

NHÂN DANH  
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Ông Nguyễn Công Lực.

*Các Thẩm phán:* Ông Nguyễn Đắc Cường;

Ông Huỳnh Văn Luật.

- **Thư ký phiên tòa:** Ông Nguyễn Minh Tường - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- **Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa:** Bà Phạm Thị Ngọc Giàu - Kiểm sát viên.

Ngày 19 tháng 02 năm 2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 19/2024/TLPT-LĐ ngày 07/11/2024 về việc “*tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”; do Bản án lao động sơ thẩm số 18/2024/LĐ-ST ngày 03/7/2024 của Tòa án nhân dân thành phố Bến Cát, tỉnh Bình Dương bị kháng nghị và kháng cáo; theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 24/2025/QĐ-PT ngày 06/01/2025 và Quyết định hoãn phiên tòa số 05/2025/QĐ-PT ngày 16/01/2025, giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** Ông Nguyễn Văn N, sinh năm 1979; địa chỉ thường trú: Tổ H, ấp C, xã T, huyện D, tỉnh Bình Dương; địa chỉ liên hệ: Số E, đường Đ, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

**Người đại diện hợp pháp:** Ông Lương T, sinh năm 1990; địa chỉ liên hệ: Nhà F, khu dân cư H, phường T, thành phố B, tỉnh Bình Dương, là đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền ngày 17/4/2023). Có mặt.

- **Bị đơn:** Công ty TNHH C1; địa chỉ trụ sở: Lô D-CN, khu công nghiệp M, phường T, thành phố B, tỉnh Bình Dương.

**Người đại diện theo pháp luật:** Ông Kim Young G, chức vụ: Tổng Giám đốc. Có đơn yêu cầu xét xử vắng mặt.

- **Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:** Bảo hiểm xã hội thành phố B,

tỉnh Bình Dương; địa chỉ: Khu phố B, phường M, thành phố B, tỉnh Bình Dương.

*Người đại diện hợp pháp:* Ông Nguyễn Huỳnh B, sinh năm 1991; địa chỉ liên hệ: Khu phố B, phường M, thành phố B, tỉnh Bình Dương, là đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền ngày 28/3/2024). Có đơn yêu cầu xét xử vắng mặt.

- *Người làm chứng:*

1. Bà Ngô Phan Phương Q, sinh năm 1989; địa chỉ liên hệ: Lô D-CN, khu công nghiệp M, phường T, thành phố B, tỉnh Bình Dương. Có đơn xin vắng mặt.

2. Ông Phạm Khắc T1, sinh năm 1984; địa chỉ liên hệ: Khu phố C, phường M, thành phố B, tỉnh Bình Dương. Có đơn xin vắng mặt.

3. Ông Ngô Văn C, sinh năm 1993; địa chỉ liên hệ: Ấp M, xã M, huyện U, tỉnh Kiên Giang. Có đơn xin vắng mặt.

4. Ông Hoàng Phi T2, sinh năm 1976; địa chỉ liên hệ: Số 517cc, P, phường B, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh. Có đơn xin vắng mặt.

5. Bà Đỗ Thị P, sinh năm 1994; địa chỉ liên hệ: Số A, khu phố T, phường D, thành phố D, tỉnh Bình Dương. Có đơn xin vắng mặt.

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn ông Nguyễn Văn N.

- *Người kháng nghị:* **Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Bến Cát, tỉnh Bình Dương.**

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*\* Tại đơn khởi kiện đề ngày 9/4/2023, lời khai trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa sơ thẩm, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Lương T trình bày:*

Ông Nguyễn Văn N vào làm việc tại Công ty TNHH C1 (sau đây viết tắt là Công ty C2 hoặc Công ty) từ năm 2021. Ngày 01/8/2021 ông N ký với Công ty với Hợp đồng lao động số 10/2021-HĐCT. Thời hạn hợp đồng là 01 năm (từ ngày 01/8/2021 đến 31/7/2022). Bộ phận công tác là quản lý phân xưởng, chức danh chuyên môn: trưởng bộ phận CNC. Mức lương cơ bản đóng bảo hiểm là 28.000.000 đồng/tháng. Ngày 31/7/2022, ông N và Công ty tiếp tục ký hợp đồng lao động số 14/2022-HĐCT ngày 31/7/2022; thời hạn: 01 năm (từ ngày 01/8/2022 đến 31/7/2023). Bộ phận công tác là quản lý phân xưởng, chức danh chuyên môn: trưởng bộ phận QC (kiểm soát chất lượng sản phẩm). Mức lương cơ bản đóng bảo hiểm là 28.000.000 đồng/tháng.

