

Bản án số: 69/2026/LĐ-PT

Ngày: 13 - 4 - 2026

V/v: Tranh chấp về tiền thưởng.

**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: bà Bùi Thị Kim Dung

bà Doãn Thị Kim Thúy

- 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 Thị Nhung - Kiểm sát viên.

Trong ngày 06 và ngày 13 tháng 4 năm 2026, tại Phòng Xử án - Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 102/2025/TLPT-LĐ ngày 18 tháng 11 năm 2025, về việc: “tranh chấp về tiền thưởng”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 33/2025/LĐ-ST ngày 18 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 4, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1898/2026/QĐ-PT ngày 26 tháng 03 năm 2026 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa:

- Nguyên đơn: bà **Nguyễn Ngọc T**, sinh năm 1985.

Địa chỉ thường trú: Số I, đường H (cũ: Phường I, Quận E), phường A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ: Phòng B, chung cư E, Số B, đường A (cũ: Phường D, Quận E), phường C, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: bà **Nguyễn Thị U**, sinh năm 1981; theo Giấy ủy quyền số công chứng 023532, quyền số 10/2023TP/CC-SCC/HĐGD, ngày 20/10/2023, lập tại Văn phòng C1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Địa chỉ: Số D, chung cư L, C Phạm Văn (cũ: phường P, quận T), phường

P, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Bị đơn:* **Công ty TNHH L2.**

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: ông **Nguyễn Hải Đ**; chức vụ: Giám đốc.

Địa chỉ trụ sở: P, khu C, tòa nhà W, Số A, đường P (cũ: Phường B, quận T), phường T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn:

1/ **Công ty L3**; theo Giấy ủy quyền ngày 03/11/2025, lập bởi Công ty TNHH L2.

Người đại diện theo ủy quyền của Công ty L3: ông **Nguyễn Gia Huy C**; chức vụ: Giám đốc.

Địa chỉ trụ sở: Tầng H, tòa nhà C, Số G, đường N, phường X, Thành phố Hồ Chí Minh.

2/ Ông **Đỗ Hòa A** và bà **Ngô Thái Mỹ Q**; theo Giấy ủy quyền lại ngày 04/11/2025, lập bởi Công ty L3.

Cùng địa chỉ liên hệ: P, Tầng H, tòa nhà C, Số G, đường N, phường X, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: ông **Đinh Quang T1**, sinh năm 1966 và ông **Hoàng P**, sinh năm 1990; cùng là Luật sư thuộc Công ty L3, Đoàn Luật sư Thành phố H.

Cùng địa chỉ liên hệ: P, Tầng H, tòa nhà C, Số G, đường N, phường X, Thành phố Hồ Chí Minh.

- *Do có kháng cáo của:* bị đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

****Theo Đơn khởi kiện, đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn có người đại diện theo uỷ quyền trình bày:***

Trong thời gian từ tháng 5/2021 đến hết tháng 3/2023, nguyên đơn làm việc tại Công ty TNHH L2 (sau đây gọi tắt là “Công ty”) với vị trí là Giám đốc điều hành, phụ trách quản lý hoạt động kinh doanh dịch vụ giao nhận, vận chuyển bằng xe tải và/hoặc xe gắn máy tại Thành phố Hồ Chí Minh theo các hợp đồng như sau:

- Hợp đồng hợp tác số 2203/LLM-HĐ ký ngày 10/5/2021 với thời hạn là 04 tháng 20 ngày (từ ngày 10/5/2021 đến ngày 30/9/2021).

- Hợp đồng lao động đề ngày 01/10/2021 (sau đây gọi tắt là “HĐLĐ số 01”) với thời hạn là 01 năm (từ ngày 01/10/2021 đến ngày 01/10/2022), theo đó mức

lương cơ bản của nguyên đơn là 300.000.000đồng/tháng. Đến ngày 01/02/2022, nguyên đơn và bị đơn có ký với nhau Phụ lục HĐLĐ số 01 nhằm điều chỉnh tăng mức lương cơ bản từ 300.000.000đồng/tháng lên 315.000.000đồng/tháng.

- HĐLĐ số 102022/HR-LS/LLM21202/2 (sau đây gọi tắt là “HĐLĐ số 02”) với thời hạn là 02 năm (bắt đầu từ ngày 01/10/2022), chức danh, công việc, mức lương tương tự như đã thỏa thuận tại HĐLĐ số 01 và Phụ lục HĐLĐ số 01.

Theo các Hợp đồng mà nguyên đơn đã ký với bị đơn ở trên cũng như theo sự thỏa thuận của hai bên, ngoài khoản lương cơ bản hàng tháng, nếu nguyên đơn hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ và đạt được chỉ tiêu kinh doanh trong năm thì ngoài mức lương cơ bản, nguyên đơn sẽ được hưởng một khoản lương thưởng hàng năm căn cứ vào đánh giá hiệu suất công việc (KPI) áp dụng tương ứng cho vị trí làm việc của người lao động (sau đây gọi tắt là “NLĐ”).

Ngoài làm việc tại Công ty thì tháng 12/2021, nguyên đơn có ký với HĐLĐ không xác định thời hạn với Công ty TNHH A1 (sau đây gọi tắt là “Công ty A2”) và Công ty A2 đã đóng các khoản bảo hiểm theo luật định cho nguyên đơn từ tháng 12/2021 đến nay. Tuy nhiên, trong khoảng thời gian nguyên đơn làm việc, bị đơn vẫn trích tiền đóng bảo hiểm cho nguyên đơn từ tháng 10/2021 đến tháng 3/2023 mặc dù bị đơn không thực hiện việc đóng bảo hiểm cho nguyên đơn như quy định nhưng vẫn trừ lương của nguyên đơn.

