

Bản án số: 132/2026/LĐ-PT.
Ngày: 31/7/2026
V/v kiện: “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 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

- Với thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Phan Nguyên Nguyên.

Các Thẩm phán: Ông Huỳnh Ngọc Quyên.

Bà Nguyễn Thị Kim Cương.

- *Thư ký phiên tòa:* Ông Nguyễn Trọng Thái – 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 Bá Thu Thư - Kiểm sát viên.

Ngày 31 tháng 7 năm 2026, Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh
xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số:
68/2026/TLPT-LĐ ngày 05 tháng 6 năm 2026 về việc: “Tranh chấp đơn
phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản lao động sơ thẩm số: 04/2026/LĐ-ST ngày 02 tháng 4 năm 2026
của Tòa án nhân dân Khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 4150/2026/QĐXXPT-LĐ ngày
29 tháng 6 năm 2026 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số
10992/2026/QĐ-PT ngày 20 tháng 7 năm 2026 của Tòa án nhân dân Thành
phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà **Lê Nguyễn Trúc L**, sinh năm 1998;

Địa chỉ: Số 2 A, phường B (phường C, thành phố D cũ, Thành phố Hồ
Chí Minh (có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Trần
Trịnh Quốc L – Luật sư thuộc Công ty Luật TNHH G- Đoàn Luật sư Thành
phố Hồ Chí Minh; Địa chỉ: 104 E, phường F, Thành phố Hồ Chí Minh (vắng
mặt).

Bị đơn: **Công ty TNHH O;**

Địa chỉ: Tầng I, phường K, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà Dương Nguyễn Hà M, sinh năm 2000; Địa chỉ: L, phường M, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Người kháng cáo: Nguyên đơn bà Lê Nguyễn Trúc L.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn bà Lê Nguyễn Trúc L trình bày: Ngày 01/4/2025 bà Lê Nguyễn Trúc L có ký kết Hợp đồng lao động số: 2025/EEO/HĐLĐ-23 với Công ty TNHH O. Theo Hợp đồng đã ký kết, có một số nội chính như sau:

Thời hạn của Hợp đồng lao động là 12 tháng, bắt đầu từ ngày 01/4/2025 và kết thúc vào ngày 31/3/2026; Chức danh chuyên môn: nhân viên kinh doanh; mức lương gộp: 15.500.000 đồng/tháng.

Ngày 12/8/2025, Mr. Chuan Zhao (Quản lý người Trung Quốc) thông báo sa thải bà L, bà không được thông tin trước. Bà đề nghị tiếp tục làm việc nhưng bị từ chối. Ngay sau đó, Nhân sự (HR) yêu cầu bà L ký một văn bản mà bà nhớ là biên bản họp, bà không được giữ bản sao nào sau đó.

Khoảng 18h cùng ngày, bà được gọi vào ký “Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng”. Bà đề nghị được xem xét kỹ, vì thực tế là Công ty sa thải bà, chứ không phải mong muốn của bà để “Thỏa thuận” nhưng Công ty từ chối. Công ty yêu cầu bà đã ký một bản rồi mà bị sai ngày sinh, nên cần ký lại và Mr. Chuan Zhao liên tục có những lời nói, hành vi cưỡng ép ký trong vòng một giờ và cuối cùng, bà từ chối ký, không thỏa thuận, công ty yêu cầu bà họp vào ngày hôm sau.

Ngày 13/8: Công ty đề nghị gặp Nhân sự - Đối tác Kinh doanh (Human Resource Business Partner - viết tắt HRBP - Mr. Vincent làm việc tại Trung Quốc), bà thông tin lại sự việc và tiếp tục khẳng định không đồng ý việc sa thải hay có thỏa thuận. Sau đó, HRBP nhắn tin xin lỗi, đề xuất hỗ trợ chấm dứt hợp đồng bằng cách bà không cần đến công ty mà vẫn có lương đến ngày 11/9. Bà phản đối.

