

Bản án số: 08/2025/LĐ-ST

Ngày: 16/9/2025

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN KHU VỰC 2 – HÀ NỘI**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên toà: Ông Nguyễn Công Xây

Các Hội thẩm nhân dân: 1. Ông Nguyễn Tiến Thanh

2. Bà Hoàng Thị Xuân Hường

- Thư ký phiên toà: Bà Trần Thu Hà - Thư ký Tòa án.

Ngày 16 tháng 9 năm 2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân Khu vực 2 – Hà Nội;

Xét xử sơ thẩm công khai sơ thẩm vụ án lao động sự thụ lý số 08/2025/TLST-LĐ ngày 20/5/2025 của Tòa án nhân dân quận Đống Đa, nay là Tòa án nhân dân Khu vực 2 – Hà Nội về "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động" theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 123 ngày 31/7/2025; Quyết định hoãn phiên tòa số 130 ngày 19/8/2025; Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 205 ngày 29/8/2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 2 – Hà Nội, giữa:

1.1 Nguyên đơn: Anh Đinh Thanh T, sinh năm 1983;

CCCD số 00108001084070196 do CCSQLHCTTXH cấp ngày 05/02/2024.

Địa chỉ: P604 nhà N ngõ H Chùa L, phường L, Thành phố Hà Nội.

1.2 Bị đơn: Công ty TNHH F1;

Địa chỉ: Tòa nhà B, số D đường U, phường T, TP HCM; MST: 0314903034.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Phạm Quốc T1 – Giám đốc;

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Trương Thanh T2, ông Trần Thanh T3, ông Vũ Đình T4, bà Phạm Nguyễn Quỳnh A theo Giấy ủy quyền ký ngày 18/7/2025.

1.3 Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Nguyên đơn:

Luật sư Nguyễn Hùng C - Công ty L1; Đ/c: A9 ngõ C P, Cầu G, Hà Nội.

1.4. Người làm chứng: anh Nguyễn Hải L, Đ/c: 32 đường Đ, phường K, thành phố Hải Phòng.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, bản tự khai và các tài liệu có trong hồ sơ:

1. Nguyên đơn là anh Đinh Thanh T, trình bày:

1. Về quá trình làm việc anh T ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn với Công ty F1 từ ngày 08/10/2023 đến ngày 07/10/2025. Trong suốt quá trình làm việc, anh T luôn hoàn thành nhiệm vụ được giao, không có bất kỳ hành vi vi phạm nội quy nào.

2. Về việc Bị đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật:

Vào sáng ngày 12/09/2024, anh T bất ngờ nhận được email từ Công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngay trong ngày với lý do phía khách hàng gặp khó khăn, nội dung của email:

“Dear Đinh Thanh T,

Như đã chia sẻ trong cuộc họp vào sáng ngày 12/9/2024, do phía khách hàng có khó khăn trong dự án cũng như để đảm bảo tối ưu chi phí vận hành. Về phía Fetch T, chúng tôi rất tiếc không thể tiếp tục hợp đồng lao động với bạn vì những khó khăn từ phía khách hàng cũng trực tiếp ảnh hưởng lớn đến tình hình hoạt động của công ty chúng tôi. Thư này nhằm thông báo và xác nhận ngày làm việc cuối cùng của bạn là ngày 12/09/2024.

Sau khi bạn hoàn tất tất cả các thủ tục nghỉ việc như bên dưới, Phần tiền lương cuối cùng của bạn dự kiến sẽ được trả vào cuối tháng 9/2024:

1. Bàn giao công việc cho người được chỉ định;
2. Vui lòng đảm bảo trả lại tất cả tài sản của công ty, bao gồm máy tính xách tay, chìa khóa, màn hình, điện thoại di động, v.v. vào ngày làm việc cuối cùng của bạn;
3. Vui lòng ký các văn bản thanh lý hợp đồng và trả lại tài sản;
4. Gặp & trao đổi với đại diện của F (anh T3) vào lúc 15h30 - Thứ Sáu (13/09/2024) tại văn phòng công ty TNHH F1.

