

Bản án số: 17/2026/LĐ-PT
Ngày 26-01-2026
V/v tranh chấp về trường hợp đơn
phương chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Văn Huỳnh.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Thanh Tùng;

Ông Bùi Ngọc Thạch.

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

**- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia
phiên tòa:** Bà Nguyễn Phương Linh - Kiểm sát viên.

Ngày 26 tháng 01 năm 2026, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ
Chí Minh (cơ sở 2) mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ
lý số 99/2025/TLPT-LĐ ngày 14/11/2025 về việc “tranh chấp về trường hợp bị
đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 07/2025/LĐ-ST ngày 18/8/2025 của Tòa
án nhân dân khu vực x, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 7872/2025/QĐ-PT
ngày 26/12/2025, Quyết định hoãn phiên tòa số 859/2026/QĐ-PT ngày
16/01/2026, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Công ty TNHH G2; địa chỉ: Ô, Lô B, khu công nghiệp K,
khu A, xã Đ, huyện B, tỉnh Bình Dương (nay là xã B, Thành phố Hồ Chí Minh);
người đại diện theo pháp luật: Bà Z – Giám đốc.

Người đại diện hợp pháp: Ông Lê Viết K, sinh năm 1980; địa chỉ: Số C
C, Phường D, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh (nay là phường T, Thành phố
Hồ Chí Minh), là người đại diện theo uỷ quyền theo Hợp đồng uỷ quyền số
1808/2024/GR/UQ ngày 18/8/2024; Hợp đồng uỷ quyền số 208/2024/GR/UQ
ngày 22/8/2024). Ông K có mặt.

- Bị đơn: Bà Trần Trúc G, sinh năm 1990; địa chỉ: Tổ B, Ấp E, xã T,
huyện B, tỉnh Bình Dương (nay là xã T, Thành phố Hồ Chí Minh);

Người đại diện hợp pháp: Ông Nguyễn Thành P; địa chỉ: số F đường Đ, tổ A, khu phố E, thị trấn T, huyện B, tỉnh Bình Dương (nay là xã B, Thành phố Hồ Chí Minh), là người đại diện theo uỷ quyền theo hợp đồng uỷ quyền ngày 13/5/2025. Ông P có mặt.

- *Người kháng cáo: bị đơn bà Trần Trúc G.*

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện, quá trình giải quyết vụ án, tại phiên tòa, nguyên đơn, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:*

Bà Trần Trúc G thử việc tại Công ty TNHH G3 (sau đây viết tắt là Công ty) từ ngày 01/4/2024 đến ngày 01/5/2024 theo Hợp đồng thử việc số 20240405/GR00039. Kết thúc 01 tháng thử việc, Công ty thông báo bà G đạt yêu cầu. Sau đó, bà G chính thức vào làm việc tại Công ty từ ngày 05/5/2024 theo Hợp đồng lao động có thời hạn 02 năm số GRV20240505/003 ký kết cùng ngày, với chức danh Nhân viên nhân sự. Công việc của bà G tại Công ty là: chăm công, lập bảng lương, khai báo bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, soạn thảo hợp đồng lao động, hợp đồng thử việc... tổng lương, phụ cấp là 12.000.000 đồng/tháng.

Ngày 15/8/2024, bà G nộp Đơn xin thôi việc với lý do chăm sóc con nhỏ và nhắn tin Z cho Phó Giám đốc Công ty – ông Guan Z1 thông báo rằng sẽ nghỉ việc vào cuối tháng 8/2024. Hai bên trao đổi về việc bà G cần bàn giao công việc cho nhân sự thay thế bà G trước khi nghỉ việc nhưng bà G không đồng ý mặc dù phía Công ty vẫn đang tuyển nhân sự mới. Đến ngày 17/8/2024, bà G nhắn tin cho ông Guan Z1 xin nghỉ phép ngày hôm đó và thông báo chính thức nghỉ việc tại Công ty từ ngày 19/8/2024 và chặn tài khoản Zalo của ông Guan Z1. Trong thời gian đó, ngày 16/8/2024, bà G vẫn đi làm như bình thường. Bà G đã cố ý đưa Đ xin thôi việc của mình cho đồng nghiệp là ông Nguyễn Văn V xem, nói rằng mình sẽ nghỉ việc luôn tại Công ty và nghỉ phép ngày 17/8/2024 để giải quyết công việc cá nhân, hết giờ làm bà G ra về như mọi ngày. Sau ngày 16/8/2024, bà G không xuất hiện tại Công ty và cắt đứt toàn bộ liên lạc với Công ty.

