

**CÔNG TY CỔ PHẦN VNG**  
**VNG CORPORATION**

Số/No.: 21/2025/CBTT-VNG

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**  
**THE SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM**  
**Independence - Freedom - Happiness**

TP. Hồ Chí Minh, ngày 16 tháng 5 năm 2025  
Ho Chi Minh City, 16 May 2025

**CÔNG BỐ THÔNG TIN BẤT THƯỜNG**  
**EXTRAORDINARY INFORMATION DISCLOSURE**

Kính gửi: Ủy ban chứng khoán nhà nước  
Sở giao dịch chứng khoán Hà Nội  
To: State Securities Commission of Vietnam  
Hanoi Stock Exchange

- Tên tổ chức: **CÔNG TY CỔ PHẦN VNG**  
Name of organization: **VNG CORPORATION**
  - Mã chứng khoán: VNZ  
Stock code: VNZ
  - Địa chỉ: Z06 Đường số 13, Phường Tân Thuận Đông, Quận 7, TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam  
Address: Z06 Street 13, Tan Thuan Dong Ward, District 7, Ho Chi Minh City, Vietnam
  - Điện thoại liên hệ/Tel.: (028) 3962388 Fax: E-mail:

- Nội dung thông tin công bố/Information announcement:

Ngày 16/5/2025, Công Ty Cổ Phần VNG nhận được Quyết Định Đình Chi Xét Xử Phúc Phẩm Vụ Án Dân Sự số 43/2025/QĐ-PT và Bản Án Sơ Thẩm số 32/2024/LĐ-ST đã có hiệu lực giữa ông Lý Nghĩa Dũng và Công Ty Cổ Phần VNG như đính kèm.

On 16 May 2025, VNG Corporation received the Decision to Suspend the Appellate Proceedings in Civil Case No. 43/2025/QĐ-PT and The legally effective First-instance Verdict No. 32/2024/LĐ-ST between Mr. Ly Nghia Dung and VNG Corporation, as enclosed.

- Thông tin này đã được công bố trên trang thông tin điện tử của công ty tại đường dẫn:/This information was published on the company's website, as in the link:  
<https://vng.com.vn/news/shareholders/decision-to-suspend-the-appellate-proceedings-and-the-legally-effective-first-instance-verdict.html>



Chúng tôi xin cam kết các thông tin công bố trên đây là đúng sự thật và hoàn toàn chịu trách nhiệm trước pháp luật về nội dung các thông tin đã công bố.

*We hereby undertake that the information provided is true and correct and we bear the full responsibility to the laws.*

**Nơi nhận/Recipients:**

- Như trên/*As above*;
- Lưu văn thư/*Filing*/.

**ĐẠI DIỆN TỔ CHỨC**  
**ORGANIZATION REPRESENTATIVE**  
**NGƯỜI ỦY QUYỀN CÔNG BỐ THÔNG TIN**  
**AUTHORIZED PERSON TO DISCLOSE INFORMATION**



**TAN WEI MING**



Số: 43/2025/QĐ-PT

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 12 tháng 5 năm 2025.

**QUYẾT ĐỊNH**  
**ĐÌNH CHỈ XÉT XỬ PHÚC THẨM VỤ ÁN DÂN SỰ**  
**TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**Với Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:**

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông **Nguyễn Tiến Dũng**

Các Thẩm phán: Ông **Lê Thọ Viên**  
Bà **Trần Mỹ Cúc**

Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: Ông **Chu Minh Sang**  
Cán bộ 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 Kim Sen** – Kiểm sát viên.

Ngày 12 tháng 5 năm 2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 31/2025/TLPT-LĐ ngày 07 tháng 3 năm 2025 về việc “Tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 32/2024/LĐ-ST ngày 30 tháng 9 năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1764/2025/QĐ-PT ngày 02 tháng 4 năm 2025 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 5266/2025/QĐ-PT ngày 16 tháng 4 năm 2025 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

**NHẬN THẤY:**

Sau khi xét xử sơ thẩm, Bản án lao động sơ thẩm số 32/2024/LĐ-ST ngày 30 tháng 9 năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo như sau: Ngày 14/10/2024, nguyên đơn ông Lý Nghĩa Dũng nộp Đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Sau khi thụ lý vụ án lao động phúc thẩm, Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1764/2025/QĐ-PT ngày 02/4/2025, thời gian mở phiên tòa lần thứ nhất vào lúc 08 giờ 00 phút ngày 16 tháng 4 năm 2025. Tuy nhiên, nguyên đơn ông Lý Nghĩa





Dững văng mặt không lý do. Căn cứ Điều 296 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Hội đồng xét xử đã quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm và ấn định thời gian mở lại phiên tòa lần thứ hai vào lúc 08 giờ 00 phút ngày 12/5/2025 theo Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 5266/2025/QĐ-PT ngày 16/4/2025.

Tại phiên tòa phúc thẩm, Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án dân sự ở giai đoạn phúc thẩm:

Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý vụ án đúng thẩm quyền. Thẩm phán đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án: Có thông báo bằng văn bản cho các đương sự và Viện kiểm sát cùng cấp về việc thụ lý vụ án, quyết định xét xử cùng hồ sơ vụ án chuyển Viện kiểm sát nghiên cứu đúng thời hạn quy định tại Điều 292 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử, Thư ký Tòa án đã thực hiện đúng trình tự, thủ tục theo quy định của pháp luật; người tham gia tố tụng đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Xét thấy, Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã hai lần mở phiên tòa phúc thẩm mà người kháng cáo ông Lý Nghĩa Dũng được Tòa án triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì bị coi như từ bỏ việc kháng cáo. Căn cứ điểm đ khoản 2 Điều 227, các Điều 233, 289, 295, 296, khoản 2 Điều 312 và khoản 5 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử phúc thẩm vụ án.