Trong suốt quá trình làm việc tại Công ty thì nguyên đơn luôn hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ và đạt chỉ tiêu kinh doanh được giao, đặc biệt là trong năm 2022, nguyên đơn đã liên tục được Ban Lãnh đạo Công ty công nhận những nỗ lực cống hiến của mình thông qua các quyết định tăng lương, thăng chức, các đánh giá xếp hạng hoàn thành công việc hàng năm, cụ thể như:

- Đạt xếp hạng hiệu quả công việc năm 2021 là T2 vào tháng 01/2022 và nhận mức lương thưởng tương ứng vào tháng 01/2022 cùng tiền lương tháng 02/2022.

- Được tăng lương vào ngày 01/02/2022 và thăng cấp bậc nhân viên.

- Là nhân sự duy nhất đạt xếp hạng hiệu quả công việc cao nhất năm 2022 là F vào tháng 01/2023, tức kết quả làm việc tuyệt vời/hơn cả mong đợi, xuất sắc, đội ngũ không thể tồn tại nếu không có nguyên đơn. *(đính kèm các email về Kế hoạch đánh giá hàng năm 2022 và Hồ sơ nhân viên trích xuất từ ứng dụng quản lý nhân sự của bị đơn).*

Tuy nhiên, trong quá trình làm việc, giữa nguyên đơn và Ban Lãnh đạo Vùng ngày càng có nhiều quan điểm bất đồng, không tìm được tiếng nói chung

trong các quyết sách kinh doanh tại thị trường Việt Nam nên vào tháng 01/2023, nguyên đơn đã trao đổi trực tiếp và sau đó là qua điện thoại với lãnh đạo Công ty về việc sẽ chấm dứt làm việc tại Công ty và hai bên thống nhất ngày làm việc cuối cùng của nguyên đơn là ngày 31/3/2023, ngày 27/3/2023 nguyên đơn đã ký đơn xin nghỉ việc để bổ sung và hoàn tất hồ sơ nghỉ việc theo thỏa thuận của hai bên.

Sau khi hai bên thống nhất rằng nguyên đơn sẽ nghỉ việc khi làm hết ngày 31/3/2023 thì bị đơn liên tục có những hành vi đối xử không công bằng, trái với thỏa thuận của hai bên trước đó và trái với quy định của pháp luật, cụ thể:

- Ngày 28/02/2023, nguyên đơn nhận được Thư Đánh giá thường niên đề ngày 01/02/2023 thông báo rằng nguyên đơn nhận được mức lương thưởng năm 2022 là 472.500.000đồng, tương đương 1,5 tháng lương cơ bản (sau đây gọi tắt là “Lương thưởng 2022”). Khi nhận được thông báo về tiền thưởng của mình năm 2022 thì nguyên đơn hết sức ngạc nhiên vì: nguyên đơn là người giữ chức vị cao nhất đảm trách các hoạt động kinh doanh của Công ty tại Thành phố H, nguyên đơn cũng đạt các chỉ tiêu tăng trưởng như đã cam kết với bị đơn và hơn nữa nguyên đơn là nhân sự duy nhất nhận được đánh giá hiệu quả công việc năm 2022 cao nhất là Ferrari như đã nêu trên đây nhưng mức lương thưởng lại không bằng mức thưởng thấp nhất của nhân viên được xếp hạng trong bảng kết quả kinh doanh của Công ty và xếp loại KPI của từng nhân viên năm 2022 (trong đó mức thưởng năm 2022 của Công ty B là 1,75 tháng lương cơ bản và nhân sự đạt xếp loại KPI cao có thể nhận được mức lương thưởng là 2,25 tháng lương cơ bản). Cũng vào ngày 28/02/2023, bị đơn đã thực hiện thanh toán lương thưởng 2022 cho các nhân viên, trừ nguyên đơn mà không có bất kỳ thông báo chính thức nào. Khi nguyên đơn trực tiếp phản ánh bức xúc đến cấp quản lý trực tiếp của nguyên đơn thì được phản hồi rằng khoản lương thưởng này sẽ được thanh toán cho nguyên đơn cùng kỳ chi trả lương tháng 3/2023, là kỳ lương cuối cùng mà nguyên đơn nhận được từ bị đơn.

- Tuy nhiên, ngày 24/3/2023, nguyên đơn đột ngột nhận được email Thông báo về việc vi phạm Bộ Quy tắc ứng xử dành cho Nhân viên L và Việc chấm dứt HĐLĐ (sau đây gọi tắt là “Thông báo ngày 24/3/2023”). Theo đó, bị đơn (i) cáo buộc nguyên đơn vi phạm bộ quy tắc ứng xử của bị đơn đã được công bố đến NLĐ vào ngày 26/8/2022 do có giao kết quan hệ lao động khác ngoài Công ty kể từ thời điểm tháng 12/2021, (ii) tuyên bố huỷ bỏ các khoản lương thưởng mà nguyên đơn được hưởng nhưng bị đơn chưa chi trả bao gồm L1 thưởng 2022 và yêu cầu nguyên đơn chấm dứt việc làm tại Công ty.

