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: **115**/2026/LĐ - PT
Ngày: 22/6/2026
V/v Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thoa

Các Thẩm phán: Bà Doãn Thị Kim Thúy

Bà Phạm Thị Thanh Trúc

- ***Thư ký phiên tòa***: Bà Nguyễn Thị Thanh Nga - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- ***Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh***: Bà Phan Hoàng Anh – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 15 và 22 tháng 6 năm 2026, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 58/2026/TLPT-LĐ ngày 11 tháng 5 năm 2026 về việc "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 36/2025/LĐ-ST ngày 30 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 6, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 3376/2026/QĐPT-LĐ ngày 25 tháng 5 năm 2026 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:*

Bà **Nguyễn Hồ Huyền T**, sinh năm: 1981;

Địa chỉ: Số 16/47/40 đường A, phường B (Phường C, Quận D cũ), Thành phố Hồ Chí Minh; Vắng mặt;

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông **Nguyễn Hoàng Minh P**, sinh năm: 2003; Địa chỉ: 85/31/13 đường E, phường G (Phường H, quận I cũ) Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền số công chứng 010181, quyển số 08TP/CC-SCC/HĐGD ngày 21/8/2020 tại Văn phòng công chứng D

và Văn bản ủy quyền lại ngày 19/5/2026); Có mặt;

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông **Lê Hoàng C;** sinh năm: 1986, là Luật sư Công ty Luật TNHH MTV L thuộc đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ: 384/9 đường K, Thành phố Hồ Chí Minh; Có mặt tại phiên tòa ngày 15/6/2026, vắng mặt tại phiên tòa ngày 22/6/2026.

- *Bị đơn:*

Công ty cổ phần S;

Địa chỉ trụ sở: đường L, Khu chế xuất M, phường N, Quận O, (Nay là phường P), Thành phố Hồ Chí Minh;

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn:

1. Ông **Nguyễn Nhật T**, sinh năm: 1988; địa chỉ: Căn hộ L4.17.13 V, số 208 đường Q, Phường R, quận S (Nay phường T), Thành phố Hồ Chí Minh; Có mặt;

2. Bà **Nguyễn Thị H**, sinh năm: 1982; Vắng mặt;

3. Bà **Hoàng Thị Minh T**, sinh năm 1985; Vắng mặt;

4. Bà **Phạm Ngọc Quế A**, sinh năm 1998; Vắng mặt;

Cùng địa chỉ liên lạc: Tòa nhà U, số 34-35 đường V, Phường X, Quận Y, Hồ Chí Minh, nay là phường A1, Thành phố Hồ Chí Minh. (Giấy uỷ quyền số: 2023/03/S ngày 14/11/2023).

- Người kháng cáo: Bị đơn - Công ty cổ phần S

NỘI DUNG VỤ ÁN:

*** Đơn khởi kiện ngày 07/10/2020, quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn xác định yêu cầu khởi kiện như sau:**

Bà Nguyễn Hồ Huyền T làm việc tại Công ty cổ phần S (Sau đây gọi tắt là "Công ty") theo Hợp đồng thử việc số 239-2018/HĐLĐ.TV/S-NS từ ngày 06/8/2018 đến ngày 05/10/2018; Hợp đồng lao động số 746-2018/HĐLĐ.DH/S-NS, thời hạn hợp đồng từ ngày 06/10/2018 đến ngày 05/10/2019 và Phụ lục hợp đồng lao động số: 417-01.2019/PL.HĐLĐ/S ngày 28/02/2019; Hợp đồng lao động số 746-2019/HĐLĐ.DH/S-NS, thời hạn hợp đồng từ ngày 06/10/2019 đến ngày 30/9/2022.

Tiền lương gồm: Lương theo hợp đồng 164.500.000 đồng, phụ cấp cơm trưa 730.000 đồng, phụ cấp đi lại 5.000.000 đồng, tổng cộng là 170.230.000 đồng/tháng. Chức danh công việc: Giám đốc trung tâm marketing.

Ngày 28/7/2020, Công ty đột ngột ban hành thư thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với bà T kể từ ngày 01/8/2020 với lý do "*dư thừa nhân sự từ việc cắt giảm chi phí do Covid-19 cũng như tái cấu trúc dựa trên yêu cầu kinh*

doanh, chức vụ Giám đốc Marketing không còn cần thiết đối với tổ chức nữa". Bà T nghỉ việc tại Công ty từ ngày 01/8/2020.

Ngày 08/9/2020, Công ty gửi thư điện tử thông báo do ảnh hưởng dịch bệnh Covid-19, Công ty buộc phải thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động theo Điều 44, Điều 46 Bộ luật Lao động 2012, buộc phải giải tán Trung tâm marketing và cho thôi việc một số vị trí sau khi cơ cấu lại lao động, trong đó có vị trí giám đốc trung tâm marketing. Hồ sơ cho bà T thôi việc đã được cơ quan quản lý lao động (Hepza) chấp thuận và có hiệu lực từ ngày 07/9/2020.

Theo Điều 44, Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2012 và Nghị định 05/2015/NĐ-CP, khi cho bà T thôi việc với lý do thay đổi cơ cấu, Công ty phải chứng minh được có thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế theo ba trường hợp: Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động; Thay đổi sản phẩm, cơ cấu sản phẩm; Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động 2012 phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng. Công ty chỉ được tiến hành cho thôi việc sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Công ty chưa đáp ứng đầy đủ các yêu cầu, quy trình bắt buộc theo quy định của pháp luật, buộc bà T thôi việc với lý do thay đổi cơ cấu là vô căn cứ và hoàn toàn trái pháp luật. Công ty cũng không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà T theo Điều 38 Bộ luật Lao động 2012.