### **XÉT THẤY:**

Vào lúc 08 giờ 00 phút, ngày 16 tháng 4 năm 2025, Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã mở phiên tòa xét xử phúc thẩm lần thứ nhất đối với vụ án nêu trên theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1764/2025/QĐ-PT ngày 02 tháng 4 năm 2025. Tuy nhiên, nguyên đơn ông Lý Nghĩa Dũng vắng mặt không lý do. Căn cứ Điều 296 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Hội đồng xét xử đã quyết định hoãn phiên tòa và ấn định thời gian mở phiên tòa xét xử phúc thẩm lần thứ hai đối với vụ án nêu trên vào lúc 08 giờ 00 phút, ngày 12 tháng 5 năm 2025.

Tại phiên tòa phúc thẩm lần thứ hai vào lúc 08 giờ 00 phút, ngày 12 tháng 5 năm 2025, ông Võ Thành Đạt – Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn và Luật sư Nguyễn Trương Văn Tài – Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn có mặt nên Hội đồng xét xử phúc thẩm tiếp tục xem xét kháng cáo của

nguyên đơn theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, người kháng cáo là ông Lý Nghĩa Dũng đã được Tòa án triệu tập hợp lệ tham gia phiên tòa phúc thẩm đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì bị coi như từ bỏ việc kháng cáo và Tòa án đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

Xét đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa về việc đình chỉ xét xử phúc thẩm vụ án là phù hợp nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

Căn cứ vào khoản 3 Điều 296, các Điều 233, 289, 295, khoản 2 Điều 312 và khoản 5 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; khoản 2 Điều 18 Nghị quyết 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 và lệ phí Tòa án,

### **QUYẾT ĐỊNH:**

1. Đình chỉ xét xử phúc thẩm vụ án lao động thụ lý 31/2025/TLPT-LĐ ngày 07 tháng 3 năm 2025 về việc “Tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Lý Nghĩa Dũng, sinh năm 1990.

Địa chỉ: 36/3 Lão Tử, Phường 11, Quận 5, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bị đơn: Công ty Cổ phần VNG.

Trụ sở chính: Z06 đường số 13, phường Tân Thuận Đông, Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền:

- Ông Lê Nguyễn Khắc Vũ;

- Ông Võ Thành Đạt;

- Bà Nguyễn Thị Thanh Thúy;

Cùng địa chỉ liên hệ: Z06 đường số 13, phường Tân Thuận Đông, Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

(theo Giấy ủy quyền số SV07/2025/TUQ-VNG ngày 01/4/2025).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư Nguyễn Trương Văn Tài thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh – Công ty Luật TNHH Talent.

Địa chỉ: Tầng 2, cửa hàng số 7, đường nội khu Starhill, phường Tân Phú, Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.





2. Bản án lao động sơ thẩm số 32/2024/LĐ-ST ngày 30 tháng 9 năm 2024 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh có hiệu lực pháp luật kể từ ngày ban hành Quyết định này.

3. Nguyên đơn ông Lý Nghĩa Dũng được miễn án phí lao động phúc thẩm theo quy định của pháp luật.

4. Quyết định đình chỉ xét xử phúc thẩm vụ án có hiệu lực thi hành ngay.

**Nơi nhận:**

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân Quận 7;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 7;
- Đương sự;
- Lưu (T18).



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



**Nguyễn Tiến Dũng**

**TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN 7  
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 32/2024/LĐ-ST  
Ngày: 30-09-2024  
*V/v tranh chấp "Chấm dứt  
hợp đồng lao động trái pháp luật"*



**NHÂN DANH  
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN 7 - THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

*Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa:* Ông Nguyễn Ngọc San Hà

*Các Hội thẩm nhân dân:*

1. Bà Hồ Thị Lệ Thu – Nguyên Ủy viên Ban chấp hành Công đoàn Cơ quan Đảng – Đoàn thể Quận 7;
2. Bà Nguyễn Thị Ngọc Hạnh – Phó Chủ tịch Công đoàn cơ sở phường Phú Mỹ, Quận 7.

**- Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa:** Bà Trần Thị Thanh - Cán bộ Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

**- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh:** không tham gia phiên tòa.

Trong ngày 30 tháng 9 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động sơ thẩm thụ lý số 10/2024/TLST- LĐ ngày 17/5/2024 về việc tranh chấp “Chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật” giữa:

Nguyên đơn: Ông Lý Nghĩa Dũng; Địa chỉ: 36/3 Lão Tử, Phường 11, Quận 5, Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt)

Bị đơn: Công ty cổ phần VNG; Địa chỉ: Z06 Đường số 13, phường Tân Thuận Đông, Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh

Người đại diện theo uỷ quyền của bị đơn:

- Ông Phạm Văn Đô La; (có mặt)
- Ông Vũ Duy Quang; (vắng mặt)
- Ông Võ Thành Đạt; (có mặt)
- Bà Nguyễn Thị Thanh Thuý; (vắng mặt)

Cùng địa chỉ liên hệ: Z06 Đường số 13, phường Tân Thuận Đông, Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh (Theo giấy uỷ quyền số 58/2024/TUQ-VNG ngày 17/07/2024).





Người bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn: Ông Nguyễn Minh Thường - Công ty Luật TNHH Tân Kim Hải, là luật sư thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*Theo đơn khởi kiện cũng như các bản tự khai trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn, ông Lý Nghĩa Dũng trình bày:*

Hợp đồng lao động số 1/2022/07/963-HĐLĐ ngày 18/7/2022 thông qua hình thức sử dụng chữ ký số do FPT cung cấp (không có bản hợp đồng ký tay trực tiếp) với nội dung như sau ("Hợp Đồng Lao Động")

Thời hạn hợp đồng: 18/7/2022 đến ngày 30/6/2025

Chức vụ: Associate Legal Manager, Zalo (Phó Trưởng Phòng Pháp Lý, Zalo)

Công việc cụ thể như được liệt kê chi tiết theo bảng mô tả công việc và / hoặc được chỉ định, phân công bởi cấp quản lý được ghi nhận trong hệ thống đánh giá kết quả công việc "Performance Management"

Tiền lương: 65.000.000 đồng/tháng

Hỗ trợ tiền ăn trưa: 990.000 đồng/tháng

Bảo hiểm bắt buộc (BHXH, BHTN, BHYT) do người lao động đóng là 10,5%: 3.286.000 đồng/tháng, (BHXH, BHTN, BHYT do người lao động đóng là 22%: 6.885.000 đồng/tháng.

