

**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: 36/2025/DS-PT

Ngày: 18/4/2025

V/v Tranh chấp về bồi thường
thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt
hợp đồng lao động.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Tiến Dũng

Các Thẩm phán:

Bà Phan Thị Út

Bà Lê Thị Hoàng Hoa

- 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 Phan Hoàng Anh – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 21 tháng 3; ngày 03, 14 và 18 tháng 4 năm 2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, số A N, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 105/2024/TLPT-LĐ ngày 27 tháng 12 năm 2024, về việc “Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 2036/2024/LĐ-ST ngày 23 tháng 9 năm 2024 của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 943/2025/QĐ-PT ngày 03/3/2025 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 3523/QĐ-PT ngày 21/3/2025, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà Phạm Thị Hồng N, sinh năm 1973, có mặt.
Địa chỉ: E N, Phường C, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn M1.
Trụ sở chính: 3 U, Phường B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.
Người đại diện theo pháp luật:

- Ông Sascha C – Tổng Giám đốc;
- Bà Simone C1 – Phó Tổng giám đốc.
Người đại diện theo ủy quyền: Công ty L.
Người nhận ủy quyền lại:

- Ông Nguyễn Minh T, sinh năm 1990;
- Bà Nguyễn Phương A, sinh năm 1995;
- Bà Nguyễn Thị Lệ T1.

Cùng địa chỉ liên hệ: Tầng E, Tòa nhà I, số I N, phường V, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.

(theo Hợp đồng ủy quyền ngày 29/3/2024 và Giấy ủy quyền ngày 29/3/2024).

3. Người kháng cáo: bà Phạm Thị Hồng N – Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 19/06/2023 và quá trình giải quyết vụ án người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

Bà Phạm Thị Hồng N làm việc tại Công ty (sau đây viết tắt là Công ty) với vị trí Giám đốc tài chính kể ngày 10/11/ 2014, hai bên có ký với nhau các Hợp đồng lao động sau: 01 Hợp đồng thử việc từ ngày 10/11/2014 đến 31/12/2014; Hợp đồng lao động có xác định thời hạn từ ngày 01/01/2015 đến 31/12/2015; Hợp đồng lao động có xác định thời hạn từ ngày 01/01/2016 đến 31/12/2016 số 01/2016 ngày 01/01/2016 và Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 39 ngày 01/01/2017, ngoài ra hai bên còn ký các phụ lục hợp đồng lao động với nội dung thay đổi về các khoản tiền lương, phụ cấp chức vụ, tiền thưởng hoàn thành công việc hàng tháng và các khoản trợ cấp nếu có. Nghề nghiệp và chức danh công việc của bà N là Giám đốc, công việc của bà N phụ trách về tài chính và nhân sự trong công ty. Mức lương theo chức danh công việc từ tháng 9/2022 là 33.783.000đồng/tháng. Ngoài ra trong hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động hai bên còn thỏa thuận về phụ cấp và thưởng hoàn thành công việc, thưởng tháng lương thứ 13, phụ cấp chức vụ và các khoản trợ cấp khác nếu có. Số tiền lương thực lãnh của bà N hàng tháng khoảng 129.250.000đồng.

Trong suốt thời gian làm việc tại Công ty, bà N luôn tuân thủ và hoàn thành tốt mọi công việc, bà còn được người đại diện theo pháp luật trước đây của Công ty là ông Michael K ủy quyền để thực hiện một số công việc của giám đốc điều hành vì ông Michael K thường xuyên không có mặt ở Việt Nam. Khi ông Sascha C trở thành người đại diện theo pháp luật của Công ty thay cho ông Michael K, đã đưa ra một số chỉ đạo không đúng với quy định của pháp luật Việt Nam và yêu cầu bà N phải thực hiện theo, bà không đồng ý nên ngày

02/8/2023 bà đã gửi thư điện tử (email) cho ông Sascha C bày tỏ mong muốn được rời khỏi vị trí Giám đốc điều hành tại Công ty từ ngày 30/9/2023, nhưng bà không nhận được bất kỳ ý kiến phản hồi gì từ phía ông Sascha C cũng như Ban giám đốc của Công ty.

Bà N xác định, bà chỉ gửi thư điện tử cho ông Sascha C về việc muốn rời khỏi vị trí giám đốc điều hành, vì thời điểm này ông Sascha C không có mặt tại Việt Nam nên hoàn toàn không có việc bà N gửi bản giấy đơn đề nghị rời khỏi vị trí giám đốc điều hành và giám đốc tài chính ngày 02/8/2023 có chữ ký của bà trực tiếp cho ông Sascha C hay cho bất kỳ ai trong Công ty. Bà N không yêu cầu tòa án tiến hành xác minh đối với đơn xin nghỉ việc (bản giấy) ngày 02/8/2023 mà phía nguyên đơn đã giao nộp cho Tòa án, đồng thời bà cũng không yêu cầu Tòa án tiến hành giám định chữ ký của bà ký trong đơn này.