Nhận thấy bà G có thái độ và hành vi bất thường nên Công ty đã mở máy tính tại bàn làm việc của bà G để kiểm tra và phát hiện trước khi nghỉ việc, bà G đã thu dọn đồ đạc cá nhân, tự ý thu gom hủy bỏ Hợp đồng lao động số GRV20240505/003 ký giữa Công ty và bà G, đồng thời xóa bỏ toàn bộ những hồ sơ có liên quan tới mình, toàn bộ hồ sơ nhân sự của Công ty và xóa toàn bộ dữ liệu bao gồm dữ liệu ổ cứng trên máy tính, dữ liệu phần mềm chăm công, phần mềm BHXH... Ngay khi phát hiện sự việc, Công ty đã liên hệ với bộ phận kỹ thuật cũng như bên cung cấp phần mềm bảo hiểm xã hội để khôi phục các dữ liệu đã bị bà G xóa. Tuy nhiên, chỉ khôi phục được số ít dữ liệu là các dữ liệu về BHXH được lưu trên hệ thống phần mềm và file chăm công của công nhân thông qua máy chăm công.

Như vậy, bà G chỉ thông báo chấm dứt hợp đồng lao động trước 02 ngày so với thời gian bà nghỉ việc thực tế. Hành động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của bà G đã vi phạm quy định của quy định tại Điều 39, điểm b khoản 1 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của Công ty. Bên cạnh đó, các tài liệu và dữ liệu mà bà G phụ trách, quản lý trong thời gian làm việc được xem là tài sản của Công ty. Việc bà tiêu hủy toàn bộ dữ liệu này đã gây ra những hậu quả nghiêm trọng, khiến Công ty không thể thực hiện các công việc cần thiết, gặp khó khăn trong việc tuyển dụng, quản lý lương, ảnh hưởng đến các bộ phận có liên quan. Công ty đã chốt đóng bảo hiểm cho bà G đến tháng 7/2024, nhiều lần yêu cầu bà G đến nhận sổ bảo hiểm nhưng bà G không đến nhận. Phía Công ty đã rất thiện chí, nhiều lần liên hệ với bà G để yêu cầu bà G công khai xin lỗi cũng như thực hiện việc khôi phục dữ liệu của Công ty mà bà G đã xóa, tuy nhiên không nhận được bất kỳ phản hồi nào từ phía bà G. Ngày 20/9/2024, Công ty đã gửi Thông báo số 20092024-TB đến bà G để yêu cầu bà G thực hiện những nghĩa vụ trên, nhưng bà G vẫn không hợp tác để giải quyết vấn đề. Do đó Công ty khởi kiện yêu cầu Toà án giải quyết, gồm:

- 1/ Buộc bà Trần Trúc G phải xin lỗi công Công ty TNHH G2.
- 2/ Buộc bà Trần Trúc G phải bồi thường cho Công ty TNHH G2 số tiền 18.923.076 đồng bao gồm nửa tháng tiền lương và các khoản phụ cấp số tiền 6.000.000 đồng và 28 ngày bà G không báo trước là 12.923.076 đồng.
- 3/ Buộc bà Trần Trúc G phải thanh toán chi phí dịch vụ pháp lý, chi phí lập vi bằng số tiền 69.440.000 đồng.
- 4/ Buộc bà Trần Trúc G thanh toán cho Công ty TNHH G2 chi phí hướng dẫn và cài đặt máy chấm công bao gồm thuế GTGT là 540.000 đồng.
- 5/ Buộc bà Trần Trúc G phải thanh toán cho Công ty TNHH G2 02 tháng tiền lương và các khoản phụ cấp số tiền 30.000.000 đồng.
- 6/ Buộc bà Trần Trúc G khắc phục tối đa hậu quả mà bà đã gây ra đối với Công ty, bao gồm khôi phục lại những dữ liệu, tài liệu của Công ty mà bà G đã xóa. Vì toàn bộ các dữ liệu nêu trên đã bị bà G xóa nên Công ty không thể xác định được dung lượng các dữ liệu, vì vậy Công ty yêu cầu bà Trần Trúc G phải khôi phục lại dữ liệu bao gồm:
 - Toàn bộ file word bản soạn thảo hợp đồng thử việc, Hợp đồng lao động của Công ty ký với người lao động (có đầy đủ thông tin cá nhân) trong khoảng thời gian từ tháng 4/2024 đến hết ngày 16/8/2024;
 - Dữ liệu thông tin cá nhân của tất cả của người lao động được tuyển dụng trong khoảng thời gian từ tháng 4/2024 đến hết ngày 16/8/2024;
 - Toàn bộ file excel bảng chấm công được xuất kết từ dữ liệu máy chấm công (máy chấm vân tay), bảng chấm nghỉ phép, bảng thanh toán lương từ tháng 4/2024 đến hết ngày 16/8/2024;
 - Toàn bộ danh sách người lao động được thanh toán chế độ bảo hiểm

qua các tháng, từ tháng 4/2024 đến hết ngày 16/8/2024;