Công ty chuyển vào tài khoản của bà T tháng 8 là 120.331.250 đồng và tháng 9 là 27.124.339 đồng, dù bà T đã không còn làm việc tại Công ty. Bà T xem số tiền là Công ty bồi thường trước một phần thiệt hại do đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Bà T khởi kiện Công ty yêu cầu:

1. Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật: 170.230.000 đồng x 02 tháng = 340.460.000 đồng.

2. Trả tiền lương trong những ngày bà T không được làm việc, tính từ ngày 01/8/2020 đến ngày 30/9/2022 là 26 tháng: 170.230.000 đồng x 26 = 4.425.980.000 đồng.

3. Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà T từ ngày 01/8/2020 đến ngày 30/9/2022. Nếu không thể thực hiện việc đóng bảo hiểm xã hội tại cơ quan có thẩm quyền, Công ty phải thanh toán khoản tiền

tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động cho bà T theo hợp đồng lao động số và theo quy định pháp luật về các mức đóng bảo hiểm có hiệu lực tại thời điểm chi trả, cụ thể: Bảo hiểm xã hội: 17,5% x 32.000.000 đồng x 26 tháng = 145.600.000 đồng; Bảo hiểm y tế: 3% x 32.000.000 đồng x 26 tháng = 24.960.000 đồng. Bảo hiểm thất nghiệp: 1% x 88.400.000 đồng x 26 tháng = 22.984.000 đồng. Tổng cộng: 193.544.000 đồng.

4. Bồi thường khoản tiền tương đương với tiền lương những ngày không được báo trước: 170.230.000 đồng / 22 ngày x 27 ngày = 208.918.636 đồng.

5. Trường hợp Công ty không nhận bà T trở lại làm việc, Công ty phải trả 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng: 170.230.000 đồng x 02 tháng = 340.460.000 đồng.

6. Trợ cấp thôi việc trong khoảng thời gian 02 tháng thử việc Công ty không đóng bảo hiểm thất nghiệp (làm tròn là 0,5 năm) theo Điều 48 Bộ luật Lao động 2012 và Điều 14.3 Nghị định 05/2015/NĐ-CP: 170.230.000 đồng x 0,5 năm x ½ = 42.557.500 đồng.

7. Thanh toán tiền cho những ngày phép năm chưa được sử dụng theo Điều 114 Bộ luật Lao động 2012. Trong năm 2020, tính đến ngày 31/7/2020, bà T còn 08 ngày phép chưa được sử dụng: 170.230.000 đồng/ 22 ngày làm việc x 08 ngày = 61.901.818 đồng.

8. Công ty hoàn trả bằng tiền mặt giá trị cổ phần đã hứa thưởng cho bà T theo Quyết định về việc thưởng cổ phần cho Giám đốc Trung tâm Marketing năm 2019 đề ngày 05/9/2019, Công ty đã quyết định thưởng cho bà T mức cổ phần giá trị 40.000 USD (bốn mươi nghìn Đô-la Mỹ), tính tỷ giá quy đổi tại thời điểm khởi kiện tháng 10/2020: 01 USD = 23.250 đồng, nên 40.000 USD tương đương với 930.000.000 đồng.

Tổng số tiền Công ty trả cho bà T: 6.543.821.954 đồng.

*** Quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện theo uỷ quyền của bị đơn trình bày:**

Bị đơn thống nhất nội dung nguyên đơn trình bày về hợp đồng lao động, thời gian làm việc, chức danh công việc, mức lương của bà T.

Trong năm 2020, Công ty gặp khó khăn về tài chính, trong đó nguyên nhân chính do COVID-19 tác động tiêu cực đến hoạt động kinh doanh. Công ty đã áp dụng nhiều biện pháp để giải quyết những khó khăn về tài chính như ngừng chi trả hỗ trợ xăng xe đối với toàn bộ người lao động, cho thôi việc 108/928 người lao động, lên kế hoạch để tiến hành thay đổi cơ cấu tổ chức thông qua việc thu hẹp, sáp nhập một số trung tâm trong đó có định hướng sáp nhập Trung tâm marketing do bà T làm giám đốc vào Trung tâm ngành hàng vật lý.

Bà SNVD (Sau đây gọi là: Bà "S") nhiều lần trao đổi với bà T thông qua các cuộc gặp riêng hoặc chung với Trung tâm marketing và qua thư điện tử (Email) về kế hoạch, diễn tiến của việc thay đổi cơ cấu tổ chức ảnh hưởng đến việc làm của bà T, bàn bạc với bà T phương án thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

Ngày 28/07/2020, bà S gửi email nhằm tiếp tục thông tin về kết quả của quá trình thay đổi cơ cấu tổ chức đối với việc làm của bà T ("Thư ngày 28/07/2020"). Thư ngày 28/07/2020 do bà S ký và gửi cho bà T nhân danh cá nhân bà S với chức vụ giám đốc nhân sự, không nhân danh Công ty hoặc người đại diện theo pháp luật của Công ty, không đóng dấu của Công ty. Do đó, Thư ngày 28/07/2020 không được xem là văn bản được ban hành bởi Công ty. Bà T đã 02 (hai) năm giữ chức vụ giám đốc trung tâm marketing, một vị trí đồng cấp với quyền giám đốc nhân sự của bà S, bà T có nghĩa vụ biết hoặc phải biết Thư ngày 28/07/2020 hoàn toàn không có cơ sở để được xem là do Công ty ban hành nếu không có xác nhận sau đó của Chủ tịch Hội đồng quản trị, Công ty cũng không có những hành vi cản trở bà T tiếp tục làm việc và rất nhiều lần khẳng định với bà T rằng Thư ngày 28/07/2020 không phải là thông báo chấm dứt lao động như: Tại cuộc họp ngày 11/08/2020, email ngày 14/09/2020, tại buổi hoà giải cơ sở tranh chấp lao động ngày 06/10/2020.

