

Bản án số: 83/2025/LĐ-PT
Ngày: 04-9-2025
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

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Đức Cường.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Văn Huỳnh;

Bà Đinh Thị Mộng Tuyết.

- **Thư ký phiên tòa:** Ông Dương Văn Tùng - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- **Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh:** Bà Phạm Thị Ngọc Giàu - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong ngày 04 tháng 9 năm 2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh – Cơ sở 2, xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 08/2025/TLPT-LĐ ngày 23 tháng 6 năm 2025 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 19/2025/LĐ-ST ngày 31 tháng 3 năm 2025 của Tòa án nhân dân thành phố Bến Cát, tỉnh Bình Dương (nay là Tòa án nhân dân Khu vực 18 – Thành phố Hồ Chí Minh) bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 3679/2025/QĐ-PT ngày 16 tháng 7 năm 2025 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 12714/2025/QĐ-PT ngày 05 tháng 5 năm 2025, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Phạm Xuân A, sinh năm 1987; địa chỉ: tổ F, ấp P, xã T, thị xã B, tỉnh Bình Phước (nay là tổ F, ấp P, xã A, tỉnh Đồng Nai).

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Lương T, sinh năm 1990; địa chỉ: Nhà F, Khu dân cư H, Đại lộ B, phường T, thành phố B, tỉnh Bình Dương (nay là Nhà F, Khu dân cư H, Đại lộ B, phường H, Thành phố Hồ Chí Minh) (theo Văn bản ủy quyền ngày 21/3/2024 và ngày 12/02/2025); có mặt.

2. Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn S; địa chỉ: Lô B-F-CN, Khu công nghiệp M, phường T, thành phố B, tỉnh Bình Dương (nay là Lô B-6C3-CN, Khu công nghiệp M, phường T, Thành phố Hồ Chí Minh).

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Phạm Thị Thanh T1, sinh năm 1987; địa chỉ: số B, đường Đ, khu D, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương (nay là số B, đường Đ, khu D, phường B, Thành phố Hồ Chí Minh) (theo Văn bản ủy quyền ngày 19/3/2025); có mặt.

3. Người kháng cáo: Ông Phạm Xuân A là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo Đơn khởi kiện đề ngày 21/3/2024 của nguyên đơn ông Phạm Xuân A (gọi tắt là ông A) và quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:*

Ngày 18/4/2021, ông Phạm Xuân A được Công ty Trách nhiệm hữu hạn S (gọi tắt là Công ty) ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc của ông A là công nhân thuộc bộ phận CNC với mức lương 15.800.000 đồng/tháng, trong đó: lương cơ bản 11.500.000 đồng/tháng, chuyên cần 500.000 đồng/tháng, thâm niên 300.000 đồng/tháng và thỏa thuận khác là 3.500.000 đồng/tháng.

Trong quá trình làm việc, ông A luôn hoàn thành công việc được giao. Tháng 01 năm 2024, ông A có một số buổi đến Công ty làm việc trễ so với giờ quy định, do gia đình có con nhỏ, hay bị bệnh, không ai trông coi, công việc đột xuất nên ông A có xin phép người có thẩm quyền của Công ty và đã được chấp nhận. Ngày 01/02/2024, khi ông A đến Công ty làm việc thì quản lý của Công ty cho rằng: ông A nhiều lần đi trễ; ông A có giải thích đã xin phép, nhưng không được chấp nhận. Sau đó, Công ty buộc ông A ký vào các biên bản vi phạm, thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông A và không cho ông A tiếp tục làm việc. Sau đó, ông A liên hệ với bộ phận Nhân sự của Công ty thì được biết đây là quyết định của lãnh đạo Công ty nên yêu cầu ông A phải chấp hành. Ngày 13/3/2024, ông A nhận được Quyết định thôi việc số 07-0224QĐ-KVB ngày 19/02/2024 của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông A kể từ ngày 01/02/2024. Nhận thấy, hành vi của Công ty là vi phạm pháp luật, xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông A nên ông A khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết như sau:

Buộc Công ty bồi thường 02 tháng tiền lương là 31.600.000 đồng; trả tiền lương do vi phạm thời gian báo trước là 23.700.000 đồng; trả tiền lương trong thời gian ông Phạm Xuân A không được làm việc tạm tính từ ngày 01/02/2024 đến ngày 01/4/2024 là 31.600.000 đồng; trả tiền trợ cấp thôi việc là 3.950.000 đồng và nhận ông Phạm Xuân A trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết.

Buộc Công ty Đ, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông Phạm Xuân A không được làm việc cho đến khi có bản án, quyết định có hiệu lực của Tòa án.

Tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn rút yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty nhận ông Phạm Xuân A trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết; giữ nguyên các yêu cầu khởi kiện còn lại và xác định mức lương hàng tháng của ông Phạm Xuân A được nhận là 15.300.000 đồng/tháng.

** Quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn S (gọi tắt là Công ty) trình bày:*

Ông Phạm Xuân A làm việc tại Công ty từ ngày 18/02/2019, công việc chuyên môn là vận hành máy CNC. Công ty với ông A có ký Hợp đồng lao động lần 1 số HĐKVB/041902 có hiệu lực từ ngày 18/4/2019 (hợp đồng thời hạn 01 năm); Hợp đồng lao động lần 2 số 202-0420/HĐ-KVB có hiệu lực từ ngày 18/4/2020 (hợp đồng 01 năm); Hợp đồng lao động lần 3 số 301-0421/HĐ-KVB có hiệu lực từ ngày 18/4/2021 (hợp đồng không xác định thời hạn); kèm theo Phụ lục hợp đồng lao động số 01-822/PLHĐ-KVB có hiệu lực từ ngày 01/8/2022; Phụ lục hợp đồng lao động số 06-0423/PLHĐ-KVB có hiệu lực từ ngày 18/4/2023.

Trước khi kết thúc hợp đồng lao động, ông Phạm Xuân A nhiều lần đi trễ và vắng không báo trước với quản lý; công việc của ông A là đặc thù, không có người thay thế nên việc đi trễ, vắng không báo trước sẽ ảnh hưởng rất nhiều đến tiến độ sản xuất của Công ty; Quản lý trực tiếp đã nhắc nhở nhiều lần, nhưng ông A vẫn vi phạm.

Ngày 01/02/2024, ông A tiếp tục đi trễ không báo trước nên quản lý đã yêu cầu ông A vào họp và lập biên bản vi phạm. Trong cuộc họp, ông A lấy lý do hoàn cảnh gia đình nên thường xuyên vi phạm nội quy Công ty, không khắc phục. Sau đó, quản lý với ông A đã thỏa thuận và ông A đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động nên Công ty không tiến hành xử lý kỷ luật lao động.

Căn cứ khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động: “*Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động*”. Căn cứ vào kết luận của Biên bản cảnh cáo vi phạm số 03-24/BB-KVB có nội dung “*nay hai bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ*” nên Công ty đã ra Quyết định thôi việc số 07-0224/QĐ-KVB ngày 19/02/2024 đối với ông Phạm Xuân A kể từ ngày 01/02/2024. Công ty khẳng định việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông A là theo thỏa thuận của hai bên, đúng theo quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn rút lại một phần yêu cầu khởi kiện về việc không yêu cầu Công ty nhận ông A trở lại làm việc thì Công ty không có ý kiến. Đối với yêu cầu buộc Công ty trả trợ cấp thôi việc số tiền 3.950.000 đồng, Công ty đồng ý hỗ trợ cho ông Phạm Xuân A khoản tiền này. Đối với các yêu cầu khởi kiện còn lại, Công ty không đồng ý.

Tại Bản án số 19/2025/LĐ-ST ngày 31-3-2025 của Tòa án nhân dân thành phố Bến Cát, tỉnh Bình Dương (nay là Tòa án nhân dân Khu vực 18 – Thành phố Hồ Chí Minh) đã căn cứ Điều 32, Điều 35, Điều 39, Điều 92, Điều 147, Điều 244, Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 14, Điều 18, Điều 20, Điều 21, Điều 23, Điều 34 và Điều 26 của Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 21, Điều 85, Điều 86, Điều 89 của Luật Bảo hiểm Xã hội; Nghị quyết số 01/2019/NQ-HĐTP ngày 11/01/2019 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn một số quy định của pháp luật về lỗi, lỗi suất, phạt vi phạm; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQG14 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;

Tuyên xử:

1. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của ông Phạm Xuân A đối với Công ty Trách nhiệm hữu hạn S về việc buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn S nhận ông Phạm Xuân A trở lại làm việc.

2. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty Trách nhiệm hữu hạn S trả cho ông Phạm Xuân A số tiền 3.950.000 đồng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, 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 Điều 357 và Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

3. Không chấp nhận yêu cầu của ông Phạm Xuân A đối với Công ty Trách nhiệm hữu hạn S về việc buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn S bồi thường 02 tháng tiền lương, trả tiền lương do vi phạm thời gian báo trước, trả tiền lương trong thời gian ông Phạm Xuân A không được làm việc.

4. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông Phạm Xuân A được miễn án phí sơ thẩm.

Công ty Trách nhiệm hữu hạn S phải chịu số tiền 300.000 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 31/3/2025, nguyên đơn ông Phạm Xuân A làm đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm với lý do: không đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm (bút lục 151).

Ngày 01/7/2025, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn có đơn yêu cầu giám định chữ viết của ông Phạm Xuân A tại Biên bản cảnh cáo vi phạm ngày 01/02/2024 đối với dòng chữ có nội dung “*Nay 2 bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ*” vì cho rằng: ông A xác định ông A không ghi (viết) dòng chữ này.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của mình, đề nghị Hội đồng xét xử tạm ngừng phiên tòa để tiến hành trưng cầu giám định chữ viết của ông Phạm Xuân A tại Biên bản cảnh cáo vi phạm ngày 01/02/2024 đối với dòng chữ “*Nay 2 bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ*”. Người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm và xác định: dòng chữ “*Nay 2 bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ*” tại đoạn kết luận của Biên bản cảnh cáo vi phạm ngày 01/02/2024 là do ông Hồ Văn Quý D - Quản lý sản xuất viết ghi nhận ý kiến, nguyện vọng của ông Phạm Xuân A.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến: Quá trình 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 quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án, căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, nhận thấy: quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn đã được tiếp cận tài liệu, chứng cứ trong đó có Biên bản cảnh cáo vi phạm ngày 01/02/2024, nhưng nguyên đơn không yêu cầu trưng cầu giám định; tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của bị đơn thừa nhận dòng chữ “*Nay 2 bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ*” tại đoạn kết luận của Biên bản cảnh cáo vi phạm ngày 01/02/2024 là do ông Hồ Văn Quý D viết nên việc trưng cầu giám định là không cần thiết. Bản án sơ thẩm xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông A là có căn cứ, ông A kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông A, nhưng không cung cấp được chứng cứ để chứng minh, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của ông Phạm Xuân A, giữ nguyên bản án sơ thẩm. Về kiến nghị, khắc phục thiếu sót: không.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa; 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 hướng giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: đây là vụ án lao động về việc “*tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Bến Cát, tỉnh Bình Dương (nay là Tòa án nhân dân Khu vực 18 – Thành phố Hồ Chí Minh) theo quy định tại điểm b 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 ông Phạm Xuân A được thực hiện trong thời hạn luật định và người kháng cáo thuộc trường hợp được miễn án phí nên hợp lệ.

[3] Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của ông Phạm Xuân A (gọi tắt là ông A), nhận thấy: quá trình giải quyết vụ án, ông A với đại diện Công ty Trách nhiệm hữu hạn S (gọi tắt là Công ty) đều thống nhất thừa nhận: ngày 01/4/2021, Công ty với ông A có ký kết Hợp đồng lao động số 301-0421/HĐ-KVB, loại hợp đồng không xác định thời hạn, có hiệu lực từ ngày 18/4/2021 (bút lục 54-54); sau đó, hai bên ký thêm Phụ lục hợp đồng lao động số 01-0822/PLHĐ-KVB ngày 01/8/2022 và Phụ lục hợp đồng lao

động số 06-0423/PLHD-KVB ngày 18/4/2023, công việc của ông A là công nhân CNC, bộ phận Văn phòng, mức lương cơ bản 11.500.000 đồng/tháng, tiền chuyên cần 500.000 đồng/tháng, tiền nhà trọ 500.000 đồng/tháng, xăng xe 500.000 đồng/tháng, điện thoại 500.000 đồng/tháng, chăm con nhỏ 1.000.000 đồng/tháng, thỏa thuận khác 3.500.000 đồng/tháng và thâm niên 300.000 đồng/tháng (bút lục 50-51). Đến ngày 19/02/2024, Tổng Giám đốc của Công ty ban hành Quyết định thôi việc số 07-0224QĐ-KVB thông báo cho ông Phạm Xuân A thôi việc tại Công ty kể từ ngày 01/02/2024 (bút lục 68) nên theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì đây được xem là tình tiết, sự kiện không phải chứng minh. Tuy nhiên, ông A cho rằng: việc Công ty cho ông A thôi việc kể từ ngày 01/02/2024 là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên khởi kiện yêu cầu Công ty phải thanh toán và bồi thường cho ông A các khoản với tổng số tiền 90.850.000 đồng. Nhưng Công ty không đồng ý, vì cho rằng: ông A với Công ty T2 chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019, chứng cứ thể hiện tại Biên bản cảnh cáo vi phạm số 03-24/BB-KVB ngày 01/02/2024, có sự đồng ý ký tên của ông Phạm Xuân A; việc ông A yêu cầu Công ty trả trợ cấp thôi việc số tiền 3.950.000 đồng thì Công ty đồng ý hỗ trợ cho ông A số tiền 3.950.000 đồng.