Trong quá trình làm việc, ông N luôn hoàn thành tốt công việc được giao và không vi phạm nội quy, quy định của Công ty. Ngày 31/01/2023 bà Q (Tổng vụ nhân sự của Công ty) đã gọi ông lên thông báo cho ông N nghỉ việc từ ngày 01/02/2023 kèm theo Quyết định về việc cho ông N nghỉ việc từ ngày 01/02/2023 với lý do căn cứ quy định của Bộ luật Lao động và theo thỏa thuận chấm dứt hợp đồng số 01/2022-TBTT, ký ngày 26/12/2022 mà không thông báo

cho ông N biết trước biết ít nhất 30 ngày. Sau khi cho ông N nghỉ việc, Công ty đã thanh toán đủ tiền lương cho ông N tại Biên bản làm việc ngày 24/02/2023.

Nhận thấy, việc Công ty cho ông N nghỉ việc mà không báo trước là trực tiếp ảnh hưởng tới quyền và lợi ích của ông N. Vì vậy, ông N khởi kiện yêu cầu Toà án buộc Công ty bồi thường các khoản sau:

- 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: 02 tháng x 28.000.000 đồng = 56.000.000 đồng.

- Trả tiền lương những ngày ông N không được làm việc, tính từ ngày nghỉ việc đến khi hết hạn hợp đồng lao động (06 tháng, từ tháng 02/2023 đến tháng 7/2023): 6 tháng x 28.000.000 đồng = 168.000.000 đồng.

- Trả tiền do vi phạm thời gian báo trước, 30 ngày tương đương 01 tháng tiền lương: 28.000.000 đồng.

Tổng cộng: 252.000.000 đồng.

Ngày 22/6/2024, đại diện hợp pháp của nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với các yêu cầu: Buộc Công ty đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông N, thời gian từ tháng 02/2023 đến tháng 7/2023; buộc Công ty nhận lại ông N trở lại làm việc; buộc Công ty bồi thường 02 tháng tiền lương trong trường hợp không nhận ông N trở lại làm việc: 02 tháng x 28.000.000 đồng = 56.000.000 đồng.

*\* Quá trình tham gia tố tụng, bị đơn Công ty TNHH C1 – do ông Nguyễn Châu L đại diện trình bày:*

Ông Nguyễn Văn N là nhân viên của Công ty TNHH C1, theo Hợp đồng lao động số: 10/2021-HĐCT ngày 01/8/2021 (thời hạn từ ngày 01/8/2021 đến 31/7/2022) và Hợp đồng lao động số: 14/2022-HĐCT ngày 31/7/2022 (thời hạn từ ngày 01/8/2022 đến 31/7/2023); chức danh chuyên môn: Trưởng bộ phận QC (kiểm soát chất lượng sản phẩm). Mức lương cơ bản đóng bảo hiểm là 28.000.000 đồng/tháng.

Về căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông N: Theo báo cáo tài chính và báo cáo kiểm toán độc lập của Công ty, kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty trong 03 năm liên tiếp từ năm 2021 đến năm 2023 lỗ thuần sau thuế (năm 2021 lỗ thuần sau thuế là 2.798.621.582 đồng, năm 2022 lỗ thuần sau thuế là 6.623.068.073 đồng, năm 2023 lỗ thuần sau thuế là 5.399.426.865 đồng). Do đó, tình hình thực tế của Công ty là lỗ thuần sau thuế nhiều năm. Mặt khác, do ông N không hoàn thành công việc theo chỉ định của cấp trên, thực hiện cài đặt phần mềm sai dẫn đến hàng hóa hư hỏng gây thiệt hại hàng hóa, Công ty đã tiến hành họp kiểm điểm xử lý trách nhiệm với ông N, ông N tham gia cuộc họp kiểm điểm vấn đề do ông N sai phạm dẫn đến hàng hóa hư hỏng, nhận sai, hứa khắc phục nhưng không ký tên biên bản, bỏ về. Do ông N không phù hợp với môi trường làm việc của Công ty dẫn đến vấn đề hàng hư hỏng gây thiệt hại (Công ty có biên bản ghi nhận xử lý trách nhiệm đối với ông N vào các ngày 27/7/2022, ngày 25/11/2022 có ông N tham gia nhận trách nhiệm nhưng không