Trong suốt quá trình thực hiện Hợp Đồng Lao Động, tôi được cấp email nội bộ có địa chỉ: dungln3@vng.com (email này sau đó bị khóa và không còn được sử dụng vào ngày 24 tháng 4 năm 2023) và được tiếp cận các quy định, quy chế, chính sách của VNG tại cổng thông tin nội bộ tại tên miền <https://vngms.sharepoint.com> (tên miền này không thể truy cập từ thời điểm email công ty của tôi bị khóa vào ngày 24 tháng 4 năm 2023). Tại thời điểm bắt đầu làm việc và truy cập vào ngày 16 tháng 1 năm 2023, các quy định, quy chế và chính sách được công khai cho nhân viên gồm:

Quy tắc ứng xử

Nội quy lao động

Thỏa ước lao động tập thể

Quy định ký kết hợp đồng lao động

Chính sách phúc lợi cân bằng dành cho nhân viên chính thức

Memo chính sách nghỉ sabbatical

Ngoài các quy chế, chính sách nêu trên, VNG KHÔNG cung cấp hoặc công bố công khai bất kỳ quy định nào khác như quy chế dân chủ ở cơ sở nơi làm việc, quy chế công khai, quy chế đối thoại định kỳ tại nơi làm việc theo quy định tại Nghị Định 145/2020/NĐ-CP.

Căn cứ Khoản 3 Điều 26 Thỏa Ước Lao Động Tập Thể, Ban Giám đốc sẽ phê duyệt Quỹ Thưởng hằng năm trên cơ sở xem xét các yếu tố như kết quả hoạt động,



kết quả kinh doanh thực tế, v.v. Như vậy, trên cơ sở kết quả kinh doanh hằng năm, Ban Giám đốc VNG sẽ cân nhắc và phê duyệt quỹ thưởng tương ứng của năm đó để làm cơ sở trả thưởng cho nhân viên và căn cứ nguyên tắc đối xử bình đẳng và không phân biệt đối xử theo quy định Bộ luật Lao động 2019, các nhân viên có cùng một mức xếp loại sẽ nhận được hệ số thưởng KPI bằng nhau.

Hằng năm, VNG đều có ban hành các quy định và quy chế đánh giá, xếp loại nhân viên như năm 2022 là ZA Performance Management 2022, theo đó, có 5 mức xếp loại gồm S, A, B, C, và F. Tương ứng với từng mức xếp loại, nhân viên sẽ nhận được mức thưởng KPI tương ứng.

Trong quá trình làm việc theo Hợp Đồng Lao Động, tôi thực hiện đúng và đầy đủ các công việc được phân công bởi cấp quản lý, không vi phạm nội quy lao động, không bị kỷ luật. Kết quả Đánh giá hiệu quả công việc năm 2022 của tôi do cấp trên trực tiếp là ông Trương Quốc Việt, trưởng ban pháp chế, đánh giá xếp loại A – Hoàn thành xuất sắc, và được VNG thực hiện và công bố vào tháng 1/2023 (trước khi trả Thưởng KPI) cho thấy kết quả đánh giá cuối cùng của tôi là xếp loại B, tức loại Tốt và được diễn giải tại tài liệu "ZA Performance Management 2022" là hoàn thành ở mức mong đợi như mục tiêu đề ra, theo đúng trách nhiệm của từng vị trí.

#### 1. Hành vi phân biệt đối xử:

Ngày 12/1/2023, VNG (thông qua email chung) có nhận được email thông báo chuyển thưởng cuối năm 2022, bao gồm Thưởng lương tháng 13 + Thưởng thành tích, sẽ được chi trả vào ngày 13/1/2023

Sau đó, tôi chỉ nhận được thưởng lương tháng 13, không được chi trả Thưởng KPI năm 2022 và cũng không nhận được bất kỳ văn bản hoặc quyết định nào thông báo nhân viên xếp loại B nào không đủ điều kiện nhận Thưởng KPI năm 2022

Trong tháng 2 năm 2023 và đầu tháng 3 năm 2023, tôi đã nhiều lần phản ánh việc này đến các nhân sự của Phòng Nhân Sự bao gồm Phạm Hoàng Tuyết Trinh (domain: trinhphat) - HRBP, Bùi Nguyễn Tuyết Quỳnh (domain: quynhbnt) - HRBP, Trần Thị Bảo Vân (domain: vantb) và yêu cầu công khai văn bản về quỹ thưởng KPI năm 2022 và văn bản quy định mức thưởng KPI trên cơ sở từng mức đánh giá của năm 2022 theo quy định tại Khoản 3 Điều 26 Thỏa ước lao động tập thể và tuân thủ quy định tại Điểm b Khoản 1 Điều 43, Khoản 2 Điều 43 Nghị Định 145/2020/NĐ-CP nhưng chỉ được thông báo việc trả thưởng KPI năm 2022 bị chậm đối với trường hợp của tôi mà không có lý do chính đáng.

Đến khi tôi bị buộc thôi việc vào ngày 25/5/2023, việc trả Thưởng KPI năm 2022 cho tôi vẫn không được giải quyết theo email thông báo và quy định chung của VNG, trong khi các nhân viên khác trong VNG, bao gồm đồng nghiệp của tôi có mức xếp hạng B hoặc thấp hơn đều được Thưởng KPI năm 2022.



Ngày 8 tháng 9 năm 2023, tôi đã gửi đơn khiếu nại đến VNG khiếu nại về hành vi phân biệt đối xử này và yêu cầu chỉ trả tiền thưởng KPI năm 2022 theo mức xếp loại B và tiền lãi chậm thanh toán là 10%/năm tính trên tiền thưởng KPI năm 2022 đến ngày thanh toán. Ngày 28 tháng 9 năm 2023, bà Nguyễn Thị Nguyệt Minh, trưởng nhóm tiền lương và phúc lợi, thay mặt VNG ký và ban hành văn bản số 2309/2023/CV-VNG ngày 28 tháng 9 năm 2023, trong đó, Điều 1.2 của văn bản này khẳng định VNG có quyền phân biệt (hành xử khác biệt) trong việc thưởng cho nhân viên, phòng ban và VNG hoàn toàn làm đúng quy định khi không trả thưởng KPI năm 2022.