Ngày 06/08/2020, Công ty ra Quyết định số 252/QĐ-S tạm đình chỉ công việc đối với bà T từ ngày 06/08/2020 đến ngày 31/08/2020 để làm rõ về việc bà T có dấu hiệu vi phạm luật lao động, vi phạm nội quy lao động của công ty, không tuân thủ quyết định uỷ quyền của Công ty.

Ngày 28/08/2020, Công ty ra Quyết định số 117/QĐ-S yêu cầu bà T quay trở lại làm việc từ ngày 01/9/2020 do hết thời hạn tạm đình chỉ.

Ngày 06/10/2020, tại buổi hoà giải tranh chấp, hòa giải viên đề xuất tổ chức buổi hoà giải thứ hai có sự tham gia trực tiếp của bà T và người đại diện theo pháp luật của Công ty, bà T đã từ chối, sau đó nộp đơn khởi kiện Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Công ty vẫn thực hiện đầy đủ các quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo hợp đồng là chấm công, tính lương và các thu nhập khác cho bà T đến tháng 9/2020, kê khai và nộp các nghĩa vụ tài chính phát sinh theo hợp đồng lao động, tham gia bảo hiểm xã hội cho bà T đến tháng 11/2020.

Phía bà T, sau khi tiếp thu giải thích của Công ty về Quyết định số 252/QĐ-S ngày 06/08/2020 tạm đình chỉ công việc từ ngày 06/08/2020 đến ngày 31/08/2020, bà T yêu cầu Công ty tạm ứng 50% lương cho thời gian tạm đình chỉ và đưa ra một số đề xuất để thoả thuận chấm dứt hợp đồng. Tại cuộc họp ngày 12/08/2020, bà T nhất trí rằng sẽ cung cấp thêm bằng chứng về việc bà T thực hiện công việc "*theo sự chỉ đạo của CEO*". Bà T không quay trở lại làm việc, ngày 06/09/2020 kiện Công ty, ngày 08/09/2020 gửi đơn kiện ông Nguyễn

Hải L (Giám đốc điều hành), bà S, bà Nguyễn Yến C (Chánh Văn phòng), bà Đoàn Thị N (Trưởng Phòng quản lý rủi ro) ra Toà án nhân dân Quận D với cáo buộc đã thực hiện hành vi *"xâm phạm nghiêm trọng đến danh dự, nhân phẩm"* của bà T, phòng nhân sự yêu cầu cung cấp thông tin về các vi phạm của các cá nhân trên để Công ty xử lý theo đúng nội quy, nhưng bà T không hợp tác. Từ tháng 09/2020 đến tháng 11/2020, bà T sử dụng tư cách giám đốc marketing của Công ty để tham gia vào hoạt động của tổ chức khác mà không thông báo hoặc xin phép Công ty thể hiện tại Vi bằng số 3776/2020/VB-TPL ngày 24/11/2020.

Công ty không có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Do vậy, các yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của bà T Công ty không đồng ý.

Tính đến ngày 31/08/2020, bà T đã sử dụng tổng cộng 09 ngày phép năm 2020, cụ thể là nghỉ vào các ngày: 19, 20/03/2020; 03/04/2020; 04/06/2020; 02, 03/07/2020; 09, 10 và 13/07/2020. Thời gian còn lại bà T không đến Công ty làm việc. Do đó, bà T yêu cầu trả tiền những ngày phép chưa nghỉ, bị đơn không chấp nhận.

bà T yêu cầu Công ty phải thanh toán 930.000.000 đồng cho số cổ phần tương đương với 40.000 USD theo Quyết định về việc thưởng cổ phần cho giám đốc trung tâm năm 2019. Đề nghị Toà án xem xét yêu cầu này cần dựa trên các quy định pháp luật doanh nghiệp, pháp luật thương mại. Bà T không cung cấp tài liệu minh chứng. Do đó, đề nghị Tòa bác yêu cầu này của bà T.

Ngày 28/08/2020, Công ty ban hành Quyết định số 117/QĐ-S yêu cầu bà T quay trở lại làm việc từ ngày 01/09/2020. Quyết định này được gửi email và gửi tới địa chỉ của bà T. Ngày 31/08/2020, bà T trả lời qua email tuyên bố hợp đồng lao động đã chấm dứt. Từ ngày 01/09/2020, bà T tự ý không đến địa điểm làm việc và không phản hồi đối với mọi thông báo, nhắc nhở khác của Công ty về việc yêu cầu bà T quay trở lại làm việc. Nên bà T đã có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2012, vi phạm thời hạn báo trước cho Công ty biết trước ít nhất 30 ngày theo Điều 37 Bộ luật Lao động 2012. Vì vậy, bị đơn có yêu cầu phản tố buộc bà T bồi thường cho Công ty nửa tháng tiền lương: 164.500.000/2 = 82.250.000 đồng và bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương cho những ngày không báo trước là 164.500.000 đồng. Tổng Cộng: 246.750.000 đồng.

Công ty chuyển vào tài khoản của bà T trả lương theo Phiếu lương tháng 8, 9/2020 là 120.331.250 (Một trăm hai mươi triệu ba trăm ba mươi mốt nghìn hai trăm năm mươi) đồng và 27.124.339 (Hai mươi bảy triệu một trăm hai mươi bốn nghìn ba trăm ba mươi chín) đồng, nếu Toà án chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, đề nghị xem xét cấn trừ tiền lương tháng 8, 9/2020 Công ty chuyển vào tài khoản của bà T nêu trên.

