TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN TÂN BÌNH **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 18/2025/LĐ-ST
Ngày: 29-5-2025
V/v tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN TÂN BÌNH – THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Mai Thị Bích Thảo

Các hội thẩm nhân dân:

1. Bà Nguyễn Thị Thu Thủy
2. Bà Trần Thị Minh Phượng

- Thư ký phiên tòa: Bà Phan Thùy Dương – Thư ký Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

Trong ngày 29 tháng 5 năm 2025 tại trụ sở Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số: 9/2025/TLST-LĐ ngày 28 tháng 02 năm 2025 về tranh chấp ‘‘Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động’’ theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 249/2025/QĐXXST-LĐ ngày 08 tháng 5 năm 2025 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà Phạm Thị H, sinh năm 1988; Địa chỉ: 1 Ấp C, xã Đ, huyện H, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn: Công ty TNHH S; Trụ sở: A Ni Sư H, Phường A, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Thị Ngọc K, sinh năm: 1985; Địa chỉ: D L, phường H, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện và trong quá trình tham gia tố tụng, n*guyên đơn – bà Phạm Thị H trình bày:* Ngày 01/12/2023, bà vào thử việc 01 tháng tại Công ty TNHH S1 Hết thời hạn thử việc, hai bên kí hợp đồng lao động số NV6406/2024HĐLĐ ngày 01/01/2024, thời hạn 12 tháng (từ ngày 01/01/2024 đến hết ngày 31/12/2024), tuần làm việc từ thứ 2 đến thứ 7, mức lương chính là 7.000.000 đồng/tháng. Tuy nhiên, mức lương bà thực lãnh mỗi tháng khoảng 15.000.000 đồng (chưa bao gồm các khoản trừ trích nộp 10,5% BHXH, thuế thu

nhập cá nhân và các khoản trừ khác phát sinh…). Bà chỉ yêu cầu mức lương tính các khoản bồi thường là 7.000.000 đồng và không có yêu cầu gì khác đối với các khoản đóng BHXH, BHYT và BHTN.

Chiều ngày 19/11/2024, giám đốc Công ty là ông Trương Vui B với bà sáng ngày 20/11/2024 lên Văn phòng của Công ty ở L, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh để tham gia cuộc họp. Lúc 10 giờ sáng ngày 20/11/2024, ông V cho tiến hành cuộc họp nêu nhận xét, ý kiến về thực hiện công việc của bà. Tại buổi làm việc, ngoài ông V thì những người còn lại là những người đang trong quá trình thử việc hoặc mới vào làm khoảng 15 ngày nhưng lại có những góp ý không chính xác về hiệu quả công việc của bà. Phía bà không đồng ý và cũng nêu những ý kiến phản hồi. Cuối cùng cả hai bên thống nhất chấm dứt hợp đồng lao động. Ngày 21/11/2024, bà nhận được bản PDF Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 055/2024/TV-QĐ ngày 22/11/2024 gửi từ zalo cá nhân trợ lý Ban giám đốc. Theo đó, hợp đồng lao động chấm dứt từ ngày 21/12/2024 với lý do bà làm việc không hiệu quả. Lý do này là không có căn cứ vì khi còn làm việc tại Công ty, khối lượng công việc lớn, đôi khi bà cũng có những thiếu sót, ông V có nhắc nhở nhưng đó chỉ là những vấn đề nhỏ. Công ty chưa xây dựng được các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế và bản thân bà cũng chưa từng ký vào biên bản đánh giá hiệu quả công việc hoặc có bất kỳ biên bản nào thể hiện bà làm việc không hiệu quả. Bà có phản hồi lại việc nội dung chấm dứt hợp đồng lao động không giống như những gì 02 bên đã thỏa thuận ngày 20/11/2024 nhưng không được hồi đáp. Khoảng 12 giờ trưa ngày 28/11/2024, ông V bất ngờ yêu cầu bà bàn giao công việc, máy tính, các phương tiện làm việc và rời Công ty lúc 15 giờ cùng ngày và không cho bà vào làm việc tiếp. Phía bị đơn đã thanh toán tiền lương đến ngày 20/12/2024 là khoảng hơn 9.000.000 đồng, đã chốt sổ BH và giao cho bà tờ rời BHXH đến ngày 20/12/2024. Việc bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà là trái pháp luật nên bà khởi kiện và có các yêu cầu sau:

- Hủy quyết định chấm dứt HĐLĐ số 055/2024/TV-QĐ ngày 22/11/2024

- Thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 21/12/2024 đến ngày xét xử theo mức lương 7.000.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo lương thực lãnh.