Chúng tôi muốn gửi lời cảm ơn vì tất cả sự tận tâm và công sức mà bạn đã bỏ ra cho công ty C1. Chúng tôi hài lòng với những điều bạn đã đạt được trong thời gian hợp đồng và đánh giá cao mức độ chuyên nghiệp và tận tụy của bạn. Chúng tôi thực sự may mắn khi có bạn trong nhóm của chúng tôi và thật đáng tiếc khi tất cả phải kết thúc.

Nếu bạn tìm thấy một vị trí phù hợp khác dành cho mình tại <https://vn.fetch.tech/> chúng tôi rất mong có cơ hội hợp tác trong tương lai một lần nữa.

Nếu bạn có bất kỳ thắc mắc nào, vui lòng liên hệ với chúng tôi. Chúng tôi chúc bạn nhiều may mắn trong lần thử sức tiếp theo của mình”.

Anh T khẳng định:

- Công ty không có bất kỳ thông báo hay cảnh báo nào trước đó;
- Anh T không nhận được bất kỳ văn bản thông báo trước ít nhất 30-45 ngày theo quy định của Bộ luật Lao động;
- Công ty cũng không cung cấp văn bản thể hiện thay đổi cơ cấu, lý do kinh tế hay phương án sử dụng lao động nào như luật quy định.

3. Về việc thu hồi quyết định chấm dứt hợp đồng.

Ngày 13/9/2024 anh T có buổi làm việc với đại diện công ty là ông Trần Thanh T3 về mức bồi thường chấm dứt hợp đồng, tuy nhiên 2 bên không thống nhất được.

Sau buổi đàm phán, ngày 18/9/2024 phía Công ty bất ngờ gửi email thu hồi quyết định chấm dứt hợp đồng nhưng không hề có văn bản đi kèm, cũng không có ý định bồi thường hay đàm phán lại hợp đồng, do đó anh T thấy Công ty vi phạm nghiêm trọng thủ tục.

Anh T không đồng ý quyết định thu hồi trên do quyền lợi của anh T không được đảm bảo và Công ty vi phạm luật lao động.

4. Về việc Công ty đuổi việc với lý do anh T vắng mặt nhiều ngày.

Ngày 20/9/2024 anh T đã uỷ quyền cho Luật sư liên hệ đàm phán với Công ty để yêu cầu giải quyết quyền lợi. Tuy nhiên 2 bên không đạt được thỏa thuận.

Trong suốt thời gian đàm phán thỏa thuận, Công ty cũng không triệu tập anh T để tổ chức kỷ luật lao động, không lập biên bản vi phạm, không có bất cứ văn bản nào ghi nhận hành vi vi phạm.

Ngày 25/9/2025 anh T đã gửi văn bản từ chối quay lại làm việc với lý do Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động trái luật và có trách nhiệm bồi thường khi vi phạm trái luật đối với anh T.

Ngày 26/10/2024 anh T nhận được email thông báo sa thải với lý do "tự ý nghỉ việc 5 ngày không lý do" mà không có biên bản xác minh, không có quyết định kỷ luật hợp lệ theo đúng trình tự pháp luật quy định, cũng không được báo trước thời hạn 30 ngày.

Công ty G cho rằng anh T tự ý nghỉ việc 5 ngày không lý do để chấm dứt hợp đồng lần 2 là không đúng, vì từ thời điểm chấm dứt hợp đồng lần đầu anh T đã không còn là nhân viên của Công ty, nên không có nghĩa vụ phải đến làm việc.