ký biên bản có sự chứng kiến của ông Phạm Khắc T3, ông Hoàng Phi T2, ông Ngô Văn C). Theo quy định tại Điều 33, mục 33-2 Nội quy lao động của Công ty ngày 31/12/2020 thì việc ông N đã thiếu tinh thần trách nhiệm trong việc quản lý máy móc cài đặt sai phần mềm dẫn đến hàng hóa hư hỏng thuộc trường hợp bị xử lý kỷ luật cách chức. Tuy nhiên, ngày 29/12/2022 ông N chủ động đề xuất với tổng vụ nhân sự là bà Q về việc thỏa thuận chấm dứt quan hệ lao động trước hạn. Ngày 30/12/2023, Công ty đã thông báo nội dung của thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông N thông qua ứng dụng zalo từ tài khoản zalo tổng vụ nhân sự Phương Q (sim số thuê bao 0989.81.93.09) đến zalo của ông N (sim số thuê bao 0979718825) có tên là “CRT A N1” nội dung của Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông N1 kể từ ngày 31/01/2023. Bà Q là tổng vụ nhân sự của Công ty đã được Giám đốc ủy quyền giao nhiệm vụ thông báo cho ông N1 về nội dung của Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông N1 để báo trước cho ông hơn trước 30 ngày kể từ ngày giao quyết định thôi việc. Sau khi nhận được nội dung thông báo chấm dứt hợp đồng lao động thì ông N1 không có văn bản nào hoặc tin nhắn thông qua ứng dụng zalo phản hồi về ban giám đốc việc ông N1 không đồng ý với nội dung thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 31/12/2022. Công ty thừa nhận thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động do nguyên đơn nộp làm căn cứ giải quyết vụ án. Lý do có sự khác biệt trong nội dung về ngày chấm dứt hợp đồng lao động giữa nội dung được gửi qua ứng dụng zalo và nội dung về ngày chấm dứt hợp đồng lao động gửi trực tiếp bằng văn bản cho ông N1 là do Công ty muốn điều chỉnh ngày báo trước ít nhất 30 ngày cho ông N1 ổn định cuộc sống, tìm việc làm khác phù hợp với chuyên môn năng lực.

Nay, trước yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn thì ông không đồng ý, vì Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông N1 trái pháp luật do Công ty thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông N1 trước 30 ngày và có căn cứ phù hợp quy định của pháp luật lao động.

*\* Quá trình tham gia tố tụng, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội thành phố B - ông Nguyễn Huỳnh B trình bày:*

Công ty TNHH C1, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp cho ông Nguyễn Văn N từ tháng 8/2021 đến 01/2023, mức lương đóng bảo hiểm xã hội là 28.000.000 đồng/tháng.

Từ tháng 6/2023 đến nay, ông N tham gia bảo hiểm xã hội tại Trường Đại học Q1; địa chỉ: Khu đô thị M. DV &ĐT Bình Dương, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

*\* Quá trình tham gia tố tụng, người làm chứng - bà Ngô Phan Phương Q có yêu cầu giải quyết vắng mặt, tại bản tự khai ngày 13/3/2024 trình bày:*

Bà Q là Trưởng phòng tổ chức - hành chính của công ty TNHH C1. Quá trình làm việc tại Công ty, bà Q được ông Kim Young G, chức vụ: Tổng Giám đốc giao nhiệm vụ trao đổi thông báo về nội dung của thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Nguyễn Văn N.

Trong thời gian ông N làm việc tại công ty, giữa bà Q và ông N thường xuyên trao đổi thông tin với nhau thông qua ứng dụng zalo. Ông N sử dụng tài khoản zalo có tên là “CRT A N1” và bà Q sử dụng tài khoản zalo có tên là “Phuong Quynh” trao đổi với nhau qua hình thức gửi tin nhắn bằng văn bản, hình ảnh, biểu tượng, tập tin về những nội dung liên quan đến công việc ông N1 được giao, nội dung liên quan đến việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động và giải quyết các chế độ lao động cho ông N1, nội dung liên quan đến việc bà Q truyền đạt ý kiến chỉ đạo của Ban Giám đốc đến ông N1 và ý kiến phản hồi, thắc mắc của ông N1 đến Ban Giám đốc Công ty.

