

**TÒA ÁN NHÂN DÂN  
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT  
NAM**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 36/2024/LĐ-PT

Ngày: 28-3-2024

V/v “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:* Bà Châu Kim Anh

*Các Thẩm phán:* Ông Phan Nguyên Nguyên  
Ông Bùi Hữu Nhân

**- Thư ký phiên tòa:** Ông Lê Thành Đạt - 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.

Trong ngày 28 tháng 03 năm 2024 tại Phòng xử án - Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số 107/2023/TLPT-LĐ ngày 29 tháng 12 năm 2023, về việc “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 10/2023/LĐ-ST ngày 19 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1528/2024/QĐ-PT ngày 25 tháng 3 năm 2024 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa:

□ *Nguyên đơn:* Bà **Lương Quế S**, sinh năm 1974.

Địa chỉ thường trú: **Số I, đường Đ, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh**

Địa chỉ liên lạc: **Số F, đường M, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.**

*Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn:* Ông **Nguyễn Trường N**, sinh năm 1984; Theo Giấy ủy quyền số công chứng 001258, quyền số

03/2023 TP/CC-SCC/HĐGD, ngày 16/3/2023, lập tại Văn phòng C, Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ thường trú: ấp Đ, xã K, huyện G, tỉnh Tiền Giang.

Địa chỉ liên lạc: Số I, đường L, Phường E, Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh.

□ Bị đơn: Công ty TNHH S1

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Bà Bùi Thị Kim L; Chức vụ: Giám đốc.

Địa chỉ trụ sở: Số C, đường C T, Phường A, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông Lương Văn H, sinh năm 1971; Theo Giấy ủy quyền số 02/2023-GUQ ngày 10/10/2023 của Công ty TNHH S1.

Địa chỉ cư trú: Số F, đường Số B, phường B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

□ Người kháng cáo: Nguyên đơn – bà Lương Quế S.

### NỘI DUNG VỤ ÁN:

*\*Theo đơn khởi kiện, biên bản hòa giải và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn trình bày:*

Ngày 01/12/2021, nguyên đơn và Công ty TNHH S1 (sau đây gọi tắt là Công ty) ký kết Hợp đồng lao động Số 034/2021/HĐLD/LBJ (sau đây gọi tắt là Hợp đồng lao động Số 034) và Phụ lục Hợp đồng lao động số 001/2021/PLHDLĐ/LBJ. Theo nội dung của Hợp đồng lao động Số 034 giữa nguyên đơn và bị đơn là Hợp đồng lao động xác định thời hạn có hiệu lực kể từ ngày 01/12/2021 đến ngày 30/11/2022, nguyên đơn phụ trách công việc Kế toán trưởng tại Công ty, với mức lương hàng tháng là 17.900.000đồng/tháng. Trong đó bao gồm các khoản sau:

Mức lương tại thời điểm ký kết hợp đồng lao động là: 5.476.000đồng/tháng; Tiền ăn uống : 3.278.000đồng/tháng; Tiền điện thoại: 2.978.000đồng/tháng; Tiền đi lại: 2.277.000đồng/tháng; Tiền trang phục: 1.206.000đồng/tháng; Thưởng hoàn thành công việc: 2.685.000đồng/tháng.

Kể từ ngày 01/08/2022, nguyên đơn nhận tổng tiền lương và phụ cấp thực tế của bị đơn hàng tháng là 20.000.000đồng/tháng (bao gồm các loại phụ cấp) theo Quyết định về việc điều chỉnh lương của bị đơn ký ngày 01/08/2022.



Từ trước khi hết hạn Hợp đồng lao động Số 034 đến ngày hết hạn Hợp đồng lao động là ngày 30/11/2022, bị đơn không có bất kỳ thông báo nào để kết thúc Hợp đồng lao động này với nguyên đơn. Nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc bình thường tại Công ty, đến ngày 28/12/2022, Phòng Nhân sự của Công ty gửi email thông báo về việc chấm dứt công việc của nguyên đơn tại Công ty trước ngày 31/12/2022. Ngoài ra nguyên đơn không nhận được bất kỳ thông báo nào bằng văn bản của người có thẩm quyền của Công ty về việc chấm dứt công việc. Nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc bình thường tại Công ty đến ngày 30/12/2022 thì bị đơn đã tự ý khóa email làm việc của nguyên đơn.