Ngày 08/08/2023, Công ty ban hành quyết định không số về việc cho phép người lao động không đến Công ty làm việc và trực tiếp giao quyết định cho bà tại công ty. Ngay sau đó, Công ty ép bà phải ký biên bản bàn giao công việc cùng các tài liệu, chứng từ mà bà phụ trách, tịch thu công cụ làm việc là chiếc máy tính cá nhân của bà, khi đó bà có nói rõ đây là máy tính của bà nhưng công ty vẫn thực hiện việc cưỡng chế buộc bà phải bàn giao máy tính và khóa địa chỉ email mà công ty đã cấp cho bà để làm việc. Hôm sau, bà vẫn đến công ty làm việc nhưng bảo vệ không cho bà vào trụ sở Công ty.

Sự việc xảy ra đã ảnh hưởng đến tinh thần và sức khỏe của bà N dẫn đến việc bà N bị đột quỵ phải nhập viện điều trị từ ngày 12/10/2023 đến ngày 27/10/2023. Mọi chi phí điều trị bà N phải tự chi trả toàn bộ, do Công ty đã tự ý ngưng đóng BHYT từ ngày 01/10/2023 mà không thông báo cho bà biết.

Trong thời gian bà N nằm viện điều trị, Công ty có gửi Quyết định về việc chấm dứt Hợp đồng lao động (không số) ngày 30/09/2023 cho bà bằng đường bưu điện. Ngày 31/10/2023, bà N lại tiếp tục nhận được sổ BHXH và tờ rời sổ BHXH từ Công ty qua đường bưu điện. Do không đồng ý với Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động nên bà N đã gửi Đơn không đồng ý với Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động ngày 30/9/2023 cho Công ty nhưng Công ty không phản hồi.

Nhận thấy, Quyết định không số ngày 30/9/2023 về việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty trái quy định của pháp luật nên bà N khởi kiện, yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty phải thanh toán, bồi thường cho bà các khoản sau:

1. Tuyên hủy Quyết định không số ngày 30/9/2023 của Công ty về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với bà Phạm Thị Hồng N do trái quy định của pháp luật.

2. Buộc Công ty bồi thường thiệt hại cho bà N những khoản sau:

2.1. Thanh toán tiền lương cho những ngày không được làm việc tạm tính từ ngày 01/10/2023 đến ngày xét xử là ngày 05/9/2024 là (11 tháng 05 ngày) x 129.250.000đồng/tháng = 1.446.605.769đồng.

2.2. Bồi thường thiệt hại về danh dự cá nhân 10 tháng lương tương đương 129.250.000 đồng x 10 tháng = 1.292.500.000 đồng.

2.3. Bồi thường thiệt hại về sức khỏe và chi phí nằm viện tổng cộng là 300.000.000đồng.

2.4. Thanh toán tiền lương cho những ngày nghỉ phép năm chưa nghỉ từ năm 2021 đến năm 2023 (mỗi năm 8 ngày) là 119.307.696 đồng.

2.5. Thanh toán tiền trợ cấp thôi việc là 32.312.500 đồng.

2.6. Thanh toán tiền vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày tương đương 203.817.310 đồng.

2.7/ Bồi thường 2 tháng tiền lương là 258.500.000 đồng do không nhận người lao động quay trở lại làm việc.

2.8/ Yêu cầu bị đơn phải đóng bổ sung tiền BHXH, BHYT, BHTN trong khoảng thời gian từ ngày 01/10/2023 đến ngày xét xử là ngày 05/9/2024 theo mức lương trong hợp đồng lao động mà hai bên đã ký kết.

Tổng số tiền bà N yêu cầu phía bị đơn bồi thường là 3.653.043.275 đồng. Căn cứ để bà N đưa ra mức lương tính yêu cầu bồi thường 129.250.000 đồng/tháng, là mức trung bình của sáu tháng lương thực lãnh liền kề trước khi công ty cho bà N nghỉ việc.

Tại phiên tòa, Bà N đã sửa đổi đối với một số yêu cầu khởi kiện và bổ sung thêm yêu cầu khởi kiện đối với bị đơn - Công ty, cụ thể như sau:

Bà N vẫn giữ nguyên 05 yêu cầu sau:

1. Tuyên hủy Quyết định không số ngày 30/9/2023 của Công ty về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với bà Phạm Thị Hồng N do trái pháp luật.

2. Tiền lương trong những ngày không được làm việc tạm tính từ ngày 01/10/2023 đến ngày xét xử là ngày 05/9/2024 là (11 tháng 05 ngày) x 129.250.000đồng/tháng = 1.446.605.769đồng.

