác nhận của nguyên đơn và bị đơn, khi bà L vào làm việc tại F1, bà L đã được tập huấn và biết quy định về doanh số của F1. Trong 8 quý làm việc tại F1, bà L không đạt được chỉ tiêu doanh số do F1 đưa ra. F1 đã nhiều lần tổ chức các cuộc họp để đánh giá mức độ hoàn thành công việc của bà L vào các ngày 31/7/2019, 06/9/2019, 06/01/2020 và 17/3/2020. Theo bà L cho rằng F1 bắt buộc bà phải hoàn thành chỉ tiêu 450.000 USD/quý và bà đã không tự nguyện ký Biên bản cuộc họp ngày 17/3/2020, đã có ý kiến “Tôi hoàn toàn không đồng ý với những gì bà H đã đánh máy trong văn bản này và nội dung mỗi phần đề cần sớm sửa đổi lại cho đúng nội quy của công ty về công việc sale ở F1 T. Toàn bộ nội dung cần phải sửa đổi cho đúng với cách làm việc của phòng kinh doanh hiện tại”. Tuy nhiên, bà L không nêu rõ cụ thể nội dung nào cần sửa đổi. Sau đó, bà L có gửi e-mail (thư điện tử) cho người đại diện theo pháp luật của F1 nhưng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh. Hội đồng xét xử xét thấy, căn cứ Điều 4 Hợp đồng lao động ngày 13/3/2018

giữa F1 và bà Dương Thị Hồng L, bà L có nghĩa vụ hoàn thành các công việc được nêu trong hợp đồng và các chỉ tiêu doanh số do F1 đưa ra. Trong quá trình làm việc, bà L đã trực tiếp tham gia đóng góp dự thảo Nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể; tham gia triển khai Thỏa ước lao động tập thể và tham gia các cuộc họp cuối năm với người đại diện theo pháp luật của F1. Bà L có quyền nêu ý kiến không phù hợp về hợp đồng lao động hai bên đã thỏa thuận, đề đạt các nguyện vọng chính đáng của bà đến người đại diện theo pháp luật của F1 để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho cá nhân bà và những người lao động khác và ký các phụ lục hợp đồng (nếu có) hoặc yêu cầu các cơ quan có thẩm quyền can thiệp để đảm bảo sự bình đẳng trong quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động, tuy nhiên bà L không thực hiện. Nguyên đơn không cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh cho lời trình bày của mình theo quy định khoản 2 Điều 91 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên không có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận ý kiến này của nguyên đơn.

[2.3] Nguyên đơn cho rằng bị đơn đã vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 khi ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Hội đồng xét xử xét thấy, F1 không ban hành một văn bản riêng biệt có nội dung thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn với bà L. Tuy nhiên, tại phần kết luận của Biên bản họp ngày 06/01/2020 có nội dung: “Trường hợp L đạt doanh số quý 3/FY20 thì công ty sẽ vẫn tiếp tục hợp đồng lao động với L; Trường hợp L không đạt doanh số quý 3/FY20 thì công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với bà L do thường xuyên không hoàn thành chỉ tiêu kinh doanh”. Bà L đã xác nhận và đã ký tên vào biên bản này. Như vậy, từ ngày 06/01/2020, bà L đã biết được thông tin F1 sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với bà trong trường hợp bà tiếp tục không đạt được doanh số và F đã thanh toán cho bà L tiền lương 45 ngày tương ứng với thời hạn báo trước 45 ngày nên không trái với quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012.

[2.4] Xét thấy việc F1 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà L là phù hợp với quy định của pháp luật, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là phù hợp nên không có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận các ý kiến đã trình bày của nguyên đơn và người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn.

[2.5] Kiểm sát viên - Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án lao động sơ

thẩm là có căn cứ nên chấp nhận.

[3] Từ những nhận định như trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn bà Dương Thị Hồng L, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 44/2022/LĐ-ST ngày 18/8/2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

[4] Án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại a khoản 1 Điều 12, Điều 16 và Điều 26 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, lệ phí Tòa án. Bị đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, khoản 1 Điều 148, Điều 293, khoản 2 Điều 296, khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng:

Các Điều 36, 38, 201 và Điều 202 của Bộ luật Lao động năm 2012;

Luật Thi hành án dân sự năm 2008, được sửa đổi, bổ sung năm 2014;

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,

Tuyên xử:

Không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn bà Dương Thị Hồng L. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 44/2022/LĐ-ST ngày 18/8/2022 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Dương Thị Hồng L đối với Công ty TNHH F1 (Việt Nam) về việc yêu cầu nhận bà L trở lại làm việc và bồi thường số tiền 876.768.750 đồng (tám trăm bảy mươi sáu triệu bảy trăm sáu mươi tám nghìn bảy trăm năm mươi đồng), trong trường hợp không đồng ý nhận bà L trở lại làm việc thì bồi thường số tiền là 948.708.750 đồng (chín trăm bốn mươi tám triệu bảy trăm lẻ tám nghìn bảy trăm năm mươi đồng).

2. Án phí lao động sơ thẩm:

2.1. Bà Dương Thị Hồng L được miễn án phí lao động sơ thẩm.

2.2. Công ty TNHH F1 (Việt Nam) không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

3. Án phí lao động phúc thẩm:

3.1. Bà Dương Thị Hồng L được miễn án phí lao động phúc thẩm.

3.2. Công ty TNHH F1 (Việt Nam) không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

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

5. Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và Điều 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân 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 quận Tân Bình;
- Chi cục Thi hành án dân sự quận Tân Bình;
- Đường sự;
- Lưu (T18).

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

Phạm Thị Thanh Trúc