

Bản án số: 54/2026/LĐ-PT
Ngày: 25/3/2026
V/v Tranh chấp đơn phương
chấm
dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Phạm Thị Thu Hà

Các Thẩm Phán:

- Bà Châu Kim Anh
- Ông Nguyễn Ngọc Tài.

- **Thư ký phiên tòa:** Bà Hoàng Thị Xuân - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- **Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh:** Bà Phan Hoàng Anh – Kiểm sát viên

Trong các ngày 19, 25/3/2026 Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm vụ án Lao động phúc thẩm thụ lý số 129/2025/TLPT-LĐ ngày 16/12/2025 về việc “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án dân sự sơ thẩm số 105/2025/LĐ-ST ngày 29/9/2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 2, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo. Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1228/2026/QĐ-PT ngày 27/02/2026, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: ông Nguyễn Đỗ Xuân Q, sinh năm 1983 (vắng mặt)

Địa chỉ: 2 đường P, phường X, (trước là phường V, Quận C) TP .

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Thị Xuân T, sinh năm 2001 (có mặt)

Địa chỉ: A đường T, phường C (trước là phường N, Quận A), TP ..

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

Luật sư Võ Thiện H - Công ty L thuộc Đoàn Luật sư Thành phố H (có mặt).

Bị đơn: Công ty TNHH F

Trụ sở: 05 VSIP II-A đường Số E, K, phường V, TP . (trước là phường V, thành phố T, tỉnh Bình Dương).

Người đại diện theo pháp luật: ông Ando K – Tổng Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền:

1/ Bà Nguyễn Hương T1, sinh năm 1999 (có mặt);

2/ Ông Dương Minh P, sinh năm 1977 (có mặt).

Cùng địa chỉ: C F đường Số G, Khu phố B, phường B, TP ..

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư Nguyễn Công Đ - Công ty L1 (có đơn đề nghị vắng mặt ngày 19/3/2026, tham gia phiên tòa ngày 25/3/2026)

Địa chỉ: C F đường Số G, Khu phố B, phường B, TP ..

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện ghi ngày 31/12/2024, và đơn sửa đổi, bổ sung ngày 04/7/2025; các lời khai của bà Nguyễn Thị Xuân T – là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn thể hiện:

Ông Nguyễn Đỗ Xuân Q được Công ty TNHH F (sau đây gọi là Công ty) nhận vào làm việc với vị trí là Giám đốc thu mua và xuất nhập khẩu, việc thỏa thuận được xác lập qua Thư mời làm việc ngày 05/12/2021; Ông Q thử việc tại Công ty từ ngày 13/12/2021 và ký hợp đồng làm việc chính thức với Công ty vào ngày 12/02/2022. Hợp đồng lao động ký ngày 12/02/2022 và Hợp đồng lao động số 1642 ký ngày 10/02/2023. Địa điểm làm việc chính thức của ông Q là tại Văn phòng đại diện của Công ty, tại A, đường N, phường T, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Nội dung thư mời nhận việc và 02 hợp đồng lao động nêu trên đều thể hiện ông Q sẽ làm việc tại Công ty C năm để hỗ trợ Công ty chỉnh đốn lại những tồn đọng của phòng ban, mức tiền thưởng cố định là 700.000.000đ (bảy trăm triệu đồng). Việc Công ty ký hợp đồng lao động từng năm một chỉ là hình thức thủ tục của Công ty, và cho biết không làm ảnh hưởng đến thời hạn 03 năm mà ông Q với Công ty đã thỏa thuận.

Khi gần kết thúc năm làm việc thứ hai, ông Q đã gửi 02 thư cảm ơn vào các ngày 18/01/2024 và ngày 26/01/2024 đến Công ty để bày tỏ nguyện vọng sẽ gắn bó lâu dài với Công ty, và ông Q sẽ tiếp tục làm việc cho đến hết thời hạn 03 năm như đã thỏa thuận, sau đó sẽ thỏa thuận lại hợp đồng. Tuy nhiên, đến ngày 29/01/2024, Công ty ban hành Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động số 2024-

01/TBNV-FSVN do bà Vũ Thị Thu H1 ký ban hành, kèm theo Giấy ủy quyền ngày 01/11/2023 của Công ty.