Anh T đề nghị Tòa án giải quyết:

Hành vi đơn phương chấm dứt Hợp đồng Lao động số 066.2023/HĐLĐ của Công ty TNHH F1, theo email gửi thông báo chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 12/09/2024, là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật;

Buộc Công ty TNHH F1 thanh toán đầy đủ các khoản tiền bồi thường thiệt hại phát sinh do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tổng cộng là 1.568.456.633 đồng, bao gồm:

1, Bồi thường tiền lương bị mất từ ngày 12/9/2024 đến 07/10/2025:

$$79.123.663 \text{ VNĐ/tháng} \times 13 \text{ tháng} = 1.028.607.619 \text{ đồng.}$$

2, Bồi thường Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: từ T11/2024 đến T10/2025;

$$10.385.237 \text{ đồng/tháng} \times 12 \text{ tháng} = 124.622.844 \text{ đồng.}$$

3, Bồi thường 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ:

$$79.123.663 \text{ đồng} \times 2 \text{ tháng} = 158.247.326 \text{ đồng.}$$

4, Bồi thường do vi phạm quy định về thông báo trước:

$$79.123.663 \text{ đồng/tháng} / 22 \text{ ngày} \times 30 \text{ ngày} = 107.895.904 \text{ đồng.}$$

5, Trợ cấp thôi việc: $79.123.663 \text{ đồng} / 4 = 19.780.915 \text{ đồng.}$

6, Tiền lương tháng 13 bị mất của năm 2024: 79.123.663 đồng.

7, T5 lương của những ngày chưa nghỉ từ 12/9/2024 đến 07/10/2024:

$$79.123.663 \text{ đồng} / 22 \text{ ngày} \times 12 \text{ ngày} = 43.158.362 \text{ đồng.}$$

8, Bồi thường về tổn thất tinh thần: 7.020.000 đồng.

Buộc Fetch hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho anh T đến tháng 10/2024 theo quy định tại Điểm a Khoản 3 Điều 48 BLLĐ 44.

Buộc Công ty thu hồi quyết định sa thải và điều chỉnh lý do dừng BHXH phù hợp.

2. Bị đơn là Công ty TNHH F1, trình bày:

Trong bản tự khai, văn bản trình bày gửi đến Tòa án và người đại diện theo uỷ quyền của Bị đơn, trình bày:

Ngày 08/10/2023, Công ty ký Hợp đồng lao động số 066.2023/HĐLĐ với ông Đinh Thanh T, thời hạn 2 năm (từ 10/08/2023 đến 07/08/2025) với chức danh là nhân viên, công việc theo sự phân công của Giám đốc, mức lương được hưởng hàng tháng là 72.630.000 VNĐ/tháng, sau đó nâng lên 79.123.663 VNĐ/tháng từ ngày 01/04/2024.

Tháng 08/2024, việc kinh doanh của Công ty G1 nhiều khó khăn, các đối tác nước ngoài hủy hợp đồng với Công ty mẹ tại Singapore nên Ban lãnh đạo Công ty có kế hoạch cắt giảm chi phí, trong đó có chủ trương đàm phán với người lao động để chấm dứt hợp đồng lao động. Trong thời gian này, Công ty có nhờ Ban chấp hành công đoàn Công ty tiến hành trao đổi với người lao động để chấm dứt

hợp đồng. Trong số này có nhiều người lao động đã đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động và Ban lãnh đạo sẽ yêu cầu nhân sự gửi email cho những người đã đàm phán thành công.

Ngày 12/09/2024, bộ phận nhân sự gửi nhầm một email có nội dung liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động đến anh T.

Email này không có sự chỉ đạo từ Ban lãnh đạo, không có chữ ký của Người đại diện theo pháp luật, không có số hiệu văn bản, không đúng quy trình chấm dứt HĐLĐ theo Bộ luật Lao động, nên không có giá trị pháp lý.

Ngày 13/09/2025, ông Đinh Thanh T có làm việc với anh Trần Thanh T3 - Chủ tịch ban chấp hành công đoàn công ty về email thông báo trên.

Hai bên đang trong quá trình trao đổi, chưa có sự thống nhất.

Ngày 17/09/2024, anh T có gửi email đến nhân sự phản hồi email trên. Nhận thấy sự nhầm lẫn nên ngày 18/09/2024, Ban lãnh đạo Công ty đã yêu cầu Bộ phận nhân sự Công ty gửi email thu hồi email ngày 12/09/2024 và đề nghị anh T quay lại làm việc vào ngày 19/09/2024.