Ngày 03/01/2023, nguyên đơn đến Công ty làm việc thì bị Công ty khóa phần mềm chấm công vân tay, không chấm công cho nguyên đơn.

Ngày 06/01/2023, nguyên đơn đến Công ty làm việc thì bị nhân viên bảo vệ tòa nhà chặn nguyên đơn lại không cho nguyên đơn vào Công ty làm việc, nhân viên bảo vệ cho rằng việc chặn nguyên đơn lại không cho nguyên đơn vào Công ty làm việc là theo chỉ đạo của bị đơn, nguyên đơn nói với nhân viên bảo vệ là nguyên đơn vẫn còn là nhân viên của Công ty nên nhân viên bảo vệ đã cho nguyên đơn vào làm việc như bình thường.

Ngày 09/01/2023, bị đơn yêu cầu nguyên đơn phải nghỉ việc tại Công ty.

Đến ngày 10/01/2023, nguyên đơn đến Công ty để làm việc nhưng bị đơn đã không cho nguyên đơn vào làm việc như bình thường.

Ngày 18/01/2023, **Phòng L2**, Thành phố Hồ Chí Minh có tiến hành buổi hòa giải nhưng không thành.

Trong suốt thời gian làm việc tại Công ty, nguyên đơn chưa vi phạm và bị xử lý kỷ luật, nguyên đơn luôn luôn cố gắng nỗ lực, kể cả trong và sau thời gian dịch COVID - 19 bùng phát, nguyên đơn vẫn cố gắng hoàn thành tốt công việc của mình tại Công ty.

Đến ngày 07/03/2023, bị đơn đã gửi qua đường bưu điện cho nguyên đơn Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động Số 10/QĐ/2022/LBJ ngày 30/12/2022 (sau đây gọi tắt là Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động **Số A**) để chấm dứt Hợp đồng lao động với nguyên đơn kể từ ngày 30/12/2022. Theo nội dung Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động trên tại Điều 1 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động, bị đơn cho rằng "*Hợp đồng lao động của bà **Lương Quế S** ký kết với Công ty có thời hạn từ ngày 01/12/2021 đến hết ngày 30/11/2022. Khi hợp đồng lao động hết hạn, hai bên có thời hạn 30 ngày để trao đổi thương lượng ký kết hợp đồng lao động mới hoặc chấm dứt hợp đồng lao động đã ký. Do tình*



hình Công ty gặp khó khăn nên Công ty có trao đổi, thương lượng với bà **Lương Quế S** để chuyển bà **Lương Quế S** sang làm công việc mới trong cùng tập đoàn”. Bị đơn trao đổi sẽ chuyển nguyên đơn sang làm công việc mới từ mức lương của nguyên đơn đã nhận hàng tháng là 20.000.000đồng/tháng xuống còn 12.000.000đồng/tháng chỉ bằng 60% mức lương trước khi chuyển nguyên đơn sang làm công việc mới, việc bị đơn tuyên chuyển nguyên đơn sang làm công việc mới nhưng không ấn định thời hạn tuyên chuyển là bao lâu mà bị đơn tự tuyên chuyển nguyên đơn sang làm công việc mới không thời hạn nên nguyên đơn không đồng ý về việc tuyên chuyển sang làm công việc mới không thời hạn và mức lương của công việc mới rất thấp so với mức lương thực tế nguyên đơn nhận tại Công ty trước khi bị đơn tuyên chuyển nguyên đơn.