- Bà rút lại yêu cầu hoàn trả tờ rời BHXH

Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, đại diện theo ủy quyền của bị đơn – Công ty TNHH S có bà Nguyễn Thị Ngọc K trình bày: Công ty T với lời trình bày của nguyên đơn về nội dung hợp đồng lao động và thời gian nguyên đơn làm việc tại Công ty. Trong quá trình làm việc, nguyên đơn không hoàn thành nhiệm vụ của Công ty như: Từ chối họp giao ban định kỳ theo yêu cầu của Ban lãnh đạo với lý do khoảng cách xa không sắp xếp được thời gian tham dự, thực hiện không đúng deadline công việc của Phòng Hành chính nhân sự thể hiện qua việc: Khi Công ty có 4 nhân viên kinh doanh vi phạm quy chế, điều lệ của Công ty thì ông Trương V là đại diện theo pháp luật của Công ty có yêu cầu nguyên đơn lập

biên bản làm việc với những người này nhưng nguyên đơn thực hiện không đúng, không đầy đủ, không thể hiện việc vi phạm, không có ý kiến, chữ ký của người bị lập biên bản …. Từ những sự việc trên, Công ty đã tổ chức buổi họp đánh giá, nhận xét, lập 02 biên bản ghi nhận ngày 20/11/2024 và quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với với lý do nguyên đơn không hoàn thành nhiệm vụ. Công ty đã thanh toán lương và các khoản BHXH cho nguyên đơn đến ngày 21/12/2024. Công ty chấm dứt hợp đồng lao động và giải quyết đầy đủ các chế độ theo đúng quy định vì vậy không chấp nhận các yêu cầu của nguyên đơn.

Tòa án đã tiến hành hòa giải nhưng không thành.

Tại phiên toà sơ thẩm:

Nguyên đơn trình bày: Bà vào làm việc tại Công ty với nhiệm vụ phụ trách hành chính nhân sự. Công ty hơn 100 nhân viên nhưng chỉ có bà phụ trách do đó bà phải phụ trách khối lượng công việc rất nhiều như tổng hợp tuyển dụng, chi trả lương, phúc lợi và các công việc hành chính khác. Ngoài ra, tuy bà mới vào làm việc nhưng đã cùng với Công ty H3 sổ sách, chứng từ ...để phục vụ những đợt kiểm tra của các cơ quan chuyên môn. Ngày 20/11/2024, Công ty mở cuộc họp đánh giá kết quả công việc ngày 20/11/2024 và hai bên thống nhất chấm dứt hợp đồng lao động. Do hợp đồng giữa 2 bên kết thúc ngày 31/12/2024, bà cũng đã đề xuất để bà làm đến ngày đó nhưng Công ty không đồng ý. Ngày 22/11/2024, Công ty Q chấm đứt hợp đồng lao động với bà kể từ ngày 21/12/2024 với lý do bà làm việc không hiệu quả. Tuy nhiên, ngày 28/11/2024, ông Trương V yêu cầu bà bàn giao công việc và rời khỏi Công ty trong vòng 3 tiếng và không cho bà vào làm việc những ngày sau đó. Việc Công ty R Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà không đúng những gì hai bên đã làm việc, là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao trái pháp luật, xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà nên bà khởi kiện với các yêu cầu sau:

- Thu hồi quyết định số 055/2024/TV-QĐ ngày 22/11/2024 và do bà không thể tiếp tục làm việc nên tuyên chấm dứt hợp đồng lao động

- Thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 21/12/2024 đến ngày 29/5/2025, tạm tính là 7.000.000 đồng x 5 tháng = 35.000.000 đồng

- Bồi thường 02 tháng tiền lương là 14.000.000 đồng.

- Bà rút lại yêu cầu hoàn trả tờ rời BHXH và không có yêu cầu gì khác đối với các khoản phải đóng BHXH, BHYT, BHTN.

Đại diện bị đơn trình bày: Quá trình làm việc tại Công ty, nguyên đơn có nhiều thiếu sót và không hoàn thành nhiệm vụ. Tuy là người phụ trách hành chính nhân sự nhưng luôn chậm trễ trong việc hoàn thành các hợp đồng lao động với nhân viên khác, khi lập biên bản với các nhân viên vi phạm nội quy Công ty thì không hoàn thành, thái độ ứng xử, lời nói với lãnh đạo, đồng nghiệp không đúng. Trước đây, đối với những sai phạm của nguyên đơn, lãnh đạo Công ty chưa lập biên bản xử lý, ghi nhận những vi phạm mà chỉ nhắc nhở nhưng nguyên đơn vẫn

không khắc phục nên Lãnh đạo Công ty đã lập biên bản số 49, 50 thể hiện kết quả làm việc của nguyên đơn và là cơ sở để chấm dứt hợp đồng lao động. Việc Công ty ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là đúng quy định nên không đồng ý các yêu cầu của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Theo yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, quan hệ tranh chấp giữa các bên trong vụ án này là‘‘Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật’’. Do bị đơn là pháp nhân, có trụ sở tại quận T nên Tòa án nhân dân quận Tân Bình thụ lý là đúng thẩm quyền theo quy định tại Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015 và Điều 187 Bộ luật lao động năm 2019.