Ngày 29/12/2022, ông N1 sử dụng tài khoản zalo có tên là “CRT A N1” (sim số 0979718825) đã nhắn tin cho bà Q (sim số 0989.81.93.09) đề xuất Công ty chấm dứt hợp đồng và bàn giao công việc với Công ty với nguyện vọng muốn sớm nghỉ việc tại Công ty nội dung: tin nhắn hiển thị lúc 15 giờ 01 phút ngày 29/12/2023 “e nói với ông a muốn cty này tốt de co nhiều việc lam cho người việt va ông cũng vui va lương moi người đều tốt Nếu Ông đồng ý thì thứ hai tuần sau là mình ký đơn chấm dứt hợp đồng và biên bản giao là xong nhé E! A bảo đảm 100% là ok không thiếu gì hết. Cần A hỗ trợ gì thì từ nay đến Tết là ok hết nhé Q”.

Sau khi nhận được ý kiến đề xuất chấm dứt hợp đồng và biên bản bàn giao với Công ty với nguyện vọng muốn sớm nghỉ việc tại công ty thông qua ứng dụng zalo thì bà Q đã truyền đạt ý kiến của ông N1 đến Tổng Giám đốc ông Kim Young G.

Ngày 30/12/2023, theo ý kiến chỉ đạo của Tổng Giám đốc ông Kim Young G, ông K yêu cầu bà Q thông báo bằng văn bản cho ông N1 nội dung thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông N1 và bà Q đã gửi file đính kèm nội dung của thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông N1. Cụ thể nội dung như sau: Chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Văn N; chức vụ: Quản lý sản xuất, bộ phận Quản lý phân xưởng. Thời gian: Kể từ ngày 31/01/2023. Lý do: Người lao động không hoàn thành công việc theo chỉ định của cấp trên; Người lao động không phù hợp với môi trường làm việc của Công ty. Trước khi chấm dứt hợp đồng, người lao động có nghĩa vụ bàn giao lại toàn bộ tài sản, hồ sơ, tài liệu, công việc đã và đang làm cho người nhận bàn giao (được cấp trên chỉ định) để tiếp nhận công việc. Người lao động phải thực hiện bàn giao đầy đủ và có biên bản xác nhận giữa người bàn giao với người nhận bàn giao thì công ty sẽ tiến hành việc trả thưởng (tùy thuộc vào xét duyệt của Ban giám đốc) cho người lao động. Trong trường hợp người lao động hoàn thành việc bàn giao và có nhu cầu nghỉ việc sớm hơn thời gian nêu trên, thì Công ty sẽ giải quyết theo thời gian yêu cầu của người lao động. Đề nghị người lao động thực hiện đúng pháp luật và sự hướng dẫn của Công ty trong thời gian chuyển tiếp.

Sau khi hiển thị ông N đã xem tin nhắn về nội dung của Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông N thì ông N phản hồi ý kiến là “uh cảm ơn em. Để về a xem rồi trả lời e sau nhe”.

Đến ngày 03/01/2023, ông N nhắn tin qua ứng dụng zalo từ tài khoản zalo của ông N đến tài khoản zalo Ngô Quỳnh của bà Q lúc 09 giờ 48 phút nhờ bà Q hỏi thêm về luật lao động với nội dung “e hỏi thêm là luật lao động có tiền trợ cấp thôi việc nữa nhờ ES hỗ trợ thông tin để giải quyết đúng pháp luật và thỏa thuận hợp tình hợp lý cho hai bên. Cảm ơn e”. Bà Q chỉ trả lời cho ông N nội dung “thì em viết đưa a đọc đó, e sẽ viết y thế và kèm nội dung a cần hỏi”. Ông N không có ý kiến gì thể hiện không đồng ý với nội dung của thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động mà bà Q đã gửi cho ông N.

Đến ngày 04/01/2023 lúc 10 giờ 12 phút, ông N nhắn tin qua ứng dụng zalo từ tài khoản zalo của ông N đến tài khoản zalo Ngô Quỳnh của bà Q với nội dung yêu cầu giải thích nội dung “cái này chưa rõ ràng nè e” đối với một phần nội dung trong thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động mà bà Q gửi cho ông N “Trước khi chấm dứt hợp đồng, Người lao động có nghĩa vụ bàn giao lại toàn bộ tài sản, hồ sơ, tài liệu, công việc đã và đang làm cho người nhận bàn giao (được cấp trên chỉ định) để tiếp nhận công việc.