Bị đơn đã cố tình hiểu sai quy định của pháp luật về lao động. Cụ thể: Bị đơn tự cho rằng khi hợp đồng lao động hết hạn hai bên có thời hạn 30 ngày để trao đổi thương lượng ký kết hợp đồng lao động mới hoặc chấm dứt hợp đồng lao động đã ký và Hợp đồng lao động của nguyên đơn ký kết với bị đơn có thời hạn từ ngày 01/12/2021 đến hết ngày 30/11/2022, bị đơn đã thương lượng ký kết với nguyên đơn không được nên bị đơn tự ý ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động Số 10 để chấm dứt Hợp đồng lao động với nguyên đơn kể từ ngày 30/12/2022. Tuy nhiên, theo quy định tại khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019, thì trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày Hợp đồng lao động Số 034 hết hạn thì bị đơn phải ký kết hợp đồng lao động mới với nguyên đơn nhưng bị đơn không ký kết hợp đồng lao động mới mà tự ý ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động Số 10 để chấm dứt Hợp đồng lao động với nguyên đơn kể từ ngày 30/12/2022.

Việc bị đơn tự ý đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với nguyên đơn và ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động Số 10 để chấm dứt Hợp đồng lao động với nguyên đơn kể từ ngày 30/12/2022 như trên là hoàn toàn trái quy định của pháp luật về lao động. Nguyên đơn đã nhiều lần yêu cầu bị đơn phải nhận nguyên đơn trở lại làm việc và trả lương cho nguyên đơn nhưng không được bị đơn chấp nhận. Bị đơn tự ý đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với nguyên đơn đã ảnh hưởng rất lớn đến quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn, việc thương lượng với bị đơn không tiến hành được. Do đó, nguyên đơn khởi kiện bị đơn, yêu cầu Tòa án giải quyết các yêu cầu cụ thể như sau:

1/ Nguyên đơn yêu cầu Tòa án tuyên hủy Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động Số 10 do trái pháp luật;



2/ Hiện nay nguyên đơn không muốn trở lại Công ty làm việc. Nguyên đơn yêu cầu Tòa án buộc bị đơn phải trả cho nguyên đơn các khoản tiền sau:

- Tiền lương của tháng 12/2022 bị đơn chưa thanh toán cho nguyên đơn là 20.000.000đồng. Tuy nhiên, vào ngày 23/02/2023 bị đơn đã tự chuyển khoản cho nguyên đơn số tiền là 19.425.020đồng với nội dung là thanh toán lương tháng 12/2022. Do đó, nguyên đơn không yêu cầu bị đơn thanh toán tiền lương của tháng 12/2022;

- Tiền của 02 ngày phép năm 2022 còn lại tương ứng với số tiền là 1.818.182đồng. Tuy nhiên, vào ngày 24/02/2023 bị đơn đã tự chuyển khoản cho nguyên đơn số tiền là 21.818.182đồng với nội dung là thanh toán hỗ trợ bàn giao và phép năm 2022. Do đó, nguyên đơn không yêu cầu bị đơn thanh toán tiền của 02 ngày phép năm 2022;

- Tiền lương của tháng 13 của năm 2022 theo quy định của Công ty là 20.000.000đồng (1);

- Tiền bồi thường 02 tháng tiền lương do bị đơn đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật với nguyên đơn, tương ứng với số tiền là 40.000.000đồng (2);

- Tiền bồi thường cho nguyên đơn 45 ngày tiền lương do bị đơn không báo trước là: 30.000.000đồng (3);

3/ Nguyên đơn yêu cầu Tòa án buộc bị đơn phải trả cho nguyên đơn tiền lương trong những ngày nguyên đơn không được làm việc tại Công ty tính từ ngày 06/01/2023 cho đến khi Tòa án giải quyết xong vụ án.

Nguyên đơn tạm tính từ ngày 06/01/2023 đến ngày 06/06/2023 là 05 tháng, tương ứng với số tiền là: 20.000.000đồng x 5 tháng = 100.000.000đồng (4);

Tổng số tiền nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải trả cho nguyên đơn là: (1) + (2) + (3) + (4) = 20.000.000đồng + 40.000.000đồng + 30.000.000đồng + 100.000.000đồng = 190.000.000đồng.

Do đó, tổng cộng số tiền nguyên đơn yêu cầu bị đơn tạm tính đến ngày 06/06/2023 là: 190.000.000đồng - 20.000.000đồng (là số tiền bị đơn đã tự ý chuyển vào ngày 24/02/2023 với nội dung là thanh toán hỗ trợ bàn giao và phép năm 2022) = 170.000.000đồng.