Tuy nhiên, anh T không trở lại làm việc và từ chối thực hiện nhiệm vụ.

Công ty tiếp tục gửi email lần 2 ngày 23/09/2024 mời quay lại làm việc vào ngày 24/09/2023 nhưng không nhận được phản hồi.

Ngày 25/09/2025, khi hợp đồng lao động giữa Công ty và anh T đang có hiệu lực thực hiện và chưa được chấm dứt bởi bất kỳ quyết định nào từ Người đại diện pháp luật Công ty thì anh T đã tự ý nghỉ việc từ ngày 12/09/2024 đến nay và cung cấp các thông tin của Công ty, cũng như ủy quyền cho Hãng Luật VNJUST làm việc với Công ty và yêu cầu Công ty B số tiền hơn 1,6 tỷ đồng vì lý do "Đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật".

Ngày 26/11/2024, nhận thấy anh T nghỉ không lý do liên tục trong thời gian dài, nên Công ty ban hành thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với anh T theo đúng quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động, vì lỗi anh T tự ý nghỉ việc 05 ngày liên tiếp không lý do chính đáng.

Quan điểm của Công ty TNHH F1 đối với yêu cầu khởi kiện của anh T:

1, Không có hành vi Công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Việc gửi email ngày 12/09/2024 là lỗi hành chính nội bộ, không có hiệu lực pháp lý. Không được chỉ đạo hay quyết định từ Người đại diện pháp luật của Công ty. Không phát hành văn bản có chữ ký của Người đại diện pháp luật.

Sau khi phát hiện sai sót, Ban lãnh đạo Công ty đã kịp thời sửa sai bằng việc đề nghị bộ phận nhân sự gửi email thu hồi và mời người lao động quay lại làm việc. Anh T không quay lại làm việc, cố tình tạo lập tình huống để khẳng định bị sa thải trái pháp luật là không có cơ sở.

2, Hành vi của anh T là vi phạm kỷ luật lao động nghiêm trọng.

Theo điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động, Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

Anh T đã nghỉ việc từ ngày 12/09/2024 đến hết tháng 9/2024 mà không có lý do chính đáng, vi phạm nghiêm trọng kỷ luật lao động.

3, Công ty có đầy đủ căn cứ, thẩm quyền và trình tự đúng pháp luật để chấm dứt Hợp đồng lao động.

Thông báo chấm dứt Hợp đồng lao động được ban hành ngày 26/11/2024 bởi người đại diện pháp luật, dựa trên hành vi vi phạm cụ thể theo quy định của Bộ luật lao động

Không có căn cứ nào cho thấy anh T bị buộc nghỉ việc từ phía Công ty trước thời điểm 06/10/2024.

4, Các yêu cầu bồi thường của anh T là không có căn cứ.

Công ty không có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với anh T.

Do vậy, đối với số tiền 1.568.456.633 VNĐ mà anh T yêu cầu thì Công ty không chấp nhận vì Công ty chấm dứt hợp đồng lao động theo đúng qui định pháp luật.

Công ty chỉ hỗ trợ anh T số tiền bằng 2 tháng lương (theo hợp đồng lao động đã ký kết) tương đương là 79.123.663 đồng x 2 tháng = 158.247.326 đồng.

Ngoài ra, Công ty không chấp nhận yêu cầu nào khác của anh T.

Tại phiên tòa:

- Nguyên đơn (anh T) giữ nguyên yêu cầu khởi kiện:

Anh T cho rằng Công ty TNHH F1 đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động thông qua việc gửi email ngày 12/9/2024 đến anh T là không đúng qui định pháp luật, ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của anh T, đề nghị Tòa án giải quyết:

Không yêu cầu Công ty TNHH F1 nhận anh T trở lại làm việc, nhưng:

Buộc Công ty TNHH F1 thanh toán đầy đủ các khoản tiền bồi thường thiệt hại phát sinh do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền tổng cộng là 1.568.456.633 VNĐ.