[4] Xét thấy, tại đơn khởi kiện, ông A xác định: *“Trong tháng 01/2024, tôi có một số buổi đến Công ty trễ so với giờ làm việc bình thường, nguyên nhân do gia đình có con nhỏ, hay bị bệnh, không ai trong nom và việc đột xuất nên tôi có xin phép người có thẩm quyền của Công ty và được chấp nhận...”* (tức bà Lê Thị Như Q – Phụ trách nhân sự của Công ty). Tuy nhiên, tại Biên bản phiên tòa sơ thẩm ngày 31/3/2025, bà Q khai *“ông A chỉ nhắn tin để tôi chấm công chứ không có quyền hạn cho ông An N hay không”* (bút lục 123); theo Bảng chấm công tháng 01/2024 do Công ty cung cấp thì: ngày 03/01/2024, ông A không đi làm; ngày 06/01/2024, ông A làm việc được 07 giờ; ngày 13/01/2024, ông A làm việc được 6,5 giờ; ngày 24/01/2024, ông A làm việc được 5,5 giờ và ngày 27/01/2024, ông A làm việc được 7,5 giờ (bút lục 49). Xét thời gian mà ông A đi làm trễ theo Bảng chấm công tháng 01/2024 mà Công ty cung cấp là hoàn toàn phù hợp với nội dung các tin nhắn zalo mà ông A đã gửi cho bà Q, cụ thể: 07 giờ 18 phút ngày 06/01/2024, ông A nhắn tin *“E ơi. Nay a đi trễ. Vào 8h30 nha e”*; 08 giờ 15 phút ngày 13/01/2024, ông A nhắn *“Nay a đi làm trễ nha e. 9h a mới vào”*; 07 giờ 17 phút ngày 27/01/2024, ông A nhắn *“A vào 8h nha e”* (bút lục 45). Việc ông A thường xuyên đi làm trễ cũng đã được ông A thừa nhận tại Biên bản cảnh cáo vi phạm số 01-24/BB-KVB do chính ông Phạm Xuân A viết và ký tên có nội dung *“Đi trễ không xin phép... Hình thức xử phạt: cảnh cáo lần 1”* và Biên bản cảnh cáo vi phạm số 02-24/BB-KVB do chính ông Phạm Xuân A viết và ký tên có nội dung *“Đi trễ không xin phép nhiều lần... Hình thức xử phạt: kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng”* (bút lục 66-67). Đến ngày 01/02/2024, ông A tiếp tục đi làm trễ nên ông A đã tự viết vào Biên bản cảnh cáo vi phạm số 03-24/BB-KVB có nội dung *“Đi làm trễ ngày 01/02/2024... Người lập biên bản trình bày sự việc: Đi trễ không xin phép nhiều lần, có ý định nghỉ việc tại Công ty do hoàn cảnh gia đình... Hình thức xử phạt: sa thải sau khi xử lý KLLĐ...”*. Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của Công ty xác định dòng chữ: *“Quản lý nhận thấy ông Phạm Xuân A vì hoàn cảnh gia đình nên không tuân thủ nội quy Công ty, dẫn đến vi phạm. Nay 2 bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ”* ở phần kết luận là do ông Hồ Văn Quý D viết để ghi nhận lại ý kiến, nguyện vọng của ông Phạm Xuân A và đã được ông A đồng ý ký tên ở mục *“nhân viên vi phạm”* Phạm Xuân A (bút lục 65). Tại đơn yêu cầu trưng cầu giám định chữ viết tại biên bản trên, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là ông Lương T cũng xác định *“anh A thừa nhận có điền các thông tin sau: Tên nhân viên vi phạm (dòng thứ nhất): “Phạm Xuân A”. MSNV (dòng thứ 2): “1902/8017”. Bộ phận (dòng thứ 3): “CNC”. Cảnh cáo lần 1 (dòng thứ 7): “Đi làm trễ, 01/02/2024”. Người*