Khi đọc các email nêu trên, nguyên đơn đã hết sức bất ngờ và ngạc nhiên,

tại sao bị đơn lại có thể đối xử với mình như vậy. Một mặt nguyên đơn trao đổi với lãnh đạo Công ty, mặt khác nguyên đơn vẫn tiến hành các công việc còn lại để bàn giao và ngày 27/3/2023 như kế hoạch ban đầu, nguyên đơn đã tiến hành bàn giao công cụ lao động cho đại diện được chỉ định của bị đơn. Trên thực tế, nguyên đơn cũng đã hoàn tất bàn giao các hạng mục công việc mà nguyên đơn phụ trách cho người kế nhiệm.

Sau khi trao đổi trực tiếp với lãnh đạo Công ty nhưng không giải quyết được vấn đề thì ngày 18/4/2023, nguyên đơn đã gửi văn bản chính thức đến Công ty nhằm: phản đối đối với các nội dung được nêu trong Thông báo ngày 24/3/2023 của bị đơn, yêu cầu bị đơn kịp thời thực hiện các nghĩa vụ thanh toán liên quan đến các khoản lương thưởng mà nguyên đơn đã được cấp và các khoản liên quan đến bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (sau đây gọi tắt là “BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN”) theo luật định cũng như thực hiện các nghĩa vụ theo luật định bao gồm gửi bản kê chi tiết về các khoản lương và các khoản mà bị đơn đã khấu trừ trong thời gian nguyên đơn làm việc tại Công ty cũng như thông báo/ đăng ký thay đổi thông tin người đại diện theo pháp luật, người đứng đầu chi nhánh phát sinh từ việc chấm dứt việc làm của nguyên đơn tại Công ty.

Ngày 10/5/2023, nguyên đơn nhận được Thư phản hồi của bị đơn đề ngày 09/5/2023, theo đó, bị đơn chỉ đồng ý hoàn trả khoản tiền mà bị đơn đã trích từ lương hàng tháng của nguyên đơn trong giai đoạn từ tháng 12/2021 đến tháng 12/2022, tùy thuộc vào việc nguyên đơn cung cấp tài liệu do cơ quan BHXH có thẩm quyền cấp xác nhận thời gian mà nguyên đơn và Công ty A2 đã tham gia BHXH và từ chối chi trả các khoản lương thưởng vì cho rằng các khoản này thuộc toàn quyền quyết định của bị đơn, đính kèm thư phản hồi ngày 09/5/2023.

Do nguyên đơn và bị đơn không đạt được sự thỏa thuận với nhau nên nguyên đơn đã nộp đơn, đề nghị Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội quận T, Thành phố Hồ Chí Minh (sau đây gọi tắt là “P. LĐTBXH quận T”) tiến hành hòa giải lao động theo quy định. Ngày 10/10/2023, P. LĐTBXH quận T đã tổ chức buổi hòa giải giữa hai bên nhưng không thành.

Do đó, nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án:

- Buộc bị đơn trả cho nguyên đơn một khoản tiền tương đương với mức mà bị đơn đã trích đóng và đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN cho nguyên đơn phát sinh trong khoảng thời gian mà nguyên đơn làm việc cho bị đơn nhưng không tham gia BHXH, BHYT, BHTN, tạm tính dựa trên tiền lương tối đa và tỷ lệ mà người sử dụng lao động (sau đây gọi tắt là “NSDLĐ”) đóng BHXH, BHYT và

BHTN, áp dụng tại từng thời điểm theo luật định cho toàn thời gian nguyên đơn làm việc tại Công ty từ 01/10/2021 đến hết ngày 31/3/2023, tạm tính là 181.575.000đồng (tạm tính trên mức đóng cao nhất theo quy định của pháp luật vì bị đơn không cung cấp cho nguyên đơn bảng lương hàng tháng).

- Buộc bị đơn trả khoản thưởng tương ứng căn cứ trên đánh giá xếp loại KPI năm 2022 của nguyên đơn, cụ thể, mức lương thưởng 2022 đề xuất là không thấp hơn mức lương thưởng 2022 cao nhất mà bị đơn đã thanh toán cho NLĐ là 2,25 x 01 tháng lương cơ bản, tức 708.750.000đồng và tiền lãi chậm thanh toán khoản tiền này tạm tính từ ngày 01/3/2023 đến ngày khởi kiện với mức lãi suất 10%/năm là 19.158.904đồng.

- Yêu cầu bị đơn trả chi phí thuê luật sư giải quyết tranh chấp này là 170.000.000đồng.

****Trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn có người đại diện theo ủy quyền trình bày:***

Bị đơn không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, cụ thể:

1/ Bị đơn không có nghĩa vụ trả tiền phí luật sư cho nguyên đơn: căn cứ quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 168 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, nguyên đơn tự mình ký kết Thỏa thuận dịch vụ pháp lý ngày 02/6/2023 với Công ty L4 để bảo vệ quyền lợi cho cá nhân mình. Hơn nữa, bị đơn cho rằng việc nguyên đơn khởi kiện bị đơn là không có cơ sở. Do đó, nguyên đơn không có căn cứ nào để yêu cầu bị đơn trả tiền phí luật sư cho nguyên đơn.

Ngoài ra, yêu cầu về phí luật sư là tranh chấp dân sự. Theo Điều 9 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 quy định về “mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án”, nguyên đơn phải thực hiện nghĩa vụ nộp tạm ứng án phí thì mới được Tòa xem xét, giải quyết yêu cầu khởi kiện. Theo khoản 3 Điều 195 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, khi người khởi kiện nộp cho Tòa án biên lai thu tiền tạm ứng án phí thì Tòa án mới thụ lý vụ án. Do đó, bị đơn đề nghị không xem xét, không giải quyết yêu cầu này nếu nguyên đơn chưa nộp tiền tạm ứng án phí.

