

**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: 116/2024/LĐ-PT
Ngày: 20/12/2024
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 Nguyễn Tiến Dũng
Bà Nguyễn Thị Tuyết Minh

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Lưu
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 Lê Thị Thuận Hòa - Kiểm sát viên.

Trong ngày 20 tháng 12 năm 2024, 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 82/2024/TLPT-LĐ ngày 28 tháng 10 năm 2024, về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 39/2024/LĐ-ST ngày 04 tháng 9 năm 2024 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 phúc thẩm số 5893/2024/QĐ-PT ngày 11 tháng 11 năm 2024, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 17270/2024/QĐ-PT ngày 28 tháng 11 năm 2024 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Đỗ Thị Diễm N, sinh năm 1990 (có mặt).
Địa chỉ: F X, Phường B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật gia Dương Văn T, sinh năm 1978, Tư vấn viên Trung tâm Tư vấn pháp luật Liên đoàn lao động Thành phố H (có mặt).

2. Bị đơn: Công ty Cổ phần P2.

Trụ sở: 2A P, Phường D, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền (theo Giấy ủy quyền ngày 13/11/2023):
Công ty L2 cộng sự.

Người đại diện theo ủy quyền lại (theo Giấy ủy quyền ngày 14/11/2023):

- Bà Nguyễn Hoàng L, sinh năm 1998 (có mặt);
- Và/hoặc ông Nguyễn Đức T1, sinh năm 1999 (vắng mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư Lê Trọng T2, sinh năm 1986, Công ty L2 & Các cộng sự thuộc Đoàn Luật sư Thành phố H (có mặt).

Cùng địa chỉ liên lạc: 185 (tầng C) Cô B, phường C, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người kháng cáo: Bà Đỗ Thị Diễm N - Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Căn cứ theo đơn khởi kiện, đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện, nội dung các bản tự khai, lời trình bày trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà Đỗ Thị Diễm N trình bày:

Bà Đỗ Thị Diễm N (sau đây gọi tắt là bà N hoặc nguyên đơn) làm việc và ký hợp đồng lao động với Công ty Cổ phần P2 (sau đây gọi tắt là Công ty hoặc bị đơn) vào tháng 8/2022. Đến cuối năm 2022, ông P - thuộc Nhóm kinh doanh khác thấy bà N là nhân viên có năng lực nên muốn bà về làm việc cho nhóm của ông ấy. Bà từ chối vì người phụ trách chính của nhóm bà lúc đó đang bị ốm. Sau đó, bằng một cách nào đó, bà N được chuyển về nhóm của ông P (người hướng dẫn bà trực tiếp khi qua nhóm của ông ấy) và ông T6 (phụ trách nhóm mới của bà) vào khoảng cuối tháng 1/2023, không có biên bản thông báo điều chuyển chính thức. Tuy nhiên, hơn 1 tháng được làm việc chung và được nhận sự hướng dẫn trực tiếp từ ông P, bà N thấy trong quá trình làm việc ông P có một vài sai phạm nhất định và thiếu sự trung thực, bà có trao đổi với ông P. Bà nghĩ đây mới chính là nguyên nhân mà ông P và ông T6 muốn bà ra khỏi nhóm và thậm chí ra khỏi Công ty ngay và luôn, không cho chuyển chuyển.

Vào ngày ngày 22/3/2023, bà N bị vướng vào sự việc "Văn minh công sở" (sau đây gọi tắt là VMCS) vì trong Phòng kinh doanh không ai muốn làm vị trí Đại sứ VMCS nên nói để cho bà làm vì xét thấy bà nghiêm túc và khá phù hợp. Trong buổi họp VMCS, bà có đưa ra 2 góp ý: Không nói lớn tiếng các chuyện không liên quan tới công việc trong giờ làm việc và không nói các chuyện nhạy cảm, giới tính trong giờ làm việc. Sau đó ông T6 - Trưởng nhóm có họp nói với