Ngày 05/02/2024, Công ty ban hành Quyết định 2024-01/QĐ-FSVN chấm dứt hợp đồng lao động với lý do “*hết hạn hợp đồng lao động*” kể từ ngày 11/02/2024. Đến ngày 11/02/2024, Công ty ban hành Quyết định số 27/24/QĐNV-FSVN (gọi tắt Quyết định 27) để chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn với lý do “*Việc riêng*” và căn cứ chấm dứt là ông Q có “*Đơn xin thôi việc ngày 11/2/2024*”, nhưng thực tế ông Q không có đơn xin thôi việc. Tại Điều 1 Quyết định 27 thể hiện Công ty chấm dứt Hợp đồng lao động trước thời hạn đối với ông Q, có nghĩa là Công ty cũng đồng ý thời hạn thỏa thuận lao động với ông Q là 03 năm.

Cùng ngày 11/02/2024, Công ty ban hành Quyết định số 31/24/QĐNV-FSVN (gọi tắt Quyết định 31) để chấm dứt Hợp đồng lao động với lý do hết hạn hợp đồng. Tuy nhiên ông Q chưa nhận được Quyết định số 31 này. Do đó, việc Công ty đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trước thời hạn đối với ông Q là trái với quy định tại Điều 39 Bộ luật Lao động.

Tại Thư mời nhận việc và tại Điều 3.1 Hợp đồng lao động giữa hai bên cũng thể hiện mức thưởng 700.000.000 đồng sau 03 năm làm việc cho Công ty F1. Tuy nhiên, khi đến năm 2024 là đầu năm thứ 3, cũng là năm làm việc cuối để ông Q được nhận thưởng thì Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước hạn với ông Q để từ chối trả thưởng cố định 700.000.000 đồng như thỏa thuận.

Ông Q đã thực hiện được 2/3 công việc mà Công ty yêu cầu theo hợp đồng lao động, việc Công ty tự ý chấm dứt hợp đồng lao động là đồng nghĩa Công ty đang rút lại tuyên bố hứa thưởng là trái quy định pháp luật, làm gián đoạn quá trình thực hiện công việc theo yêu cầu của ông Q và từ chối cho ông Q tiếp tục thực hiện công việc nên Công ty phải có nghĩa vụ trả cho ông Q phần hứa thưởng. Công ty không thực hiện việc trả thưởng nên theo quy định Điều 357, khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự 2015, Công ty phải có trách nhiệm trả cho ông Q khoản tiền lãi phát sinh do chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền thưởng cố định theo hợp đồng lao động với số tiền tạm tính kể từ ngày 11/02/2024 Công ty ban hành Quyết định chấm dứt quan hệ lao động với ông Q đến ngày 11/01/2025 là 11 tháng, với lãi suất là 10%, tương đương với số tiền: $700.000.000 \times 10\% / \text{năm} \times 11 \text{ tháng} = 64.166.667 \text{ đồng}$.

Ngoài ra, tại Thư mời làm việc và 02 hợp đồng lao động Công ty còn có cam kết cho ông Q được thưởng tương ứng với kết quả làm việc theo mục B.2

Gói phúc lợi hàng năm - Thuởng hiệu suất: dựa trên chế độ thưởng và Điều 3 mục “*Tiền thưởng - Thuởng theo thành tích làm việc: Theo chỉ tiêu đạt được, mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao và tình hình kết quả kinh doanh của toàn công ty quy định bởi chính sách của Công ty*”. Đến nay ông Q vẫn chưa nhận được bất kỳ thông báo chính thức nào về việc sẽ chi trả cho ông Q phần thưởng kết quả doanh thu này, do đó, ông Q tạm tính khoản thưởng kết quả công việc Công ty chưa trả cho ông Q từ đầu năm 2023 đến khi chấm dứt hợp đồng lao động là 200.000.000 đồng. Công ty C1 thực hiện nghĩa vụ trả tiền thưởng thành tích theo hợp đồng lao động nêu trên, nên phải có trách nhiệm trả khoản tiền lãi phát sinh do chậm thực hiện nghĩa vụ tạm tính từ ngày 31/12/2023 đến ngày nộp đơn khởi kiện (31/12/2024) là 12 tháng, mức lãi suất là 10%/năm, tương đương với số tiền: $200.000.000 \times 10\%/năm \times 12 \text{ tháng} = 20.000.000$ đồng.