2/ Bị đơn đã thực hiện trách nhiệm kê khai và đóng BHXH cho nguyên đơn theo quy định của pháp luật.

Ngay từ khi giao kết HĐLĐ với nguyên đơn, bị đơn đã đăng ký và tham gia BHXH cho nguyên đơn theo đúng quy định của pháp luật. Tuy nhiên, nguyên đơn đã ký thêm HĐLĐ và tham gia BHXH tại Công ty khác trong thời gian làm việc cho bị đơn nhưng không thông báo mà còn cung cấp thông tin sai sự thật về tình

trạng tham gia BHXH cho bị đơn. Sự gian dối của nguyên đơn đã khiến cho bộ phận nhân sự của bị đơn đã phải mất rất nhiều thời gian, công sức để làm việc với các cơ quan BHXH, chỉ nhằm để bảo đảm quyền lợi cho nguyên đơn được tham gia BHXH khi làm việc cho bị đơn. Theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017, nếu như một NLĐ đồng thời có từ hai HĐLĐ trở lên với nhiều đơn vị khác nhau thì đóng BHXH, BHYT theo HĐLĐ giao kết đầu tiên, đóng BHYT theo HĐLĐ có mức tiền lương cao nhất.

Nguyên đơn ký HĐLĐ với bị đơn từ ngày 01/10/2021. Ngoài ra, theo trình bày của nguyên đơn tại Đơn khởi kiện, nguyên đơn đã giao kết HĐLĐ với Công ty A2 vào tháng 12/2021. Như vậy, nguyên đơn giao kết HĐLĐ với bị đơn đầu tiên nên bị đơn là bên đóng BHXH, BHYT cho nguyên đơn là đúng quy định pháp luật. Thực tế, bị đơn cũng đã nộp đầy đủ tiền đóng BHXH cho nguyên đơn cho cơ quan BHXH có thẩm quyền.

Như vậy, bị đơn đã thực hiện đầy đủ trách nhiệm của mình trong việc tham gia BHXH cho nguyên đơn. Ngoài ra, theo quy định tại Luật BHXH năm 2014, NSDLĐ có trách nhiệm lập hồ sơ BHXH, đóng BHXH để NLĐ được hưởng lợi ích từ quỹ BHXH, NSDLĐ không có nghĩa vụ trả tiền mặt cho NLĐ thay cho việc đóng BHXH. Do đó, nguyên đơn không có cơ sở pháp lý nào để yêu cầu bị đơn trả cho nguyên đơn tiền tương đương với mức đóng BHXH. Mặt khác, nguyên đơn không có chứng cứ chứng minh Công ty A2 mới là bên có trách nhiệm đóng BHXH cho nguyên đơn theo quy định chứ không phải bị đơn.

3/ Nguyên đơn không đáp ứng tiêu chuẩn để được nhận tiền thưởng năm 2022 từ bị đơn:

Theo thỏa thuận giữa nguyên đơn và bị đơn tại HĐLĐ ngày 01/10/2022, hàng tháng nguyên đơn được nhận tiền lương cố định là 315.000.000 đồng, còn tiền thưởng không phải là một khoản cố định mà bị đơn phải trả. Tại Điều 4.2 và 4.5 HĐLĐ, tiền thưởng được thực hiện theo quy định của Công ty trên cơ sở bị đơn đánh giá năng lực NLĐ căn cứ vào đánh giá công việc áp dụng tương ứng cho vị trí làm việc của NLĐ.

Vị trí làm việc của nguyên đơn theo HĐLĐ là Giám đốc điều hành. Từ ngày 01/11/2022, nguyên đơn được Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố H công nhận là một trong ba người đại diện theo pháp luật của Công ty, theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp của Công ty. Do đó, nguyên đơn có trách nhiệm của người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp theo quy định của Điều 13 Luật Doanh nghiệp.

Tại Điều 5 HĐLĐ, các bên thỏa thuận rằng, các điều khoản và điều kiện

khác không được cung cấp trong HĐLĐ phải phù hợp với quy định pháp luật hoặc các điều khoản khác bị đơn có thể quyết định theo từng thời điểm.

Theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 13 Luật Doanh nghiệp năm 2020, người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện quyền và nghĩa vụ được giao một cách trung thực, cẩn trọng, tốt nhất nhằm bảo đảm lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp; trung thành với lợi ích của doanh nghiệp.

Theo quy định tại Bộ Q1 ứng xử của Công ty ngày 01/8/2022 do chính nguyên đơn gửi đến toàn thể NLD của Công ty trên toàn khu vực Thành phố Hồ Chí Minh vào ngày 26/8/2022, NLD phải tránh nhiệm với việc có mối quan hệ lao động khác ngoài Công ty hoặc có ngành nghề cạnh tranh với Công ty, chỉ trừ khi được bị đơn xác nhận đồng ý dựa trên nguyện vọng của NLD và thỏa thuận giữa NLD và Công ty.