3. Thanh toán tiền trợ cấp thôi việc từ ngày 10/11/2014 đến ngày 31/12/2014 là $\frac{1}{2} \times 129.250.000\text{đồng} \times \frac{1}{2} = 32.312.500\text{ đồng}$.

4. Thanh toán tiền vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày tương đương 203.817.310 đồng.

5. Yêu cầu bị đơn phải đóng bổ sung tiền BHXH, BHYT, BHTN trong khoảng thời gian từ ngày 01/10/2023 đến ngày xét xử là ngày 05/9/2024 theo mức lương trong hợp đồng lao động mà hai bên đã ký kết.

Bà N sửa đổi, bổ sung 05 yêu cầu sau:

1. Trước đây bà N yêu cầu bị đơn bồi thường thiệt hại về danh dự cá nhân 10 tháng lương tương đương 129.250.000 đồng $\times 10\text{ tháng} = 1.292.500.000\text{ đồng}$. Nay bà N sửa đổi về mức lương làm căn cứ để đưa ra yêu cầu bồi thường dựa trên mức lương tối thiểu vùng theo quy định tại Nghị quyết số 27-NQ/TW, cụ thể 4.960.000đồng $\times 10\text{ tháng} = 49.600.000\text{đồng}$.

2. Bồi thường thiệt hại về sức khỏe và chi phí nằm viện trước đây bà N yêu cầu phía bị đơn phải bồi thường số tiền tổng cộng là 300.000.000 đồng, nay bà chỉ yêu cầu bị đơn bồi thường số tiền 90.858.338đồng theo 02 hóa đơn giá trị gia tăng số 15441 và 5925 của Bệnh viện Q.

3. Trước đây bà N yêu cầu bị đơn thanh toán tiền lương cho những ngày nghỉ phép năm chưa nghỉ từ năm 2021 đến năm 2023 (mỗi năm 8 ngày) là 119.307.696 đồng. Nay bà thay đổi về số ngày nghỉ phép mỗi năm là 13 ngày, tổng cộng 03 năm là 39 ngày, cụ thể $(129.250.000\text{đồng} : 26\text{ ngày}) \times 39\text{ ngày} = 193.875.000\text{đồng}$.

4. Trước đây bà N yêu cầu bị đơn bồi thường 02 tháng tiền lương do không đồng ý nhận người lao động quay trở lại làm việc là 258.500.000 đồng. Nay bà N sửa đổi yêu cầu này, yêu cầu bị đơn phải bồi thường cho bà 05 năm tiền lương (60 tháng), cụ thể: $129.250.000\text{đồng} \times 60\text{ tháng} = 7.755.000.000\text{đồng}$.

5. Bà N bổ sung thêm yêu cầu mới, yêu cầu phía bị đơn phải thanh toán chi phí mà bà đã thực hiện việc báo cáo chuyển giá cho Công ty từ năm 2013 đến năm 2022 là 10 năm, chi phí mỗi năm là 1.000.000.000đồng $\times 10\text{ năm} = 10.000.000.000\text{đồng}$. Vì công việc báo cáo chuyển giá không nằm trong những công việc được trả lương theo hợp đồng lao động mà hai bên đã ký kết.

Tổng số tiền mà bà N yêu cầu phía bị đơn phải bồi thường cho bà theo yêu cầu khởi kiện được sửa đổi, bổ sung tại phiên tòa là 19.772.068.917đồng.

Phương thức thanh toán và thời hạn thanh toán: Một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Bị đơn Công ty TNHH M1 do bà Nguyễn Phương A đại diện theo ủy quyền trình bày:

Bà Phạm Thị Hồng N là người lao động làm việc tại từ tháng 11 năm 2014 đến thời điểm nghỉ việc, giữa bà N và Công ty có ký kết với nhau Hợp đồng thử việc, các Hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động giống như lời trình bày của phía nguyên đơn. Hợp đồng lao động số 39 ngày 01/01/2017 là hợp đồng lao động không xác định thời hạn là cuối cùng mà hai bên ký với. Nghề nghiệp và Chức danh chuyên môn của bà N được ghi rõ trong các hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng lao động, phiếu nhận lương và các quyết định khác là Giám đốc. Mức lương căn bản theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 39 ngày 01/01/2017 là 27.000.000 đồng/tháng, phụ cấp và thưởng hoàn thành công việc là 73.000.000 đồng/tháng, sau đó các bên có ký với nhau các phụ lục hợp đồng lao động về việc điều chỉnh mức lương cơ bản và thưởng hoàn thành công việc. Mức lương cơ bản của bà N vào thời điểm nghỉ việc là 33.783.000đồng/tháng, thưởng hoàn thành công việc 95.467.000đồng/tháng, ngoài ra bà N còn được hưởng các khoản tiền gửi xe, tiền phụ nữ.