bà là Công ty có luật riêng của Công ty, Phòng có luật riêng của P1, bà nói là bà cũng chỉ vì muốn tốt hơn chứ không có ý gì khác, ông T6 nhìn bà im lặng. Khoảng 5 ngày sau đó là ngày 27/3/2023, ông P - Người hỗ trợ và hướng dẫn bà trực tiếp có nhắn tin cho bà với nội dung là bà không phù hợp với môi trường này, quá rõ ràng và rạch ròi nên đề xuất bà tự nghỉ việc. Và có nhắn thêm là bà sẽ có cuộc họp với Ban giám đốc sau đó, nói bà chuẩn bị trước tinh thần. Vài ngày sau đó, ông T6 (Trưởng nhóm) có kêu bà lên nói chuyện, ông ấy lấy 2 lý do bên dưới để buộc thôi việc: Một là bà không có năng lực; hai là bà không hòa đồng. Bà nói là bà đang làm tốt, bà muốn gắn bó với Công ty, ông T6 lắc đầu và kêu bà D - Phòng nhân sự lên làm thủ tục cho bà nghỉ việc. Bà nói với bà D là sao bà đang làm việc bình thường mà lại buộc bà thôi việc thì bà D lắc đầu nói chị đâu biết gì đâu, có gì em trao đổi với anh T6 đi. Vài ba hôm sau đó, vào ngày thứ 2 (ngày 03/4/2023) bà T3 - Trưởng Phòng nhân sự gọi bà lên họp và nói Công ty muốn bà nghỉ việc, vì: Bà không hòa đồng, không đóng tiền quỹ phòng, không ăn trái cây trong phòng Kinh doanh và bà không có khả năng làm tốt công việc hiện tại. Bà có trả lời là khi bà làm việc thường tập trung và có nguyên tắc để tránh sai phạm. Còn hòa đồng khác với hòa theo và quỹ phòng bà đóng đầy đủ. Còn về năng lực của bà, nếu bà không có năng lực thì tại sao ông P và ông T6 lại đưa bà về nhóm của các ông ấy. Sau đó, bà T3 nói ý ở đây là các anh trong nhóm thấy em không phù hợp, khó làm việc tiếp và đây cũng là quyết định từ Ban Giám đốc, giờ có giải thích cũng không được gì. Sau đó bà có hỏi về quy trình nghỉ việc như thế nào, bà muốn được biết, bà T3 có gọi bà D là nhân sự dưới cấp của bà T3 lên hướng dẫn cho bà. Tuy nhiên, bà D nói cái này cũng đơn giản, có gì bà ấy gửi Email để hướng dẫn cho bà. Tuy nhiên, hôm sau đó, thứ 3 (ngày 4/4/2023), bà D gửi cho bà E Quyết toán nghỉ việc, ấn định ngày 10/4/2023 là ngày bà chấm dứt làm việc trong khi không hề có sự thỏa thuận và thống nhất từ bà. Hai ngày sau đó xóa địa chỉ Email Công ty của bà. Ông P sau đó có tự ý gửi Email tới khách hàng của bà và thông báo về việc bà nghỉ việc. Lúc này bà khá sốc, nên có nhắn tin với bà Huỳnh Nguyệt T4 - Giám đốc nhân sự, để trao đổi thêm về lý do và mong muốn được tiếp tục làm việc. Ba ngày sau đó, thứ 6 (07/4/2023) bà có gặp trực tiếp bà T4, nói về việc hai người quản lý trong nhóm của bà muốn cho bà ra khỏi tổ chức ngay và luôn như vậy thì chắc chắn phải có ẩn tình gì ở đây. Bà T4 có nói năng lực của bà là có và đó không phải là vấn đề, ngày phỏng vấn bà, bà D - Phòng nhân sự nói bà giỏi, sợ làm chung với anh trưởng nhóm cũ thì khó phát triển được, vấn đề ở đây thì chắc bà cũng có thể tự nhìn ra được rồi. Và bà T4 có nói, cái Phòng kinh doanh là phức tạp nhất và nếu đã như vậy thì việc làm tiếp sẽ khó cho bà, dù bà ấy có muốn

bảo vệ bà, nên tốt nhất là bà sang làm ở môi trường khác, với năng lực của bà thì sẽ không khó. Sau đó, bà có hỏi về chính sách hỗ trợ, bồi thường từ Công ty và việc trả lương và đóng bảo hiểm đầy đủ cho bà cho tới hết hạn hợp đồng lao động. Bà T4 nói cái đó hai bên có thể thương lượng và có nhìn nhận việc cho bà nghỉ như vậy là không đúng quy trình, đồng ý cho khôi phục lại tài khoản Email của bà.

Ngày thứ 2 (10/4/2023), Công ty mở Email cho bà làm việc, bà T3 - Trưởng Phòng nhân sự thương lượng với bà N về việc bà nghỉ việc và khoản bồi thường 02 tháng lương, nếu bà đồng thuận nghỉ việc.