Ngày 16/8, bà gửi email chính thức khẳng định không đồng ý và yêu cầu Công ty tuân thủ Bộ luật Lao động và không cản trở bà làm việc. Trong thời gian này, bà ghi nhận những hành vi hạn chế quyền làm việc của bà.

Ngày 17/8, bà yêu cầu hủy “Thỏa thuận” vì sai thông tin, không minh bạch và không đúng ý chí của bà.

Ngày 19/8, HRBP phản hồi rằng “Thỏa thuận” hợp lệ và gửi lại bà bản sao và yêu cầu làm việc qua luật sư. Bà không công nhận, nêu rõ sai sót và yêu cầu làm rõ, xem xét pháp lý về tính minh bạch của giấy tờ.

Ngày 28/8: HRBP gọi điện, nói rằng quyết định sa thải xuất phát từ quản lý Mr. Chuan Zhao, hai bên sau đó có trao đổi nhưng không tiến đến thỏa thuận chung.

Ngày 11/9: Công ty khẳng định vẫn chấm dứt hợp đồng theo “Thỏa thuận” ngày 12/8, yêu cầu ký văn bản nhưng bà từ chối. HRBP xác nhận: dù đúng hay sai luật, công ty vẫn sẽ chấm dứt hợp đồng.

Ngày 12/9: Bà đến công ty nhưng tài khoản email, vân tay và tài khoản làm việc đã bị xóa. Bộ phận Nhân sự tổ chức họp online, thông báo chấm dứt hợp đồng dựa trên “Thỏa thuận” ngày 12/8 và không cho phép bà ở văn phòng. Nay bà L yêu cầu:

- Tuyên bố “Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động” ngày 12/8/2025 là vô hiệu, do không đúng thực trạng sự việc, không đúng ý chí của người lao động mà chỉ nhằm hợp thức hóa việc sa thải trái pháp luật.

- Yêu cầu công ty có văn bản cải chính và xin lỗi chính thức về việc gây ảnh hưởng đến uy tín, danh dự, tình thần và quyền công dân của bà.

- Yêu cầu Công ty thực hiện đầy đủ nghĩa vụ bồi thường theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, cụ thể, thanh toán đầy đủ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi hợp pháp khác:

Mức lương theo hợp đồng: 15.500.000 đồng/tháng. Thời gian hợp đồng còn lại: từ 12/9/2025 đến ngày Tòa án hoàn tất xét xử, tạm tính đến ngày nộp đơn là 19/9/2025. Tạm tính số tiền lương phải thanh toán: $15.500.000 \times 0,23 = 3.565.000$ đồng.

Bà sẽ không tiếp tục làm việc, Công ty phải bồi thường thêm ít nhất 2 tháng tiền lương, tương ứng 31.000.000 đồng, theo Điều 41 Bộ luật Lao động 2019.

Tổng số tiền lương Công ty TNHH O thanh toán cho bà tạm tính là 34.565.000 đồng.

Ngoài ra, thanh toán các khoản bảo hiểm xã hội, y tế, thất nghiệp chưa được đóng hoặc phải truy thu; trợ cấp, phụ cấp, lương ngày nghỉ, các khoản bảo lưu quyền lợi khác quyền lợi khác từ ngày 12/9/2025 đến khi Tòa án hoàn tất xét xử.

Tại biên bản hòa giải ngày 27/01/2026, nguyên đơn bà Lê Nguyễn Trúc L có thay đổi nội dung yêu cầu khởi kiện như sau:

- Yêu cầu công ty có văn bản cải chính và xin lỗi chính thức về việc gây ảnh hưởng đến uy tín, danh dự, tình thần và quyền công dân của bà.