Ngày 18/03 và ngày 03/4/2024, ông Q gửi đề nghị thanh toán đến Công ty yêu cầu thanh toán khoản thưởng cố định 700 triệu đồng và thưởng doanh thu kết quả làm việc của năm 2023, nhưng không nhận được phản hồi của Công ty. Do đó, ông Q khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết các yêu cầu:

- + Tuyên bố Công ty TNHH F đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Nguyễn Đỗ Xuân Q theo Điều 39 Bộ luật Lao động 2019.

- + Hủy Quyết định số 2024-01/QĐ-FSVN ngày 05/02/2024; Quyết định số 27/24/QĐNV-FSVN ngày 11/02/2024 và Quyết định số 31/24/QĐNV-FSVN ngày 11/02/2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Q.

- + Buộc Công ty TNHH F bồi thường cho ông Q theo quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động năm 2019 do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bao gồm: Trả tiền lương trong những ngày ông Q không được làm việc, tạm tính từ ngày 11/02/2024 đến ngày 11/7/2025 là 1.491.580.000 đồng (87.740.000 đồng x 17 tháng); Trả khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động gần nhất là 175.480.000 đồng (87.740.000 đồng x 02 tháng); Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp những ngày ông Q không được làm việc, tạm tính từ ngày 11/02/2024 đến ngày xét xử; Buộc Công ty trả trợ cấp thôi việc cho ông Q theo Điều 46 BLLĐ năm 2019 là 87.740.000 đồng (02 năm x $\frac{1}{2}$ tháng x 87.740.000 đồng). Tổng cộng các khoản trên là 1.754.800.000 đồng.

- + Buộc Công ty TNHH F trả thưởng cố định 700.000.000 đồng cho ông Q theo Thư mời nhận việc ngày 05/12/2021; Hợp đồng lao động ký ngày 12/02/2022, Hợp đồng lao động số 1642 ký ngày 10/02/2023. Buộc Công ty trả

tiền lãi phát sinh đối với thưởng cố định với lãi suất 10%/năm, tạm tính từ ngày 11/02/2024 đến ngày 11/01/2025 là 64.166.667 đồng.

+ Tuyên buộc Công ty TNHH F thực hiện nghĩa vụ trả thưởng kết quả công việc (KPI) theo Hợp đồng lao động và Điều 6, khoản 1 Điều 179 BLLĐ năm 2019, tạm tính là 200.000.000 đồng. Buộc Công ty trả tiền lãi phát sinh đối với khoản thưởng với mức lãi suất 10%/năm, tạm tính từ ngày 31/12/2023 đến ngày 31/12/2024 là 20.000.000 đồng.

Người đại diện ủy quyền bị đơn trình bày:

Ông Nguyễn Đỗ Xuân Q nguyên trước đây là người lao động làm việc tại Công ty TNHH F theo các hợp đồng lao động xác định thời hạn sau: Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 1642 với thời hạn làm việc 01 năm từ ngày 11/02/2022 – 11/02/2023; Hợp đồng lao động 1642 xác định thời hạn làm việc 01 năm từ ngày 10/02/2023 – 10/02/2024.

Hợp đồng lao động số 1642 ký ngày 10/02/2023 có thời hạn 01 năm, tức hợp đồng sẽ hết hạn kể từ ngày 11/02/2024. Ngày 29/01/2024, Công ty đã ban hành và gửi đến ông Q văn bản Thông báo số 2024-01/TBNV-FSVN về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Q kể từ ngày 11/02/2024, với lý do “*Hết hạn hợp đồng lao động*”.

Tại các văn bản trình bày trong quá trình giải quyết vụ việc, ông Q và người đại diện theo ủy quyền cũng đã xác nhận đã nhận được Thông báo nêu trên từ phía Công ty F1. Do Quyết định số 27 ngày 11/02/2024 có sai sót nên Công ty ban hành Quyết định số 31 ngày 11/02/2024 thay thế và đã gửi cho ông Q. Thực tế ông Q không có đơn xin nghỉ việc, mà việc chấm dứt hợp đồng lao động là do hết thời hạn lao động. Bà Vũ Thị Thu H1 có đủ thẩm quyền ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động theo giấy ủy quyền ngày 26/01/2024.

Công ty đã thực hiện đúng và đầy đủ các quy trình, thủ tục khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông Q, bao gồm về việc thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, thanh toán đầy đủ tiền lương, các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của ông Q và hoàn thành các thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông Q.

Việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động số 1642 ký ngày 10/02/2023 với ông Q kể từ ngày 11/02/2024 là phù hợp qui định tại khoản 1 Điều 34 BLLĐ năm 2019 quy định rõ về một trong các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động là “*hết hạn hợp đồng lao động*”. Hợp đồng lao động đương nhiên chấm dứt hiệu lực khi hết hạn hợp đồng mà không cần phải có sự đồng ý của người lao động.

Trường hợp này không thuộc nội dung “*đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*” theo quy định tại Điều 39 BLLĐ, nên việc ông Q viện dẫn quy định trên để yêu cầu Tòa án tuyên Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không phù hợp và không có căn cứ. Do đó các yêu cầu về hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, buộc Công ty B do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật cũng không có căn cứ.

Về khoản tiền thưởng cố định 700.000.000 đồng: Tại thư nhận việc ngày 05/12/2021 và hai Hợp đồng lao động xác định thời hạn số 1642 ký kết giữa ông Q và Công ty đều có ghi nhận nội dung về khoản thưởng cố định là 700.000.000 đồng sau 03 năm làm việc đầy đủ. Như vậy, điều kiện cần và đủ để phát sinh nghĩa vụ thanh toán của Công ty đối với khoản tiền thưởng nêu trên chỉ xảy ra khi ông Q hoàn tất làm việc tại Công ty đủ 03 năm. Thực tế ông Q mới chỉ làm việc 02 năm nên chưa đáp ứng đủ điều kiện về thời gian làm việc đủ 03 năm để được nhận khoản tiền thưởng này.

Hợp đồng lao động là văn bản pháp lý quan trọng thể hiện sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động, trên cơ sở tuân thủ các quy định của pháp luật lao động. Thời gian làm việc của người lao động được xác lập trong hợp đồng lao động trên cơ sở thỏa thuận hoàn toàn tự nguyện giữa hai bên. Việc ông Q ký hợp đồng lao động có thời hạn làm việc 01 năm với Công ty là hoàn toàn tự nguyện, quan hệ lao động giữa ông Q và Công ty được xác lập theo nguyên tắc thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của cả hai bên theo đúng tinh thần của Bộ luật lao động.

Nội dung về khoản tiền thưởng cố định không đồng nghĩa với việc Công ty có nghĩa vụ duy trì quan hệ lao động với ông Q trong thời gian 03 năm. Công ty cũng không có cam kết dưới bất kỳ hình thức nào về việc ông Q sẽ làm việc tại Công ty trong thời hạn 03 năm. Việc ông Q tự ý hiểu rằng đây là hợp đồng lao động có thời hạn 03 năm là suy diễn chủ quan của ông Q, không có cơ sở và không phù hợp với nội dung thỏa thuận giữa hai bên. Vì vậy, việc ông Q yêu cầu thanh toán khoản tiền thưởng cố định 700.000.000 đồng và tiền lãi phát sinh do chậm thực hiện nghĩa vụ thanh toán khoản tiền này là không có căn cứ pháp lý.

Đối với khoản tiền thưởng kết quả công việc (KPI): Khoản tiền thưởng này được Công ty chi trả một cách công khai, minh bạch cho người lao động dựa trên kết quả làm việc của mỗi người lao động và tình hình kinh doanh thực tế của Công ty F1. Công ty đã thanh toán tiền thưởng KPI tương ứng với kết quả làm việc năm 2023 cho ông Q số tiền là 74.681.016 đồng tại mục số 19 – T,

cùng với các khoản phụ cấp khác tại Phiếu lương tháng 02/2024. Do đó, yêu cầu của ông Q về khoản tiền thưởng kết quả công việc (KPI) năm 2023 với số tiền 200.000.000 đồng là không có cơ sở, đồng thời không có khoản tiền lãi phát sinh do chậm thực hiện nghĩa vụ thanh toán khoản tiền này.

Bản án sơ thẩm số 105/2025/LĐ-ST ngày 29/9/2025 của TAND Khu vực 2, Thành phố Hồ Chí Minh, đã tuyên xử:

“ 1. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Đỗ Xuân Q về việc tuyên bố Công ty TNHH F đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và yêu cầu hủy Quyết định số 2024-01/QĐ-FSVN ngày 05/02/2024;

2. Đình chỉ xét xử yêu cầu của ông Nguyễn Đỗ Xuân Q về việc tuyên hủy Quyết định số 27/24/QĐNV-FSVN ngày 11/02/2024 và Quyết định số 31/24/QĐNV-FSVN ngày 11/02/2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Đỗ Xuân Q.

3. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Đỗ Xuân Q buộc Công ty TNHH F trả tiền lương trong những ngày ông Q không được làm việc là 1.710.930.000 đồng; K hoản tiền bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động gần nhất 175\480.000 đồng; Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông Q không được làm việc tính từ ngày 11/02/2024 đến ngày 26/9/2025 (ngày xét xử); Trả trợ cấp thôi việc 87.740.000 đồng.

4. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Đỗ Xuân Q về việc buộc Công ty TNHH F trả thưởng kết quả công việc (KPI) năm 2023 với số tiền 117.975.204 đồng.

5. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Đỗ Xuân Q về việc buộc Công ty TNHH F trả thưởng cố định 700.000.000 đồng.

6. Đình chỉ xét xử yêu cầu của ông Nguyễn Đỗ Xuân Q buộc Công ty TNHH F trả lãi phát sinh đối với thưởng cố định với số tiền 64.166.667 đồng và yêu cầu buộc Công ty TNHH F trả tiền lãi phát sinh đối với khoản thưởng kết quả công việc (KPI) với số tiền là 20.000.000 đồng.

7. Án phí: Ông Nguyễn Đỗ Xuân Q phải nộp án phí 20.359.504 đồng tại Thi hành án Dân sự có thẩm quyền. Cản trờ tạm ứng án phí ông Q đã nộp là 11.841.666 đồng theo biên lai thu tiền số 0080448 ngày 18/02/2025 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố Thủ Đức nay là Phòng Thi hành án Dân sự Khu vực 2-Thành phố Hồ Chí Minh. Ông Q còn phải nộp 8.517.838 đồng tại Thi hành án Dân sự có thẩm quyền.”

Ngoài ra, bản án còn tuyên về quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 06/10/2025, nguyên đơn ông Nguyễn Đỗ Xuân Q kháng cáo toàn bộ nội dung bản án nêu trên.

Quá trình chuẩn bị xét xử phúc thẩm, nguyên đơn nộp Đơn kêu cứu khẩn cấp có nội dung đề nghị xem xét đầy đủ, khách quan, toàn diện nội dung vụ án nhằm đảm bảo giải quyết vụ án đúng bản chất quan hệ lao động, quyền lợi của người lao động.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo đối với toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn trình bày bổ sung, làm rõ yêu cầu, lý do của việc kháng cáo, cụ thể: Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ xét xử yêu cầu của ông Nguyễn Đỗ Xuân Q buộc Công ty TNHH F trả lãi phát sinh tại mục 06 phần quyết định của bản án là đúng do ông Q có rút yêu cầu. Phía nguyên đơn không kháng cáo đối với nội dung này. Các quyết định còn lại của bản án sơ thẩm, phía nguyên đơn không đồng ý vì chưa đảm bảo quyền lợi của người lao động. Bản án sơ thẩm tuyên đình chỉ xét xử yêu cầu của ông Q về việc tuyên hủy Quyết định số 27/24/QĐNV-FSVN ngày 11/02/2024 và Quyết định số 31/24/QĐNV-FSVN ngày 11/02/2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Q là không đúng, do ông Q không rút đối với yêu cầu này. Ngoài các lý do, lập luận đã trình bày tại cấp sơ thẩm, luật sư H còn đề nghị xem xét thẩm quyền ký thông báo chấm dứt hợp đồng lao động của bà H1 vì bà H1 không phải là người đại diện theo pháp luật của Công ty F1, việc Công ty ban hành giấy ủy quyền cho bà H1 chỉ là hành động hợp pháp hóa cho việc chấm dứt hợp đồng lao động trái luật đối với ông Q. Đồng thời cho rằng phía Công ty không có quy chế thưởng cho nhân viên công ty, thỏa ước lao động tập thể cũng không thể hiện cách tính thưởng theo năng suất, đề nghị Tòa án xem xét đảm bảo quyền lợi của người lao động.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn - bà T1 không đồng ý với các nội dung kháng cáo của nguyên đơn. Ngoài các nội dung đã trình bày tại cấp sơ thẩm, thì ông P – đại diện theo ủy quyền của bị đơn cho rằng Công ty ban hành Quyết định số 250916-01/QĐ-FSVN ngày 16/9/2025 về việc hủy bỏ Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 27/24/QĐNV-FSVN ngày 11/02/2024 và Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 31/24/QĐNV-FSVN ngày 11/2/2024, quyết

định này cũng đã được gửi cho ông Q. Tại thời điểm này bà Vũ Thị Thu H1 có đủ thẩm quyền ký theo giấy ủy quyền ngày 26/01/2024 của Công ty. Đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát phát biểu ý kiến:

Về tố tụng: Việc thực hiện thủ tục tố tụng, việc tuân theo pháp luật của đương sự, Thẩm phán và Hội đồng xét xử trong giai đoạn phúc thẩm được thực hiện đúng quy định pháp luật.