[2] Về thành phần tham gia tố tụng: Nguyên đơn – bà Phạm Thị H có mặt. Bà Nguyễn Thị Ngọc K là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn có mặt.

[3] Về các yêu cầu của đương sự:

[3.1] Về hiệu lực của hộp đồng lao động và mức lương:

- Hiệu lực của hợp đồng lao động: Hợp đồng lao động số NV6406/2024HĐLĐ ngày 01/01/2024 được ký giữa nguyên đơn và bị đơn đảm bảo về hình thức, nguyên tắc và thẩm quyền giao kết theo các quy định tại các Điều 14, 15 và 18 của Bộ luật Lao động nên phát sinh hiệu lực kể từ thời điểm giao kết.

- Mức lương: Theo trình bày của 2 bên, mỗi tháng nguyên đơn có mức lương chính là 7.000.000 đồng, phụ cấp trách nhiệm 7.600.000 đồng, phụ cấp chuyên cần 200.000 đồng, lương thực lãnh từ 14.000.000 đồng – 15.000.000 đồng. Tuy nhiên, nguyên đơn luôn thể hiện thiện chí giải quyết nên chỉ yêu cầu mức lương chính là 7.000.000 đồng để làm căn cứ tính các khoản mà bị đơn cần thanh toán là có lợi cho bị đơn và không trái quy định pháp luật nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[3.2] Tính hợp pháp của việc chấm dứt hợp đồng lao động: Quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, nguyên đơn cho rằng bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật dù bà luôn hoàn thành công việc được giao, không vi phạm nội quy lao động. Bị đơn cho rằng nguyên đơn không hoàn thành công việc nên lập biên bản ghi nhận số 49, 50 để làm căn cứ ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Điều 36 Bộ luật Lao động quy định quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động ‘‘Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động….’’ Bị đơn không cung cấp được quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc của người lao động là theo những tiêu chí nào và cũng không cung cấp được các biên bản làm việc hay các tài liệu, chứng

cứ khác chứng minh để từ đó cho rằng nguyên đơn không hoàn thành nhiệm vụ. Bị đơn cũng trình bày đã lập 02 biên bản số 49,50 để ghi nhận việc nguyên đơn không hoàn thành nhiệm vụ. Tuy nhiên, hai biên bản này được lập cùng ngày và cùng giờ nên không thể cho rằng nguyên đơn đã nhiều lần bị lập biên bản làm việc về việc không hoàn thành nhiệm vụ. Mặt khác, biên bản lập ngày 20/11/2024, tại phần kết luận thể hiện: ‘‘Ban Giám đốc đồng ý cho bà H làm việc tại N, giải quyết nốt những công việc đang dang dở, lương tháng T11, lương sản lượng, BHXH chế độ cho các nhân sự xin nghỉ việc vừa qua. Quản đốc có trách nhiệm báo cáo BGĐ và bà H1 trợ lý các việc liên quan đến nhân sự ở xưởng. Ban Giám đốc sẽ không giao việc thêm cho bà H và sẽ chấm dứt HĐLĐ với bà H’’. Điều này có thể thấy biên bản không thể hiện bất cứ kết luận nào về việc nguyên đơn làm việc không hiệu quả. Như vậy, việc bị đơn ban hành quyết định số 055/2024/TV-QĐ ngày 22/11/2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo Điều 39 Bộ luật Lao động.

[3.3] Xét yêu cầu hủy quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 055/2024/TV-QĐ ngày 22/11/2024 và tuyên chấm dứt hợp đồng lao động do nguyên đơn không tiếp tục làm việc: Từ những phân tích trên, do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

[3.4] Xét yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 21/12/2024 đến ngày xét xử theo mức lương 7.000.000 đồng/tháng x 5 tháng = 35.000.000 đồng.

Hợp đồng lao động số NV6406/2024HĐLĐ ngày 01/01/2024 có thời hạn từ ngày 01/01/2024 đến hết ngày 31/12/2024 vì vậy sẽ chấm dứt từ ngày 01/01/2025 do hết hạn hợp đồng lao động theo Điều 34 Bộ luật Lao động, do đó bị đơn chỉ có nghĩa vụ thanh toán đến ngày hợp đồng chấm dứt.