lập biên bản trình bày sự việc (dòng thứ 11): “Đi trễ không xin phép”. Nhân viên vi phạm (cuối cùng bên phải văn bản): “chữ ký và ghi tên Phạm Xuân A”. Đối với các nội dung còn lại của biên bản được ghi thêm khi nào và do ai ghi thì anh A không biết”. Cho thấy, Biên bản cảnh cáo vi phạm số 03-24/BB-KVB là do ông Phạm Xuân A tự nguyện viết và ký tên ở mục cuối cùng bên phải (phần “Nhân viên vi phạm”) ông A đồng ý nhận “Hình thức xử phạt: sa thải sau khi xử lý KLLĐ” nên việc giám định dòng chữ tại phần kết luận “Nay 2 bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ” để xác định không phải do ông A viết ra vẫn không làm thay đổi bản chất vụ việc; mặt khác, vấn đề này đã được người đại diện hợp pháp của Công ty thừa nhận nên không có căn cứ chấp nhận yêu cầu giám định chữ viết tại dòng chữ “Nay 2 bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ” theo yêu cầu của người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là ông Lương T.

[5] Theo như phân tích tại mục [4], việc Công ty Trách nhiệm hữu hạn S căn cứ vào Biên bản cảnh cáo vi phạm số 03-24/BB-KVB để ban hành Quyết định thôi việc số 07-0224/QĐ-KVB ngày 19/02/2024 để thông báo cho ông Phạm Xuân A thôi việc tại Công ty kể từ ngày 01/02/2024 là có cơ sở và phù hợp với nguyện vọng của ông A tại nội dung tin nhắn zalo “A nghỉ việc rồi. E làm giùm a giấy quyết định thôi việc nha. Biên bản a viết 3 tờ rồi á. Chút duy mang cho e nha. Chốt bh giùm a lun nha e. Cảm ơn e” do chính ông A gửi cho bà Q vào lúc 13 giờ 51 phút ngày 01/02/2024 (bút lục 116). Ngoài ra, theo Văn bản số 151/CV-BHXXH ngày 14/3/2025 của Bảo hiểm xã hội thành phố B thì sau khi nghỉ việc tại Công ty, tháng 5 năm 2024 ông Phạm Xuân A đã vào làm việc tại Công ty TNHH C và tham gia bảo hiểm từ tháng 5 năm 2024. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm xác định ông Phạm Xuân A với Công ty Trách nhiệm hữu hạn S là “Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động” theo khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019 và không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông A đối với Công ty là có căn cứ.

[6] Các phần khác của bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị đã phát sinh hiệu lực nên Tòa án cấp phúc thẩm không xem xét. Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về hướng giải quyết vụ án là hoàn toàn phù hợp nên chấp nhận.

[7] Về án phí lao động phúc thẩm: ông Phạm Xuân A được miễn theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 148, khoản 1 Điều 308 và Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Phạm Xuân A, giữ nguyên Bản án số 19/2025/LĐ-ST ngày 31-3-2025 của Tòa án nhân dân thành phố Bến Cát, tỉnh Bình Dương (nay là Tòa án nhân dân Khu vực 18 – Thành phố Hồ Chí Minh) như sau:

Căn cứ Điều 32, Điều 35, Điều 39, Điều 92, Điều 147, Điều 244, Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 14, Điều 18, Điều 20, Điều 21, Điều 23, Điều 34 và Điều 26 của Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 21, Điều 85, Điều 86, Điều 89 của Luật Bảo hiểm Xã hội; Nghị quyết số 01/2019/NQ-HĐTP ngày 11/01/2019 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn một số quy định của pháp luật về lỗi, lỗi suất, phạt vi phạm; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQG14 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;

Tuyên xử:

1.1. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của ông Phạm Xuân A đối với Công ty Trách nhiệm hữu hạn S về việc buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn S nhận ông Phạm Xuân A trở lại làm việc.

1.2. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty Trách nhiệm hữu hạn S hỗ trợ cho ông Phạm Xuân A số tiền 3.950.000 đồng trợ cấp thôi việc.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, 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 Điều 357 và Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

1.3. Không chấp nhận yêu cầu của ông Phạm Xuân A đối với Công ty Trách nhiệm hữu hạn S về việc buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn S bồi thường 02 tháng tiền lương, trả tiền lương do vi phạm thời gian báo trước, trả tiền lương trong thời gian ông Phạm Xuân A không được làm việc.

1.4. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông Phạm Xuân A được miễn án phí sơ thẩm. Công ty Trách nhiệm hữu hạn S phải chịu số tiền 300.000 đồng.

2. Về án phí lao động phúc thẩm:

Ông Phạm Xuân A được miễn theo quy định của pháp luật.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của 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 cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- VKSND Thành phố HCM;
- TAND Khu vực 18 – Thành phố HCM;
- Phòng Thi hành án dân sự khu vực 18;
- Các đương sự (03);
- Lưu: VT, hồ sơ, Tòa DS (03), (56).

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

Nguyễn Đức Cường