Sáng ngày thứ 4 (12/4/2023), ông T6 muốn bà bàn giao lại các dự án đã chốt, sắp chốt và nếu bà nghỉ thì sẽ không tính hoa hồng trên các dự án đó. Bà có nói là bà không bàn giao gì cả trừ khi có quyết định nghỉ việc hoặc cho thôi việc từ ông T5 - Tổng Giám đốc Công ty vì ông T5 là người thuê bà thì chỉ có duy nhất ông T5 là người có quyền quyết định cho bà nghỉ việc. Đầu giờ chiều cùng ngày, bà T3 nói bà lên làm việc với bà ấy. Và nói hôm nay là hạn chốt bàn giao. Dù bà có muốn hay không muốn thì ngày hôm nay cũng phải xong, vì ngày mai là ngày đi Team - Building của toàn Công ty bà ấy rất bận và không muốn việc của bà kéo dài lâu hơn nữa. Bà T3 muốn bà đồng thuận nghỉ việc thì bà trả lời: “Em đặt tâm huyết của mình ở Công ty, muốn gắn bó phát triển làm việc lâu dài tại đây...”. Bà T3 từ thuyết phục sang đe dọa, nói nếu bà không chọn phương án đồng thuận, công ty sẽ chứng minh được việc vi phạm của bà để sa thải bà.

Sau đó bà T3 gọi ông C (Phó Tổng giám đốc), ông L1 (Phó Chủ tịch Công đoàn), ông T6 (Trưởng nhóm mới) và ông Tú B (Trưởng nhóm cũ) lên họp. Bà T3 nói bà N có các hành vi vi phạm như sau:

1/ Gửi báo giá đi mà không có sự phê duyệt của quản lý trực tiếp.

Bà bác nội dung này và nói trong mỗi báo giá bà gửi đi đều có báo ông P, chủ yếu là nhắn qua Zalo, ông ấy đồng ý về giá thì bà gửi đi. Đối với các dự án thầu, bà đều gửi Email xin các ông, bà ở các bộ phận liên quan, nên nói tự ý là không đúng và bịa đặt.

2/ Tự ý lấy thông tin của khách hàng và không có sự đồng ý của cấp trên.

Từ khi bà chuyển từ nhóm của ông T5 B sang nhóm của ông T6 và ông P không hề có sự bàn giao về nguồn dữ liệu khách hàng, bà có đề cập mấy lần. Tuy nhiên, ông T6 nói đợi qua tháng 4 nhưng qua tháng 4 cũng không thấy bàn

giao, nên việc tự ý lấy thông tin khách hàng và không có sự đồng ý của cấp trên là không đúng.

Dựa vào hai điều đó và kết luận bà vi phạm tiết lộ "Thông tin mật" để lập biên bản và ra quyết định cho bà nghỉ việc là không đúng. Công ty không có thông báo trước về việc xử lý kỷ luật lao động, dù là bằng lời nói hay là bằng văn bản và cũng không có quyết định xử lý kỷ luật sau đó.

Nhận thấy quyền, lợi ích hợp pháp bị xâm phạm, nguyên đơn khởi kiện yêu cầu:

- Hủy Quyết định số 1223/QĐ-HCNS ngày 12/4/2023 về việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty Cổ phần P2 đối với bà N bởi lẽ quyết định này được ban hành trái pháp luật.

- Buộc Công ty phải nhận bà N trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

- Buộc Công ty phải trả cho bà N 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, tương ứng: $02 \text{ tháng} \times 18.000.000 \text{ đồng/tháng} = 36.000.000 \text{ đồng (1)}$

- Buộc Công ty phải trả cho bà N một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước với lý do Công ty vi phạm quy định về thời hạn báo trước (30 ngày), tương ứng: $01 \text{ tháng} \times 18.000.000 \text{ đồng/tháng} = 18.000.000 \text{ đồng (2)}$

- Buộc Công ty phải trả cho bà N tiền lương trong những ngày bà N không được làm việc kể từ ngày 13/4/2023 cho đến ngày 30/6/2024, tương ứng: $14 \text{ tháng} \times 12 \text{ ngày} \times 18.000.000 \text{ đồng/tháng} = 14 \times 18.000.000 + (18.000.000/21 \times 12) = 262.286.000 \text{ đồng (3)}$

- Buộc Công ty phải truy đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà N từ tháng 4/2023 cho đến tháng 6/2024 theo quy định của pháp luật.

Tổng cộng (1) + (2) + (3): $36.000.000 \text{ đồng} + 18.000.000 \text{ đồng} + 262.286.000 \text{ đồng} = 316.286.000 \text{ đồng}$ (ba trăm mười sáu triệu hai trăm tám mươi sáu nghìn đồng).