*** Tại Bản án lao động sơ thẩm số 36/2025/LĐ-ST ngày 30 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 6, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:**

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Buộc Công ty cổ phần S phải trả cho bà Nguyễn Hồ Huyền T các khoản tiền lương, bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, tiền những ngày phép năm chưa nghỉ và hứa thưởng được quy đổi thành tiền, tổng cộng 1.571.306.055 (Một tỷ năm trăm bảy mươi mốt triệu ba trăm lẻ sáu nghìn không trăm năm mươi lăm) đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu Công ty cổ phần S thực hiện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Nguyễn Hồ Huyền T đến hết tháng 8/2022 hoặc phải thanh toán khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động cho bà T theo các mức đóng bảo hiểm có hiệu lực tại thời điểm chi trả. Tổng cộng là 193.544.000 (Một trăm chín mươi ba triệu năm trăm bốn mươi bốn nghìn) đồng.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu Công ty cổ phần S phải trả 02 (hai) tháng tiền lương là 330.460.000 (Ba trăm ba mươi triệu bốn trăm sáu mươi nghìn) đồng để chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu Công ty cổ phần S trả trợ cấp thôi việc trong khoảng thời gian thử việc 02 (hai) tháng mà Công ty cổ phần S không đóng bảo hiểm thất nghiệp cho bà Nguyễn Hồ Huyền T là 42.557.500 (Bốn mươi hai triệu năm trăm năm mươi bảy nghìn năm trăm) đồng.

5. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu phản tố của bị đơn yêu cầu bà Nguyễn Hồ Huyền T bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tổng số tiền 247.845.000 (Hai trăm bốn mươi bảy triệu tám trăm bốn mươi lăm nghìn) đồng.

6. Về án phí sơ thẩm:

Nguyên đơn được miễn nộp tạm ứng án phí, miễn án phí.

Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 42.861.471 (Bốn mươi hai triệu tám trăm sáu mươi mốt nghìn bốn trăm bảy mươi mốt) đồng.

7. Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án, Công ty cổ phần S còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự, đối với khoản tiền phải thu nộp vào ngân sách Nhà nước mà pháp luật có quy định nghĩa vụ trả lãi.

Ngoài ra bản án lao động sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quyền yêu cầu thi hành án của các đương sự.

Ngày 14/10/2025, Bị đơn-Công ty cổ phần S nộp đơn kháng cáo toàn bộ nội dung Bản án lao động sơ thẩm số 36/2025/LĐ-ST ngày 30 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 6, Thành phố Hồ Chí Minh vì cho rằng nhận định trong bản án sơ thẩm chưa phù hợp với tình tiết khách quan của vụ án, gây thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn. Đề nghị Tòa cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn .

*** Tại phiên tòa phúc thẩm:**

Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện. Bị đơn không rút đơn yêu cầu phản tố và đơn kháng cáo. Bị đơn cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ là Thỏa thuận quyền chọn mua cổ phần dành cho nhân viên của S giữa Công ty S và bà T số SO-2020.12. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết toàn bộ vụ án.

- Bị đơn Công ty cổ phần S có người đại diện theo ủy quyền là ông Nguyễn Nhật T trình bày:

Thư ngày 28/7/2020 do bà S ký và gửi cho bà T nhân danh cá nhân bà S, không phải nhân danh Công ty, trên thư không được đóng dấu Công ty. Tất cả các quyết định của Công ty đối với người lao động, đối tác Việt Nam đều bằng tiếng Việt, nhưng nội dung thư trên lại sử dụng Tiếng Anh là không đúng quy định của Công ty. Bà T và bà S có vị trí đồng cấp nên bà S không có quyền chấm dứt hợp đồng lao động với bà T. Mặt khác, ngày 06/8/2020 Công ty ra Quyết định tạm đình chỉ công việc của bà T để xác minh về dấu hiệu vi phạm nội quy Công ty của bà T. Công ty đã giải thích với bà T về việc Thư ngày 28/7/2020 không phải là Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động 746, bà T vẫn là lao động của Công ty thể hiện tại cuộc họp ngày 11/8/2020. Sau đó, bà T còn yêu cầu Công ty tạm ứng lương 50% trong thời gian tạm đình chỉ và đưa ra đề xuất thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty. Tại Cuộc họp hòa giải tranh chấp lao động, Công ty cũng đã xác định Thư ngày 28/7/2020 của bà S chỉ nằm thông tin cho bà T về tình hình Công ty và yêu cầu bà T tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động.

Về yêu cầu của bà T buộc Công ty trả bằng tiền mặt giá trị cổ phần hứa thưởng 40.000 USD (bốn mươi nghìn Đô-la Mỹ), tương đương với 930.000.000 đồng: Cam kết thưởng cổ phần đối với bà T năm 2019 không dựa vào quy chế thưởng nên không thể xem nội dung này là tranh chấp về lao động. Do đó Tòa cấp sơ thẩm giải quyết tranh chấp nhưng không yêu cầu bà T nộp tạm ứng án phí là vi phạm tố tụng. Ngoài ra, trong quyết định ngày 05/9/2019 nêu rõ: bà T

sẽ được nhận thông qua hình thức và quy định của chương trình sở hữu cổ phần dành cho nhân viên của S, nhưng Tòa cấp sơ thẩm không căn cứ vào chương trình sở hữu cổ phần dành cho nhân viên của S được ban hành ngày 21/12/2018 là không đúng quy định, cụ thể: Việc nhận thưởng không phải bằng tiền mặt mà bằng cổ phần được chọn mua bởi người được thưởng và việc nhận cổ phần chỉ được thực hiện khi đáp ứng điều kiện: Công ty chào bán lần đầu ra công chúng và người nắm giữ quyền chọn mua cổ phần được 03 năm kể từ ngày cấp và có người thực tế năm giữ 65% cổ phần. Công ty đề ra quy định này để nhằm khuyết khích người lao động cố gắng làm việc để Công ty có thể chào bán cổ phần ra công chúng.

Bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn.

- Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là ông Nguyễn Hoàng Minh P và người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn - Luật sư Lê Hoàng C trình bày:

Nguyên đơn không đồng ý với toàn bộ kháng cáo của bị đơn. Bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn nên phải chịu hậu quả của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật lao động năm 2019. Bà S - quyền giám đốc nhân sự được Công ty ủy quyền giải quyết các vấn đề nhân sự của Công ty, ký hợp đồng lao động và làm các thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động. Công ty không hề thông báo cho bà T biết Thông báo ngày 28/7/20202 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với bà T là không đúng thẩm quyền, Quyết định tạm đình chỉ công việc đối với bà T cũng do bà S ký.

Đối với thưởng cổ phần tương đương giá trị 40.000USD quy ra tiền Việt là 930.000.000 đồng, Công ty đã có quyết định cho bà T được hưởng do bà T hoàn thành tốt nhiệm vụ năm 2019 nhưng Công ty không thực hiện. Bà T đã cố gắng rất nhiều để có được phần thưởng này. Do đó, buộc Công ty phải trả khoản thưởng này cho nguyên đơn.

Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở phúc thẩm như sau:

Về đơn kháng cáo của bị đơn: Đơn kháng cáo bị đơn trong hạn luật định nên được chấp nhận.

Về tố tụng: Những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong giai đoạn phúc thẩm đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung vụ án: Căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ kết quả tranh luận tại phiên tòa, đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng Khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự, chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 36/2025/LĐ-ST ngày 30 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 6, Thành phố Hồ Chí Minh cụ thể: Bồi thường tiền lương trong những ngày bị đơn không được làm việc từ 01/8/2020 đến 01/9/2020, tiền lương 27 ngày không được báo trước và tiền lương 07 ngày nghỉ phép, không chấp nhận yêu cầu thưởng cổ phần tương đương 40.000 USD quy ra tiền Việt 930.000.000 đồng của nguyên đơn và không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của bị đơn - Công ty cổ phần S trong hạn luật định và hợp lệ nên được chấp nhận.

[2] Về sự vắng mặt của các đương sự: Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn - bà Nguyễn Thị H, bà Hoàng Thị Minh T, bà Phạm Ngọc Quế A đã được Tống đạt hợp lệ Quyết định đưa vụ án ra xét xử, nhưng vắng mặt tại phiên tòa phúc thẩm. Do đó, Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vắng mặt các ông bà nêu trên theo quy định khoản 2 Điều 227 của Bộ luật Tố Tụng dân sự.

[3] Về nội dung: Xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn - Công ty cổ phần S

[3.1] Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn

[3.1.1] Về yêu cầu xác định Công ty S đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với nguyên đơn

Bà Nguyễn Hồ Huyền T làm việc cho Công ty từ ngày 06/08/2018, thử việc 02 tháng và ký Hợp đồng lao động số 746-2018/HĐLĐ.DH/S-NS ngày 06/10/2018 và Phụ lục hợp đồng lao động số: 417-01.2019/PL.HĐLĐ/S ngày 28/02/2019 có thời hạn từ ngày 06/10/2018 đến ngày 05/10/2019; Hợp đồng lao động số 746-2019/HĐLĐ.DH/S-NS ngày 06/10/2019, thời hạn từ ngày 06/10/2019 đến ngày 30/9/2022. Thu nhập mỗi tháng bao gồm lương 164.500.000 đồng, phụ cấp cơm trưa 730.000 đồng, phụ cấp đi lại 5.000.000 đồng, tổng cộng: 170.230.000 đồng. Ngày 26/03/2020, Công ty ban hành Quyết định số 441/QĐ-S dừng chi trả phụ cấp xăng xe kể từ ngày 01/4/2020 nên mức lương tại thời điểm bà T nghỉ việc là 165.230.000 đồng/tháng.

Ngày 28/07/2020**,** bà T nhận được thư do bà S gửi email và sau đó nhận bản chính thư có chữ ký của bà S. Thư ngày 28/07/2020 phần tiêu đề ghi: "*Công ty cổ phần S*", Thư bằng tiếng nước ngoài được công chứng dịch sang Tiếng Việt đúng theo quy định, có nội dung:

" ... Chấm dứt hợp đồng lao động của bà vì lý do dư thừa nhân sự

... Rất tiếc khi phải nói rằng điều này có nghĩa là hợp đồng lao động của bà sẽ bị chấm dứt và chúng tôi sẽ bỏ thời hạn thông báo trước, và cho bà nghỉ sớm hơn. Ngày làm việc cuối cùng của bà sẽ vào ngày 31/7/2020.

... Chúng tôi cảm ơn những đóng góp quý báu của bà trong thời gian làm việc với chúng tôi… "

Nguyên đơn cho rằng Email ngày 28/07/2020 bà S gửi cho bà T là thông báo chấm dứt hợp đồng lao động. Bị đơn cho rằng Email ngày 28/07/2020 do bà S ký và gửi cho bà T nhân danh cá nhân bà S với chức vụ giám đốc nhân sự, không do Công ty ban hành, không đóng dấu Công ty và không có xác nhận sau đó của người đại diện theo pháp luật của Công ty nên không phải thông báo chấm dứt hợp đồng lao động.