Từ khi vào làm việc tại công ty cho đến khi nghỉ việc, bà N làm việc với chức danh chuyên môn là giám đốc phụ trách về các vấn đề tài chính và nhân sự của Công ty, theo nội dung giấy ủy quyền từ ông Michael K (là người đại diện theo pháp luật trước đây của công ty) thì bà N còn được thực hiện một số công việc với chức danh giám đốc điều hành.

Ngày 02/8/2023, bà N đã gửi 02 đơn xin nghỉ việc, 01 bản giấy có chữ ký của bà và bản thư điện tử cho công ty, trong đơn bản giấy bà ghi rõ bà xin từ bỏ cả hai chức vụ mà bà đang đảm nhiệm là G đốc/Giám đốc Tài chính, còn bản thư điện tử bà chỉ đề nghị dời khỏi vị trí Giám đốc điều hành. Bà N thông báo cho công ty B bà sẽ chính thức chấm dứt làm việc tại Công Ty vào ngày 30/9/2023 theo quy định của pháp luật Việt Nam. Do Hợp đồng Lao động hiện tại giữa bà N và Công ty là hợp đồng không xác định thời hạn, nên khi nhận được đơn xin nghỉ việc của bà N thông báo bà sẽ chấm dứt làm việc tại công ty vào ngày 30/9/2023, Công ty hiểu là bà N có nguyện vọng muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với công ty theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Căn cứ vào Đơn nghỉ việc ngày 02/8/2023 của bà N, ngày 08/8/2023, Công ty đã ban hành Quyết định chấp thuận Đơn nghỉ việc của bà N và cho

phép bà N không đến Công ty làm việc nhưng vẫn được hưởng đủ lương cùng các khoản bảo hiểm bắt buộc đến hết ngày 30/9/2023 và giao quyết định cho bà N ngay tại Công ty. Khi nhận quyết định về việc cho phép người lao động không tới công ty làm việc. Cũng trong ngày 08/8/2023, Bà N đã thực hiện việc bàn giao toàn bộ công việc mà bà đang phụ trách quản lý là các tài liệu, chứng từ, sổ sách tài chính, hồ sơ pháp lý, công cụ làm việc cho Công Ty. Nội dung các biên bản bàn giao tài liệu, chứng từ mà hai bên đã ký đều ghi rõ nội dung “ngày làm việc cuối cùng của bà N tại công ty là 30/9/2023”, khi ký biên bản bà N đã đọc rồi đồng ý ký tên thì bà phải biết và nhận thức rất rõ việc bà sẽ chính thức nghỉ việc tại công ty từ ngày 30/9/2023. Mặt khác, trong suốt quá trình bàn giao bà N không có bất kỳ ý kiến phản đối nào đối với quyết định này, bà rất hợp tác trong quá trình bàn giao công việc, như vậy về mặt ý chí bà N đã xác định bà sẽ nghỉ việc tại Công ty. Do bà N sẽ nghỉ việc từ ngày 30/9/2023, nhằm bảo mật các thông tin của công ty, công ty buộc phải thu hồi địa chỉ thư điện tử đã cấp cho bà N sử dụng trước đây.

Ngày 30/9/2023, Căn cứ vào đơn xin nghỉ việc ngày 02/8/2023 của bà N, Công ty đã ban hành Quyết định không số về việc chấm dứt Hợp đồng Lao động đối với bà N, các khoản tiền lương và quyền lợi khác của bà N đã được Công ty thanh toán đầy đủ theo quy định của pháp luật bao gồm việc chốt sổ và trả sổ Bảo hiểm Xã hội cho bà N.

Công ty đã tuân thủ đúng và đầy đủ các quy định của pháp luật khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà N theo quy định tại Điều 35 và Điều 45 của Bộ luật Lao động năm 2019, đã thực hiện việc chốt sổ và trả sổ BHXH cho bà N theo đúng quy định, nên Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà N.

Tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn xác nhận, phía bị đơn chưa thanh toán trợ cấp thôi việc cho bà N trong thời gian thử việc từ ngày 10/11/2014 đến ngày 31/12/2014 và thừa nhận số ngày phép của bà N là 13/năm. Phía bị đơn có trình bày, có thể bị đơn nhận được đơn xin nghỉ việc bản giấy có chữ ký của bà N có trong hồ sơ bà N đã bàn giao cho công ty trong ngày 08/8/2023. Tuy nhiên, việc ngày bàn giao là ngày 08/8/2023 nhưng trong biên bản bàn giao lại ghi căn cứ vào đơn xin từ chức ngày 02/08/2023 tại Bút lục 192 đối với bản tiếng anh và Bút lục 191 đối với bản tiếng Việt là không trùng khớp về mặt thời gian.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 2036/2024/LĐ-ST ngày 23/9/2024 của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