Căn cứ vào các bản tự khai, lời trình bày trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn Công ty Cổ phần P2 do bà Nguyễn Hoàng L đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ngày 01/6/2022, bà Đỗ Thị Diễm N bắt đầu thử việc tại Công ty với vị trí Sales Executive, thời gian thử việc từ ngày 01/6/2022 đến hết ngày 31/7/2022.

Bên cạnh đó, cùng ngày 01/6/2022, bà N đã ký xác nhận Cam kết bảo mật với Công ty.

Ngày 01/8/2022, bà N và Công ty đã ký kết Hợp đồng lao động số 12622/SV HĐLĐ và Phụ lục hợp đồng lao động đính kèm có các nội dung như sau: Loại hợp đồng xác định thời hạn từ ngày 01/8/2022 đến hết ngày 30/6/2024; vị trí làm việc: Sales Executive; địa điểm làm việc: Số B P, Phường D, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh; mức lương gộp: 18.000.000 đồng/tháng.

Trong quá trình làm việc, bà N đã có những hành vi vi phạm quy định của Công ty và đã được Trưởng Bộ phận kinh doanh là ông Lăng Đức T6 (cấp trên trực tiếp) báo cáo đến Phòng Nhân sự bằng Báo cáo sự việc đề ngày 31/3/2023.

Sau quá trình kiểm tra, xác minh báo cáo của ông T6, để làm rõ sự việc và lắng nghe ý kiến của người lao động. Ngày 12/4/2023, đại diện Công ty, đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở và bà N đã có buổi làm việc liên quan đến những vi phạm của bà N được ghi nhận tại Biên bản làm việc về việc Vi phạm nội quy lao động (“Biên bản làm việc”). Theo đó, tại Biên bản làm việc các bên ghi nhận rằng hành vi vi phạm của bà N đã gây ra ảnh hưởng đến cơ hội kinh doanh và uy tín của Công ty.

Tại buổi làm việc ngày 12/4/2023, mặc dù các bên đều đồng ý rằng những hành vi của bà N đã gây ảnh hưởng đến Công ty nhưng trên tinh thần thiện chí, mong muốn giữ được mối quan hệ tốt đẹp giữa các bên và tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động trên con đường sự nghiệp về sau, Công ty và bà N đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, trên thực tế Công ty chưa tiến hành bất kỳ thủ tục xử lý kỷ luật lao động nào, cũng chưa ban hành bất kỳ quyết định xử lý kỷ luật lao động nào đối với bà N. Cuộc họp ngày 12/4/2023, là một cuộc họp nội bộ để thảo luận về các hành vi vi phạm của bà N và sau đó đi đến được thỏa thuận chấm dứt quan hệ lao động không phải cuộc họp xử lý kỷ luật lao động.

Để thống nhất thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, trong cuộc họp ngày 12/4/2023: Bà N đã đề nghị Công ty gỡ bỏ điều khoản “Chống cạnh tranh” quy định tại cam kết bảo mật giữa bà N và Công ty. Do đó, bà N và Công ty đã ký kết Biên bản thỏa thuận đề ngày 12/4/2023. Theo đó, các bên thỏa thuận bổ sung điều khoản số (3), Mục 3.3 trong cam kết bảo mật đề ngày 01/6/2022, cụ thể: “Sau khi hai bên chấm dứt hợp đồng lao động số 12622 ký ngày 1 tháng 8 năm 2022, Bên A (Công ty) không khởi kiện đối với trường hợp Bên B (bà N) tham gia làm việc với bất kỳ công ty nào (kể cả các công ty cùng ngành SI) ở mọi thời điểm.”

Công ty và bà N thỏa thuận về việc Công ty hỗ trợ cho bà N một khoản tiền tương đương 30 (ba mươi) ngày lương để bà N có thời gian và chi phí tìm kiếm công việc mới. Chính vì vậy, cùng ngày 12/4/2023, bà N và Công ty đã ký kết Biên bản tắt toán thôi việc số 07.4/2023 ghi nhận nội dung thỏa thuận và về bản chất sự việc các bên đều hiểu và đồng ý rằng đây là biên bản thỏa thuận chấm dứt quan hệ lao động giữa các bên. Theo đó, tại Biên bản tắt toán thôi việc, các bên thỏa thuận ghi nhận những nội dung chính như sau:

- (a) Thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động giữa bà N và Công ty;
- (b) Tất cả các quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan đến Hợp đồng lao động sẽ chấm dứt kể từ ngày 13/04/2023;
- (c) Công ty thanh toán cho bà N các khoản tiền, bao gồm:
 - (i) Lương tính từ ngày 01 đến hết ngày 12/04/2023 (09 ngày công);
 - (ii) Hỗ trợ bà N một khoản tiền tương đương 30 (ba mươi) ngày lương;
 - (iii) 03 ngày phép năm tồn của năm 2023; và
 - (iv) Chi trả đầy đủ tiền thưởng năm 2022.