Như vậy, HĐLĐ và pháp luật đã quy định rõ rằng một NLD giữ vị trí là người đại diện theo pháp luật thì phải luôn trung thành và bảo vệ tối đa lợi ích của doanh nghiệp. Đó là những tiêu chí, điều kiện tiên quyết mà một NLD giữ vị trí người quản lý doanh nghiệp phải đáp ứng được. Tuy nhiên, nguyên đơn là Giám đốc Công ty, và là người quản lý doanh nghiệp, nhận lương của bị đơn, cam kết làm việc cho bị đơn từ 09 giờ đến 18 giờ hằng ngày, từ thứ hai đến thứ sáu hàng tuần, nhưng lại giấu diếm bị đơn giao kết HĐLĐ để làm việc cho một Công ty khác. Bị đơn có cơ sở để cho rằng nguyên đơn đã lợi dụng thời gian làm việc tại Công ty để làm việc cho Công ty khác nhưng vẫn để bị đơn trả lương cho nguyên đơn trong thời gian đó. Là một người lãnh đạo Công ty nhưng nguyên đơn không trung thành vì lợi ích Công ty. Nguyên đơn đã vì lợi ích cá nhân mà che giấu thông tin mình đã tham gia BHXH tại Công ty A2, khiến cho bộ phận nhân sự Công ty, là đồng nghiệp của mình đã gặp nhiều khó khăn và tốn nhiều công sức, thời gian để giải quyết vấn đề BHXH của nguyên đơn.

Theo thông tin đăng ký doanh nghiệp được công khai trên cổng thông tin đăng ký doanh nghiệp quốc gia, bị đơn và Công ty A2 có cùng mã ngành nghề kinh doanh là 842 (tư vấn máy vi tính và quản trị hệ thống máy vi tính).

Việc nguyên đơn tự cho rằng mình đạt KPI và thậm chí so sánh bản thân với các nhân viên khác nêu tại Đơn khởi kiện là hoàn toàn vô lý. Bởi vì vị trí công việc của nguyên đơn và mức lương mà bị đơn trả cho nguyên đơn hoàn toàn khác biệt với các nhân viên khác. Nguyên đơn không chỉ phải đáp ứng KPI mà còn là người lãnh đạo làm gương cho toàn thể NLD của Công ty về sự trung thực và trung thành vì lợi ích của Công ty. KPI không phải là toàn bộ cơ sở để đánh giá năng lực của NLD giữ vị trí đại diện theo pháp luật của Công ty. Tính trung thực,

cam kết, và tuân thủ các chính sách của Công ty là các yếu tố quan trọng. Do đó, việc nguyên đơn có đạt hay không đạt các mục tiêu KPI không phải là yếu tố quan trọng, khi hành vi của nguyên đơn thể hiện sự không phù hợp với các giá trị mà bị đơn mong đợi với vị trí Giám đốc điều hành, thì bị đơn hoàn toàn có quyền xem xét, quyết định không trả tiền thưởng cho nguyên đơn. Chính vì vậy, nguyên đơn không có bất cứ cơ sở pháp lý hay tính hợp lý nào để yêu cầu bị đơn phải trả tiền thưởng năm 2022 cho nguyên đơn.

Ngoài ra, bị đơn đề nghị Tòa án không xem xét các tài liệu mà nguyên đơn cung cấp có liên quan đến các thông tin cá nhân những NLD khác của bị đơn vì tài liệu này không hợp pháp, hợp lệ. Theo quy định của Điều 38 Bộ luật Dân sự năm 2015 và Nghị định số 13/2023/NĐ-CP ngày 17/4/2023 của Chính phủ về Bảo vệ dữ liệu cá nhân, các thông tin về họ tên và thông tin khác của những NLD được xem là bí mật cá nhân và việc sử dụng thông tin phải được người sở hữu thông tin đồng ý. Nguyên đơn đã tự ý sử dụng thông tin cá nhân của người khác để phục vụ cho việc kiện tụng của mình là trái quy định pháp luật.

Từ các căn cứ trên, đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Bị đơn không có yêu cầu phản tố trong vụ án.

****Tại phiên toà sơ thẩm:***

- *Phía nguyên đơn trình bày:* nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện có nội dung: “buộc bị đơn trả cho nguyên đơn chi phí thuê luật sư giải quyết tranh chấp là 170.000.000đồng”. Xác định lại yêu cầu khởi kiện gồm:

(i) Buộc bị đơn trả khoản thưởng tương xứng căn cứ trên đánh giá xếp loại hiệu suất thực hiện công việc năm 2022 của nguyên đơn, cụ thể, mức lương thưởng 2022 đề xuất là không thấp hơn mức lương thưởng 2022 cao nhất mà bị đơn đã thanh toán cho NLD là 2,25 x 01 tháng lương cơ bản, tức 708.750.000đồng và tiền lãi chậm thanh toán khoản tiền này tạm tính từ ngày 01/3/2023 đến ngày xét xử 16/9/2025 (làm tròn là 30 tháng) với mức lãi suất 10%/năm là $708.750.000\text{đồng} \times 30\text{ tháng} \times 10\%/năm = 177.187.500\text{đồng}$;

(ii) Buộc bị đơn trả một khoản tiền tương đương với mức mà bị đơn đã trích đóng và đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN cho nguyên đơn phát sinh trong khoảng thời gian mà nguyên đơn làm việc cho bị đơn nhưng không tham gia BHXH, BHYT và BHTN, dựa trên tiền lương và tỷ lệ mà NSDLĐ đóng BHXH, BHYT và BHTN áp dụng tại từng thời điểm theo luật định cho toàn thời gian nguyên đơn làm việc tại Công ty từ ngày 01/10/2021 đến hết ngày 31/3/2023 là 162.225.000đồng.

Tổng số tiền bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn là: 708.750.000đồng + 177.187.500đồng + 162.225.000đồng = 1.048.162.500đồng.

- *Phía bị đơn trình bày:* bị đơn không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Thứ nhất, đối với khoản tiền BHXH, do nguyên đơn đã tham gia đóng BHXH bắt buộc tại Công ty khác nên bị đơn tự nguyện thanh toán cho nguyên đơn số tiền 162.225.000đồng (được tính toán trên cơ sở tiền lương và tỷ lệ đóng BHXH bắt buộc). Đề nghị Hội đồng xét xử ghi nhận sự tự nguyện này của bị đơn.