- Toàn bộ danh sách tăng giảm người lao động tham gia bảo hiểm xã hội từ tháng 4/2024 đến hết ngày 16/8/2024;

- Toàn bộ danh sách giảm trừ gia cảnh của người lao động.

Quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn xin rút lại một phần yêu cầu khởi kiện gồm:

1/ Buộc bà Trần Trúc G phải xin lỗi công Công ty TNHH G2.

2/ Buộc bà Trần Trúc G phải thanh toán chi phí dịch vụ pháp lý, chi phí lập vi bằng số tiền 69.440.000 đồng.

3/ Buộc bà Trần Trúc G thanh toán cho Công ty TNHH G2 chi phí hướng dẫn và cài đặt máy chấm công bao gồm thuế GTGT là 540.000 đồng.

4/ Buộc bà Trần Trúc G phải thanh toán cho Công ty TNHH G2 02 tháng tiền lương và các khoản phụ cấp số tiền 30.000.000 đồng.

5/ Buộc bà Trần Trúc G khắc phục tối đa hậu quả mà bà đã gây ra đối với Công ty, bao gồm khôi phục lại những dữ liệu, tài liệu của Công ty mà bà G đã xóa.

Tại phiên tòa, nguyên đơn xác định việc bà G đã tự ý nghỉ việc là đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, vi phạm thời gian báo trước 26 ngày, nguyên đơn yêu cầu Tòa án giải quyết: Xác định bà Trần Trúc G đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và buộc bà Trần Trúc G phải bồi thường cho Công ty TNHH G2 số tiền 18.000.000 đồng bao gồm nửa tháng tiền lương và các khoản phụ cấp số tiền 6.000.000 đồng và khoản tiền tương đương với 26 ngày lương bà G không báo trước là 12.000.000 đồng.

Đối với các yêu cầu phản tố của bị đơn, nguyên đơn không đồng ý.

** Quá trình giải quyết vụ án, tại phiên tòa người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày:*

Bà Trần Trúc G vào làm việc tại Công ty TNHH G2 theo Hợp đồng lao động xác định thời hạn là 02 năm (từ ngày 05/5/2024 đến ngày 04/5/2026), Hợp đồng lao động này được ký kết giữa bà G với Công ty vào ngày 05/5/2024 với chức danh chuyên môn là nhân viên nhân sự, bộ phận hành chính (chăm công, tính lương, soạn hợp đồng thử việc, Hợp đồng lao động, đăng ký bảo hiểm xã hội cho công nhân), mức lương cơ bản là 6.000.000 đồng/tháng; lương chức vụ là 2.000.000 đồng/tháng, phụ cấp trách nhiệm là 2.200.000 đồng/tháng, trợ cấp nhà ở là 500.000 đồng/tháng, trợ cấp xăng xe là 500.000 đồng/tháng, trợ cấp điện thoại là 500.000 đồng/tháng, tiền chuyên cần 300.000 đồng/tháng. Tổng lương, phụ cấp là 12.000.000 đồng/tháng. Sau khi ký kết hợp đồng lao động thì Công ty đã tham gia đóng các khoản bảo hiểm cho bà G.

Bà G làm việc tại Công ty, đến ngày 15/8/2024 thì bà G nộp đơn xin nghỉ việc với lý do là chăm sóc con nhỏ, khi bà G nộp đơn thôi việc này cho ông Guan Z1 vào ngày 15/8/2024 với sự phiên dịch của bà Nguyễn Thị Tuyết D

(làm trong bộ phận thu mua của Công ty) thì ông Guan Z1 đã đóng dấu xác nhận cho bà G nghỉ việc và phê duyệt cho bà G nghỉ vào ngày 31/8/2024 theo đơn xin thôi việc nêu trên. Sau khi nộp đơn thôi việc thì bà G vẫn đến Công ty để làm việc vào ngày 16/8/2024, đến ngày 17/8/2024 bà G xin Công ty cho nghỉ phép năm 01 ngày và đã được Công ty đồng ý cho nghỉ theo Giấy xin phép đề ngày 17/8/2024.