Buộc Công ty TNHH F1 hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho anh T đến tháng 10/2024 theo quy định tại Điểm a Khoản 3 Điều 48 BLLĐ 44.

Buộc Công ty TNHH F1 thu hồi quyết định sa thải và điều chỉnh lý do dừng BHXH phù hợp.

- Người đại diện theo ủy quyền của Bị đơn, trình bày:

Giữ nguyên quan điểm như trong các văn bản đã gửi đến Tòa án, Công ty TNHH F1 không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của anh T. Vì email ngày 12/9/2024 không phải văn bản của Người đại diện theo pháp luật của Công ty phát hành, nên không có giá trị về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với anh T.

Đề nghị Hội đồng xét xử bác đơn khởi kiện của anh T.

Tuy nhiên, trên góc độ chia sẻ và hỗ trợ thì Công ty TNHH F1 đã chốt BHXH, BHYT và các chế độ cho anh T đến hết tháng 9/2024.

Ngoài ra, như trong các buổi trao đổi trước đây tại Tòa án cũng như tại phiên tòa hôm nay, Công ty TNHH F1 vẫn đề nghị Hội đồng xét xử ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH F1 hỗ trợ cho anh T giá trị bằng tiền, gồm:

Một là, 05 ngày công lao động của anh T = số tiền 12.105.000 đồng.

Hai là, 02 tháng lương lao động của anh T = số tiền 158.247.326 đồng.

- Người làm chứng: anh Nguyễn Hải L, trình bày: anh L cùng làm việc trong nhóm với anh T. Ngày 12/9/2024 anh L cũng nhận được email thông báo như của anh T, chỉ khác phần họ tên Đinh Thanh T bằng Nguyễn Hải L.

- Luật sư Nguyễn Hùng C đọc bản luận cứ bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp cho anh Đinh Thanh T, có nội dung chính:

Thông báo ngày 12/9/2024 bằng email của F là hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Thông báo email ngày 12/9/2024 của F được ban hành dưới sự chỉ đạo/đồng ý/ủy quyền của người đại diện theo pháp luật của F.

Thông báo ngày 12/9/2024 của F có giá trị pháp lý dù được ban hành bằng email. Căn cứ khoản 4 Điều 3 Luật giao dịch điện tử năm 2023.

Thông báo ngày 12/9/2024 của F có nội dung thể hiện rõ ràng ý chí đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của F.

Thông báo ngày 12/9/2024 về việc chấm dứt HĐLĐ không được dựa trên các căn cứ hợp pháp và vi phạm thời hạn báo trước theo quy định của BLLĐ.

Việc Fetch thu hồi Thông báo ngày 12/9/2024 không ảnh hưởng tới giá trị pháp lý của thông báo.

Do vậy, đề nghị HĐXX tuyên:

1, Hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ngày 08/10/2023 của F, theo email ngày 12/9/2024 là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

2, Buộc Công ty TNHH F1 thanh toán đầy đủ các khoản tiền bồi thường thiệt hại phát sinh do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với tổng số tiền là 1.568.456.633 VNĐ.

3, Buộc Công ty TNHH F1 hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho anh T đến tháng 10/2024.

- Viện kiểm sát nhân dân Khu vực 2 – Hà Nội: có Văn bản số 03/CV-VKS-LĐ ngày 12/8/2025 v/v vụ án không thuộc trường hợp Viện kiểm sát phải cử Kiểm sát viên tham gia phiên tòa, theo khoản 2 Điều 21 Bộ luật tố tụng dân sự.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, căn cứ kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử thấy:

[1] Về tố tụng:

Đây là vụ án tranh chấp về đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động được quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 của Bộ luật tố tụng dân sự.

Nguyên đơn cư trú tại phường L, quận Đ, nay thuộc phường L, thành phố Hà Nội. Nguyên đơn lựa chọn Tòa án nơi cư trú giải quyết, được pháp luật cho phép.

Theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; điểm d khoản 1 Điều 40 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận Đống Đa, nay là Tòa án nhân dân Khu vực 2 – Hà Nội.

[2] Về yêu cầu khởi kiện:

Anh T căn cứ vào email ngày 12/9/2024 của Công ty TNHH F1 gửi cho anh T, anh T cho rằng Công ty TNHH F1 đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật đối với anh T.

1, Theo các tài liệu chứng cứ do Nguyên đơn và Bị đơn cung cấp, đã thống nhất không cần phải chứng minh:

Ngày 08/10/2023, anh Đinh Thanh T có ký Hợp đồng lao động số 066.2023/HĐLĐ với Công ty TNHH F1, nội dung:

Thời hạn 2 năm (từ 10/08/2023 đến 07/08/2025);

Chức danh là nhân viên, công việc theo sự phân công của Giám đốc;

Mức lương được hưởng hàng tháng là 72.630.000 VNĐ/tháng;

Sau đó nâng lên 79.123.663 VNĐ/tháng từ ngày 01/04/2024.

Quá trình thực hiện Hợp đồng lao động: anh T được Công ty giao việc, Công ty chỉ trả lương và các chế độ khác cho anh T như thỏa thuận.

Tuy nhiên, đến đầu tháng 9/2024 Công ty G1 trong việc thực hiện các dự án với các đối tác, nên công việc giảm sút.

2, Những nội dung hai bên có tranh chấp:

Theo quan điểm của Nguyên đơn:

Công ty TNHH F1 đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động thông qua việc gửi email ngày 12/9/2024 đến anh T là không đúng qui định pháp luật, ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp, nên phải bồi thường cho anh T tổng số tiền là 1.568.456.633 VNĐ và các nội dung khác như thời điểm chốt BHXH, BHYT, thu hồi quyết định ...

Theo quan điểm của Bị đơn:

Công ty TNHH F1 có Công ty mẹ ở nước ngoài, các đối tác cũng ở nước ngoài. Sau đại dịch Covid cả thế giới bị ảnh hưởng, trong đó Công ty TNHH F1 cũng bị ảnh hưởng và suy giảm công việc nghiêm trọng.

Công ty đã gặp người lao động, trong đó có anh T để trao đổi tìm hướng thỏa thuận để chấm dứt hợp đồng lao động. Trong những người trao đổi thì có rất nhiều người lao động đồng ý thỏa thuận để chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng có anh T là chưa đồng ý phương án thỏa thuận.

Tuy nhiên, ngày 12/9/2024 phòng nhân sự của Công ty đã gửi email cho tất cả những người đã đồng ý để họ nghiên cứu nội dung và lựa chọn giải pháp chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty, nhưng lại gửi nhầm cho cả anh T là người chưa đồng ý với giải pháp thỏa thuận của Công ty.

Sau khi tiếp người lao động nhận được email mà đồng ý với phương án nêu trong email thì Công ty và Người lao động sẽ hoàn tất các thủ tục và khi đó Người đại diện theo pháp luật của Công ty và Người lao động mới ký văn bản thanh lý hợp đồng và Người đại diện theo pháp luật của Công ty mới ban hành và ký cả văn bản giấy, khi đó quan hệ lao động mới chấm dứt.

Hội đồng xét xử, xét thấy:

Email ngày 12/9/2024 do phòng nhân sự của Công ty gửi cho anh T chưa có chữ ký của Người đại diện theo pháp luật của Công ty, email không phải do Người đại diện theo pháp luật của Công ty phát hành.

Giá trị của email mới chỉ là sự thông báo để người lao động nghiên cứu và tham khảo “Nếu bạn có bất kỳ thắc mắc nào, vui lòng liên hệ với chúng tôi”.