Tổng cộng số tiền chi trả cho bà N là 61.783.701 đồng, trong đó các khoản (i), (ii), (iii) là 31.881.068 đồng (ba mươi một triệu tám trăm tám mươi một nghìn không trăm sáu mươi tám đồng); và khoản (iv) đã được Công ty chi trả đầy đủ cho bà N trước đó vào ngày 10/01/2023 và ngày 07/4/2023.

Đồng thời, trong ngày 12/4/2023, sau khi Công ty và bà N hoàn tất việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, bà N đã tiến hành bàn giao công việc theo quy định của Công ty và ghi nhận tại Biên bản bàn giao công việc và quyết toán chi phí. Theo đó, Công ty đã ban hành Quyết định số 1223/QĐ-HCNS đề ngày 12/4/2023 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà N và xác định ngày chấm dứt hợp đồng lao động là kể từ ngày 13/4/2023.

Ngày 20/4/2023, Công ty đã tiến hành chi trả đầy đủ số tiền 31.881.068 đồng bằng hình thức chuyển khoản vào tài khoản ngân hàng của bà N như nội dung đã thỏa thuận tại biên bản tắt toán thôi việc.

Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bị đơn không đồng ý, bởi vì: Bà N và Công ty đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động phù hợp với quy định tại Điều 34.3 Bộ luật Lao động vì: Công ty và bà N tự nguyện thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 12/4/2023 và thống nhất lần lượt ký kết đầy đủ các biên bản thỏa thuận, biên bản tắt toán thôi việc và biên bản bàn giao. Theo đó, tại nội dung các biên bản này đã thể hiện rõ ràng bản chất của việc

Công ty và bà N đều đồng ý và thống nhất ý chí về việc hai bên sẽ chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 13/4/2023, nên hai bên có nghĩa vụ thực hiện theo đúng, đầy đủ những nội dung đã thỏa thuận. Công ty đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của mình, khi đã hoàn thành chi trả các khoản tiền theo thỏa thuận tại Biên bản tất toán thôi việc phù hợp với quy định tại Điều 48.1 Bộ luật Lao động và ký kết Biên bản thỏa thuận gỡ bỏ điều khoản “Chống cạnh tranh” quy định tại Cam kết bảo mật giữa bà N và Công ty. Tuy nhiên, về phía bà N, mặc dù tại Biên bản tất toán thôi việc đã “Cam kết không khiếu nại bất kỳ điều gì sau khi Bên A (Công ty) giải quyết chế độ chấm dứt hợp đồng theo thỏa thuận này” nhưng hiện nay bà N đã tiến hành khởi kiện Công ty yêu cầu phải bồi thường bất chấp việc trước đó bà N và Công ty đã thống nhất thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Giả sử trong trường hợp giữa Công ty và bà N không đạt được thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động thì bà N đã không tự nguyện đồng ý ký tên xác nhận vào các biên bản này. Thay vào đó, bà N đã có thể ngay lập tức từ chối ký kết thỏa thuận và thực hiện khiếu nại hoặc có những hành vi thể hiện sự không đồng thuận. Căn cứ Điều 45.1, Điều 48.3 Bộ luật lao động, các quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Việc làm hiện hành và quy trình thủ tục hành chính tại các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền, Công ty đã hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm cho bà N và ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động để bà N có cơ sở thực hiện các thủ tục liên quan đến chế độ bảo hiểm thất nghiệp theo quy định (nếu có nhu cầu).

Nhận thấy Công ty không chấm dứt hợp đồng lao động với bà N theo trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hay xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải mà chấm dứt theo sự thỏa thuận của hai bên nên đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

Nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, gồm: Tuyên hủy Quyết định số 1223/QĐ-HCNS về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 12/04/2023 của Công ty Cổ phần P2 đối với bà N bởi lẽ Quyết định này được Công ty ban hành trái pháp luật; Buộc Công ty phải nhận bà N trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; Buộc Công ty phải trả cho bà N 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, tương ứng: $02 \text{ tháng} \times 18.000.000 \text{ đồng/tháng} = 36.000.000 \text{ đồng}$; Buộc Công ty phải trả cho bà N một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước với lý do Công ty vi phạm quy định về thời hạn báo trước (30 ngày), tương ứng: $01 \text{ tháng} \times 18.000.000 \text{ đồng/tháng} = 18.000.000 \text{ đồng}$; Buộc

