TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 114/2025/LĐ-PT
Ngày: 23/12/2025
V/v Tranh chấp về 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 toà: Ông Lê Thọ Viên
Các Thẩm phán: Bà Phùng Thị Như Mai
Bà Mai Thị Thanh Tú

- Thư ký phiên tòa: Bà Phan Tâm Thảo – 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 Lê Thị Kim Thủy - Kiểm sát viên.

Ngày 23/12/2025 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: 76/2025/TLPT-LĐ ngày 07 tháng 10 năm 2025 về việc: "Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 04/2025/LĐ-ST ngày 11 tháng 8 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 số 7046/2025/QĐPT-LĐ ngày 26 tháng 11 năm 2025 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông **Bonakurthi S**, sinh năm 1985. Địa chỉ: H No. J, V Colony, No. G P Post, S Medak Dist Pin X, I. Địa chỉ liên lạc: Căn hộ B, Tầng B, khu A, Cao ốc P, đường N, Ấp E, xã N, Thành phố Hồ Chí Minh (trước đây là xã P, huyện N).

Người đại diện theo ủy quyền: Bà **Nguyễn Thị Lệ T**, sinh năm 1981. Địa chỉ liên lạc: Căn hộ B, Tầng B, khu A, Cao ốc P, đường N, Ấp E, xã N, Thành phố Hồ Chí Minh (trước đây là xã P, huyện N). (Giấy ủy quyền ngày 05/10/2023).

- *Bị đơn*: **Công ty TNHH T1**. Trụ sở: Phòng F, E, số C đường C, phường T, Thành phố H (trước đây là Phường M, quận T).

Người đại diện theo pháp luật: Ông **Bharath Reddy S1** - Chủ tịch Hội đồng Quản trị.

Người đại diện theo ủy quyền: **Công ty Luật TNHH H**. Trụ sở: B đường N, phường T, Thành phố H.

Người đại diện theo pháp luật: Ông **Nguyễn Thanh T2** - Giám đốc

Người đại diện theo ủy quyền: Bà **Bùi Ngọc Bảo P**, sinh năm 2002. Địa chỉ liên hệ: Số L hẻm F đường Đ, phường T, Thành phố H (trước đây là Phường V, quận B). (Giấy ủy quyền lại số 156/2024/GUQ-HT ngày 25/11/2024 của Công ty Luật TNHH H)

- *Người kháng cáo*: **Công ty TNHH T1**, là bị đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và trình bày của đại diện nguyên đơn:

Ngày 19/10/2022, ông Bonakurthi S có nhận được thư xác nhận công việc từ Công ty TNHH T1 nội dung cụ thể như sau: Ngày bắt đầu làm việc là 24/10/2022, chức danh chuyên môn là CTO – Giám đốc công nghệ, nơi làm việc là Công ty TNHH T1, địa chỉ: Phòng F, E, số C đường C, Phường M, quận T, Thành phố H. Mức lương mỗi tháng Công ty TNHH T1 chi trả bao gồm 2 khoản: 30.930.000 đồng và 7.500 USD, trả lương vào ngày 30 hàng tháng. Đến ngày 24/10/2022, ông Bonakurthi S và Công ty TNHH T1 có ký kết với nhau hợp đồng lao động số HDLD_167_01, thời hạn hợp đồng lao động là 27 tháng kể từ ngày 24/10/2022 đến ngày 28/01/2025, mức lương ghi trên hợp đồng là 30.930.000 đồng/tháng. Do Công ty TNHH T1 ghi thiếu số tiền lương 7.500 USD/tháng nên ông Bonakurthi S có trao đổi yêu cầu ghi thêm nội dung này thì trưởng phòng nhân sự cũ của Công ty TNHH T1 là bà Lâm Quế B trả lời đã gửi thư xác nhận ngày 19/10/2022 trong đó có nội dung này và đã có ký, đóng dấu nên không cần thiết bổ sung vào hợp đồng lao động. Hàng tháng, Công ty TNHH T1 trả lương cho ông Bonakurthi S đúng theo 2 khoản trên.