Thứ hai, đối với yêu cầu thanh toán tiền thưởng và tiền lãi chậm trả tiền thưởng tổng cộng là 885.937.500đồng (gồm 708.750.000đồng tiền thưởng và 177.187.500đồng tiền lãi), bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận. Khoản tiền thưởng không phải là thu nhập cố định mà hoàn toàn phụ thuộc vào quy chế đánh giá của bị đơn và mức độ hoàn thành công việc thực tế của NLĐ. Không có bất kỳ căn cứ pháp lý hay cơ sở thực tế nào để xác định số tiền thưởng như nguyên đơn tự tính toán.

Thứ ba, về nguồn chứng cứ, các tài liệu do nguyên đơn giao nộp không đảm bảo giá trị chứng minh. Đề nghị Tòa án không chấp nhận các tài liệu chứng cứ này, qua đó không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

****Bản án lao động sơ thẩm số 33/2025/LĐ-ST ngày 18 tháng 9 năm 2025, Tòa án nhân dân Khu vực 4, Thành phố Hồ Chí Minh, quyết định:***

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm đ khoản 1 Điều 40; điểm c khoản 1 Điều 217; khoản 2 Điều 244; Điều 271; Điều 273; và khoản 1 Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ Điều 357 và Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015;

- Căn cứ Điều 13, 14, 19, 20, 21, 48 và 168 Bộ luật Lao động năm 2019;

- Căn cứ khoản 4 Điều 26 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;

- Căn cứ Điều 26 Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1/ Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn trả chi phí thuê luật sư giải quyết tranh chấp này là 170.000.000đồng.

2/ Công nhận sự thỏa thuận của nguyên đơn và bị đơn về việc: bị đơn có

trách nhiệm trả cho nguyên đơn số tiền 162.225.000đồng. Thanh toán một lần ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

3/ Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: buộc bị đơn thanh toán cho nguyên đơn số tiền 588.629.280đồng. Thanh toán một lần ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật (đối với các 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, 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, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

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

Ngày 02/10/2025, bị đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

****Tại phiên tòa phúc thẩm:***

Nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, bị đơn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Hai bên không tự thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án.

****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: đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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 (sửa đổi, bổ sung năm 2025). Bị đơn đã đóng tiền tạm ứng án phí lao động phúc thẩm theo quy định. Do đó, chấp nhận về hình thức, để được xem xét theo trình tự thủ tục phúc thẩm.

[2] Về nội dung: nguyên đơn yêu cầu bị đơn trả tiền thưởng năm 2022, bị đơn không đồng ý với lý do nguyên đơn vi phạm Bộ Quy tắc ứng xử, vi phạm quy định của HĐLĐ. Do đó, vấn đề Hội đồng xét xử phúc thẩm cần đặt ra là nguyên đơn có vi phạm Bộ Quy tắc ứng xử và HĐLĐ hay không? Làm căn cứ để giải quyết yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, yêu cầu kháng cáo của bị đơn.

[3] Căn cứ HĐLĐ số 02 với thời hạn là 02 năm (bắt đầu từ ngày 01/10/2022 đến ngày 31/12/2024), chức danh, công việc, mức lương tương tự như đã thỏa thuận tại HĐLĐ số 01 và Phụ lục HĐLĐ số 01.

[3.1] Về thỏa thuận **Địa điểm và thời gian làm việc** quy định trong HĐLĐ: *tại trụ sở hoặc tại tất cả các chi nhánh, văn phòng đại diện, địa điểm kinh doanh có đăng ký của Công ty. Thời gian làm việc từ 09h đến 18h từ thứ hai đến thứ sáu hàng tuần... Người lao động phải làm đúng giờ làm việc được điều động như quy định này.* Tại phiên tòa phúc thẩm, phía nguyên đơn thừa nhận nguyên đơn làm việc cho Công ty khác đúng như đã đóng BHXH từ tháng 12/2021 đến tháng 4/2023, nhưng làm việc bằng hình thức trực tuyến (online) để cho rằng không ảnh hưởng đến thời gian làm việc đã giao kết với bị đơn, nhưng không cung cấp được chứng cứ chứng minh; không cung cấp được HĐLĐ với Công ty thứ ba này có thỏa thuận làm việc trực tuyến (online). Đủ căn cứ xác định nguyên đơn vi phạm thỏa thuận về thời gian, địa điểm làm việc với bị đơn.

[3.2] Nguyên đơn trình bày có thông báo cho bị đơn biết nguyên đơn làm việc với Công ty thứ ba và được bị đơn đồng ý, nhưng không đưa ra được chứng cứ chứng minh, không được bị đơn thừa nhận. Mâu thuẫn với nội dung trao đổi tại các thư điện tử giữa nguyên đơn và ông Patrick Y (Tổng Giám đốc Công ty) từ ngày 08/3/2023 đến ngày 10/3/2023 thể hiện nguyên đơn trả lời khi được hỏi tại sao có Công ty khác đã đóng BHXH cho nguyên đơn, như sau: "...*đã trả BHXH cho bà mà không báo trước, chưa bao giờ là việc cho hai NSDLĐ trong thời gian làm việc với bị đơn, không nhận thu nhập từ Công ty khác trong thời gian làm việc cho bị đơn...*". Đủ căn cứ xác định nguyên đơn không có sự đồng ý của bị đơn khi tham gia HĐLĐ với bên thứ ba.