Đến khoảng 18 giờ 49 phút ngày 18/8/2024 bà Lê Bảo Thùy A là chủ quản (Giám đốc sản xuất của Công ty) sử dụng ứng dụng Zalo đề tên “Mưa Hạ” nhắn lên nhóm Zalo của Công ty (nhóm có hơn 60 người gồm nhân sự và nhân công) nói bà G đã có hành vi phá hủy, chiếm đoạt tài liệu, dữ liệu của Công ty và Công ty đã làm đơn tố cáo gửi cho Công an huyện B giải quyết và bà A đã chụp đơn tố cáo này gửi lên nhóm của Công ty, sau đó bà A nhắn qua nhóm Zalo của Công ty nói rằng “Thông tin cho mọi người biết nhận sự Trần Trúc G đã bị Công ty S, tất cả vấn đề nhân sự do V phụ trách” sau đó bà A đã thêm V vào nhóm.

Dựa vào thông báo nêu trên, cho thấy Công ty đã vi phạm hợp đồng lao động đối với bà G là kỷ luật sa thải bà G không đúng với quy định của pháp luật. Ngoài ra, khi Công ty thông báo sa thải, cho bà G nghỉ việc trên nhóm Zalo của Công ty gây ảnh hưởng đến danh dự của bà G, đồng thời Công ty nói tất cả các vấn đề nhân sự sẽ do V phụ trách nên bà G không còn công việc để làm theo Hợp đồng lao động đã ký kết với Công ty, vì căn cứ Hợp đồng lao động được ký kết giữa bà G với Công ty thì bà G làm nhân viên nhân sự quản lý chấm công, tính lương, soạn hợp đồng,... nhưng nay chủ quản là bà An N giao cho V quản lý tất cả vấn đề nhân sự của bà G nên bà G không còn được làm việc theo đúng nội dung công việc đã được bố trí, công việc đã thỏa thuận tại Hợp đồng lao động nêu trên nên vào ngày 19/8/2024 bà G không đến Công ty để làm việc nữa là phù hợp với quy định của pháp luật. Bởi lẽ, Công ty sa thải bà G trái với quy định của pháp luật, đồng thời Công ty đã giao hết tất cả các công việc của bà G đang làm cho người khác quản lý là không đúng với quy định của pháp luật và thỏa thuận giữa hai bên theo Hợp đồng lao động nên việc bà G nghỉ việc tại Công ty bắt đầu từ ngày 19/8/2024 là đúng với định của pháp luật, căn cứ điểm a khoản 2 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần phải báo trước trong trường hợp “không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận”, dựa vào đó bà G bắt đầu nghỉ việc tại Công ty là do Công ty S trái với quy định của pháp luật, Công ty không bố trí, không đảm bảo việc làm cho bà G theo đúng nội dung đã thỏa thuận tại Hợp đồng lao động nêu trên nên bà G bắt đầu nghỉ việc tại Công ty vào ngày 19/8/2024 là đúng với quy định của pháp luật.

Sau khi bà G nghỉ việc, cho đến nay Công ty vẫn không thanh toán tiền lương trong những ngày bà G làm việc tại Công ty trong tháng 8 năm 2024, tính từ ngày 01/8/2024 cho đến hết ngày 17/8/2024 là 17 ngày với mức lương bà G được nhận khoảng 7.820.000 đồng. Khi nghỉ việc tại Công ty bà G đã liên hệ Công ty để nhận lại số tiền lương trong những ngày bà G làm việc trong tháng 8

năm 2024 nêu trên nhưng Công ty nói là theo nội quy, quy định của Công ty thì bà G viết đơn xin nghỉ việc gấp nên thuộc trường hợp phải bồi thường cho Công ty nửa tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động, vì thế cho đến nay bà G vẫn không nhận được số tiền mà bà G đã làm việc tại Công ty là 17 ngày trong tháng 8 năm 2024 nêu trên.

Sau khi bà G nghỉ việc thì Giám đốc Công ty ông Guan Z1 sử dụng số điện thoại 0356473180 nhắn tin vụ không nói bà G lấy 30 triệu đồng của Công ty, điều này làm ảnh hưởng đến danh dự và uy tín của bà G trong khi không có chứng cứ gì chứng minh bà G đã lấy cắp 30 triệu đồng của Công ty. Khi bà G nghỉ việc tại Công ty vào ngày 19/8/2024 thì ông V là trực tiếp tiếp quản tất cả các công việc của bà G theo sự phân công của Công ty thì ông V sử dụng ứng dụng Zalo tên là “Tổng Vụ” đã liên hệ cho bà G để yêu cầu bà G hỗ trợ, hướng dẫn cách làm việc, lưu trữ dữ liệu, trích xuất dữ liệu để chấm công, tính lương, đóng bảo hiểm thì bà G vẫn hỗ trợ hướng dẫn nhiệt tình cho ông V.