- Áp dụng điểm b khoản 1 Điều 32; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 147, Điều 235, khoản 1 Điều 244, Điều 259, Điều 266, Điều 267, Điều 271 và Điều 273 Bộ luật tố Tụng dân sự;

- Áp dụng Điều 592 Bộ luật dân sự năm 2015;

- Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 20, khoản 10 Điều 34, khoản 1 Điều 35, khoản 1 Điều 45, khoản 3 Điều 46, Điều 90 và khoản 3, khoản 4 Điều 113 của Bộ luật lao động năm 2019;

- Áp dụng Điều 26 của Luật Thi hành án dân sự;

- Áp dụng Luật án phí, lệ phí Tòa án;

- Áp dụng 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 và danh mục mức án phí, lệ phí Tòa án ban hành kèm theo.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – bà Phạm Thị Hồng N;

Hợp đồng lao động số 39 ngày 01/01/2017 và Phụ lục hợp đồng lao động số 39 ngày 01/01/2020 giữa bà Phạm Thị Hồng N và Công ty C2 kể từ ngày 30/9/2023.

Buộc Công ty phải thanh toán cho bà Phạm Thị Hồng N số tiền tổng cộng là 24.711.639 đồng (hai mươi bốn triệu bảy trăm mười một nghìn sáu trăm ba mươi chín đồng), trong đó bao gồm 8.445.750 đồng tiền trợ cấp thôi việc và 16.265.889 đồng tiền lương của 13 ngày phép năm 2023.

Thời hạn thanh toán và phương thức thanh toán: Một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật và có đơn yêu cầu thi hành án, nếu bên phải thi hành chưa thi hành khoản tiền trên, thì hàng tháng bên phải thi hành còn phải chịu khoản tiền lãi theo mức lãi suất được quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015, tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – bà Phạm Thị Hồng N đối với các yêu cầu sau:

2.1. Tuyên hủy Quyết định không số ngày 30/9/2023 của Công ty về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với bà Phạm Thị Hồng N do trái pháp luật;

2.2. Buộc thanh toán tiền lương cho những ngày không được làm việc tạm tính từ ngày 01/10/2023 đến ngày xét xử là ngày 05/9/2024 là (11 tháng 05 ngày) x 129.250.000đồng/tháng = 1.446.605.769đồng;

2.3. Thanh toán tiền vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày tương đương 203.817.310 đồng;

2.4. Buộc bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận người lao động quay trở lại làm việc là 258.500.000 đồng. Tại phiên tòa bà N sửa đổi yêu cầu này, yêu cầu bị đơn phải bồi thường cho bà 05 năm tiền lương (60 tháng), cụ thể: 129.250.000đồng x 60 tháng = 7.755.000.000đồng;

2.5. Buộc đóng bổ sung tiền BHXH, BHYT, BHTN từ ngày 01/10/2023 đến ngày 05/9/2024;

2.6. Yêu cầu buộc bị đơn phải bồi thường thiệt hại về danh dự cá nhân 10 tháng tiền lương 1.292.500.000 đồng (tương đương 129.250.000đồng x 10 tháng). Tại phiên tòa bà N sửa đổi về mức lương làm căn cứ để đưa ra yêu cầu bồi thường dựa trên mức lương tối thiểu vùng theo quy định tại Nghị quyết số 27-NQ/TW, cụ thể 4.960.000 đồng x 10 tháng = 49.600.000đồng.

2.7. Yêu cầu phía bị đơn phải bồi thường thiệt hại về sức khỏe và chi phí nằm viện số tiền tổng cộng là 300.000.000đồng, tại phiên tòa bà N chỉ yêu cầu bị đơn bồi thường số tiền 90.858.338đồng theo 02 hóa đơn giá trị gia tăng số 15441 ngày 27/10/2023 và số 5925 ngày 27/10/2023 của Bệnh viện Q.

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

Ngày 04/10/2024, nguyên đơn là bà Phạm Thị Hồng N nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn là bà Phạm Thị Hồng N vẫn giữ yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Cụ thể yêu cầu kháng cáo đề nghị HĐXX sửa án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn với những căn cứ như sau:

+ Bà N cho rằng bản thân bà không có đơn xin thôi việc như công ty đã áp đặt, bởi lẽ thư điện tử cũng như đơn bản giấy có chữ ký của bà gửi Công ty không theo đúng quy định nội quy của Công ty. Nội dung thư điện tử không phải đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty đã áp đặt và ép buộc bà N bàn giao công việc, tài sản để chấm dứt hợp đồng lao động với bà với lý do là bà

đơn phương xin chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty là không đúng với sự thật khách quan. Bà N xác định Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với bà là trái pháp luật; Công ty không giao quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cho bà để bà có thể thực hiện quyền của người lao động khi nghỉ việc. Do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà N là trái pháp luật nên các yêu cầu về bồi thường của bà đối với Công ty là có cơ sở nên đề nghị HĐXX chấp nhận kháng cáo và yêu cầu khởi kiện của bà N.