Người lao động phải thực hiện bàn giao đầy đủ và có biên bản xác nhận giữa người bàn giao với người nhận bàn giao thì Công ty sẽ tiến hành việc trả thưởng (tùy thuộc vào xét duyệt của Ban giám đốc) cho người lao động.

Trong trường hợp người lao động hoàn thành việc bàn giao và có nhu cầu nghỉ việc sớm hơn thời gian nêu trên, thì công ty sẽ giải quyết theo thời gian yêu cầu của người lao động.”

Bà Q đã phản hồi lại nội dung ngày 04/01/2023 lúc 10 giờ 12 phút của ông N “sao hôm e đưa file a xem, đến nay a không nói gì, nên không K ký rồi. Nội dung đó có nghĩa là: Ông K (ông K Tổng giám đốc) nói là khi anh N bàn giao đầy đủ có biên bản bàn giao thì sẽ trả thưởng cho anh N và kế toán cũng đã lên mức thưởng, có ký xác nhận của ông K rồi.

Ngày 01/02/2023, bộ phận nhân sự giao trực tiếp cho ông N Quyết định thôi việc từ Công ty về việc cho ông N nghỉ việc từ ngày 01/02/2023 với lý do căn cứ quy định của Bộ luật Lao động và theo thỏa thuận chấm dứt hợp đồng số 01/2022-TBTT, ký ngày 26/12/2022. Trước đó bà Q có giao cho ông N thỏa thuận chấm dứt hợp đồng số 01/2022-TBTT, ký ngày 26/12/2022 nhưng ông N không đồng ý ký vào văn bản này.

Ngày 31/01/2023, ông N đã tự soạn Biên bản bàn giao công việc với người được bàn giao (người kế nhiệm là ông Phạm Khắc T3) ký xác nhận đầy đủ, đã hiểu và làm được. Bà Q đề nghị Tòa án giải quyết vụ án theo quy định pháp luật.

\* *Lời khai của người làm chứng ông Ngô Văn C:* Ông C là công nhân trực tiếp vận hành máy ở Công ty dưới cấp quản lý của ông N. Ông N là người thực hiện cài đặt phần mềm cho máy để ông C thực hiện vận hành máy theo hệ thống phần mềm do ông N cài đặt. Quá trình làm việc, ông N đã làm sai cài đặt phần mềm dẫn đến các sản phẩm tạo ra bị hư hỏng không thể giao cho khách hàng. Công ty có mời ông C và ông N lên để kiểm điểm ghi nhận trách nhiệm nhưng

ông N không chịu ký kiểm điểm theo yêu cầu của Ban giám đốc. Ông N có hứa sẽ không để xảy ra trường hợp hàng hóa bị hư hỏng do cài đặt sai phần mềm gây thiệt hại cho Công ty nhưng ông N không ký bản kiểm điểm xử lý trách nhiệm sai phạm. Cụ thể thiệt hại ra sao, số tiền bao nhiêu thì ông C không rõ vì ông C chỉ là công nhân phổ thông, không nắm được giá trị thiệt hại của Công ty đối với hàng hóa bị hư hỏng do ông N cài đặt sai phần mềm.

*\* Lời khai của người làm chứng ông Phạm Khắc T1:* Ông T1 là nhân viên của Công ty. Ông N là người thực hiện cài đặt phần mềm cho máy để công nhân phổ thông thực hiện vận hành máy theo hệ thống phần mềm do ông N cài đặt. Quá trình làm việc ông N đã thực hiện cài đặt phần mềm sai dẫn đến hàng hóa bị hư hỏng gây thiệt hại cho Công ty. Công ty có mời ông N họp để thực hiện kiểm điểm, tại cuộc họp ông N nhận sai phạm, hứa khắc phục sai phạm, không ký kiểm điểm mà bỏ về. Ngày 31/01/2023, ông N có thực hiện bàn giao công việc cho ông T1. Ông N đã đọc rõ nội dung biên bản bàn giao công việc và ký tên bàn giao.