- Yêu cầu Công ty thực hiện đầy đủ nghĩa vụ bồi thường theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, cụ thể, thanh toán đầy đủ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi hợp pháp khác:

Mức lương theo hợp đồng: 15.500.000 đồng/tháng. Tạm tính từ 12/9/2025 đến ngày xét xử sơ thẩm là ngày 02/4/2026 là: 15.500.000 x 6,6 tháng = 102.300.000 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn bà Lê Nguyễn Trúc L thay đổi nội dung yêu cầu khởi kiện như sau:

- Tuyên bố Quyết định ngày 12/9/2025 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà là trái pháp luật.

- Yêu cầu Công ty thực hiện đầy đủ nghĩa vụ bồi thường theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, cụ thể, thanh toán đầy đủ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi hợp pháp khác, cụ thể:

Mức lương theo hợp đồng: 15.500.000 đồng/tháng. Tạm tính từ 12/9/2025 đến ngày xét xử sơ thẩm là ngày 02/4/2026, số tiền là: 15.500.000 x 6.7 tháng = 100.750.000 đồng.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn ông Trần Trịnh Quốc L trình bày:

Bà Trúc L và làm việc tại Công ty TNHH O theo Hợp đồng lao động xác định có thời hạn là 01 năm tính từ ngày 01/4/2025 đến ngày 31/3/2026. Trong quá trình làm việc tại Công ty bà L không vi phạm quy chế Công ty, cũng như nội quy Công ty. Ngày 12/9/2025 Công ty ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động đối với bà L, căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động là căn cứ vào biên bản thỏa thuận ngày 12/8/2025, tuy nhiên nội dung biên bản thỏa thuận này có sự tẩy xóa, có sai sót về số Căn cước công dân của bà L, ngày sinh của bà L nên biên bản thỏa thuận không được phía bà L thừa nhận. Do vậy, việc Công ty TNHH O chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà L là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Đề nghị chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Bị đơn Công ty TNHH O có đại diện theo ủy quyền là bà Dương Nguyễn Hà M trình bày:

Thứ nhất, Công ty TNHH O và bà Trúc L đã ký kết Hợp đồng lao động số: 2025/EEO/HĐLĐ- 23 (gọi tắt là “HĐLĐ”) ngày 01/4/2025 (loại HĐLĐ xác định thời hạn 12 tháng từ ngày 01/4/2025 đến hết ngày 31/3/2026, chức danh chuyên môn là nhân viên kinh doanh).

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, bà Trúc L không đáp ứng yêu cầu về hiệu quả công việc. Do đó, đến tháng 8/2025, Công ty và bà Trúc L đã trao đổi, thỏa thuận và thương lượng về việc chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn.

Ngày 12/8/2025, Công ty và bà Trúc L đã ký kết Thỏa thuận số: 2025/CIVN/TTCD- 01 (gọi tắt là “Thỏa thuận”) về việc chấm dứt HĐLĐ số: 2025/EEO/HĐLĐ-23, với các nội dung chính sau đây:

(1) Bị đơn và nguyên đơn thỏa thuận đồng ý chấm dứt HĐLĐ vào ngày 11/9/2025.

(2) Theo đó bị đơn đồng ý thanh toán cho nguyên đơn tiền lương theo HĐLĐ tính hết ngày 11/9/2025, sau khi đã khấu trừ và giữ lại các khoản thuế và nghĩa vụ tài chính của nguyên đơn theo quy định pháp luật và hoàn tất các nghĩa vụ đối với nguyên đơn theo quy định pháp luật trong thời gian sớm nhất.

(3) Bị đơn và nguyên đơn đồng ý giữ bí mật nội dung của Thỏa thuận và không gây bất kỳ tổn hại nào đến lợi ích của nhau.

Thỏa thuận đã được lập sau khi các bên đã trao đổi, thảo luận cẩn thận; và tại thời điểm ký kết, Bà L có nhận thức đầy đủ về việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn. Công ty không có bất kỳ sự lừa dối, đe dọa nào. Chữ ký trên Biên bản thỏa thuận đúng là do Bà L ký tên, ghi rõ họ tên.