+ Về tiền lương, bà N cho rằng tiền lương hàng tháng của bà để tính các khoản bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 129.250.000đồng/tháng. Mức tiền lương này phù hợp với thỏa thuận tăng lương từ tháng 9/2022 là 5,500 Đôla M do Công ty duyệt theo giấy đề nghị tăng lương của bà N được Giám đốc Công ty duyệt.

Từ những căn cứ trên, bà N xác định lại yêu cầu kháng cáo đề nghị cấp phúc thẩm sửa toàn bộ bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà N.

- Bà Nguyễn Phương A và ông Nguyễn Minh T – Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn xác định không kháng cáo bản án sơ thẩm. Bị đơn không đồng ý với yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án 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: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký Tòa án và các bên đương sự chấp hành đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Về nội dung: Kháng cáo của nguyên đơn là không có cơ sở nên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận. Đề nghị bổ sung phần quyết định của bản án sơ thẩm như sau: Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn về việc buộc Bị đơn thanh toán khoản tiền trợ cấp thôi việc 23.866.750 đồng; Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn về việc buộc Bị đơn thanh toán tiền lương cho những ngày nghỉ phép năm chưa nghỉ của năm 2021 và năm 2022. Về án phí, đề nghị giải quyết theo quy định pháp luật.

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 ý kiến phát biểu của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Xét về hình thức:

Ngày 23/8/2024, Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm và tuyên án vụ án. Ngày 04/10/2024, nguyên đơn bà Phạm Thị Hồng N nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Nguyên đơn kháng cáo trong thời hạn quy định tại các Điều 272, 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên kháng cáo được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Xét kháng cáo của nguyên đơn bà Phạm Thị Hồng N:

[2.1] Quyết định không số ngày 30/9/2023 của Công ty TNHH M1 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với bà Phạm Thị Hồng N là đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà N trái pháp luật:

Căn cứ Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 39 ngày 01/01/2017 và Phụ lục Hợp đồng lao động số 39 ngày 01/01/2020; căn cứ vào thư xin nghỉ việc (thư điện tử) của bà N gửi cho Công ty ngày 02/8/2023 và bản giấy có chữ ký của bà N; Các biên bản bàn giao tài liệu, chứng từ đều có ghi rõ ngày làm việc cuối cùng của bà N tại Công ty là ngày 30/9/2023 và có chữ ký xác nhận việc bàn giao của bà N trong biên bản; Quyết định ngày 08/8/2023 về việc cho phép người lao động không đến Công ty làm việc nhưng vẫn được hưởng đủ lương và các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc đến cuối tháng 9 năm 2023. Căn cứ lời khai thừa nhận của đương sự có trong hồ sơ vụ án xác định kể từ khi bà N gửi đơn nghỉ việc, Công ty R thông báo ngày chấm dứt hợp đồng lao động và bàn giao công việc bà N không có ý kiến, khiếu nại gì hoặc hủy bỏ việc xin nghỉ việc để tiếp tục hợp đồng lao động. Do đó, Công ty đã căn cứ điểm a khoản 1 điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019, thuộc trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động với bà N bằng Quyết định không số ngày 30/9/2023 chấm dứt hợp đồng lao động với bà N là có căn cứ và đúng quy định của pháp luật. Việc bà N lập luận cho rằng bà chỉ không đồng ý nhận ủy quyền của Giám đốc mới của Công ty trong khi nhiệm vụ của bà N theo ủy quyền của Giám đốc cũ đã không còn hiệu lực kể từ ngày 30/7/2023. Như vậy có nghĩa bà N không muốn tiếp tục làm việc hoặc bà N cũng có quyền đề nghị thỏa thuận với Giám đốc mới về hợp đồng lao động nhưng bà N không thực hiện mà gửi thư điện tử cho Giám đốc mới với nội dung và ý nghĩa rất rõ ràng không tiếp tục chức vụ giám đốc từ ngày