[3.3] Về thỏa thuận **Bảo mật và bảo vệ lợi ích kinh doanh**: *trong thời gian làm việc và thực hiện nghĩa vụ của NLD, NLD có thể biết bí mật thương mại và các thông tin mật khác liên quan đến Công ty ... Công ty và NLD đồng ý rằng*

việc tiết lộ thông tin cho bất kỳ bên thứ ba nào đặc biệt đối với doanh nghiệp C2 sẽ gây tổn thất nghiêm trọng và thiệt hại cho hoạt động kinh doanh của Công ty...trong suốt thời gian làm việc cho Công ty, trong thời gian 02 năm kể từ sau khi chấm dứt HĐLĐ ...NLĐ sẽ không làm việc hoặc hợp tác ...tham gia hoặc quan tâm đến bất cứ hoạt động kinh doanh hoặc cam kết nào khác cạnh tranh một phần hoặc toàn bộ với bất kỳ hoạt động kinh doanh nào mà Công ty hoặc Công ty con thực hiện. Phía bị đơn chứng minh theo thông tin Đăng ký doanh nghiệp được công khai trên Cổng Thông tin Đăng ký doanh nghiệp quốc gia, bị đơn và Công ty A2 có cùng mã ngành nghề kinh doanh là 842 (tư vấn máy vi tính và quản trị hệ thống máy vi tính).

[3.4] Căn cứ Thư điện tử ngày 10/3/2023, nguyên đơn gửi ông Patrick Y (Chủ tịch kiêm Giám đốc), tiêu đề: *vụ việc của T về BHXH*, có nội dung (được chứng nhận bản dịch từ CTCP Dịch thuật chuyên nghiệp Số 1): “*về nguyên tắc đây chắc chắn là vi phạm về việc tuân thủ của tôi mà tôi cần phải chịu trách nhiệm, bất kể nguyên nhân gốc rễ là gì. Điều này không tốt và rất khó xử cho tôi và Công ty....với lý do này, tôi cũng xin đề xuất từ chức với hiệu lực thi hành ngay lập tức như một quyết định tự nguyện. Tôi đã suy nghĩ kỹ về điều này kể từ khi chúng ta trò chuyện từ thứ ba tuần trước. Tôi rất hiểu nếu như không phải là LLM và bạn, tôi đã bị đình chỉ ngay khi tình huống xuất hiện. Tôi rất biết ơn sự tin tưởng và hỗ trợ của bạn như mọi khi, nhưng bằng cách nào đó tôi cũng hiểu sự nghiêm trọng của vấn đề và muốn nhận trách nhiệm cho những sai lầm...*”. Căn cứ xác định sau khi phát hiện nguyên đơn làm việc cho hai Công ty S, nguyên đơn thừa nhận sai phạm và phải làm đơn tự nguyện xin thôi việc trước thời hạn HĐLĐ.

[3.5] Từ những căn cứ nêu trên, Tòa án cấp sơ thẩm nhận định việc nguyên đơn giao kết nhiều HĐLĐ không trái quy định tại Điều 19 Bộ luật Lao động. Mặt khác, ngày 01/11/2022, nguyên đơn được thăng chức lên Giám đốc điều hành, Việt Nam (L6B) từ ngày 01/11/2022. Chính bản thân Công ty cũng thừa nhận sự việc này. Việc Công ty không xem xét và tiến hành đúng trình tự xử lý kỷ luật người lao động theo quy định tại Điều 122, Điều 123, Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2019 mà ban hành Thông báo ngày 24/3/2023 về việc Vi phạm Bộ Quy tắc ứng xử dành cho Nhân viên L và việc chấm dứt HĐLĐ để cho rằng NLĐ được quyền thực hiện cùng lúc với nhiều NSDLĐ là đánh giá chứng cứ không toàn diện, thiếu khách quan, trái với quy định tại khoản 1 Điều 19 Bộ luật Lao động năm 2019 (sửa đổi, bổ sung năm 2025), có nội dung NLĐ **có thể** giao kết nhiều HĐLĐ với nhiều NSDLĐ **nhưng** phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết.

[4] Xét Bộ Quy tắc ứng xử của bị đơn, mặc dù chưa được đăng ký thực hiện theo quy định, nhưng cũng làm nền tảng tại đơn vị để NLĐ thực hiện nếu Bộ Quy tắc ứng xử phù hợp với quy định của pháp luật.

[4.1] Căn cứ Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp Công ty TNHH MTV của Công ty cấp ngày 01/10/2022 bởi Phòng Đăng ký kinh doanh, Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố H, có nội dung thể hiện nguyên đơn là 01 trong 03 người đại diện theo pháp luật của Công ty và giữ chức danh Giám đốc. Đồng thời được các bên đương sự xác nhận tại phiên tòa.

[4.2] Ngày 26/8/2022, nguyên đơn gửi Bộ Q1 ứng xử đến tất cả NLĐ của Công ty, kèm nội dung: *tất cả nhân viên phải tuân thủ chặt chẽ Bộ Quy tắc ứng xử này. Bộ quy tắc này cung cấp cho chúng ta hướng dẫn để: Duy trì các tiêu chuẩn đạo đức kinh doanh cao nhất trong hoạt động hàng ngày của chúng ta. Tạo môi trường làm việc an toàn và lành mạnh. Tìm kiếm sự hỗ trợ nếu nghi ngờ có hành vi vi phạm Bộ Quy tắc ứng xử...* thông báo này yêu cầu bạn xem kỹ Bộ Q1 và xác nhận rằng bạn đã đọc và hiểu đầy đủ. Nguyên đơn là người biết rõ Bộ Q1 ứng xử.