Nội dung được nêu tại văn bản trên đã xác nhận VNG có trả thưởng KPI năm 2022 và đã thực hiện hành vi phân biệt đối xử trong việc trả thưởng giữa những người lao động. Đây là hành vi phạm quy định tại Điều 5 và Điều 8 Bộ luật Lao động 2019.

2. Hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Quyết định thay đổi cơ cấu tổ chức và giải thể ZA Legal Team

Ngày 21/2/2023, tôi và các đồng nghiệp tại phòng pháp lý ZA nhận được email từ Bùi Nguyễn Tuyết Quỳnh (domain: quynhbnt) - HRBP thông báo về quyết định giải thể một số Phòng Ban trong VNG, trong đó có phòng pháp lý ZA, theo đó, chúng em phải bàn giao lại công việc. Tuy nhiên, trước và sau khi nhận được email thông báo này, VNG không công bố công khai hoặc cung cấp cho tôi bất kỳ quyết định giải thể nào theo quy định tại Điều 43 Nghị Định số 145/2020/NĐ-CP để tôi và mọi người được biết.

Sau đó, tôi và các đồng nghiệp đã nhiều lần gửi các email và văn bản yêu cầu cung cấp hoặc công khai quyết định giải thể này nhưng VNG vẫn tiếp tục vi phạm quy định Điều 43 Nghị Định 145/2020/NĐ-CP khi không công khai quyết định giải thể này. Bằng văn bản của VNG ngày 28 tháng 9 năm 2023 trả lời đơn khiếu nại của tôi, tôi mới biết quyết định này là Quyết định số 09/2023/QĐ-TGĐ ngày 20/2/2023 v/v thay đổi cơ cấu tổ chức và giải thể ZA Legal Team do ông Lê Hồng Minh, Tổng Giám Đốc kiêm Đại diện theo pháp luật của VNG, ban hành ("Quyết Định 09"). Trong quá trình làm việc tại VNG, tôi đã nhiều lần dùng email của VNG để yêu cầu cung cấp tài liệu này và có văn bản yêu cầu cung cấp văn bản này nhưng không được giải quyết. Đến nay, tôi được không tiếp cận hoặc được VNG cung cấp quyết định này nên không thể cung cấp cho Quý Tòa và đề nghị Quý Tòa thu thập chứng cứ này.

Căn cứ quy định Khoản 2 Điều 162 Luật Doanh nghiệp 2020 và Điều 31 Điều lệ của VNG năm 2022 được công bố công khai (VNG là công ty đại chúng nên có nghĩa vụ công khai điều lệ theo luật chứng khoán)

Phương Án Sử Dụng Lao Động:



Sau khi nhận được email thông báo về việc giải thể phòng ban ZA Legal Team vào ngày 21/2/2023 (không có bất kỳ quyết định nào kèm theo), tôi và các đồng nghiệp không nhận được bất kỳ quyết định tổ chức cuộc đối thoại tại nơi làm việc để giải quyết các vấn đề sau khi giải thể phòng ban ZA Legal Team, các thư mời họp hợp lệ để tham gia các buổi họp đối thoại tại nơi làm việc được tổ chức hợp lệ, cũng như nhận các văn bản có liên quan đến buổi họp đối thoại theo quy định Bộ luật Lao động 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP

Tôi khẳng định VNG không phát hành bất kỳ thư mời nào họp hợp lệ nào để chúng tôi biết và tham gia buổi họp để bảo vệ quyền lợi của mình.

Tôi khẳng định VNG không tổ chức bất kỳ cuộc họp đối thoại tại nơi làm việc theo đúng quy định tại Điểm c Khoản 2 Điều 63, Điều 64 Bộ luật Lao động 2019 và Điều 37, 38 và 41 Nghị Định 145/2020/NĐ-CP.

Trong suốt thời gian từ ngày 21/2/2023 đến khi chúng tôi nhận được email thông báo công khai Phương án sử dụng lao động số HR1104/2023/PASDLĐ-VNG ngày 11/4/2023 (Phương Án Sử Dụng Lao Động 1104), tôi và các đồng nghiệp không ai được cung cấp bản dự thảo phương án sử dụng lao động và được mời tham gia bất kỳ cuộc họp đối thoại tại nơi làm việc do ông Lê Hồng Minh hoặc người được ủy quyền hợp lệ tổ chức để xem xét bản dự thảo phương án sử dụng lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều 41 Nghị Định 145/2020/NĐ-CP. Phương Án Sử Dụng Lao Động 1104 không được thông qua theo đúng trình tự pháp luật quy định.

Phương Án Sử Dụng Lao Động 1104 có thông báo cho Ủy Ban Nhân Dân TP. Hồ Chí Minh thông qua Sở Lao Động, Thương Binh và Xã Hội TP.HCM, nhưng điều này không đồng nghĩa phương án sử dụng lao động này là hợp pháp vì Cơ quan Nhà nước có thẩm quyền chỉ tiếp nhận mà không có tiến hành bất kỳ thủ tục thẩm định và phê duyệt như quy định trước đây tại Bộ luật Lao động 2012 và các văn bản pháp luật hướng dẫn có liên quan.

Bà Nguyễn Thị Nguyệt Minh, trưởng nhóm tiền lương và phúc lợi, cũng không có ủy quyền hợp pháp từ đại diện theo pháp luật của VNG, là ông Lê Hồng Minh, để đại diện VNG ký ban hành Phương Án Sử Dụng Lao Động 1104. VNG đã ngụy tạo chứng cứ là Thư Ủy Quyền số 51/2023/TUB-VNG ngày 10/3/2023, và nộp cho tòa để hợp pháp việc bà Nguyệt Minh đã ký Phương Án Sử Dụng Lao Động 1104 trái pháp luật.