*\* Lời khai của người làm chứng ông Hoàng Phi T2:* Ông T2 là nhân viên của Công ty. Quá trình làm việc, ông N đã thực hiện cài đặt phần mềm bị lỗi dẫn đến hàng hóa bị hư hỏng gây thiệt hại cho Công ty. Công ty có yêu cầu ông N họp để thực hiện kiểm điểm xử lý trách nhiệm nhưng ông N chỉ hứa khắc phục sai phạm, không ký kiểm điểm. Ngày 31/01/2023, ông N có thực hiện bàn giao công việc cho ông T1. Quá trình làm việc ông N làm sai phần mềm, Công ty đã cho chuyên gia người Nhật đào tạo chuyên môn cho ông N. Ông N không tuân thủ chỉ đạo của Ban Giám đốc trong việc giải trình danh sách lý do các hàng hóa bị hư hỏng trả về không xuất đi cho khách hàng, cũng không hướng dẫn tất cả công nhân dưới sự chỉ đạo của ông N về chuyên môn, chỉ hướng dẫn nhóm công nhân do ông N đưa vào làm trong Công ty.

*\* Lời khai của người làm chứng bà Đỗ Thị P:* Bà P là nhân viên kế toán của Công ty. Quá trình làm việc, ông N đã thực hiện cài đặt phần mềm sai dẫn đến hàng hóa bị hư hỏng gây thiệt hại cho Công ty. Công ty có mời ông N họp để thực hiện kiểm điểm nhưng ông N chỉ nhận sai phạm, hứa khắc phục sai phạm, không ký kiểm điểm mà bỏ về. Ngày 30/12/2022, bà Q (Tổng vụ nhân sự) có gửi cho ông N thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động cho ông N thông qua ứng dụng zalo. Ngày 18/01/2023 bà Q có yêu cầu bà P giao cho ông N biên bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động ngày 18/01/2023 nhưng ông N ký nhận. Ngày 24/02/2023, bà P và bà Q có lập biên bản trả tiền lương và thưởng đầy đủ cho ông N. Ngày 31/01/2023, ông N bàn giao công việc cho người kế nhiệm.

**Tại** Bản án lao động sơ thẩm số 18/2024/LĐ-ST ngày 03/7/2024 của Tòa án nhân dân thành phố Bến Cát, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử:

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Văn N đối với bị đơn Công ty TNHH C1 về việc: “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

- Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Văn N đối với bị đơn Công ty TNHH C1 về việc buộc Công ty TNHH C1, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông N, thời gian từ tháng 02/2023 đến tháng 7/2023; buộc Công ty TNHH C1 nhận lại ông N trở lại làm việc; buộc Công ty TNHH C1 bồi thường 02 tháng tiền lương trong trường hợp không nhận ông N trở lại làm việc:  $02 \text{ tháng} \times 28.000.000 \text{ đồng} = 56.000.000 \text{ đồng}$ .

- Về án phí lao động sơ thẩm: Ông Nguyễn Văn N được miễn nộp án phí lao động.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo của đương sự.

**Ngày 08/7/2024, nguyên đơn Nguyễn Văn N nộp đơn kháng cáo bản án sơ thẩm, yêu cầu cấp phúc thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.**

**Ngày 15/7/2024, Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Bến Cát ra Quyết định kháng nghị số 19/QĐKN-VKS-DS đối với bản án lao động sơ thẩm nêu trên đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.**

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện của nguyên đơn trình bày vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương 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 hướng giải quyết vụ án: Viện Kiểm sát vẫn giữ nguyên quan điểm thể hiện tại Quyết định kháng nghị số 19/QĐKN-VKS-DS đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

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

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và tranh chấp tiền bảo hiểm xã hội. Bị đơn có trụ sở tại thành phố B nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Bến Cát theo thủ tục sơ thẩm được quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn được thực hiện trong thời hạn luật định, nguyên đơn được miễn án phí nên việc kháng cáo là hợp lệ.

[3] Bị đơn và người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là Bảo hiểm xã hội thành phố B có văn bản đề nghị xét xử vắng mặt. Những người làm chứng có đơn xin vắng mặt, đã có lời khai đầy đủ ở cấp sơ thẩm và không cung cấp thêm tình tiết mới và tài liệu, chứng cứ mới. Căn cứ khoản 3 Điều 296 Bộ luật Tố



tụng dân sự, Tòa án vẫn tiến hành xét xử vắng mặt bị đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan và những người làm chứng.