Công ty phải trả cho bà N tiền lương trong những ngày bà N không được làm việc kể từ ngày 13/04/2023 cho đến ngày 30/06/2024, tương ứng: 14 tháng 12 ngày x 18.000.000 đồng/tháng = $14 \times 18.000.000 + (18.000.000/21 \times 12) = 262.286.000$ đồng; Buộc Công ty phải truy đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà N từ tháng 04/2023 cho đến tháng 06/2024 theo quy định của pháp luật;

Bị đơn giữ nguyên ý kiến trình bày và không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 39/2024/LĐ-ST ngày 04/9/2024 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 nguyên đơn bà Đỗ Thị Diễm N về việc yêu cầu: Hủy Quyết định số 1223/QĐ-HCNS về việc chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 12/04/2023 của Công ty Cổ phần P2; Buộc Công ty phải: Nhận bà N trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết, trả 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 36.000.000 đồng, trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước tương ứng 18.000.000 đồng, trả tiền lương trong những ngày bà N không được làm việc kể từ ngày 13/4/2023 cho đến ngày 30/6/2024, tương ứng 262.286.000 đồng; buộc Công ty phải truy đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà N từ tháng 4/2023 cho đến tháng 6/2024 theo quy định của pháp luật.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo, quyền và nghĩa vụ của đương sự trong giai đoạn thi hành án, thời hạn thi hành án.

Ngày 16/9/2024, nguyên đơn nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án lao động sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, các đương sự không thống nhất được cách giải quyết toàn bộ vụ án.

Nguyên đơn giữ nguyên kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Bị đơn do bà Nguyễn Hoàng L không chấp nhận 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, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn - Luật gia Dương Văn T giữ nguyên quan điểm đã trình bày tại Tòa án cấp sơ thẩm. Trong suốt quá trình làm việc, bà N luôn hoàn thành tốt công việc được Công ty giao. Tuy nhiên, ngày 12/4/2023, Công ty đã lập Biên bản làm việc ghi nhận hành vi vi

phạm của bà N đã gây ra ảnh hưởng đến cơ hội kinh doanh và uy tín của Công ty, quy kết bà N vi phạm nội quy lao động để gây áp lực, chèn ép buộc bà N thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động nhưng bà N không đồng ý. Tại Biên bản làm việc ngày 12/4/2023, bà N có trình bày nguyện vọng là mong muốn được tiếp tục làm việc cho Công ty và không muốn chấm dứt hợp đồng lao động theo đề nghị của Công ty. Nhận thấy trong Biên bản tắt toán đã dẫn chiếu Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 1223/QĐ-HCNS ngày 12/4/2023 để làm căn cứ ban hành Biên bản tắt toán thôi việc. Từ đó, cho thấy rằng Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 1223/QĐ-HCNS ngày 12/4/2023 được ban hành trước rồi sau đó Công ty mới ban hành Biên bản tắt toán thôi việc. Do đó, đây không phải là trường hợp chấm dứt hợp đồng theo thỏa thuận mà Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 1223/QĐ-HCNS ngày 12/4/2023 để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà N là trái pháp luật theo quy định tại Điều 39 Bộ luật lao động năm 2019. Bản án sơ thẩm số 39/2024/LĐ-ST ngày 04/9/2024 có ghi nhận: “Hội đồng xét xử xét thấy, tại thời điểm ban hành Quyết định số 1223/QĐ-HCNS, Công ty đã vi phạm quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động 2019” nhưng Hội đồng xét xử cấp sơ thẩm lại không giải quyết hậu quả pháp lý của việc Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với bà N theo quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động 2019 để kịp thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của nguyên đơn là chưa phù hợp với quy định của pháp luật. Căn cứ các Điều 36, 39 và 41 Bộ luật lao động 2019, chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn theo hướng sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn - Luật sư Lê Trọng T2 trình bày: Trong thời gian làm việc, bà N đã vi phạm nội quy của Công ty về cam kết bảo mật, đáng lẽ ra Công ty đã thực hiện các thủ tục xử lý kỷ luật đối với bà N nhưng để tạo điều kiện cho bà thuận lợi khi tìm công việc mới, Công ty và bà N đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo nội dung Biên bản làm việc về việc vi phạm nội quy lao động, Biên bản thỏa thuận số 07.4/2023, Biên bản tắt toán thôi việc, Biên bản bàn giao công việc và quyết toán chi phí cùng ngày 12/4/2023. Bà N đã tự nguyện thỏa thuận và ký vào các văn bản trên, tự nguyện bàn giao công việc và nhận các khoản tiền quyết toán trong thời gian làm việc theo Biên bản bàn giao công việc và quyết toán chi phí. Bà N đã nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động 1223/QĐ-HCNS ngày 12/4/2023, đã đồng ý nghỉ việc mới thực hiện việc bàn giao tài sản. Bà N cũng đã gửi các Email thông báo cho các khách hàng về việc không còn làm việc tại Công ty. Do đó, không có cơ sở để xác định Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao

động với bà N trái pháp luật. Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Kiểm sát viên - Viện kiểm sát nhân dân Thành phố 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, người tham gia tố tụng đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định pháp luật thực hiện đúng trình tự, thủ tục theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

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 39/2024/LĐ-ST ngày 04/9/2024 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, 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 thủ tục tố tụng:

[1.1]. Đơn kháng cáo của nguyên đơn nộp ngày 16/9/2024, thực hiện trong thời hạn luật định nên được Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận.

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

[2]. Xét kháng cáo của bị đơn:

[2.1]. Ngày 01/6/2022, bà Đỗ Thị Diễm N bắt đầu thử việc tại Công ty với vị trí Sales Executive, thời gian thử việc từ ngày 01/6/2022 đến hết ngày 31/7/2022. Đồng thời, bà N có ký Cam kết bảo mật ngày 01/6/2022 có nội dung cam kết bảo mật các thông tin, bí mật kinh doanh khi bà làm việc tại Công ty. Sau khi hết thời gian thử việc, ngày 01/8/2022 hai bên ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 12622/SV HĐLĐ có nội dung: Bà N làm việc tại Công ty từ ngày 01/8/2022 đến ngày 30/6/2024 với vị trí Sales Executive, thực hiện các công việc theo bản mô tả công việc, chịu sự điều hành trực tiếp của Trưởng BP Sales; thời gian làm việc từ thứ hai đến thứ sáu; mức lương cơ bản 6.500.000 đồng/tháng. Ngoài ra, bà N được hưởng các khoản phụ cấp theo quy định của Công ty; những vấn đề không ghi trong hợp đồng lao động thì áp dụng quy định của Nội quy Công ty. Ngoài ra, nguyên đơn và bị đơn còn ký Phụ lục hợp đồng lao động số 126/SV HĐLĐ ngày 01/8/2022, thỏa thuận bổ sung Điều 3.1, theo đó mức lương thu nhập G là 18.000.000 đồng/tháng; Công ty sẽ trích từ khoản thu nhập Gross trên và thay mặt bà N đóng các khoản bảo hiểm bắt buộc theo mức lương cơ bản đã ký trong hợp đồng lao động, thuế thu nhập cá nhân theo quy định hiện hành của nhà nước; phụ cấp điện thoại 200.000 đồng/tháng.

[2.2]. Trong quá trình giải quyết vụ án, bà N xác nhận: Ngày 12/4/2023, trước khi Công ty B1 Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 1223/QĐ-HCNS, bà N cùng với người đại diện theo ủy quyền của Công ty và đại diện Ban chấp hành công đoàn đã có buổi làm việc, ghi nhận hành vi vi phạm tiết lộ “Thông tin mật” của Công ty trong thời gian bà N làm việc gây ảnh hưởng đến cơ hội kinh doanh và uy tín của Công ty nhưng Công ty không thực hiện xử lý kỷ luật lao động đối với bà N theo Biên bản làm việc (V/v: Vi phạm Nội quy lao động ngày 12/4/2023); đồng thời, có làm việc nội dung liên quan đến việc hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Cuối buổi làm việc, bà N có mong muốn Công ty hủy quyết định cho bà nghỉ việc nhưng không được đồng ý. Sau đó, hai bên có ký các Biên bản thỏa thuận, Biên bản tất toán thôi việc, Biên bản bàn giao công việc và quyết toán chi phí cùng ngày 12/4/2023. Tại thời điểm ký các văn bản này, nguyên đơn không bị ai ép buộc.