Căn cứ Quyết định số: 57/QĐ-S ngày 01/3/2020 bổ nhiệm bà S Quyền Giám đốc nhân sự Công ty; Quyết định 255/QĐ-S ngày 01/9/2020 V/v uỷ quyền; "Quy định phân cấp thẩm quyền phê duyệt và quản trị ngân sách" có hiệu lực ngày 10/7/2020, tại số thứ tự 9 quy định giám đốc nhân sự được ký duyệt hồ sơ nhân sự, thư mời nhận việc, hợp đồng lao động, Hồ sơ cấp phát tài sản, Hồ sơ thanh toán F case, BHXH, xác nhận liên quan đến nhân sự, hồ sơ/thủ tục cho thôi việc…. Đồng thời xét Hợp đồng thử việc số 239-2018/HĐLĐ.TV/S-NS, Hợp đồng lao động số 746-2018/HĐLĐ.DH/S-NS, Phụ lục hợp đồng lao động số 417-01.2019/PL.HĐLĐ/S; Hợp đồng lao động số 746-2019/HĐLĐ.DH/S-NS, đều do giám đốc nhân sự hoặc quyền giám đốc nhân sự đại diện Công ty ký với bà T và Quyết định số 252/QĐ-S ngày 06/08/2020 tạm đình chỉ công việc bà T cũng do quyền giám đốc nhân sự là bà S ký. Có cơ sở xác định bà S giữ chức vụ quyền giám đốc nhân sự của Công ty có quyền đại diện Công ty ký hợp đồng lao động và việc bà S - Quyền Giám đốc nhân sự Công ty ra Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với bà T thuộc phạm vi đại diện ủy quyền nêu trên (ủy quyền về hồ sơ/ thủ tục cho thôi việc…). Do đó, Công ty cho rằng bà S ký và gửi cho bà T Thông báo có nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với bà T nhân danh cá nhân bà S là không có cơ sở.

Ngày 06/08/2020, Công ty ra Quyết định số 252/QĐ-S tạm đình chỉ công việc đối với bà T từ ngày 06/08/2020 đến ngày 31/08/2020.

Ngày 07/8/2020, bà T gửi email yêu cầu Công ty làm rõ lý do Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với bà T từ ngày 01/08/2020. Email này được gửi

cho nhiều người, trong đó có người đại diện theo pháp luật của Công ty và bà S. Tuy nhiên, Công ty không gửi email trả lời và cũng không gửi văn bản xác định việc bà S thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với bà T thông qua Email ngày 28/07/2020 là không đúng thẩm quyền. Công ty cho rằng tại các cuộc họp ngày 11/8/2020, ngày 12/8/2020 và ngày 19/8/2020 Công ty không chấm dứt hợp đồng lao động với bà T. Tuy nhiên, Các cuộc họp nêu trên không có chữ ký xác nhận của bà T và nếu có thì xác nhận này được thực hiện sau thời gian ngày 01/8/2020 (ngày chấm dứt hợp đồng lao động với bà T) nên Hội đồng xét xử không có cớ sở để xem xét.

Mặc dù, Công ty không ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng xét về hình thức và nội dung Thư ngày 28/07/2020 như trên thể hiện là Công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với bà T kể từ ngày 01/8/2020. Vì vậy, nguyên đơn xác định Thư ngày 28/07/2020 nguyên đơn nhận qua email và nhận trực tiếp là thông báo chấm dứt hợp đồng lao động như nhận định của Tòa cấp sơ thẩm là có cơ sở chấp nhận.

Tại nội dung email ngày 28/7/2020 và lời trình bày của Công ty, Công ty nêu lý do chấm dứt hợp đồng lao động với bà T là do thay đổi cơ cấu tổ chức thông qua việc thu hẹp, sáp nhập một số trung tâm trong đó có định hướng sáp nhập Trung tâm marketing do bà T làm giám đốc vào Trung tâm ngành hàng vật lý, do dư thừa nhân sự. Tuy nhiên, tại phiên toà sơ thẩm và phúc thẩm, Phía bị đơn xác nhận chưa thực hiện các thủ tục theo quy định của luật lao động về thay đổi cơ cấu tổ chức đối với bà T. Công ty không chứng minh được bà T thuộc trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do dư thừa nhân sự như nội dung Emai ngày 28/07/2020 đã thông báo. Do đó, Tòa cấp sơ thẩm xác định Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định pháp luật đối với bà T, vi phạm thời gian báo trước 27 ngày theo quy định tại điểm b Khoản 2 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 là có căn cứ.

[3.1.2]. Về yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Như đã phân tích ở trên, Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà T nên Công ty phải thực hiện các nghĩa vụ đối với bà T theo quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Hai bên xác định tiền lương thời điểm bà T nghỉ việc là 165.230.000 đồng/tháng. Số ngày làm việc trong một tháng là 22 ngày.

bà T yêu Công ty thanh toán tiền lương trong những ngày bà T không được làm việc từ ngày 01/8/2020 đến ngày 30/9/2022 (ngày kết thúc hợp đồng lao động). Hội đồng xét xử nhận thấy: Sau khi bà S gửi thư điện tử thông báo cho bà T về việc chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 01/8/2020; Ngày 28/08/2020, Công ty ra Quyết định số 117/QĐ-S đề nghị

bà T quay trở lại làm việc từ ngày 01/9/2020. Tuy nhiên, bà T đã gửi email cho Công ty từ chối trở lại làm việc và khẳng định hợp đồng lao động đã chấm dứt. Đây là ý chí của bà T, không phải Công ty S không cho bà T được làm việc. Do đó, Hội đồng xét xử căn cứ Khoản 1, Khoản 2 Điều 41 Bộ luật lao động năm 2019 chỉ chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn bồi thường cho nguyên đơn tiền lương những ngày không được làm việc tính từ ngày 01/8/2020 đến ngày 01/9/2020 (là ngày nguyên đơn không muốn tiếp tục làm việc).

Công ty phải bồi thường các khoản tiền do đơn phương chấp dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định Điều 41 Bộ luật lao động năm 2019, cụ thể như sau:

- Bồi thường 02 tháng tiền lương: 165.230.000 đồng x 02 tháng = 330.460.000 đồng.