Do vậy, anh T không đồng ý với email thông báo, nên ngày 13/9/2024 anh T đã lên thắc mắc với Ban lãnh đạo Công ty. Sau khi tiếp nhận thông tin của anh T, Ban lãnh đạo Công ty đã chỉ đạo phòng nhân sự ra Thông báo thu hồi email ngày 12/9/2024 nêu trên và 2 lần phát hành Thông báo mời anh T trở lại làm việc. Tuy nhiên, anh T không trở lại làm việc.

Mặt khác, trong Hợp đồng các bên ký kết không có nội dung, điều khoản cũng như thỏa thuận về sử dụng email để xác định hiệu lực trong hợp đồng lao động.

Nội dung email không có chữ ký số hay chữ ký viết của Người đại diện theo pháp luật, Người có thẩm quyền quyết định về chấm dứt Hợp đồng lao động mà hai bên đã ký.

Trong hồ sơ do các bên cung cấp không có tài liệu nào xác định người đại diện theo pháp luật của Công ty chỉ đạo hoặc ban hành email trên.

Hợp đồng lao động được giao kết tự nguyện, các bên có nghĩa vụ thực hiện theo nội dung thỏa thuận tại Hợp đồng.

Do vậy, email ngày 12/9/2024 anh T nhận được từ phòng nhân sự Công ty TNHH F1 không có giá trị chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh T.

Nên Hợp đồng lao động số 066.2023/HĐLĐ ký ngày 08/10/2023, giữa anh Đinh Thanh T với Công ty TNHH F1 vẫn có hiệu lực thi hành đối với các bên cho đến khi các bên có thỏa thuận hoặc quyết định khác điều chỉnh hiệu lực của hợp đồng lao động nêu trên.

Quan điểm ý kiến trình bày của anh T về nội dung yêu cầu khởi kiện không thuyết phục. Nên Hội đồng xét xử không ghi nhận.

Quan điểm ý kiến trình bày của Bị đơn về yêu cầu khởi kiện của anh T có căn cứ. Nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

Quan điểm trình bày của Luật sư bảo vệ quyền lợi cho Nguyên đơn không phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử, nên Hội đồng xét xử không ghi nhận.

Ngoài ra, sự hỗ trợ của Bị đơn gồm 5 ngày công lao động và 02 tháng lương tương đương với tổng số tiền 170.352.326 đồng đối với anh T là tự nguyện, không trái với đạo đức và pháp luật, nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

Ngoài ra, trong hồ sơ các đương sự có cung cấp bản Thông báo số 10.2024/CV-FETCH ngày 20/11/2024 của Công ty TNHH F1 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với anh Đinh Thanh T kể từ ngày 15/10/2024. Tuy nhiên, các đương sự không yêu cầu Tòa án giải quyết, không thuộc phạm vi giải quyết của vụ án. Nên Hội đồng xét xử không xét.

Hội đồng xét xử bác các yêu cầu khác của các đương sự.

[3] Về án phí và quyền kháng cáo:

Anh Đinh Thanh T không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Các đương sự có quyền kháng cáo 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; điểm d khoản 1 Điều 40; Điều 147; Điều 271; Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự; Bộ luật lao động; Nghị quyết số 326 ngày 30/12/2016 của UBTVQH quy định về án phí, lệ phí Tòa án.

Xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của anh Đinh Thanh T đối với Công ty TNHH F1 về việc đòi tiền lương, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bồi thường thiệt hại trong những ngày không được làm việc với tổng số tiền là 1.568.456.633 VNĐ.

2. Ghi nhận sự tự nguyện của Công ty TNHH F1 hỗ trợ anh Đinh Thanh T tổng số tiền 170.352.326 đồng (trong đó 05 ngày lương là 12.105.000 đồng, 02 tháng lương là 158.247.326 đồng).

3. Bác các yêu cầu khác của các bên đương sự.

4. Về án phí và quyền kháng cáo:

Anh Đinh Thanh T không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Anh Đinh Thanh T, Công ty TNHH F1 có quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:

- VKSND KV2 - HN;
- Phòng THA KV2-HN;
- TAND thành phố Hà Nội;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ.

T/M. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ
Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa

Nguyễn Công Xây