Qua đó, có thể thấy Công ty đã sa thải bà G, chấm dứt hợp đồng trái với quy định của pháp luật, điều này làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến đời sống và tinh thần của bà G, do đó bà G có yêu cầu phản tố, yêu cầu Tòa án giải quyết gồm:

- Tuyên bố Công ty TNHH G2 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Trần Trúc G là trái pháp luật.

- Buộc Công ty TNHH G2 phải trả cho bà Trần Trúc G một khoản tiền lương tương ứng với những ngày bà G làm việc tại Công ty TNHH G2 trong tháng 8/2024 tính từ ngày 01/8/2024 đến ngày 17/8/2024 với số tiền 7.820.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH G2 phải bồi thường cho bà Trần Trúc G một khoản tiền lương trong những ngày không được làm việc tại Công ty TNHH G2 kể từ ngày 19/8/2024 đến ngày 31/8/2024, tạm tính 13 ngày x 460.000 đồng/ngày = 5.980.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH G2 bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt Hợp đồng lao động số GRV20240505/003 ngày 05/5/2024 với số tiền 24.000.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH G2 phải trả cho bà Trần Trúc G tiền lương tương ứng 30 ngày không được báo trước là 12.000.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH G2 phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho bà Trần Trúc G đến hết ngày 31/8/2024 theo quy định.

Tại phiên tòa bị đơn rút lại yêu cầu về buộc nguyên đơn đóng bảo hiểm xã hội đến ngày 31/8/2024.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 07/2025/LĐ-ST ngày 18/8/2025 của Tòa án nhân dân khu vực x, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

1. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Công ty TNHH G2 về việc:

- Buộc bà Trần Trúc G phải xin lỗi công Công ty TNHH G2.
- Buộc bà Trần Trúc G phải thanh toán chi phí dịch vụ pháp lý, chi phí lập vi bằng số tiền 69.440.000 đồng.
- Buộc bà Trần Trúc G thanh toán cho Công ty TNHH G2 chi phí hướng dẫn và cài đặt máy chấm công bao gồm thuế GTGT là 540.000 đồng.
- Buộc bà Trần Trúc G phải thanh toán cho Công ty TNHH G2 02 tháng tiền lương và các khoản phụ cấp số tiền 30.000.000 đồng.
- Buộc bà Trần Trúc G khắc phục tối đa hậu quả mà bà đã gây ra đối với Công ty TNHH G2, bao gồm khôi phục lại những dữ liệu, tài liệu của Công ty TNHH G2 mà bà G đã xóa.

2. Đình chỉ yêu cầu phản tố của bị đơn bà Trần Trúc G về việc:

Buộc Công ty TNHH G2 phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho bà Trần Trúc G đến hết ngày 31/8/2024 theo quy định.

3. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Công ty TNHH G2 và một phần yêu cầu phản tố của bị đơn bà Trần Trúc G về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”:

- Buộc bà Trần Trúc G phải thanh toán cho Công ty TNHH G2 18.000.000 đồng (mười tám triệu đồng) gồm tiền bồi thường nửa tháng lương là 6.000.000 đồng và khoản tiền lương tương ứng với thời gian không báo trước 26 ngày là 12.000.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH G2 phải thanh toán cho bà Trần Trúc G số tiền 6.923.000 đồng (sáu triệu chín trăm hai mươi ba nghìn đồng) tiền lương những ngày làm việc từ 01/8/2024 đến ngày 17/8/2024 (15 ngày).

Đối trừ nghĩa vụ, bị đơn bà Trần Trúc G phải thanh toán cho Công ty TNHH G2 số tiền 11.077.000 đồng (mười một triệu không trăm bảy mươi bảy nghìn đồng).

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, trách nhiệm chậm thi hành án, quyền kháng cáo của các bên đương sự.

Ngày 28/8/2025 ông Nguyễn Thành P là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn bà Trần Trúc G có đơn kháng cáo đối với Bản án sơ thẩm số 07/2025/LĐ-ST ngày 18/8/2025 của Tòa án nhân dân khu vực x – Thành phố Hồ Chí Minh, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm để giao hồ sơ về cho Tòa án cấp sơ thẩm xét xử lại theo đúng quy định của pháp luật.