Phương Án Sử Dụng Lao Động 1104 được ban hành trên cơ sở Điểm a Khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động 2019 “Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động” là không có căn cứ vì:

- Quyết Định 09 do Ông Lê Hồng Minh ký ban hành không có hiệu lực pháp luật như trình bày ở trên,



- Không có bất kỳ cuộc họp đối thoại tại nơi làm việc được tổ chức hợp lệ theo quy định của Nghị Định 145/2020/NĐ-CP để tôi và các đồng nghiệp bị thôi việc từ Quyết Định 09 này cùng tham gia, trao đổi, trình bày và thực hiện quyền của mình.

- VNG hoàn toàn nguy biến khi VNG cho rằng không còn nhu cầu sử dụng lao động có chuyên môn pháp luật do không thể bố trí công việc về lĩnh vực này cho tôi vì VNG đã đăng tuyển dụng (1) vị trí Senior Legal Specialist, Zalo và (2) vị trí Business Operations, Senior Legal Executive trên các trang web tuyển dụng và trang web của VNG vào ngày 3/6/2023 (tức ngay khi tôi bị buộc thôi việc), sau đó là (3) vị trí Legal Specialist tại website của VNG vào ngày 2/1/2024. Sự việc này đã được ghi nhận tại Văn bản số 1196/2023/VB-TPLQ.10 của Văn phòng Thừa Phát Lại Quận 10 ngày 3 tháng 6 năm 2023.

Từ nội dung trình bày nêu trên, Phương Án Sử Dụng Lao Động 1104 được ban hành trái quy định pháp luật nên không có giá trị pháp lý và phải bị thu hồi hoặc hủy bỏ.

#### Quyết Định Thôi Việc:

Quyết Định 09 và Phương Án Sử Dụng Lao Động 1104 là các căn cứ ban hành Thông báo số 05/2023/TB-VNG ngày 19/4/2023 về việc thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với anh Lý Nghĩa Dũng và Quyết định thôi việc số QDTV-25052023/001 ngày 22/5/2023 ("Quyết Định Thôi Việc") nên Quyết Định 09 và Phương Án Sử Dụng Lao Động 1104 được ban hành trái quy định pháp luật thì Quyết Định Thôi Việc là văn bản được ban hành trái quy định pháp luật. Do vậy, VNG có hành vi chấm dứt Hợp Đồng Lao Động không đúng quy định tại Điều 35, 36 và 37 Bộ luật Lao động 2019 nên hành vi chấm dứt đồng lao động với tôi theo Quyết Định Thôi Việc là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo Điều 39 Bộ luật Lao Động 2019.

Tôi đã trực tiếp gửi đơn khiếu nại ngày 8/9/2023 đến VNG để khiếu nại về hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật này. Tại văn bản số 2809/2023/CV-VNG ngày 28/9/2023 v/v trả lời đơn khiếu nại của ông Lý Nghĩa Dũng do bà Nguyễn Thị Nguyệt Minh ký ban hành, VNG đã khẳng định quyết định thôi việc trên cơ sở Quyết Định 09, Phương Án Sử Dụng Lao Động 1104 là đúng pháp luật. Liên quan đến nội dung văn bản số 2809/2023/CV-VNG ngày 28/9/2023 v/v trả lời đơn khiếu nại, tôi khẳng định văn bản này không có giá trị pháp luật vì: VNG đã không tuân thủ quy trình giải quyết khiếu nại theo quy định của pháp luật về lao động khi ban hành văn bản giải quyết khiếu nại về lao động này, Bà Nguyễn Thị Nguyệt Minh không có thẩm quyền giải quyết khiếu nại, và Nội dung tại Mục 2.2 của văn bản này là không có cơ sở.

Những hành vi trái pháp luật nêu trên xâm phạm đến quyền lợi hợp pháp của người lao động, do vậy nguyên đơn yêu cầu Tòa án giải quyết các vấn đề sau:



1. Tuyên bố Quyết định thôi việc số QDTV-25052023/001 ngày 22/5/2023 do bà Nguyễn Thị Nguyệt Minh ký ban hành là vô hiệu.

2. Yêu cầu VNG nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết giữa 2 bên theo quy định tại Khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động 2019.

3. Yêu cầu VNG cho trả cho người lao động số tiền tạm tính đến 23/9/2024 là 1.170.000.000 đồng bao gồm các khoản tiền sau:

- Tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc, tức từ ngày 22 tháng 5 năm 2023 đến ngày nhận trở lại làm việc, theo quy định tại Khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động 2019, tạm tính từ ngày 23 tháng 5 năm 2023 đến ngày 23 tháng 9 năm 2024 là 16 tháng tiền lương tương đương 1.040.000.000.

- Một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo quy định do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, là 130.000.000 (Một trăm Ba mươi triệu đồng) = 65.000.000 đồng x 2 tháng.

4. Yêu cầu VNG đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc, tức từ ngày 22 tháng 5 năm 2023 đến ngày được nhận trở lại làm việc, hoặc này chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp không được nhận lại làm việc.

Tại phiên toà:

Nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, không có yêu cầu bổ sung tài liệu, chứng cứ; không có yêu cầu Tòa án thu thập tài liệu, chứng cứ; không yêu cầu Tòa án triệu tập đương sự khác, người làm chứng và người tham gia tố tụng khác.

Nguyên đơn xác nhận đã được nhận, sao chụp những tài liệu do bị đơn cung cấp vào thời điểm sau phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ, và trước khi mở phiên toà lần 1, do vậy nguyên đơn không yêu cầu Hội đồng xét xử hoãn phiên toà để công bố lại. Nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử tiếp tục xét xử, nhưng không xem xét các tài liệu, chứng cứ do bị đơn giao nộp sau thời điểm mở phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ.