30/9/2023 (ngoài ra không có nội dung nào khác để thể hiện quan hệ lao động hai bên sẽ tiếp tục như thế nào). Với những chứng cứ là các biên bản bàn giao của bà N cho Công ty, biên bản thu giữ máy tính đều thể hiện ngày làm việc cuối cùng của bà N tại Công ty là 30/9/2023, bà N hoàn toàn không có ý kiến và bút tích gì để thể hiện không đồng ý việc bàn giao để nghỉ việc vào ngày 30/9/2023. Công ty quyết định cho bà N không cần vào Công ty từ ngày 08/8/2023 cho đến khi Công ty ra quyết định mới đối với bà N nhưng vẫn được hưởng lương, bà N cũng không có ý kiến phản đối gì và thực tế bà N không vào Công ty từ sau ngày 08/8/2023 cho đến khi Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà N. Bà N có lập luận cho rằng bị Công ty É phải bàn giao công việc, ép buộc bàn giao máy tính là tài sản riêng của bà nhưng không có chứng cứ chứng minh. Việc liên quan đến tài sản là máy tính cá nhân của bà N thì bà N cho rằng có tố cáo việc thu giữ máy tính là tài sản cá nhân, phía Công ty thì cho rằng mặc dù máy tính là tài sản của bà N nhưng các tài liệu, dữ liệu trong máy tính là của Công ty nên giữa hai bên chỉ ghi nhận ý kiến của bà N tại sao Công ty thu giữ máy tính của bà mà không có ý kiến gì về việc sẽ chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 30/9/2023. Như vậy, với những chứng cứ và phân tích đánh giá chứng cứ, cấp sơ thẩm đã nhận định và áp dụng pháp luật xác định Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà N kể từ ngày 30/9/2023 đúng pháp luật là có căn cứ, do đó kháng cáo của bà N về nội dung này là không có cơ sở nên không được chấp nhận.

[2.2] Về mức tiền lương hàng tháng của bà N làm căn cứ bồi thường cũng như giải quyết các quyền lợi vật chất khác về lao động của bà N: Bà N cho rằng tiền lương tháng của bà là 129.250.000 đồng/tháng căn cứ vào đơn duyệt lương năm 2022 của bà được ông Giám đốc cũ Công ty duyệt từ tháng 9/2022 là 5,500 USD/tháng và căn cứ vào các tài liệu đã cung cấp cho Tòa án. Xét, cấp sơ thẩm cũng như tại cấp phúc thẩm các bên đương sự không cung cấp được bản chính của tài liệu mà bà N cho rằng Giám đốc cũ đã duyệt lương cho bà là 5,500 USD/tháng, đồng thời theo phiếu lương do bị đơn cung cấp và được phía nguyên đơn thừa nhận thể hiện mức lương theo hợp đồng lao động của bà N từ tháng 01/2023 đến tháng 9/2023 là 33.783.000 đồng/tháng, các khoản hỗ trợ và hoàn thành công việc là 95.467.000 đồng/tháng. Ngoài ra trong hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng lao động và phiếu lương thì bà N còn được hưởng các khoản tiền gửi xe, tiền phụ nữ. Căn cứ mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, căn cứ quy định Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2019 và khoản 5 Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ L1, Thương binh và Xã hội thì tiền lương của bà N chỉ là 33.783.000 đồng/tháng làm cơ sở xem xét tính

quyền lợi vật chất cho bà N khi chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của bà N về nội dung này.

[2.3] Do xác định Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà N từ ngày 30/9/2023 là đúng pháp luật nên Công ty không phải bồi thường theo các yêu cầu của bà N cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà N trái pháp luật. Do đó, Hội đồng xét xử phúc thẩm cũng không chấp nhận toàn bộ các yêu cầu kháng cáo còn lại của bà N vì cấp sơ thẩm đã đánh giá chứng cứ, nhận định và áp dụng pháp luật không chấp nhận yêu cầu của bà N là có căn cứ và đúng pháp luật.

[2.4] Đối với phần chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà N buộc Công ty phải trả tiền trợ cấp thôi việc và tiền lương của 13 ngày phép năm 2023 của cấp sơ thẩm là có căn cứ và các đương sự không có ý kiến gì khác nên giữ nguyên. Tuy nhiên, cần bổ sung phần quyết định của án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của bà N buộc Công ty phải trả tiền nghỉ phép năm 2021 và 2022 như cấp sơ thẩm đã nhận định nhưng có thiếu sót chưa tuyên trong phần quyết định của bản án. Đối với phần buộc Công ty phải trả tiền trợ cấp thôi việc thì bà N được cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu nhưng chỉ chấp nhận tính trên mức tiền lương là 33.783.000 đồng/tháng mà không chấp nhận tính trên mức lương là 129.250.000 đồng/tháng. Nội dung này đã được cấp sơ thẩm nhận định trong phần nội dung bản án nên không cần tuyên bổ sung như đại diện Viện kiểm sát đề nghị tại phiên tòa.

Từ toàn bộ những nhận định trên và chấp nhận ý kiến đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa, Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[2.5] Về án phí:

[2.5.1] Án phí lao động sơ thẩm: Công ty phải chịu trên yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận; Nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm.

[2.5.2] Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn được miễn án phí lao động phúc thẩm. Bị đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào Điều 293, khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

Xử: Không chấp nhận toàn yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Phạm Thị Hồng N. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 2036/2024/LĐ-ST ngày 23 tháng 9 năm 2024 của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Phạm Thị Hồng N.