Tại biên bản lấy lời khai ngày 08 tháng 12 năm 2025, đại diện bị đơn xác định lại phạm vi kháng cáo chỉ yêu cầu hủy một phần bản án sơ thẩm về phần Tòa án chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và phần án phí có liên quan; riêng về phần Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ giải quyết do các đương sự rút yêu cầu thì bị đơn không kháng cáo. Lý do bị đơn kháng cáo: Tòa án cấp sơ thẩm vi phạm tố tụng về thủ tục ủy quyền của nguyên đơn (giấy ủy quyền của

người đại diện theo pháp luật của bị đơn bà Z2, H cho ông G1, Zhong R không có nội dung cho phép ông G1, Zhong Rui được ủy quyền lại). Về nội dung: Căn cứ Quyết định số 14 ngày 22/8/2024 về việc giao cán bộ phụ trách công việc, quản lý thì Công ty bố trí công việc của bà G cho người khác phụ trách nên bà G không còn công việc nào khác để làm. Do đó bà G được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần phải báo trước theo điểm a khoản 2 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019; ngày 19/8/2024 Công ty gửi đơn tố cáo đến Công an huyện B cho rằng bà G phá hủy, chiếm đoạt dữ liệu Công ty không có căn cứ trong khi bà G đang làm việc tại Công ty làm ảnh hưởng trực tiếp đến nhân phẩm, danh dự của bà G. Do đó, bà G căn cứ điểm c khoản 2 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019 để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện bị đơn bổ sung yêu cầu Tòa án buộc nguyên đơn chốt sổ bảo hiểm xã hội và trả sổ bảo hiểm xã hội cho bị đơn và giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Đại diện nguyên đơn trình bày: không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm. Các đương sự không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến: Quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về nội dung: ngày 15/8/2024 bà G nộp đơn xin nghỉ việc từ ngày 31/8/2024 đã được Công ty đồng ý, ngày 16/8/2024 bà G nộp đơn xin nghỉ phép ngày 17/8/2024, sau đó từ ngày 19/8/2024 bà G nghỉ việc không có lý do chính đáng vi phạm thời hạn báo trước 13 ngày. Công ty khởi kiện yêu cầu bị đơn bồi thường thời gian vi phạm báo trước, nửa tháng tiền lương là có căn cứ; bên cạnh đó nguyên đơn có nghĩa vụ trả tiền lương tháng 8 những ngày bà G làm việc nhưng chưa được thanh toán tiền lương (từ ngày 01 đến ngày 16/8/2024). Về thời gian báo trước: Tại đơn xin nghỉ việc ngày 15/8/2024 của bà G xin nghỉ từ ngày 31/8/2024, tương đương báo trước 15 ngày và đã được Công ty chấp thuận. Tuy nhiên, thực tế bà G nghỉ việc từ ngày 19/8/2024, tức là vi phạm thời hạn báo trước 13 ngày, không phải 26 ngày như cấp sơ thẩm đã xác định. Do đó, việc Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn bồi thường tương ứng 26 ngày là chưa phù hợp với thực tế và chứng cứ có trong hồ sơ. Đề nghị HĐXX căn cứ khoản 2 Điều 308, Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, chấp nhận một phần kháng cáo của bà Trần Trúc G, sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 07/2025/LĐ-ST ngày 18/8/2025 của Tòa án nhân dân khu vực x - Thành phố Hồ Chí Minh.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên đương sự và quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục tố tụng:

[1.1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án “*Tranh chấp về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”, bị đơn cư trú tại xã T, Thành phố Hồ Chí Minh nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân khu vực x, Thành phố Hồ Chí Minh theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[1.2] Xét đơn kháng cáo của người đại diện hợp pháp của bị đơn được thực hiện trong thời hạn luật định, bị đơn là người lao động được miễn nộp tạm ứng án phí nên việc kháng cáo là hợp lệ.

[1.3] Về phạm vi xét xử phúc thẩm: về phần Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ giải quyết một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và một phần yêu cầu phản tố của bị đơn không bị kháng cáo, kháng nghị đã phát sinh hiệu lực kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị theo quy định của pháp luật, căn cứ Điều 293 Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử không xem xét.