Đối với yêu cầu nguyên đơn cung cấp thông tin về việc đóng bảo hiểm xã hội từ thời điểm 22/5/2023 cho đến nay của bị đơn, nguyên đơn xác định là không cần thiết, do nguyên đơn yêu cầu bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc theo qui định pháp luật, nên trong trường hợp yêu cầu nguyên đơn được chấp nhận thì bị đơn chỉ cần đóng theo thông báo của cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

*Trong quá trình giải quyết vụ án, cũng như tại phiên toà. Đại diện theo ủy quyền của bị đơn, ông Phạm Văn Đô La, và ông Võ Thành Đạt cùng trình bày:*

Sau khi xem xét hồ sơ khởi kiện, VNG không đồng ý với toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, với lý do như sau:



1. Đối với yêu cầu tuyên hủy bỏ Quyết định thôi việc số QDTV-25052023/001 ngày 22/5/2023 do bà Nguyễn Thị Nguyệt Minh ký ban hành (“Quyết định thôi việc”)

a. Thẩm quyền ký ban hành Quyết định thôi việc:

Căn cứ theo Điều 3 Thư Ủy Quyền số 51/2023/TUB-VNG ngày 10/3/2023, Bà Nguyễn Thị Nguyệt Minh đã được Người đại diện theo pháp luật của VNG ủy quyền để đại diện VNG ký quyết định thôi việc. Do đó, Bà Nguyễn Thị Nguyệt Minh có đầy đủ thẩm quyền để ký ban hành Quyết định thôi việc số QDTV-25052023/001 ngày 22/5/2023.

Trong các bản trình bày trước đây, VNG xác định căn cứ pháp lý xác định bà Minh có thẩm quyền ký quyết định là Thư Ủy Quyền số VNG.TUQ.2023.15 ngày 01/01/2023, là do nhầm lẫn. Thực tế Thư Ủy Quyền này đã được hủy bỏ, thay thế bằng Thư Ủy Quyền số 51/2023/TUB-VNG ngày 10/3/2023, có hiệu lực ngày 10/3/2023. VNG cũng không cung cấp bản chính Thư Ủy Quyền số VNG.TUQ.2023.15 ngày 01/01/2023 cho nguyên đơn.

b. Cơ sở chấm dứt hợp đồng lao động tại Quyết định thôi việc:

Căn cứ theo Khoản 10 Điều 34 và điểm a Khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2019, VNG được quyền cho người lao động thôi việc trong trường hợp “Thay đổi cơ cấu, công nghệ”, cụ thể là trường hợp “Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động”. Do đó, việc VNG cho người lao động thôi việc vì lý do trên là phù hợp với quy định pháp luật.

c. Các nghĩa vụ của Người sử dụng lao động cần thực hiện trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ:

Căn cứ theo Điều 42 Bộ luật lao động 2019, các nghĩa vụ mà VNG đã thực hiện khi cho người lao động thôi việc trong trường hợp “Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động”, bao gồm:

(i) Xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động:

-Về nội dung:

Phương án sử dụng lao động của VNG đã đáp ứng đầy đủ các nội dung cần thiết theo quy định tại khoản 1 Điều 44 Bộ luật lao động 2019.

-Về trình tự thủ tục,

Căn cứ khoản 2 Điều 44 Bộ luật lao động 2019: “Khi xây dựng phương án sử dụng lao động, người sử dụng lao động phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở”. Để đảm bảo tính dân chủ, công bằng, tôn trọng ý kiến của người lao động, VNG vẫn thiện chí và tự nguyện tổ chức các buổi làm việc trực tiếp với Nguyên Đơn nhằm trao đổi, lắng nghe nguyện vọng, ý kiến của Nguyên Đơn, qua đó, xây dựng phương án sử dụng lao động, bố trí công việc phù hợp với chuyên môn, năng lực của Nguyên



đơn. Theo đó, VNG đã nhiều lần gửi các thư mời làm việc qua e-mail chính thức mà Nguyên đơn được cấp (dungln3@vng.com.vn) vào các ngày 01/03/2023 (lần 1); ngày 22/03/2023 (lần 2); ngày 28/03/2023 (lần 3). Mặc dù trong thời gian này Nguyên Đơn vẫn có thể sử dụng, truy cập e-mail và nhận được các e-mail này nhưng Nguyên Đơn vẫn không đến tham gia bất kỳ buổi làm việc nào theo các e-mail mời họp nêu trên.

-Về việc thông báo công khai Phương án sử dụng lao động:

Căn cứ khoản 2 Điều 44 Bộ luật lao động 2019: “Phương án sử dụng lao động phải được thông báo công khai cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua”. Theo đó, Phương án sử dụng lao động số HR1104/2023/PASDLLĐ- VNG đã được VNG ban hành ngày 11/04/2023, và Nguyên Đơn đã ký xác nhận đã nhận được Phương án sử dụng lao động vào ngày 20/4/2023.

Do đó, VNG đã tuân thủ đầy đủ các nghĩa vụ liên quan đến việc xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 42 và Điều 44 Bộ luật lao động 2019,

(ii) Trả trợ cấp mất việc làm:

VNG cũng đã hoàn tất việc chỉ trả khoản tiền trợ cấp mất việc làm này cho Nguyên Đơn.

(iii) Trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên:

Tại cuộc họp ngày 11/4/2023, VNG và Công đoàn cơ sở đã tổ chức buổi đối thoại để thảo luận về việc cho thôi việc đối với người lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức và thống nhất Phương án sử dụng lao động tại buổi đối thoại.

(iv) Thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động về việc thôi việc

Ngày 11/04/2023, VNG đã gửi Công văn số 436/2023/CV-VNG cho Ủy ban nhân dân Tp. Hồ Chí Minh và Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Tp. Hồ Chí Minh để thông báo về Phương án sử dụng lao động số HR1104/2023/PASDLLĐ-VNG đã được ban hành ngày 11/04/2023.

Ngày 20/04/2023, Nguyên Đơn đã ký nhận Phương án sử dụng lao động trên.

Ngày 22/05/2023 (tức hơn 30 ngày kể từ ngày VNG thực hiện nghĩa vụ báo trước), VNG mới ban hành Quyết định thôi việc đối với Nguyên Đơn. Theo đó, VNG đã tuân thủ nghĩa vụ báo trước theo quy định tại Khoản 6 Điều 42 Bộ luật lao động 2019.

Do đó, dựa trên các nội dung được trình bày từ tiết (i) đến tiết (iv) nêu trên, VNG đã thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ cần thiết theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động 2019 khi giải quyết thôi việc đối với Nguyên Đơn.



2. Đối với các yêu cầu về việc: buộc VNG nhận Nguyên Đơn trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; VNG trả cho Nguyên Đơn số tiền 1.170.000.000 đồng (bao gồm: tiền lương những ngày người lao động không được làm việc và 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động); và VNG đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc.