Về nội dung: Kháng cáo của nguyên đơn không có cơ sở, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo, 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; nghe các đương sự trình bày, tranh luận, ý kiến phát biểu của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng: Việc kháng cáo và nộp biên lai tạm ứng án phí được đương sự thực hiện trong thời hạn luật định nên được cấp phúc thẩm xem xét, giải quyết.

[2] Xét yêu cầu tuyên bố Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và yêu cầu hủy Quyết định số 2024-01/QĐ-FSVN ngày 05/02/2024, bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Căn cứ T2 mời làm việc ngày 5/12/2021; Hợp đồng lao động số 1642 ký ngày 10/2/2022; ngày 10/02/2023 thể hiện giữa Công ty TNHH F và ông Nguyễn Đỗ Xuân Q đã thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động.

Theo nội dung tại Thư mời làm việc thể hiện Công ty M ông Q thực hiện công việc giám đốc thu mua và xuất nhập khẩu với thời hạn 03 năm để hỗ trợ Công ty chỉnh đốn lại những tồn đọng của phòng, ban, đồng thời sau đó được hưởng mức tiền thưởng cố định là 700 triệu đồng. Ngoài ra, hai bên ký kết hợp đồng lao động có thời hạn từng năm một. Cụ thể hợp đồng lần đầu ký ngày 12/2/2022, thời hạn là 01 năm, sau đó hai bên tiếp tục ký hợp đồng lần 2 ngày 01 năm, hợp đồng hết hạn ngày 11/02/2024. Ngày 29/01/2024, Công ty đã ban hành và gửi đến nguyên đơn Thông báo số 2024-01/TBNV-FSVN về việc chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 11/02/2024, với lý do “*Hết hạn hợp đồng lao động*”. Tại các văn bản trình bày trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn và người đại diện theo ủy quyền xác nhận đã nhận được Thông báo nêu trên. Tòa án cấp sơ thẩm nhận định Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với lý do hết

hạn Hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 34; Điều 45 của Bộ Luật Lao động 2019 là có căn cứ. Về thẩm quyền ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, căn cứ Giấy ủy quyền ngày 26/01/2024 thì bà Vũ Thị Thu H1 có thẩm quyền thực hiện, do đó nguyên đơn kháng cáo nội dung này không có cơ sở chấp nhận.

[3] Từ căn cứ nêu trên, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu bồi thường theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động là phù hợp nên giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm về nội dung này.

[4] Xét yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc Công ty trả thưởng kết quả công việc (KPI) năm 2023 với số tiền 117.975.204 đồng. Căn cứ cho yêu cầu của nguyên đơn đã nhận thưởng kết quả công việc (KPI) năm 2022 gần 100.000.000 đồng, nhưng không đưa ra được chứng cứ để chứng minh.

[4.1] Căn cứ Hợp đồng lao động ngày 10/2/2023 có quy định thưởng theo thành tích làm việc "*theo chỉ tiêu đạt được, mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao và tình hình kết quả kinh doanh của toàn công ty quy định bởi chính sách của công ty*", và tại mail ngày 08/3/2024, cũng giải thích "*Còn khoản tiền bonus tháng 3 hàng năm, sau kết thúc đóng sổ thì lợi nhuận được chia lại cho toàn thể nhân viên dựa trên đóng góp của tất cả nhân viên năm 2023. Khoản tiền này là thưởng khuyến khích nó phụ thuộc tình hình kinh doanh mỗi năm*" là trùng với cách tính thưởng thành tích làm việc quy định trong hợp đồng lao động và trùng với ý kiến trình bày của diện nguyên đơn. Do đó, phía đại diện Công ty nêu tiền thưởng kết quả công việc (KPI) vào mục "Thưởng khuyến khích" là có cơ sở.