[2] Xét kháng cáo của bị đơn về thủ tục tố tụng ủy quyền của nguyên đơn: theo Hợp đồng ủy quyền số 1808/2024/GR/UQ ngày 18/8/2024 người đại diện theo pháp luật của nguyên đơn bà Z2, HONGZHEN ủy quyền cho ông G1, ZHONGRUI thay mặt nguyên đơn tham gia giải quyết tranh chấp với bà Trần Trúc G, hợp đồng ủy quyền có nội dung người được ủy quyền được quyền ủy quyền lại cho người khác (bút lục 97-98). Ngày 22/8/2024, ông G1, ZHONGRUI ký Hợp đồng ủy quyền số 2208/2024/GR/UQ cho ông Lê Viết K có chữ ký xác nhận của bà Z2, HONGZHEN (bút lục 99-100). Việc ủy quyền nêu trên là đúng quy định tại các Điều 135, 137, 138 Bộ luật Dân sự năm 2015, Điều 85 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Bị đơn kháng cáo cho rằng thủ tục ủy quyền của nguyên đơn không hợp lệ là không có căn cứ.

[3] Xét kháng cáo của bị đơn về nội dung:

[3.1] Về quan hệ lao động:

Bà G và Công ty TNHH G2 có ký kết Hợp đồng lao động ngày 05/5/2024; Hợp đồng lao động là hợp đồng xác định thời hạn là 02 năm (từ ngày 05/5/2024 đến ngày 04/5/2026), với chức danh là nhân viên nhân sự, bộ phận hành chính (chăm công, tính lương, soạn hợp đồng thử việc, Hợp đồng lao động, đăng ký bảo hiểm xã hội cho công nhân), mức lương cơ bản là 6.000.000 đồng/tháng; lương chức vụ là 2.000.000 đồng/tháng, phụ cấp trách nhiệm là 2.200.000 đồng/tháng, trợ cấp nhà ở là 500.000 đồng/tháng, trợ cấp xăng xe là 500.000 đồng/tháng, trợ cấp điện thoại là 500.000 đồng/tháng, tổng lương, phụ cấp là 12.000.000 đồng/tháng.

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

Ngày 15/8/2024, bà G nộp đơn xin thôi việc kể từ ngày 31/8/2024 với lý do chăm sóc con nhỏ, đồng thời bà G nộp đơn xin nghỉ phép ngày 17/8/2024 (thứ 7). Đơn xin thôi việc và đơn xin nghỉ phép của bà G đều đã được bị đơn chấp nhận. Kể từ ngày 19/8/2024, bà G không tiếp tục đến Công ty làm việc.

Theo nguyên đơn trình bày: bị đơn chỉ báo trước 02 ngày nhưng đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật; vi phạm thời gian báo trước 26 ngày, nguyên đơn yêu cầu Tòa án giải quyết: Xác định bà Trần Trúc G đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và buộc bị đơn phải bồi thường.

Theo bị đơn trình bày: Từ ngày 19/8/2024 bà G không còn đến Công ty làm việc vì vào lúc 18h49 phút ngày 18/8/2024 bà G nhận được thông tin Công ty sa thải bà G trên nhóm zalo của Công ty có 60 nhân sự có nội dung “*thông tin cho mn biết nhân sự trần trúc giang đã bị C, tất cả vấn đề nhân sự do vũ phụ trách*” đây là tin nhắn của bà Lê Bảo Thùy A là Chủ quản giám đốc sản xuất của công ty tên zalo là “Mưa Hạ”. Ngoài ra, cùng lúc bà A cũng đăng tải đơn tố cáo bà G qua nhóm zalo công ty.

Xét thấy, theo quy định tại Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động:

1. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau: ...

b) Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng”.

Theo quy định nêu trên bà G nghỉ việc vi phạm thời hạn báo trước; bà G cho rằng Công ty (bà Lê Bảo Thùy A là Chủ quản giám đốc sản xuất của công ty) thông báo sa thải bà G đồng thời phân công nhân sự khác thay thế bà G trên nhóm zalo nên thuộc trường hợp “Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận” theo điểm a khoản 2 Điều 35 Bộ luật Lao động nên bà G được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Hội đồng xét xử xét thấy: bà Lê Bảo Thùy A không phải là người đại diện theo pháp luật của Công ty nên việc bà A thông báo sa thải bà G là không đúng thẩm quyền, không có hiệu lực; bà G căn cứ vào tin nhắn của người không có thẩm quyền để tự nghỉ việc là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không đảm bảo thời gian báo trước, không bàn giao công việc trước khi chấm dứt hợp đồng lao động là đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Qua làm việc với đại diện bị đơn cũng xác định bà G không có phản hồi về việc bà A thông báo sa thải bà G cũng như tố cáo bà G tại cơ quan Công an về hành vi hủy dữ liệu điện tử trên máy tính cá nhân mà tự chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm xác định bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vi phạm thời hạn báo trước trái pháp luật là có căn cứ.