Thực hiện theo Thỏa thuận, Công ty TNHH O thanh toán đầy đủ tiền lương theo HĐLĐ đến hết ngày 11/9/2025 và chốt sổ bảo hiểm xã hội đến tháng 9/2025 cho nguyên đơn. Bà L đã nhận đầy đủ tiền lương đến hết ngày 11/9/2025 và nhận Tờ rời bảo hiểm xã hội vào ngày 24/10/2025.

Ngày 11/9/2025, Công ty đã ban hành Thông báo về việc chấm dứt HĐLĐ. Tiếp theo đó, ngày 12/9/2025, Công ty cũng đã ban hành Quyết định chấm dứt HĐLĐ đối với Bà L. Đến ngày 24/10/2025, Công ty tiếp tục ban hành Quyết định nhằm điều chỉnh “Căn cứ” ban hành của Quyết định chấm dứt HĐLĐ ngày 12/9/2025 theo thực tế hai bên đã thỏa thuận. Bà Trúc L được bàn giao và xác nhận đã nhận Quyết định về việc chấm dứt HĐLĐ vào ngày 24/10/2025 và Quyết định điều chỉnh nội dung của Quyết định chấm dứt HĐLĐ vào ngày 26/11/2025.

Thứ hai, giải trình về việc Biên bản thỏa thuận có nội dung chỉnh sửa về ngày sinh (từ ngày 06/01/1993 thành 19/01/1998), số CCCD (từ 079093042190 thành 06819811466) chỉ xuất phát từ lỗi đánh máy của bộ phận soạn thảo văn bản, các chỉnh sửa này không làm thay đổi chủ thể, đối tượng, bản chất và nội dung chính của thỏa thuận giữa bị đơn và nguyên đơn về việc đồng ý chấm dứt HĐLĐ trước hạn kể từ ngày 12/9/2025. Tại các nội dung chỉnh sửa có đầy đủ chữ ký của người có thẩm quyền và con dấu của bị đơn xác nhận, đồng thời bị đơn đã gửi thư điện tử thông báo về việc chỉnh sửa này cho nguyên đơn.

Từ những lý do trên, Công ty nhận thấy rằng Thỏa thuận số: 2025/CIVN/TTCD-1 ngày 12/8/2025 về việc thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ giữa Công ty và bà L được ký kết đúng theo quy định pháp luật, không thuộc các trường hợp vô hiệu theo quy định tại Điều 123, 126, 127 Bộ luật Dân sự, đồng thời Công ty đã thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ đối với bà L theo quy định của Bộ luật lao động. HĐLĐ giữa Công ty và bà L được chấm dứt hợp pháp theo quy định tại khoản 3 Điều 34 Bộ luật Lao động. Việc chấm dứt HĐLĐ được thực hiện đúng quy định pháp luật nên không làm phát sinh nghĩa vụ bồi thường giữa Công ty đối với Bà L theo quy định của Bộ luật Lao động.

Thứ ba, trong quá trình trao đổi, thương lượng về việc chấm dứt HĐLĐ, Công ty luôn thể hiện sự tôn trọng, quan tâm các quyền lợi của nguyên đơn trên cơ

sở tuân thủ pháp luật, không thực hiện các hành vi gây ảnh hưởng đến uy tín, danh dự, tinh thần và quyền công dân của bà L.

Do đó, bị đơn cho rằng các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không có căn cứ pháp lý, không thể hiện đúng bản chất của sự việc. Vì vậy, bị đơn đề nghị không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và công nhận giá trị pháp lý của Biên bản Thỏa thuận nêu trên.

Tại Bản lao động sơ thẩm số: 04/2026/LĐ-ST ngày 02 tháng 4 năm 2026 của Tòa án nhân dân Khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lê Nguyễn Trúc L về việc:

Tuyên bố Quyết định ngày 12/9/2025 của Công ty TNHH O về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Lê Nguyễn Trúc L là trái pháp luật.