4/ Nguyên đơn yêu cầu Tòa án buộc bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn toàn bộ số tiền nêu trên một lần ngay sau khi Bản án/ Quyết định của Tòa án có hiệu lực pháp luật.

5/ Nguyên đơn yêu cầu Tòa án buộc bị đơn đóng tiền bảo hiểm xã hội và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn đến ngày Tòa án giải quyết xong vụ án theo quy định của pháp luật.

***\*Bị đơn có người đại diện theo ủy quyền trình bày:***

Sau khi chấm dứt công việc Kế toán tổng hợp tại Công ty Cổ phần T, nguyên đơn đã chuyển qua làm Kế toán trưởng tại Công ty T1, đây là loại hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng từ ngày 01/12/2021 đến ngày 30/11/2022. L1 và phụ cấp của nguyên đơn khi ký hợp đồng lao động với bị đơn vào ngày 01/12/2021 là: 17.900.000đồng, đến ngày 01/08/2022 nguyên đơn được bị đơn nâng lương lên thành 20.000.000đồng.

Do tình hình kinh tế khó khăn nên ngày 22/11/2022, Phòng Nhân sự của Công ty đã mời nguyên đơn đến để trao đổi về việc nếu nguyên đơn đồng ý sẽ chuyển nguyên đơn đến làm việc tại một công ty khác trong cùng Tập đoàn T với công việc là Kế toán và mức lương là 12.000.000đồng/tháng. Khi đó nguyên đơn chỉ chấp thuận chuyển đến làm việc cho công ty mới trong cùng tập đoàn với mức lương đang nhận là 20.000.000đồng.

Ngày 25/11/2022 và ngày 06/12/2022, Phòng Nhân sự của Công ty tiếp tục mời nguyên đơn đến để trao đổi về việc sẽ chuyển nguyên đơn đến một công ty khác trong cùng Tập đoàn T làm công việc kế toán với mức lương 12.000.000đồng/tháng nhưng nguyên đơn không đồng ý và vẫn đòi mức lương 20.000.000đồng/tháng.

Nhận thấy không thể thương lượng được nên ngày 27/12/2022, Phòng Nhân sự của Công ty đã họp với nguyên đơn và thông báo bị đơn sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn kể từ ngày 31/12/2022. Nguyên đơn có trách nhiệm bàn giao công việc cho ông Trần Duy M (nhân viên phòng kế toán) và bị đơn sẽ trả đủ lương tháng 12/2022 cho nguyên đơn kèm theo hỗ trợ 01 tháng lương để nguyên đơn bàn giao công việc trong tháng 01/2023. Trong cuộc họp, nguyên đơn có ý kiến là cần nhận thông báo chấm dứt hợp đồng lao động qua email, bị đơn đã gửi email cho nguyên đơn về việc bị đơn quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn.

Ngày 30/12/2022, bị đơn đã ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn. Bị đơn đã yêu cầu nguyên đơn tiến hành bàn giao công việc, các hồ sơ, tài liệu kế toán và các bí mật kinh doanh của bị đơn đang được nguyên đơn quản lý bao gồm:

- Token chữ ký số;



- ID và mật khẩu banking các tài khoản ngân hàng;
- ID và mật khẩu tài khoản thuế điện tử;
- ID và mật khẩu tài khoản tra cứu hóa đơn điện tử;
- ID và mật khẩu tài khoản phần mềm xuất hóa đơn điện tử;

Các giấy tờ, hồ sơ khác liên quan đến công việc của Kế toán trưởng.

Khi nguyên đơn bàn giao đầy đủ, bị đơn sẽ trả tiền lương tháng 12/2022, tiền hỗ trợ 01 tháng lương, quyết định thôi việc cho nguyên đơn và chốt sổ Bảo hiểm xã hội.