[4] Về phạm vi xét xử phúc thẩm: Theo quy định tại khoản 2 Điều 282 và Điều 293 Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án cấp phúc thẩm chỉ xem xét lại phần của bản án sơ thẩm có kháng cáo, kháng nghị. Do đó, phần quyết định của bản án sơ thẩm: “*Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Văn N đối với bị đơn Công ty TNHH C1 về việc buộc Công ty TNHH C1, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông N, thời gian từ tháng 02/2023 đến tháng 7/2023; buộc Công ty TNHH C1 nhận lại ông N trở lại làm việc; buộc Công ty TNHH C1 bồi thường 02 tháng tiền lương trong trường hợp không nhận ông N trở lại làm việc: 02 tháng x 28.000.000 đồng = 56.000.000 đồng*” không bị nguyên đơn kháng cáo và không bị Viện Kiểm sát kháng nghị nên có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

[5] Về quan hệ lao động: Các bên thống nhất trình bày về việc ký kết Hợp đồng lao động số 10/2021-HĐCT ngày 01/8/2021 xác định thời hạn 01 năm (từ ngày 01/8/2021 đến 31/7/2022) và Hợp đồng lao động số 14/2022-HĐCT ngày 31/7/2022 xác định thời hạn 01 năm (từ ngày 01/8/2022 đến 31/7/2023). Mức lương cơ bản đóng bảo hiểm là 28.000.000 đồng/tháng.

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

Ngày 30/12/2022, Công ty C2 ban hành thông báo có nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Văn N sau khi thỏa thuận và có sự đồng ý của người lao động; thời gian: kể từ ngày 01/02/2023, với các lý do:

- Do người lao động không thường xuyên hoàn thành công việc theo chỉ định của cấp trên.
- Do người lao động không phù hợp với môi trường làm việc của công ty.
- Do tình hình tài chính thực tế tại công ty.

Tuy nhiên, trên thực tế không có văn bản thỏa thuận nào giữa ông N và Công ty C2 về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Biên bản đối chất ngày 14/11/2023 đã được các bên xác nhận không có văn bản thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động giữa các bên.

[7] Bị đơn xuất trình Vi bằng số 74/2024/VB-TPL ngày 03/02/2024 ghi nhận tin nhắn trao đổi giữa ông N với bà Ngô Phan Phương Q, chức vụ: Trưởng phòng tổ chức - hành chính của Công ty TNHH C1 qua ứng dụng Zalo nhằm chứng minh trước đó giữa ông N và bà Q có trao đổi qua lại về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Xét các tin nhắn thì thấy rằng, nội dung trao đổi giữa ông N và bà Q không rõ ràng, chưa khẳng định được ý chí của các bên về việc chấm dứt hợp đồng lao động, không có nội dung thỏa thuận cụ thể về việc xử lý các khoản tiền lương, chế độ cho ông N. Khi bà Q gửi thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Văn N qua Zalo thì bà Q cũng nhắn ông N: “em gửi anh tham khảo, ...” và ông N đã phúc đáp: “em hỏi thêm là luật lao động có tiền trợ cấp thôi việc nữa nhờ ES hỗ trợ thông tin để giải quyết đúng

pháp luật và thỏa thuận hợp tình hợp lý cho hai bên”. Với các tình tiết nêu trên, Hội đồng xét xử xét thấy giữa ông N và bà Q vẫn còn trao đổi với nhau về các điều kiện chấm dứt hợp đồng lao động, về các khoản chi trả cho người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động; không có cơ sở khẳng định giữa ông N và Công ty C2 đã thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Quyết định về việc cho thôi việc (không ghi thời gian nhưng bị đơn xác định ngày 01/02/2023) của Công ty TNHH C1 có nội dung: Cho ông Nguyễn Văn N được nghỉ việc từ ngày 01/02/2023 theo thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động số 01/2022-TBTT ký ngày 26/12/2022 là không có căn cứ.