- Như nội dung VNG trình bày tại mục 1 của văn bản trình bày ý kiến này, VNG đã thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ của Người sử dụng lao động khi cho Người lao động thôi việc theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động 2019, do đó, trên cơ sở Quyết định thôi việc thì Hợp đồng lao động giữa VNG và Nguyên đơn đã chấm dứt theo quy định pháp luật

- Các yêu cầu của Nguyên đơn không phù hợp với quy định pháp luật:

Theo Đơn khởi kiện, Nguyên đơn cho rằng VNG đã đơn phương chấm dứt Hợp đồng trái pháp luật và yêu cầu thực hiện các nghĩa vụ theo Điều 41 Bộ luật lao động 2019.

Tuy nhiên trên thực tế, VNG không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với Nguyên đơn mà Hợp đồng lao động giữa VNG và Nguyên đơn được chấm dứt trên cơ sở quy định và trình tự thủ tục về việc "người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc" theo khoản 11 Điều 34 và Điều 42 Bộ luật lao động 2019.

Việc người sử dụng lao động "đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động" (quy định tại khoản 10 Điều 34 và Điều 36 Bộ luật lao động 2019) và "cho người lao động thôi việc" (quy định tại khoản 11 Điều 34 và Điều 42 Bộ luật lao động 2019) là hai quy định pháp luật độc lập và có sự khác nhau về các trường hợp áp dụng và trình tự thủ tục thực hiện.

Do đó, việc Nguyên Đơn đưa ra các yêu cầu này dựa trên nhận định chủ quan khi cho rằng VNG vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động và ban hành Quyết định thôi việc với Nguyên đơn là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không có cơ sở và không phù hợp với quy định pháp luật về lao động.

Bị đơn có yêu cầu người lao động cung cấp thông tin về việc đóng bảo hiểm xã hội từ thời điểm 22/5/2023 cho đến nay, để làm căn cứ giải quyết yêu cầu khởi kiện của người lao động.

Bị đơn không có yêu cầu bổ sung tài liệu, chứng cứ; không có yêu cầu Tòa án thu thập tài liệu, chứng cứ; không yêu cầu Tòa án triệu tập đương sự khác, người làm chứng và người tham gia tố tụng khác

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn, luật sư Nguyễn Minh Thường: trình bày quan điểm bảo vệ như nội dung đã nêu trên, và xác định VNG đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của Người sử dụng lao động cần thực hiện trong trường



hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ, hoàn toàn không thực hiện điều gì trái pháp luật như Nguyên đơn trình bày. VNG đã rất nỗ lực để duy trì hoạt động kinh doanh và tạo công ăn việc làm ổn định cho tất cả nhân viên của mình. Tuy vậy, với gần 4.000 nhân viên như hiện nay thì việc duy trì công việc cho mỗi người là điều không thể. VNG đã cố gắng giải quyết quyền lợi một cách tốt nhất cho ông Lý Nghĩa Dũng nhưng ông Dũng đã không hợp tác với VNG để tìm ra giải pháp phù hợp. Và hiện nay, theo thông tin được biết, ông Dũng đã tìm được cho mình công việc phù hợp, có mức thu nhập ổn định, hoàn toàn không cần VNG nhận trở lại làm việc như yêu cầu khởi kiện của ông. Đề nghị Hội đồng xét xử xem xét bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Lý Nghĩa Dũng.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Công ty cổ phần VNG có địa chỉ: Z06 Đường số 13, phường Tân Thuận Đông, Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh, nên đây là tranh chấp về lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 7 được quy định tại Khoản 1 Điều 32, Điểm c Khoản 1 Điều 35 và Điểm a Khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015

Đối với yêu cầu không xem xét tài liệu chứng cứ do bị đơn cung cấp sau phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ: xét nguyên đơn đã nhận, sao chụp các tài liệu này vào ngày 29/8/2024, nên quyền tiếp cận chứng cứ của nguyên đơn đã được đảm bảo. Tại phiên tòa nguyên đơn cũng không đề nghị tạm dừng, hoãn phiên tòa để công khai lại chứng cứ, bị đơn là pháp nhân nên được quyền sao y và xác nhận các văn bản do chính mình ban hành. Do vậy, HĐXX xác định những tài liệu do bị đơn cung cấp bổ sung sau phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và trước phiên xét xử lần 1 là chứng cứ của bên bị đơn.

Toà án đã giao Quyết định xét xử, hồ sơ vụ án, Quyết định hoãn phiên tòa cho Viện Kiểm Sát Quận 7 theo qui định. Căn cứ khoản 2 Điều 21 BLTTDS năm 2015, vụ án thuộc trường hợp Viện kiểm sát không bắt buộc phải tham gia phiên tòa sơ thẩm.

[2] Xét yêu cầu khởi kiện:

[2.1] Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và thừa nhận của nguyên đơn, bị đơn, xác định được giữa 02 bên có phát sinh quan hệ lao động và VNG và ông Lý Nghĩa Dũng đã giao kết HĐLĐ số 1/2022/07/963-HĐLĐ, với chức danh của ông Lý Nghĩa Dũng tại VNG là Associate Legal Manager, Zalo (Phó Trưởng Phòng Pháp Lý, Zalo). Hợp đồng lao động có thời hạn: 18/7/2022 đến ngày 30/6/2025.



[2.2] Căn cứ Điều lệ sửa đổi Công ty Cổ phần VNG, quyền hạn của Hội Đồng Quản Trị được quyết định cơ cấu tổ chức của Công ty. Hội Đồng Quản Trị có thể ủy quyền cho Người Quản Lý Doanh Nghiệp đại diện xử lý công việc thay mặt Công ty.