Sau ngày nghỉ tết dương lịch, Công ty làm việc trở lại vào ngày 03/01/2023, đúng ra nguyên đơn phải tiến hành bàn giao công việc cho ông **Trần Duy M** nhưng trên thực tế nguyên đơn đã không bàn giao bất kỳ công việc gì và không bàn giao những tài sản đang quản lý cho ông **Trần Duy M**, từ đó đã gây rất nhiều khó khăn cho các hoạt động kinh doanh của bị đơn và hoạt động của phòng kế toán, dẫn đến việc trả lương, trả thưởng cho người lao động trong dịp tết nguyên đán bị chậm trễ. Mặt khác nguyên đơn đến Công ty nhưng không thực hiện việc bàn giao mà chỉ khóc lóc, vật vã và than vãn với những người lao động khác trong Công ty, gây tâm lý hoang mang đến tất cả mọi người. Nguyên đơn đã cho rằng nguyên đơn không đồng ý thôi việc mà do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, do đó nguyên đơn đã gửi đơn khiếu nại bị đơn đến **Phòng L2**, Thành phố Hồ Chí Minh và đòi bị đơn phải hỗ trợ cho nguyên đơn 04 tháng lương tương đương khoảng 81.000.000đồng. Ngày 18/01/2023, Hòa giải viên lao động **Quận A** là ông **Hồ Vũ Trường G** đã mời hai bên đến hòa giải, trong Biên bản hòa giải ông **G** đã nêu: “việc bị đơn thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là đúng quy định của pháp luật, tuy nhiên hai bên nên thỏa thuận với nhau về mức hỗ trợ cho phù hợp”. Sau khi hòa giải viên lao động lập **B** bản hòa giải, nguyên đơn không đồng ý với ý kiến của Hòa giải viên lao động Quận 10 nên không đồng ý ký tên vào Biên bản hòa giải, trong Biên bản hòa giải chỉ có ông **Hồ Vũ Trường G** và đại diện hợp pháp của bị đơn ký tên.

Đến thời điểm hiện tại bị đơn đã chuyển tiền lương tháng 12/2022, tiền hỗ trợ 01 tháng lương qua tài khoản ngân hàng và quyết định chấm dứt hợp đồng lao động cho nguyên đơn mặc dù trên thực tế nguyên đơn không hề bàn giao bất kỳ hồ sơ, tài sản gì cho bị đơn nhưng bị đơn vẫn chi trả cho nguyên đơn 01 tháng lương để phục vụ cho công tác bàn giao.

Vì nguyên đơn không bàn giao các hồ sơ, tài liệu, tài sản đã nêu ở phần trên cho bị đơn nên bị đơn phải thuê dịch vụ kế toán khắc phục hậu quả và đến hết tháng 2/2023 bị đơn mới ổn định và hoạt động bình thường trở lại (xin đính kèm bản tường trình của ông **Trần Duy M** - Kế toán tổng hợp của Phòng Kế toán về việc không nhận được bất kỳ bàn giao nào của nguyên đơn)

Bị đơn nhận thấy khi hợp đồng lao động hết hạn việc bị đơn thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là hoàn toàn phù hợp với quy định của pháp luật lao động. Vì không muốn người lao động bị mất việc làm nên bị đơn đã nhiều lần thương lượng giới thiệu nguyên đơn đến làm việc tại một bị đơn trong cùng tập đoàn để nguyên đơn không bị thất nghiệp. Mặc dù bị đơn đã thể hiện thiện chí nhưng ngược lại nguyên đơn không phối hợp với bị đơn để bàn giao công việc từ đó dẫn đến các hoạt động trong công ty bị đình trệ ảnh hưởng đến tất cả người lao động đang làm việc trong công ty và bị đơn phải mất rất nhiều thời gian, công sức để khắc phục sự cố do nguyên đơn để lại. Bị đơn không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

***\*Tại Bản án lao động sơ thẩm số 10/2023/LĐ-ST ngày 19 tháng 9 năm 2023, Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh quyết định:***

- Căn cứ Điều 32, khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, Điều 235, 267, 271, 273 và Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ Điều 14, Điều 15, Điều 20, Điều 34, Điều 36, Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2019;

- Căn cứ Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;

- Căn cứ Điều 12 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

- Căn cứ Luật Thi hành án dân sự năm 2008; Luật sửa đổi, bổ sung một điều của Luật Thi hành án dân sự số 64/2014/QH13 ngày 25/11/2014.