[8] Bị đơn còn nêu ra lý do khác cho ông N nghỉ việc là do người lao động không thường xuyên hoàn thành công việc theo chỉ định của cấp trên. Xét thấy, quá trình tham gia tố tụng bị đơn đã trình bày: Công ty không tiến hành quy trách nhiệm hay xử lý kỷ luật đối với cá nhân người lao động và Công ty chưa từng lập biên bản xử lý kỷ luật, bồi thường thiệt hại do hàng hóa sai hỏng đối với người lao động tại thời điểm xảy ra sự việc (bản tự khai ngày 20/10/2023 và biên bản lấy lời khai ngày 25/12/2023). Sau đó, bị đơn bổ sung hai biên bản cuộc họp xử lý trách nhiệm ngày 27/7/2022 và 25/11/2022, nhưng ông N không thừa nhận có tham gia các phiên họp và Công ty đã không chứng minh được đã thông báo ông N tham gia các phiên họp. Lời khai của những người làm chứng của Công ty C2 về việc ông N đã thực hiện cài đặt phần mềm sai dẫn đến hàng hóa bị hư hỏng, gây thiệt hại cho Công ty là không có căn cứ chứng minh và không phù hợp với các tình tiết khác có trong hồ sơ. Các biên bản họp nêu trên là không có giá trị chứng minh người lao động không hoàn thành nhiệm vụ và trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải không được thực hiện theo quy định của pháp luật.

[9] Về lý do tình hình tài chính thực tế tại công ty: Trường hợp Công ty có khó khăn về kinh tế thì phải tiến hành đầy đủ thủ tục được quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019, nhưng Công ty đã không thực hiện là đã chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Ngoài ra, lý do người lao động không phù hợp với môi trường làm việc của công ty là không có căn cứ pháp lý, thể hiện ý chí chủ quan và đơn phương của Công ty trong việc chấm dứt hợp đồng lao động.

[10] Kháng cáo của nguyên đơn và Kháng nghị của Viện trưởng **Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Bến Cát** là có cơ sở chấp nhận. Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tại phiên tòa về việc chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và sửa bản án sơ thẩm là phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử.

[11] Do Công ty C2 đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Văn N buộc Công ty bồi thường các khoản: 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: 02 tháng x 28.000.000 đồng = 56.000.000 đồng; trả tiền lương những ngày ông N không được làm việc, tính từ ngày nghỉ việc cho đến khi hết hạn hợp đồng lao động (06 tháng, từ tháng 02/2023 đến tháng 7/2023): 6 tháng x 28.000.000 đồng = 168.000.000 đồng; trả tiền do vi phạm thời gian báo trước, 30 ngày tương đương 01 tháng tiền lương:

28.000.000 đồng với tổng số tiền: 252.000.000 đồng là phù hợp quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động.

[12] Nguyên đơn được miễn án phí. Bị đơn phải chịu án phí trên số tiền phải thanh toán cho nguyên đơn theo quy định của pháp luật.

*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, Điều 148, khoản 3 Điều 296 và khoản 2 Điều 308 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 39, 41 và 42 Bộ luật Lao động năm 2019. Tuyên xử:

**Chấp nhận Quyết định kháng nghị số 19/QĐKN-VKS-DS ngày 15/7/2024 của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Bến Cát;**

**Chấp nhận** kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Văn N.

Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 18/2024/LĐ-ST ngày 03/7/2024 của Tòa án nhân dân thành phố Bến Cát, tỉnh Bình Dương như sau:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Văn N đối với bị đơn Công ty TNHH C1 về việc “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

- Tuyên bố Quyết định về việc cho thôi việc (không ghi thời gian) của Công ty TNHH C1 có nội dung: Cho ông Nguyễn Văn N được nghỉ việc từ ngày 01/02/2023 theo thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động số 01/2022-TBTT ký ngày 26/12/2022 của Công ty TNHH C1 là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Buộc Công ty TNHH C1 bồi thường cho ông Nguyễn Văn N số tiền 252.000.000 đồng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015.

2. Phần quyết định của bản án sơ thẩm về việc: “*Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Văn N đối với bị đơn Công ty TNHH C1 về việc buộc Công ty TNHH C1, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông N, thời gian từ tháng 02/2023 đến tháng 7/2023; Buộc Công ty TNHH C1 nhận lại ông N trở lại làm việc; Buộc Công ty TNHH C1 bồi thường 02 tháng tiền lương trong trường hợp không nhận ông N trở lại làm việc: 02 tháng x 28.000.000 đồng = 56.000.000 đồng*” có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

3. Về án phí:

- Nguyên đơn ông Nguyễn Văn N không phải chịu án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm.

- Bị đơn Công ty TNHH C1 phải chịu án phí: 7.560.000 đồng.

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

5. Trường hợp Bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định 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./.

**Nơi nhận:**

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thành phố Bến Cát;
- Chi cục THADS thành phố Bến Cát;
- VKSND thành phố Bến Cát;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, HSVA.

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

**Nguyễn Công Lực**