Yêu cầu Công ty TNHH O thực hiện đầy đủ nghĩa vụ bồi thường theo quy định của Bộ luật lao động năm 2019, cụ thể là: thanh toán đầy đủ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi hợp pháp khác, cụ thể:

Mức lương theo hợp đồng: 15.500.000 đồng/tháng, tạm tính từ ngày 12/9/2025 đến ngày 02/4/2026, số tiền là: 15.500.000 đồng x 6,7 tháng = 100.750.000 đồng (Một trăm triệu bảy trăm năm mươi ngàn đồng).

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo.

Ngày 04/5/2026, nguyên đơn bà Lê Nguyễn Trúc L kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa hoặc hủy bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Nguyên đơn bà Lê Nguyễn Trúc L và bị đơn Công ty TNHH O có người đại diện là bà Dương Nguyễn Hà M đồng ý thỏa thuận nội dung: Bị đơn Công ty TNHH O tự nguyện hỗ trợ cho nguyên đơn bà Lê Nguyễn Trúc L 02 (hai) tháng lương, mỗi tháng là 15.500.000 đồng, tổng cộng là 31.000.000 đồng.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về tố tụng: Thẩm phán, các thành viên Hội đồng xét xử, Thư ký tòa án và các đương sự trong vụ án đã thực hiện đầy đủ quy định của của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn đơn bà Lê Nguyễn Trúc L và bị đơn Công ty TNHH O có thỏa thuận nội dung: Bị đơn Công ty TNHH O tự nguyện hỗ trợ cho nguyên đơn bà Lê Nguyễn Trúc L 02 (hai) tháng lương, mỗi tháng là 15.500.000 đồng, tổng cộng là 31.000.000 đồng. Đây là sự tự nguyện của bị đơn nghĩ nên ghi nhận.

Căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, đề nghị Hội đồng xét xử sửa một phần Bản lao động sơ thẩm số: 04/2026/LĐ-ST ngày 02 tháng 4

năm 2026 của Tòa án nhân dân Khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh, ghi nhận sự tự nguyện hỗ trợ của bị đơn Công ty TNHH O, giữ nguyên các nội dung còn lại của bản án sơ thẩm.

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 và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa. Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về pháp luật tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn còn trong hạn luật định và hợp lệ nên có căn cứ để xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[2] Về nội dung kháng cáo:

[2.1] Ngày 12/8/2025, bà Lê Nguyễn Trúc L và Công ty TNHH O đã ký Thỏa thuận số: 2025/CIVN/TTCD-01 về việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn với nội dung:

“ Bà Lê Nguyễn Trúc L và Công ty thỏa thuận đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 11/9/2025”.

“Theo đó bị đơn đồng ý thanh toán cho bà Trúc L tiền lương theo Hợp đồng lao động tính hết ngày 11/9/2025, sau khi đã khấu trừ và giữ lại các khoản thuế và nghĩa vụ tài chính của nguyên đơn theo quy định của pháp luật...”

Tại bản tường trình ngày 23/7/2026, bà L trình bày ngày 12/8/2025, công ty thông báo cho bà L nghỉ việc, lý do là liên quan đến thái độ của bà L trong công việc, cụ thể là bà L đã rời khỏi một buổi hẹn ăn uống với khách hàng sớm hơn dự kiến và bà L không đồng ý thực hiện công việc livestream theo yêu cầu của công ty. Trong cuộc họp này, sau khi được công ty thông báo cho nghỉ việc, bà L đã đề nghị được tiếp tục làm việc và sẽ cố gắng hơn nhưng bị công ty từ chối. Cùng ngày, bà L cho rằng bà L được yêu cầu ký nhiều giấy tờ trong thời gian ngắn, có sự thúc giục và không được giải thích rõ ràng về từng tài liệu nên có thể bị đánh lừa về bản chất của giấy tờ được yêu cầu ký trong đó có Thỏa thuận số: 2025/CIVN/TTCD-01 ngày 12/8/2025 về việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn. Ngoài ra bản thỏa thuận này có sự tẩy xóa, có sai sót về số Căn cước công dân của bà L, ngày sinh của bà L nên biên bản thỏa thuận này bà L không thừa nhận.