Tuyên xử:

1/ Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc tuyên hủy Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động Số 10 do trái pháp luật.

2/ Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn trả tiền lương của tháng 13 của năm 2022 là 20.000.000đồng, tiền bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền



40.000.000đồng tiền bồi thường 45 ngày tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước là 30.000.000đồng, tiền lương trong những ngày không được làm việc tại Công ty tính từ ngày 06/01/2023 cho đến khi Tòa án giải quyết xong vụ án.

3/ Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn chốt sổ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn đến hết tháng 12/2022.

Ngoài ra, Bản án lao động sơ thẩm còn tuyên về án phí lao động sơ thẩm, quyền kháng cáo và nghĩa vụ thi hành án của các đương sự.

Ngày 29/9/2023, nguyên đơn kháng cáo toàn bộ nội dung Bản án lao động sơ thẩm số 10/2023/LĐ-ST ngày 19 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh.

***\*Tại phiên tòa phúc thẩm:***

Nguyên đơn và bị đơn tự nguyện thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án như sau: Bị đơn sau khi xem xét đề khắc phục khó khăn cho nguyên đơn nên đồng ý thực hiện theo thỏa thuận tại Biên bản thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động ngày 06/01/2023. Nguyên đơn xác nhận đã nhận khoản tiền 20.000.000đồng và đồng ý nhận tiếp số tiền 61.818.182đồng.

***\*Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:***

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, đảm bảo cho các đương sự có các quyền và nghĩa vụ theo quy định; gửi các Quyết định, Thông báo cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự đầy đủ, đúng thời hạn. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Tại phiên tòa nguyên đơn và bị đơn tự nguyện thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án, cần được ghi nhận. Đề nghị sửa bản án sơ thẩm công nhận sự thỏa thuận của hai bên đương 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 và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:*

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của bị đơn được làm trong thời hạn luật định phù hợp với quy định tại Điều 271, Điều 272 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng

dân sự năm 2015. Bị đơn đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm theo quy định nên được chấp nhận về hình thức.

[2] Về nội dung: Căn cứ sự thỏa thuận của các bên đương sự là tự nguyện, không trái pháp luật cần được ghi nhận. Sửa bản án sơ thẩm, công nhận thỏa thuận của hai bên đương sự như sau: Thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động kể từ ngày 30/12/2022 theo Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động Số 10 của Công ty. Bị đơn tự nguyện hỗ trợ số tiền 61.818.182 đồng cho nguyên đơn để chấm dứt hợp đồng lao động.

[3] Án phí lao động phúc thẩm: nguyên đơn không phải chịu.

Vì các lẽ trên,

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Áp dụng khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự 2015;

Áp dụng 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.

Tuyên xử :

1. Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 10/2023/LĐ-ST ngày 19 tháng 9 năm 2023, Tòa án nhân dân Quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Công nhận thỏa thuận giữa bà **Lương Quế S** và **Công ty TNHH S1** về việc chấm dứt Hợp đồng lao động kể từ ngày 30/12/2022 theo Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động Số 10/QĐ/2022-LBJ của **Công ty TNHH S1**.

**Công ty TNHH S1** tự nguyện hỗ trợ số tiền 61.818.182 đồng (sáu mươi một triệu, tám trăm mười tám nghìn, một trăm tám mươi hai đồng) cho nguyên đơn để chấm dứt hợp đồng lao động

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho 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 của Bộ luật Dân sự năm 2015, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

3. Về án phí lao động: Bà **Lương Quế S** không phải chịu.

4. Trường hợp bản án được thi hành theo qui 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 qui định tại các Điều 6, 7, 9 Luật Thi hành án Dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui 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;
- TAND Cấp cao tại TP. Hồ Chí Minh;
- VKSND Cấp cao tại TP. Hồ Chí Minh;
- VKSND TP. Hồ Chí Minh;
- TAND Quận 10;
- Cục THADS TPHCM;
- Chi cục THADS Quận 10;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu: VT, HS.

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

**Châu Kim Anh**