Căn cứ theo Quyết định số 02/2019/QĐ-HĐQT ngày 05/04/2019, Hội Đồng Quản Trị Công ty Cổ phần VNG đã phân công các nhiệm vụ cho vị trí Tổng Giám đốc VNG, trong đó bao gồm việc *“quyết định cơ cấu tổ chức quản lý nội bộ, bao gồm việc thành lập, thay đổi, giải thể các phòng ban, đơn vị trong Công Ty để thực hiện hoạt động vận hành, kinh doanh hàng ngày theo tình hình thực tế của Công Ty từng thời kỳ đối với Các phòng ban thuộc Bộ phận phát triển sản phẩm ứng dụng trên điện thoại và web (Zalo Group)”* và LA team là một bộ phận trong phòng ban này. Do vậy, Tổng Giám đốc VNG – ông Lê Hồng Minh ban hành Quyết Định 09/2023/QĐ-TGD ngày 20/02/2023 về việc thay đổi cơ cấu tổ chức và giải thể ZA Legal Team là đúng thẩm quyền theo sự phân công của Hội Đồng Quản Trị.

[2.3] Về đối thoại tại nơi làm việc: ông Dũng thừa nhận là được cấp email chính thức tại VNG là [dungln3@vng.com.vn](mailto:dungln3@vng.com.vn), và ông đã nhận 1 email vào ngày 02/3/2023 nhưng có phản hồi là yêu cầu phải có người đủ thẩm quyền ký thư mời, 02 email còn lại ông không xác định có nhận hay không, nhưng căn cứ theo tài liệu do bị đơn cung cấp, xác định bị đơn đã gửi mail đến hộp thư nêu trên. Như vậy, có căn cứ xác định ông Dũng đã nhận 03 email mời làm việc nhưng không tham gia theo như lời VNG trình bày.

[2.4] Về việc ban hành quyết định thôi việc đối với ông Dũng:

Nhận thấy ngày 11/4/2023, VNG và Công đoàn cơ sở đã tổ chức buổi đối thoại để thảo luận về việc cho thôi việc đối với người lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức và thống nhất Phương án sử dụng lao động tại buổi đối thoại, theo đó người lao động là ông Lý Nghĩa Dũng phải chấp dứt hợp đồng lao động. Trên cơ sở đó, Công ty ban hành Thông báo ngày 19/4/2023 thông báo cho ông Dũng biết trước 30 ngày về việc Công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với ông kể từ ngày 22/5/2023. Ngày 11/04/2023, Công ty VNG đã gửi Công văn số 436/2023/CV-VNG cho Ủy ban nhân dân Tp. Hồ Chí Minh và Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Tp. Hồ Chí Minh để thông báo về Phương án sử dụng lao động số HR1104/2023/PASDLĐ-VNG. Đến ngày 22/5/2023, Công ty VNG ban hành Quyết định thôi việc số QDTV-25052023/001 chấm dứt hợp đồng lao động với ông Dũng kể từ ngày 22/5/2023 và chi trả đầy đủ các chế độ theo quy định pháp luật. Căn cứ theo Thư Ủy Quyền số 51/2023/TUB-VNG ngày 10/3/2023, thì Bà Nguyễn Thị Nguyệt Minh đã được Người đại diện theo pháp luật của VNG ủy quyền để đại diện VNG ký quyết định thôi việc này.

Như vậy, Quyết định thôi việc số QDTV-25052023/00 ngày 22/5/2023 của Công ty VNG đối với ông Dũng được ban hành có căn cứ, theo trình tự, thủ tục và



nội dung đúng quy định tại các Điều 42,44,45,46 Bộ luật Lao động 2019, nên đây là quyết định hợp pháp.

Do đó, việc nguyên đơn yêu cầu khởi kiện: tuyên bố Quyết định thôi việc là vô hiệu; yêu cầu Công ty VNG nhận người lao động trở lại làm việc; yêu cầu VNG bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; yêu cầu VNG đóng bảo hiểm cho người lao động trong những ngày không được làm việc, là không có cơ sở.

[3] Do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Dũng nên căn cứ Điều 47 Bộ luật Lao động 2019, Công ty đã trả mức trợ cấp mất việc làm cho ông Dũng. Nguyên đơn cũng không khởi kiện đối với số tiền trợ cấp mất việc nên Hội đồng xét xử không xét.

[4] Đối với trình bày của ông Dũng về hành vi phân biệt đối xử, về việc chi trả thưởng thành tích KPI, do nguyên đơn không có yêu cầu khởi kiện nên Hội đồng xét xử không xem xét.

[5] Bị đơn không phải chịu án phí dân sự sơ thẩm. Nguyên đơn tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thuộc trường hợp được miễn nộp án phí theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 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 và lệ phí Tòa án. Do đó miễn nộp án phí cho nguyên đơn.

[6] Quyền kháng cáo: nguyên đơn và bị đơn có quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

*Vì các lẽ trên;*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ Khoản 2 Điều 21, Khoản 1 Điều 32, Điểm c Khoản 1 Điều 35, Điểm a Khoản 1 Điều 39, Khoản 2 Điều 92, Điều 267 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 42, Điều 44, Điều 45, Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014;

Căn cứ Luật phí và lệ phí số 97/2015/QH13 năm 2015 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, ông Lý Nghĩa Dũng về việc: Yêu cầu tuyên bố Quyết định thôi việc số QDTV-25052023/001 ngày 22/5/2023 là vô hiệu; Yêu cầu công ty Cổ phần VNG nhận ông Lý Nghĩa Dũng trở lại làm việc theo hợp đồng lao động; Yêu cầu công ty Cổ phần VNG trả cho ông Dũng số tiền tạm tính đến 23/9/2024 là 1.170.000.000 đồng; Yêu cầu công ty Cổ

phần VNG đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông Dũng không được làm việc đến ngày được nhận trở lại làm việc, hoặc ngày chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp không được nhận lại làm việc.

2. Về án phí lao động sơ thẩm:

- Công ty Cổ phần VNG không phải chịu án phí lao động sơ thẩm;
- Ông Lý Nghĩa Dũng được miễn nộp án phí lao động sơ thẩm.

3. Các đương sự có mặt tại phiên tòa có quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày Tòa tuyên án.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a và 9 Luật thi hành án dân sự năm 2008 được sửa đổi, bổ sung năm 2014; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự năm 2008 được sửa đổi, bổ sung năm 2014.

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

*Nơi nhận:*

- TAND TpHCM;
- VKSND Q7;
- Chi cục THADS Q7;
- Các đương sự;
- Lưu, hồ sơ.