- Trả tiền lương trong những ngày bà T không được làm việc, tính từ ngày 01/8/2020 đến ngày 31/8/2020 là 01 tháng. Ngày 28/8/2020, Công ty chuyển vào tài khoản của bà T số tiền 120.331.250 (một trăm hai mươi triệu ba trăm ba mươi mốt nghìn hai trăm năm mươi) đồng bằng số tiền trên Phiếu lương tháng 8/2020 (Sau khi trừ các khoản bảo hiểm). Như vậy,Công ty trả đủ lương cho bà T từ ngày 01/8/2020 đến ngày 31/8/2020.

Công ty đã tự nguyện nộp cho bà T tiền bảo hiểm y tế: 447.000 đồng, tiền giảm trừ gia cảnh và tiêu dùng cá nhân là 15.400.000 đồng, thuế thu nhập cá nhân 1.164.254 đồng I(của tháng 9/2020). Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện Công ty không yêu cầu cầu buộc bà T trả lại khoản tiền này nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

- Công ty bồi thường khoản tiền tương đương với tiền lương do vi phạm thời gian báo trước 27 ngày là: 165.230.000 đồng /22 x 27 ngày = 202.782.273 (Hai trăm lẻ hai triệu bảy trăm tám mươi hai nghìn hai trăm bảy mươi ba) đồng.

Công ty đóng đủ bảo hiểm xã hội cho bà T hết tháng 8/2020. Do vậy, không có cơ sở chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc Công ty thực hiện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà T đến hết tháng 8/2022 hoặc phải thanh toán khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội của người sử dụng lao động cho bà T theo quy định pháp luật theo các mức đóng bảo hiểm có hiệu lực tại thời điểm chi trả. Tổng cộng là 193.544.000 (Một trăm chín mươi ba triệu năm trăm bốn mươi bốn nghìn) đồng.

Xét ngày 28/08/2020, Công ty ra Quyết định số 117/QĐ-S đề nghị bà T quay trở lại làm việc từ ngày 01/9/2020. Tuy nhiên, bà T đã gửi email cho Công ty từ chối trở lại làm việc. Do đó, bà T yêu cầu Công ty phải thanh toán 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động: 165.230.000 x 02 tháng =

330.460.000 đồng là không có cơ sở chấp nhận.

[3.1.3]. Về yêu cầu bị đơn trả trợ cấp thôi việc cho nguyên đơn khoảng thời gian 02 tháng thử việc mà Công ty không đóng bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn: 42.557.500 đồng.

Yêu cầu này các đương sự không kháng cáo nên Hội đồng xét xử không xem xét.

[3.1.4] Về yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn trả tiền những ngày phép năm chưa sử dụng:

Điều 111 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: "Người lao động làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ 12 ngày/năm…". Năm 2020, nguyên đơn làm việc đến ngày 31/7/2020, thì bị đơn phương chấp dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Xét Công ty thực hiện chấm nghỉ phép và quản lý, lưu giữ tài liệu về nghỉ phép của người lao động, Công ty trình bày đến ngày 31/7/2020 bà T đã sử dụng tổng cộng 09 ngày phép gồm các ngày: 19, 20/03/2020; 03/04/2020; 04/06/2020; 02, 03/07/2020; 09, 10 và 13/07/2020 nhưng Công ty không cung cấp tài liệu, chứng cứ chứng minh, nên buộc Công ty phải chi trả bằng tiền những ngày phép chưa nghỉ cho bà T được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian bà T làm việc năm 2020 là 07 tháng tương ứng 07 ngày phép: 165.230.000 đồng /22 x 07 ngày = 52.573.181 đồng. Tại phiên tòa phúc thẩm,phía bà T đồng ý chỉ yêu cầu Công ty thanh toán 07 ngày phép của năm 2020 nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

[3.1.5] Về yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn trả bằng tiền mặt giá trị cổ phần hứa thưởng 40.000 USD (bốn mươi nghìn Đô-la Mỹ), tương đương với 930.000.000 đồng.

Tại Điều 1 của Quyết định V/v thưởng cổ phần cho Giám đốc Trung tâm Marketing năm 2019 ngày 05/9/2019 đã nêu:

"*Bà Nguyễn Hồ Huyền T, Giám đốc Trung tâm Marketing, Công ty cổ phần S được hưởng mức cổ phần trị giá tương đương $40.000 (bốn mươi ngàn Đô La Mỹ) nếu vẫn còn hợp tác S vào thời điểm 31/12/2019. Với số cổ phần này, bà T sẽ nhận thông qua hình thức và quy định của Chương trình sở hữu cổ phần dành cho nhân viên của S theo định kỳ hằng năm. Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký*".

Sau khi có quyết định về việc thưởng cổ phần nêu trên, giữa bà T và Công ty S đã ký văn bản số : SO_ 2020.12 thỏa thuận quyền chọn mua cổ phần (ngày cấp: 01/02/2020)

Căn cứ Quyết định V/v thưởng cổ phần cho Giám đốc Trung tâm Marketing năm 2019 ngày 05/9/2019 thì bà T sẽ được nhận thông qua hình thức

và quy định của chương trình sở hữu cổ phần dành cho nhân viên của S và thỏa thuận giữa bà T và Công ty S đã ký văn bản số : SO_ 2020.12 thỏa thuận quyền chọn mua cổ phần, cụ thể: Việc nhận thưởng không phải bằng tiền mặt mà bằng cổ phần được chọn mua bởi người được thưởng và việc nhận cổ phần chỉ được thực hiện khi đáp ứng điều kiện: Người tham gia đã nắm giữ quyền chọn mua được 03 năm kể từ ngày cấp và có người thực tế nắm giữ 65% cổ phần hoặc Công ty chào bán cổ phiếu lần đầu ra công chúng. Bà T đã nắm giữ quyền mua cổ phiếu đến nay đã hơn 03 năm nhưng thực tế Công ty chưa chào bán cổ phiếu lần đầu ra công chúng và cũng chưa có cá nhân nào sở hữu 65% cổ phần. Do đó, bà T chưa đủ điều kiện để nhận thưởng cổ phần theo quyết định ngày 05/9/2019.