Xét, trong quá trình giải quyết vụ án, bà L không cung cấp được chứng cứ chứng minh về những vấn đề bà L đã trình bày nêu trên nên không có cơ sở để chấp nhận những nội dung mà bà L đã trình bày.

[2.2] Đối với nhằm lẫn về căn cứ cho thôi việc trong Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động là *“Đơn xin nghỉ việc”* và *“Thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động”*. Ngày 24/10/2025 Công ty ban hành quyết định điều chỉnh: *“Căn cứ”* ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động ngày 12/9/2025 là Căn cứ vào *“Thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động”*.

Xét thấy, theo như nhận định nêu trên thì Thỏa thuận số: 2025/CIVN/TTCD-01 ngày 12/8/2025 có hiệu lực. Do bà Lê Nguyễn Trúc L không có đơn xin nghỉ việc mà chỉ có biên bản thỏa thuận về việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty đã có điều chỉnh về căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động, sự điều chỉnh này không ảnh hưởng đến nội dung thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động giữa các bên. Do đó, Tòa cấp sơ thẩm xác định việc Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 12/9/2025 đối với bà Lê Nguyễn Trúc L là không trái pháp luật là có cơ sở.

[2.3] Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn đơn bà Lê Nguyễn Trúc L và bị đơn Công ty TNHH O có thỏa thuận nội dung: Bị đơn Công ty TNHH O tự nguyện hỗ trợ thêm cho nguyên đơn bà Lê Nguyễn Trúc L 02 (hai) tháng lương, mỗi tháng là 15.500.000 đồng, tổng cộng là 31.000.000 đồng. Bà L cam kết không thắc mắc hay khiếu nại gì liên quan đến hợp đồng lao động giữa bà và Công ty TNHH O nữa. Xét, Đây là sự tự nguyện thỏa thuận giữa nguyên đơn và bị đơn nghỉ nên ghi nhận.

Do hai bên đã thỏa thuận được là tình tiết mới nên cần sửa một phần bản án sơ thẩm theo đề nghị của đại diện Viện kiểm sát tham gia phiên tòa là có căn cứ.

[6] Về án phí lao động phúc thẩm: Bà Lê Nguyễn Trúc L được miễn án phí theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự:
- Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 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: Sửa một phần bản án sơ thẩm,

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lê Nguyễn Trúc L về việc:

Tuyên bố Quyết định ngày 12/9/2025 của Công ty TNHH O về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Lê Nguyễn Trúc L là trái pháp luật.

Yêu cầu Công ty TNHH O thực hiện đầy đủ nghĩa vụ bồi thường theo quy định của Bộ luật lao động năm 2019, cụ thể là: thanh toán đầy đủ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi hợp pháp khác, cụ thể:

Mức lương theo hợp đồng: 15.500.000 đồng/tháng, tạm tính từ ngày 12/9/2025 đến ngày 02/4/2026, số tiền là: 15.500.000 đồng x 6,7 tháng = 100.750.000 đồng (Một trăm triệu bảy trăm năm mươi ngàn đồng).

2. Ghi nhận việc bị đơn Công ty TNHH O tự nguyện hỗ trợ cho nguyên đơn bà Lê Nguyễn Trúc L 02 (hai) tháng lương, mỗi tháng là 15.500.000 đồng, tổng cộng là 31.000.000 (ba mươi một triệu) đồng.

Việc hỗ trợ tiền này được thi hành ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

3. Án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Bà Lê Nguyễn Trúc L được miễn nộp án phí.

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 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.

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

Nơi nhận:

- TAND Tối cao;
- VKSND Tp.HCM;
- TAND KV1-Tp.HCM;
- THADS Tp.HCM;
- PTHADS KV1-Tp.HCM;
- Các đương sự (theo địa chỉ);
- Lưu, hồ sơ;

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

Phan Nguyên Nguyên