[4.3] Căn cứ Bộ Q1 ứng xử có các nội dung liên quan đến hành vi của nguyên đơn: **Công việc bên ngoài...** nhân viên không được phép tham gia vào công việc bên ngoài nếu không có sự phê duyệt của Công ty. Chúng tôi sẽ xem xét liệu công việc bên ngoài có thể gây ra xung đột lợi ích với nhiệm vụ của nhân viên hoặc lợi ích của Công ty khi có yêu cầu phê duyệt. **Báo cáo vi phạm** bất cứ hành động nào có thể gây nguy hiểm cho danh tiếng, hoạt động hoặc kinh doanh của Công ty. Do đó, khi phát hiện hành vi vi phạm, nguyên đơn đã có văn bản xác nhận tôi hiểu sự nghiêm trọng của vấn đề và muốn nhận trách nhiệm cho những sai lầm, đồng thời có Đơn tự nguyện chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn tại Thư điện tử ngày 10/3/2023. Nội dung này cũng phù hợp với quy định của pháp luật, cần được chấp nhận.

[4.4] Từ những căn cứ nêu trên, nguyên đơn với vị trí là người đại diện theo pháp luật của bị đơn đã có vi phạm nghiêm trọng Bộ Quy tắc ứng xử. Ngày 24/3/2023, bị đơn đã ban hành Thông báo gửi cho nguyên đơn v/v Vi phạm Bộ Q1 ứng xử cho nhân viên Lalamove và việc chấm dứt HĐLĐ. Có nội dung *nhân viên (nguyên đơn) đã không đáp ứng được việc tuân thủ các nguyên tắc và trách nhiệm của Bộ Q1 ứng xử, căn cứ theo điều khoản về quan hệ lao động khác ngoài Công ty. Bộ Q1 ứng xử nhằm đảm bảo môi trường làm việc an toàn và lành mạnh ... Để Công ty H thanh toán các khoản thưởng từ Công ty... là phù hợp thỏa thuận Thương theo ghi nhận trong HĐLĐ giữa hai bên: Theo quy định của Công ty.* Cần

chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm về phần này.

[5] Các phần khác của bản án sơ thẩm không kháng cáo, Hội đồng xét xử không xem xét. Tuy nhiên, việc thỏa thuận để nhận tiền BHXH để trả cho nguyên đơn là trái với quy định pháp luật về nghĩa vụ đóng BHXH cho cơ quan BHXH có thẩm quyền. Cần kiến nghị giám đốc thẩm về phần này.

[6] Án phí lao động sơ thẩm, nguyên đơn phải chịu trên số tiền yêu cầu không được chấp nhận. Án phí lao động phúc thẩm, bị đơn không phải chịu.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2025);

- Căn cứ 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.

- Căn cứ Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2025);

Tuyên xử: Chấp nhận toàn bộ kháng cáo của Công ty TNHH L2. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 33/2025/LĐ-ST ngày 18 tháng 9 năm 2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 4, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Ngọc T về việc buộc Công ty TNHH L2 trả chi phí thuê luật sư giải quyết tranh chấp này là 170.000.000đồng.

2. Công nhận sự thỏa thuận của bà Nguyễn Ngọc T và Công ty TNHH L2 về việc: Công ty TNHH L2 có trách nhiệm trả cho bà Nguyễn Ngọc T số tiền 162.225.000 (một trăm sáu mươi hai triệu, hai trăm hai mươi lăm nghìn) đồng. Thanh toán một lần ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Ngọc T buộc Công ty TNHH L2 thanh toán cho bà Nguyễn Ngọc T số tiền 708.750.000đồng là tiền thưởng năm 2022.

4. Án phí lao động:

- Án phí lao động sơ thẩm:

+ Công ty TNHH L2 phải chịu án phí sơ thẩm là 4.866.750 (bốn triệu, tám trăm sáu mươi sáu nghìn, bảy trăm năm mươi) đồng.

+ Bà Nguyễn Ngọc T phải chịu án phí sơ thẩm là 18.175.000 (mười tám triệu, một trăm bảy mươi lăm nghìn) đồng. Được căn trừ vào số tiền tạm ứng án

phí đã nộp là 10.979.089 (mười triệu, chín trăm bảy mươi chín nghìn, không trăm tám mươi chín) đồng theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí tòa án số 0002385 ngày 07/10/2024 của Chi cục Thi hành án dân sự quận Tân Bình (nay là Phòng Thi hành án dân sự Khu vực 4), Thành phố Hồ Chí Minh. Bà Nguyễn Ngọc T còn phải nộp thêm số tiền 7.195.911 (bảy triệu, một trăm chín mươi lăm nghìn, chín trăm mười một) đồng.

Thi hành tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

- Án phí phúc thẩm: Công ty TNHH L2 không phải chịu, được nhận lại số tiền 300.000 (ba trăm nghìn) đồng đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí tòa án số 0023265 ngày 06/10/2025 của Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh.

Thi hành tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

5. Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2025) thì người được thi hành án, người phải thi hành án dân sự có quyền thoả 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 Điều 6, Điều 7, Điều 7a, Điều 7b và Điều 9 Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2025); thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2025).

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

Nơi nhận:

- TAND Tối cao;
- VKSND Tối cao;
- VKSND TP. Hồ Chí Minh;
- THADS TP. Hồ Chí Minh;
- P. THADS Khu vực 4 – TP. Hồ Chí Minh;
- TAND Khu vực 4 – TP. Hồ Chí Minh;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu: VT, HSVA (MVV: 0510247256).

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

Châu Kim Anh