Do đó, Hội đồng xét xử không có cơ sở chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn trả bằng tiền mặt giá trị cổ phần hứa thưởng 40.000 USD (bốn mươi nghìn Đô-la Mỹ), tương đương với 930.000.000 đồng. Tòa cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là chưa phù hợp. Tòa cấp phúc thẩm sửa phần này của bản án sơ thẩm.

[3.2] Xét yêu cầu phản tố của bị đơn:

Như phân tích và nhận định ở trên, bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái pháp luật nên Tòa cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn để buộc nguyên đơn bồi thường cho bị đơn do nguyên đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật gồm: Nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 165.230.000/2 = 82.615.000 đồng và bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước 30 ngày là 165.230.000 đồng. Tổng cộng: 247.845.000 (Hai trăm bốn mươi bảy triệu tám trăm bốn mươi lăm nghìn) đồng là có căn cứ. Tòa phúc thẩm giữ nguyên phần này của bản án sơ thẩm.

[4] Về án phí

[4.1] Về án phí lao động sơ thẩm:

Theo quy định điểm a Khoản 1 Điều 12, Khoản 4, Khoản 5 Điều 26 của Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016: Nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm đối với phần yêu cầu không được Tòa án chấp nhận. Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm đối với phần yêu cầu của nguyên đơn được Tòa án chấp nhận và yêu cầu phản tố của bị đơn không được Tòa án chấp nhận. Tổng số tiền án phí lao động sơ thẩm bị đơn phải chịu là 21.664.009 đồng.

Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 36/2025/LĐ-ST ngày 30 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 6, Thành phố Hồ Chí Minh là có cơ sở chấp nhận.

Từ những phân tích nêu trên, Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 36/2025/LĐ-ST ngày 30 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 6, Thành phố Hồ Chí Minh.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308, khoản 2 Điều 227 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ Điều 36, Điều 37, Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 41, Điều 103, Điều 111, Khoản 3 Điều 125, Khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ Điều 85 và Điều 86 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;

Căn cứ Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015;

Căn cứ Luật công chứng năm 2014;

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

Căn cứ Luật 85/2025/QH15 ngày 25/6/2025 sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Tố tụng dân sự, Luật Tố tụng hành chính, Luật Tư pháp người chưa thành niên, Luật phá sản và Luật hòa giải, đối thoại tại tòa án; Nghị quyết số 81/2025/UBTVQH15 ngày 27/6/2025 thành lập Tòa án nhân dân cấp tỉnh, Tòa án nhân dân khu vực quy định phạm vi thẩm quyền theo lãnh thổ của Tòa án nhân dân cấp tỉnh, Tòa án nhân dân khu vực;

Căn cứ Luật Phí và Lệ phí năm 2015; Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn – Công ty cổ phần S; Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 36/2025/LĐ-ST ngày 30 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 6, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Buộc Công ty cổ phần S có nghĩa vụ thanh toán cho bà Nguyễn Hồ Huyền T tổng số tiền là 585.355.454 (Năm trăm tám mươi lăm triệu, ba trăn năm mươi lăm nghìn, bốn trăm năm mươi bốn) đồng bao gồm:

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 330.460.000 (Ba trăn ba mươi triệu, bốn trăm sáu mươi nghìn) đồng.

- Bồi thường khoản tiền tương đương với tiền lương những ngày không được báo trước 202.782.273 (Hai trăm lẻ hai triệu, bảy trăm tám mươi hai nghìn, hai trăm bảy mươi ba) đồng.

- Tiền nghỉ phép của năm 2020 là 52.573.181 (năm mươi hai triệu, năm trăm bảy mươi ba nghìn, một trăm tám mươi mốt) đồng.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án, Công ty cổ phần S còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu Công ty cổ phần S thực hiện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Nguyễn Hồ Huyền T đến hết tháng 8/2022 hoặc phải thanh toán khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động cho bà T theo các mức đóng bảo hiểm có hiệu lực tại thời điểm chi trả. Tổng cộng là 193.544.000 (Một trăm chín mươi ba triệu năm trăm bốn mươi bốn nghìn) đồng.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu Công ty cổ phần S phải trả 02 (hai) tháng tiền lương là 330.460.000 (Ba trăm ba mươi triệu bốn trăm sáu mươi nghìn) đồng để chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu Công ty cổ phần S trả trợ cấp thôi việc trong khoảng thời gian thử việc 02 (hai) tháng mà Công ty cổ phần S không đóng bảo hiểm thất nghiệp cho bà Nguyễn Hồ Huyền T là 42.557.500 (Bốn mươi hai triệu năm trăm năm mươi bảy nghìn năm trăm) đồng.

5. Không **c**hấp nhận toàn bộ yêu cầu phản tố của bị đơn yêu cầu bà Nguyễn Hồ Huyền T bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tổng số tiền 247.845.000 (Hai trăm bốn mươi bảy triệu tám trăm bốn mươi lăm nghìn) đồng.

6. Về án phí

6.1. Về án phí lao động sơ thẩm

- Nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm.

- Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 21.664.009 (Hai mươi mốt triệu, sáu trăm bốn mươi bốn nghìn, không trăm lẻ chín) đồng.

6.2 Án phí lao động phúc thẩm

Công ty cổ phần S không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Trả lại cho Công ty cổ phần S số tiền tạm ứng án phí lao động phúc thẩm đã nộp là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng theo Biên lai thu án phí, lệ phí toà án Số 0029898 ngày 23/10/2025 của Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh.

7. Các đương sự thi hành án tại Cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

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

9. Trường hợp bản án, quyết định 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 và 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.