[2.3]. Tại phiên tòa phúc thẩm, bà N cho rằng bà không vi phạm cam kết bảo mật mà Công ty đã chèn ép, buộc bà phải chấm dứt hợp đồng lao động nhưng không cung cấp được chứng cứ chứng minh cho lời trình bày này nên Hội đồng xét xử giải quyết vụ án theo những chứng cứ đã thu thập được có trong hồ sơ vụ án theo quy định tại khoản 4 Điều 91 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2.4]. Điều 1 của Biên bản tắt toán thôi việc ngày 12/4/2023 có nội dung: “Chấm dứt hợp đồng lao động số 12622 giữa Công ty Cổ phần P2 và Chị Đỗ Thị Diễm N kể từ ngày 01/8/2022 đến ngày 30/6/2024; Tắt cả quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan đến hợp đồng lao động nêu trên sẽ chấm dứt kể từ ngày 13/4/2023” và Điều 4 của biên bản này thể hiện: “Các Bên đồng ý rằng, bằng sự hiểu biết của mình đã đọc, hiểu và đồng ý chịu sự ràng buộc bởi các điều khoản của thỏa thuận này”.

[2.5]. Hội đồng xét xử xét thấy nguyên đơn đã tự nguyện ký vào các Biên bản làm việc (V/v: Vi phạm Nội quy lao động), Biên bản tắt toán thôi việc, Biên bản thỏa thuận, Biên bản bàn giao công việc và quyết toán chi phí cùng ngày 12/4/2023 và đã thực hiện bàn giao toàn bộ công việc; đồng thời nguyên đơn xác nhận đã gửi các Email thông báo cho khách hàng về việc bà N không còn làm việc tại Công ty. Từ ngày 13/4/2023, nguyên đơn không đến Công ty làm việc và đã nhận đầy đủ các chế độ liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, có cơ sở để Hội đồng xét xử xác định nguyên đơn và bị đơn đã tự nguyện thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019 và sự thỏa thuận này không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái đạo đức của xã hội nên bị đơn không cần thực hiện thủ tục thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn theo quy định tại khoản 1 Điều 45 của Bộ luật lao động trước khi ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Tòa án cấp sơ thẩm nhận định tại thời điểm ban hành Quyết định số 1223/QĐ-HCNS, Công ty đã vi phạm quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 là chưa chính xác. Căn cứ khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động 2019, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc hủy Quyết định số 1223/QĐ-HCNS ngày 12/4/2024 và buộc bị đơn phải thực hiện nghĩa vụ đối với nguyên đơn khi đơn phương chấm dứt trái pháp luật, gồm: Buộc Công ty phải nhận bà N trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; trả 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 36.000.000 đồng; trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước với số tiền 18.000.000 đồng; trả tiền lương trong những ngày không được làm việc kể từ ngày 13/4/2023 cho đến ngày 30/6/2024, tương ứng: 14 tháng 12 ngày với số tiền 262.286.000 đồng; truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà N từ tháng 4/2023 cho đến tháng 6/2024 theo quy định của pháp luật là phù hợp nên Tòa án cấp phúc thẩm không có cơ sở để chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn.

[3]. 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 là không có cơ sở nên Hội đồng xét xử không chấp nhận.

[4]. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh và 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 Hội đồng xét xử chấp nhận.

[5]. Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn được miễn tạm ứng án phí lao động sơ thẩm; bị đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại khoản 1 Điều 147 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 và khoản 1 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

[6]. 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 theo quy định tại khoản 1 Điều 148 của Bộ luật Tố tụng dân sự và khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

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

Áp dụng:

Điều 34, Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019;

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

Khoản 1 Điều 26 và khoản 1 Điều 29 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 Đỗ Thị Diễm N. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 39/2024/LĐ-ST ngày 04/9/2024 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Đỗ Thị Diễm N về việc:

1.1. Tuyên hủy Quyết định số 1223/QĐ-HCNS về việc chấm dứt hợp đồng lao động ngày 12/4/2023 của Công ty Cổ phần P2;

1.2. Buộc Công ty Cổ phần P2 phải: Nhận bà N trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; trả 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền 36.000.000 đồng; trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước (30 ngày) với số tiền 18.000.000 đồng; trả tiền lương trong những ngày không được làm việc kể từ ngày 13/4/2023 cho đến ngày 30/6/2024, tương ứng 14 tháng 12 ngày với số tiền 262.286.000 đồng; truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà N từ tháng 4/2023 cho đến tháng 6/2024 theo quy định của pháp luật.

2. Án phí lao động sơ thẩm:

2.1. Bà Đỗ Thị Diễm N được miễn án phí lao động sơ thẩm.

2.2. Công ty Cổ phần P2 không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

3. Án phí lao động phúc thẩm:

3.1. Bà Đỗ Thị Diễm N được miễn án phí lao động phúc thẩm.

3.2. Công ty Cổ phần P2 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