Theo hợp đồng lao động, nguyên đơn làm việc 6 ngày/tuần, trong tháng 12/2024 nguyên đơn sẽ có 26 ngày làm việc. Hợp đồng kết thúc ngày 01/01/2025, bị đơn đã thanh toán tiền lương đến ngày 20/12/2024 nên bị đơn phải có nghĩa vụ thanh toán tiền lương từ ngày 21/12/2024 đến ngày 31/12/2024 với số ngày nguyên đơn thực tế phải đi làm là 9 ngày, bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn:

7.000.000 đồng/ 26 ngày x 9 ngày = 2.423.077 đồng.

[3.5] Đối với yêu cầu bị đơn bồi thường 02 tháng tiền lương với số tiền là 14.000.000 đồng. Xét thấy: Do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên theo Điều 41 Bộ luật Lao động, bị đơn có nghĩa vụ bồi thường cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương tương ứng số tiền: 7.000.000 đồng x 2 = 14.000.000 đồng.

[3.6] Về việc rút yêu cầu bị đơn hoàn trả tờ rời BHXH.

Xét thấy: Việc rút yêu cầu của nguyên đơn là hoàn toàn tự nguyện nên Hội đồng xét xử đình chỉ yêu cầu này của nguyên đơn.

Do nguyên đơn không có yêu cầu bị đơn đóng các khoản tiền BHXH, BHYT, BHTN dù đã được giải thích quyền lợi, nghĩa vụ theo quy định pháp luật nên Hội đồng xét xử không xem xét.

[4] Về thời hạn thi hành án: Ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

[5] Về địa điểm thi hành án: Thi hành tại Chi cục Thi hành án Dân sự có thẩm quyền.

[6] Về án phí: Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14, nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm.

Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 492.692 đồng

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ vào Điều 5; Điều 32; điểm a khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; khoản 4 Điều 70; khoản 2 Điều 71; khoản 4 Điều 72; khoản 1 Điều 147; khoản 2 Điều 210; điểm c khoản 2 Điều 217; khoản 3 Điều 218; Điều 243; Điều 244; khoản 1 Điều 273; khoản 1 Điều 280 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Căn cứ vào 36, 39, 41 và Điều 187 Bộ luật Lao động năm 2019;

- Căn cứ vào Luật Thi hành án Dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014);

- Căn cứ vào 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;

1/ Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – bà Phạm Thị H.

1.1. Tuyên hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 055/2024/TV-QĐ ngày 22/11/2024 của Công ty TNHH S1

1.2. Tuyên Hợp đồng lao động số NV6406/2024HĐLĐ ngày 01/01/2024 được giao kết giữa bà Phạm Thị H và Công ty TNHH S chấm dứt từ ngày 01/01/2025 do hết thời hạn hợp đồng.

1.3. Buộc Công ty TNHH S có trách nhiệm thanh toán cho bà Phạm Thị H tiền lương từ ngày 21/12/2024 đến hết ngày 31/12/2024 là 2.423.077 đồng (Hai triệu bốn trăm hai mươi ba ngàn không trăm bảy mươi bảy đồng).

1.4. Buộc Công ty TNHH S có trách nhiệm bồi thường cho bà Phạm Thị H 02 tháng tiền lương tương ứng số tiền là 14.000.000 đồng (Mười bốn triệu đồng).

1.5. Đình chỉ yêu cầu của bà Phạm Thị H về việc yêu cầu Công ty TNHH S hoàn trả tờ rời BHXH do bà H rút yêu cầu.

2/ Về thời hạn và địa diểm thi hành án: Ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật tại Cơ quan Thi hành án Dân sự có thẩm quyền.

3/ Về án phí lao động sơ thẩm:

Bà Phạm Thị H được miễn án phí. HoànHoàn lại cho bà H tiền tạm ứng án phí đã đóng là 300.000 đồng (Ba trăm ngàn đồng) theo biên lai thu tiền tạm ứng án

phí, lệ phí Tòa án số: 0003384 ngày 25/2/2025 của Chi cục Thi hành án dân sự quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

Công ty TNHH S phải chịu án phí 492.692 đồng (Bốn trăm chín mươi hai ngàn sáu trăm chín mươi hai đồng)

4/ Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án Dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014) thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thoả 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 9 Luật Thi hành án Dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014); thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án Dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014).

5/ Về quyền kháng cáo: Nguyên đơn, bị đơn được quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

6/ Về quyền kháng nghị: Viện kiểm sát nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh; Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh được quyền kháng nghị theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự./.

Nơi nhận:
- TAND TP . HCM;
- VKSND Q.TB;
- CCTHADS Q.TB;
- Các đương sự;
- Lưu VP, Hồ sơ (…).

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Mai Thị Bích Thảo