[4.2] Căn cứ phiếu lương tháng 2/2024, ông Q nhận thưởng khuyến khích số tiền 74.681.016 đồng phù hợp với cách tính của đại diện bị đơn trình bày là kết quả đánh giá năm 2023 của ông Q là "đạt", tương ứng với hệ số thưởng 0,808 và hệ số điều chỉnh lương là 5% (tương ứng 92.427.000 đồng/tháng) nên khoản thưởng kết quả công việc là 74.681.016 đồng.

[4.3] Từ những căn cứ nêu trên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn là có cơ sở.

[5] Xét yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc Công ty trả thưởng cố định 700.000.000 đồng.

[5.1] Căn cứ Thư mời làm việc ngày 05/12/2021, Hợp đồng lao động ký ngày 12/02/2022 và Hợp đồng lao động số 1642 ký ngày 10/02/2023. Theo nội dung T2 mời nhận việc và tại Điều 3.1 Hợp đồng lao động giữa hai bên có nội

dung: Thưởng cố định 700.000.000 đồng sau 03 năm làm việc đầy đủ. Tuy nhiên, Công ty ký cả hai Hợp đồng lao động với thời hạn từng năm, đến hết năm thứ hai thì Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với lý do “hết thời hạn hợp đồng” là chưa đảm bảo quyền lợi cho người lao động, trái với qui định tại khoản 1 Điều 15 Bộ luật Lao động năm 2019 (có hiệu lực ngày 01/01/2021) qui định về Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động là “tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác, trung thực” nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của cả hai bên trong quan hệ lao động, tạo sự minh bạch, bền vững.

[5.2] Tại Kết luận thanh tra số 46/KL-TTr ngày 25/4/2025 của Thanh tra Sở Nội vụ tỉnh B, về việc chấp hành quy định về lao động....tại Công ty TNHH F, có nêu nội dung: *Mục 2.2.4 Doanh nghiệp chưa xây dựng quy chế thưởng theo quy định tại khoản 2 Điều 104 Bộ Luật lao động. Các khoản thưởng được doanh nghiệp quy định tại Thỏa ước lao động tập thể không có thưởng thâm niên mà khi cần khuyến khích một nhân viên nào đó (có tay nghề kỹ thuật cao và giữ chức vụ quản lý) gắn bó lâu dài thì Ban giám đốc quyết định việc thưởng lương và ghi nhận vào “thư mời nhận việc” và “Hợp đồng lao động”. Tuy nhiên, do thời hạn làm việc để hưởng lương thâm niên dài hơn thời hạn Hợp đồng lao động...dẫn đến người lao động hiểu là sẽ được làm việc đến khi đủ thời hạn để hưởng thâm niên.*

[5.3] Từ những căn cứ nêu trên, đủ cơ sở để xác định Hợp đồng lao động ký ngày 12/02/2022 và Hợp đồng lao động số 1642 ký ngày 10/02/2023, bị vô hiệu một phần liên quan đến nội dung *thưởng cố định 700.000.000 đồng sau 03 năm làm việc đầy đủ*. Nội dung của phần vi phạm không ảnh hưởng đến các phần còn lại của Hợp đồng lao động quy định tại điểm b khoản 1, khoản 2 Điều 49 Bộ luật Lao động.

[5.4] Giải quyết hậu quả của Hợp đồng lao động vô hiệu: Theo nội dung *thưởng cố định 700.000.000 đồng sau 03 năm làm việc đầy đủ*. Nguyên đơn ký 2 hợp đồng lao động có thời hạn của mỗi hợp đồng là 1 năm. Như vậy mỗi năm được hưởng 1/3 số thưởng cố định. Thực hiện được hai hợp đồng thời hạn là 02 năm, do vậy người lao động cần được nhận giá trị thưởng tương đương 2/3 của 700.000.000 đồng là 466.666.000 đồng (làm tròn số) mới hợp lẽ công bằng. Do đó, chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn về nội dung này.

[6] Xét kháng cáo của nguyên đơn đối với nội dung “*Đình chỉ xét xử yêu cầu của ông Nguyễn Đỗ Xuân Q về việc tuyên hủy Quyết định số 27/24/QĐNV-FSVN ngày 11/02/2024 và Quyết định số 31/24/QĐNV-FSVN ngày 11/02/2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Đỗ Xuân Q*”. Mặc dù

nguyên đơn không rút yêu cầu khởi kiện đối với hai quyết định này nhưng hai quyết định này đã bị Công ty ban hành quyết định hủy bỏ, việc hủy bỏ không làm ảnh hưởng đến bản chất của sự việc do đó Hội đồng giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm về phần này.