Hợp đồng lao động số 39 ngày 01/01/2017 và Phụ lục hợp đồng lao động số 39 ngày 01/01/2020 giữa bà Phạm Thị Hồng N và Công ty TNHH M1 chấm dứt kể từ ngày 30/9/2023.

Buộc Công ty TNHH M1 phải trả cho bà Phạm Thị Hồng N số tiền tổng cộng là 24.711.639 đồng (hai mươi bốn triệu bảy trăm mười một nghìn sáu trăm ba mươi chín đồng), trong đó bao gồm 8.445.750 đồng (tám triệu bốn trăm bốn mươi lăm nghìn bảy trăm năm mươi đồng) tiền trợ cấp thôi việc và 16.265.889 đồng (mười sáu triệu hai trăm sáu mươi lăm nghìn tám trăm tám mươi chín đồng) tiền lương của 13 ngày phép năm 2023.

Thời hạn thanh toán và phương thức thanh toán: Một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật và có đơn yêu cầu thi hành án, nếu bên phải thi hành chưa thi hành khoản tiền trên, thì hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi theo mức lãi suất được quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015, tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

2. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Phạm Thị Hồng N đối với các yêu cầu sau:

2.1. Tuyên hủy Quyết định không số ngày 30/9/2023 của Công ty TNHH M1 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với bà Phạm Thị Hồng N do trái pháp luật;

2.2. Buộc Công ty TNHH M1 thanh toán cho bà Phạm Thị Hồng N tiền lương cho những ngày không được làm việc tạm tính từ ngày 01/10/2023 đến ngày xét xử là ngày 05/9/2024 là (11 tháng 05 ngày) x 129.250.000 đồng/tháng = 1.446.605.769 đồng (một tỷ bốn trăm bốn mươi sáu triệu sáu trăm lẻ năm nghìn bảy trăm sáu mươi chín đồng);

2.3. Thanh toán tiền vi phạm thời hạn báo trước D (bốn mươi lăm) ngày tương đương 203.817.310 đồng (hai trăm lẻ ba triệu tám trăm mười bảy nghìn ba trăm mười đồng);

2.4. Buộc bồi thường 02 (hai) tháng tiền lương do không nhận người lao động quay trở lại làm việc là 258.500.000 đồng. Tại phiên tòa bà N sửa đổi yêu cầu này, yêu cầu bị đơn phải bồi thường cho bà 05 (năm) năm tiền lương (60 tháng), cụ thể: $129.250.000 \text{ đồng} \times 60 \text{ tháng} = 7.755.000.000 \text{ đồng}$ (bảy tỷ bảy trăm năm mươi lăm triệu đồng);

2.5. Buộc đóng bổ sung tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 01/10/2023 đến ngày 05/9/2024;

2.6. Yêu cầu buộc bị đơn phải bồi thường thiệt hại về danh dự cá nhân 10 tháng tiền lương 1.292.500.000 đồng (tương đương 129.250.000 đồng/tháng $\times$ 10 tháng). Tại phiên tòa bà N sửa đổi về mức lương làm căn cứ để đưa ra yêu cầu bồi thường dựa trên mức lương tối thiểu vùng theo quy định tại Nghị quyết số 27-NQ/TW, cụ thể $4.960.000 \text{ đồng/tháng} \times 10 \text{ tháng} = 49.600.000 \text{ đồng}$ (bốn mươi chín triệu sáu trăm nghìn đồng);

2.7. Yêu cầu phía bị đơn phải bồi thường thiệt hại về sức khỏe và chi phí nằm viện số tiền tổng cộng là 300.000.000 đồng, tại phiên tòa bà N chỉ yêu cầu bị đơn bồi thường số tiền 90.858.338 đồng (chín mươi triệu tám trăm năm mươi tám nghìn ba trăm ba mươi tám đồng) theo 02 (hai) hóa đơn giá trị gia tăng số 15441 ngày 27/10/2023 và số 5925 ngày 27/10/2023 của Bệnh viện Q.

3. Án phí lao động sơ thẩm: Bị đơn Công ty TNHH M1 phải nộp 741.349 đồng (Bảy trăm bốn mươi một nghìn ba trăm bốn mươi chín đồng). Nguyên đơn bà Phạm Thị Hồng N được miễn án phí lao động sơ thẩm đối với các yêu cầu khởi kiện không được chấp nhận. Thi hành tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

4. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn bà Phạm Thị Hồng N được miễn án phí lao động phúc thẩm. Bị đơn Công ty TNHH M1 không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Thi hành 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.

Trong 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 theo quy định tại các Điều 6; Điều 7; Điều 7a 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 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2014).

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC

- 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 Bình Thạnh;
- Chi cục Thi hành án dân sự quận Bình Thạnh;
- Đương sự;
- Lưu (T18).

**THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN
TÒA**

Nguyễn Tiến Dũng