[3.3] Xét số tiền bồi thường và thời gian vi phạm thời hạn báo trước:

Đơn xin thôi việc ngày 15/8/2024 của bà G xin thôi việc kể từ ngày 31/8/2024 là báo trước 15 ngày đã được bị đơn đồng ý; tuy nhiên bị đơn lại nghỉ việc từ ngày 19/8/2024 tức là vi phạm thời hạn báo trước mà nguyên đơn đã đồng ý là 13 ngày chứ không phải 26 ngày. Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc bị đơn bồi thường tiền lương tương đương

26 ngày làm việc là chưa phù hợp. Do đó, để đảm bảo quyền lợi hợp pháp của người lao động, Hội đồng xét xử sửa một phần bản án sơ thẩm buộc bị đơn bồi thường do vi phạm thời gian báo trước là 13 ngày tương đương số tiền 5.200.000 đồng; nửa tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật 6.000.000 đồng; tổng cộng bị đơn có nghĩa vụ bồi thường cho nguyên đơn số tiền 11.200.000 đồng.

Đối với yêu cầu của bị đơn về việc buộc nguyên đơn trả tiền lương tháng 8/2024 những ngày nguyên đơn đã làm việc là 6.923.000 đồng nguyên đơn đồng ý, Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận là phù hợp.

Đối trừ nghĩa vụ của hai bên, bị đơn còn phải thanh toán cho nguyên đơn số tiền 11.200.000 đồng - 6.923.000 đồng = 4.277.000 đồng. Đồng thời, nguyên đơn có nghĩa vụ chốt sổ bảo hiểm xã hội và trả sổ bảo hiểm xã hội cho bị đơn.

[4] Từ các phân tích nêu trên, có căn cứ chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn, Hội đồng xét xử sửa một phần bản án sơ thẩm theo phân tích nêu trên. Ý kiến của Kiểm sát viên đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh là phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử.

[5] Về án phí: Nguyên đơn phải chịu án phí đối với yêu cầu khởi kiện không được chấp nhận; bị đơn phải chịu án phí sơ thẩm đối với số tiền nguyên đơn được chấp nhận; về án phí phúc thẩm bị đơn không phải chịu.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 308, Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Áp dụng các Điều 35, Điều 39, Điều 40, Điều 95, Điều 97 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn bà Trần Trúc G, sửa một phần Bản án sơ thẩm số 07/2025/LĐ-ST ngày 18/8/2025 của Tòa án nhân dân khu vực x, Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Công ty TNHH G2 và một phần yêu cầu phản tố của bị đơn bà Trần Trúc G về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”:

- Buộc bà Trần Trúc G phải bồi thường cho Công ty TNHH G2 do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật số tiền 11.200.000 đồng (mười một triệu hai trăm nghìn đồng) gồm tiền bồi thường nửa tháng lương là 6.000.000 đồng và khoản tiền lương tương ứng với thời gian không báo trước 13 ngày là 5.200.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH G2 phải trả cho bà Trần Trúc G số tiền 6.923.000 đồng (Sáu triệu chín trăm hai mươi ba nghìn đồng) tiền lương những ngày làm việc từ 01/8/2024 đến ngày 17/8/2024 (15 ngày).

Đối trừ nghĩa vụ, bị đơn bà Trần Trúc G còn phải thanh toán cho Công ty TNHH G2 số tiền 4.277.000 đồng (bốn triệu hai trăm bảy mươi bảy nghìn đồng).

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chậm thi hành thì còn phải trả lãi theo mức lãi suất quy định tại Điều 367 và khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

2. Công ty TNHH G2 có nghĩa vụ chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà Trần Trúc G đến hết tháng 7/2024, trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà Trần Trúc G. Bà Trần Trúc G có trách nhiệm liên hệ Công ty TNHH G2 để được nhận lại Sổ bảo hiểm xã hội.

3. Các phần khác của Bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị đã có hiệu lực pháp luật theo quy định.

4. Về án phí lao động sơ thẩm:

- Công ty TNHH G2 phải chịu 300.000 đồng.
- Bà Trần Trúc G phải chịu 336.000 đồng.

5. Về án phí phúc thẩm: Bà Trần Trúc G không phải chịu.

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

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 các Điều 6, 7, 7b, 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:

- VKSND Tp Hồ Chí Minh;
- TAND khu vực x, Tp Hồ Chí Minh;
- Phòng THADS khu vực x, Tp Hồ Chí Minh;
- Các đương sự;
- Lưu: VTLT, Tòa DS, HSVA.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(đã ký)**

Nguyễn Văn Huỳnh