[7] Về án phí:

[7.1] Án phí dân sự sơ thẩm: Căn cứ 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, lệ phí Tòa án, thì người lao động - nguyên đơn được miễn nộp tiền tạm ứng án phí, án phí. Việc Tòa án cấp sơ thẩm yêu cầu nguyên đơn nộp tạm ứng án phí và chịu án phí sơ thẩm là không đúng qui định, Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm về nội dung này.

Bị đơn phải chịu án phí sơ thẩm là 13.333.320 đồng trên số tiền nguyên đơn được chấp nhận là 466.666.000 đồng.

[7.2] Án phí dân sự phúc thẩm: Nguyên đơn không phải chịu án phí phúc thẩm được nhận lại số tiền tạm ứng án phí đã nộp.

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.

Sửa Bản án sơ thẩm số 105/2025/LĐ-ST ngày 29/9/2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 2, Thành phố Hồ Chí Minh, chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn, tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Đỗ Xuân Q về việc tuyên bố Công ty TNHH F đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và yêu cầu hủy Quyết định số 2024-01/QĐ-FSVN ngày 05/02/2024;

2. Đình chỉ xét xử yêu cầu của ông Nguyễn Đỗ Xuân Q về việc tuyên hủy Quyết định số 27/24/QĐNV-FSVN ngày 11/02/2024 và Quyết định số 31/24/QĐNV-FSVN ngày 11/02/2024 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Đỗ Xuân Q.

3. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Đỗ Xuân Q buộc Công ty TNHH F trả tiền lương trong những ngày ông Q không được làm việc 1.710.930.000 đồng tính từ 11/02/2024 đến ngày 26/9/2025; Khoản tiền bằng 02 tháng tiền lương là 175.480.000 đồng (87.740.000đ x 02 tháng); Tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông Q không được làm việc (từ ngày 11/02/2024 – đến ngày xét xử 26/9/2025); trả trợ cấp thôi việc 87.740.000 đồng (02 năm x ½ tháng x 87.740.000 đồng)

4. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Đỗ Xuân Q về việc buộc Công ty TNHH F trả thưởng kết quả công việc (KPI) năm 2023 là 117.975.204 đồng.

5. Chấp nhận một phần yêu cầu của ông Nguyễn Đỗ Xuân Q về việc buộc Công ty TNHH F “trả thưởng cố định” với số tiền 466.666.000 (**bốn trăm sáu mươi sáu triệu sáu trăm sáu mươi sáu nghìn**) đồng cho 2 năm làm việc. Thời hạn thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Thi hành tại cơ quan thi hành án có thẩm quyền.

6. Đình chỉ xét xử yêu cầu của ông Nguyễn Đỗ Xuân Q buộc Công ty TNHH F trả lãi phát sinh đối với thưởng cố định với số tiền 64.166.667 đồng và yêu cầu buộc Công ty TNHH F trả tiền lãi phát sinh 20.000.000 đồng đối với khoản thưởng kết quả công việc (KPI).

7. Án phí:

Án phí dân sự sơ thẩm: Nguyên đơn được miễn. Hoàn trả tạm ứng án phí 11.841.666 đồng cho ông Nguyễn Đỗ Xuân Q theo biên lai 0080448 ngày 18/02/2025 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố Thủ Đức nay là Phòng Thi hành án dân sự Khu vực 2 - Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 13.333.320 (mười ba triệu ba trăm ba mươi ba nghìn ba trăm hai mươi) đồng.

Án phí dân sự phúc thẩm: Nguyên đơn không phải chịu, hoàn lại số tiền 300.000 (ba trăm nghìn) đồng tạm ứng án phí đã nộp cho ông Q theo Biên lai thu tạm ứng án phí số 28152 ngày 20/10/2025 của Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh.

Thực hiện tại cơ quan thi hành án có thẩm quyền.

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 và 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy 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;
- VKSND tối cao;
- VKSND TP HCM;
- THADS TP HCM;
- Phòng THADS Khu vực 2 - TP HCM;
- TAND Khu vực 2 - TP HCM;
- Các đương sự;
- Lưu VP, hồ sơ vụ án (Xuân/16)

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

Phạm Thị Thu Hà