Sáng ngày 10/04/2023, ông Bonakurthi S có liên hệ qua điện thoại cho bà Trần Thị Ngọc H (Thời điểm này đang là trưởng phòng nhân sự của Công ty TNHH T1) xin phép nghỉ 1 ngày phép năm để đi khám và điều trị bệnh tại bệnh viện Y về chứng bệnh thoát vị đĩa đệm, chèn đốt sống cổ và đau lưng. Trưa cùng ngày, bà H gọi điện cho ông Bonakurthi S và thông báo Công ty TNHH T1 muốn chấm dứt hợp đồng lao động với ông Bonakurthi S. Tối ngày 10/04/2023 và sáng ngày 11/04/2023, ông Bonakurthi S có gửi liên tiếp 2 email hỏi bà H về tình trạng hợp đồng, bà H phản hồi không biết và đề nghị ông Bonakurthi S liên hệ với ông Bharath Reddy S1 là đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH T1 để làm rõ. Cũng trong sáng ngày 11/04/2023, Công ty TNHH T1 đã khoá tài khoản của ông Bonakurthi S nên ông không thể truy cập vào email và hệ thống chat nội bộ để làm việc. Do tài khoản bị khóa nên chiều ngày 11/04/2023, ông Bonakurthi S có gửi thư từ email cá nhân thông báo cho bà H việc Công ty TNHH T1 đã khoá tài khoản của ông Bonakurthi S. Ngày 14/04/2023, bà H có email hẹn gặp ông Bonakurthi S và đề nghị ông Bonakurthi S viết đơn thôi việc

tuy nhiên ông Bonakurthi S không đồng ý. Ngày 25/04/2023, ông Bonakurthi S có truy cập vào hệ thống bảo hiểm I để nộp yêu cầu bồi thường bảo hiểm sức khoẻ thì bị từ chối, sau đó ông Bonakurthi S liên hệ Công ty bảo hiểm I thì được thông báo Công ty TNHH T1 đã hủy hợp đồng bảo hiểm của ông kể từ ngày 11/04/2023. Do yêu cầu Công ty TNHH T1 phản hồi về tình trạng hợp đồng nhưng Công ty TNHH T1 không phản hồi nên ngày 05/05/2023, ông Bonakurthi S đã đến trực tiếp Công ty TNHH T1 gửi Đơn khiếu nại lần 1 để yêu cầu Công ty TNHH T1 thanh toán lương tháng 04/2023 và cập nhật cho ông Bonakurthi S tình trạng hợp đồng. Bà H xác nhận Công ty TNHH T1 muốn chấm dứt hợp đồng với ông Bonakurthi S và hẹn ông Bonakurthi S một ngày làm việc khác để thương lượng chấm dứt hợp đồng lao động. Ngày 09/05/2023, ông Bonakurthi S nhận được email của bà H mời đến văn phòng Công ty TNHH T1 vào ngày 10/05/2023 để bàn giao thiết bị và hoàn tất thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động như đề nghị trong Đơn khiếu nại lần 1. Ngày 10/05/2023, tại văn phòng Công ty TNHH T1, bà H đưa ra đơn thôi việc và thoả thuận chấm dứt hợp đồng đã soạn sẵn với nội dung là ông Bonakurthi S đồng ý chấm dứt hợp đồng, được nhận lương tháng 04/2023 và không có quyền khiếu nại Công ty TNHH T1, buộc ông Bonakurthi S ký vào đơn nếu ông Bonakurthi S muốn được trả lương tháng 04/2023, tuy nhiên ông Bonakurthi S không đồng ý và từ chối ký đơn xin thôi việc với nội dung như trên. Ngày 11/05/2023, ông Bonakurthi S nhận được email từ bà H với nội dung mời ông Bonakurthi S quay trở lại văn phòng làm việc từ ngày 12/05/2023. Email này hoàn toàn trái ngược với những gì hai bên đã trao đổi trước đó đồng thời Công ty TNHH T1 không hề có bất kỳ giải thích nào về lý do buộc ông Bonakurthi S thôi việc, khóa hết tài khoản làm việc và email, về việc phòng nhân sự đã phân biệt đối xử, cố tình chèn ép, không hỗ trợ ông Bonakurthi S trong các vấn đề về mã số thuế thu nhập cá nhân và yêu cầu bồi thường bảo hiểm sức khoẻ, đặc biệt là Công ty TNHH T1 vẫn chưa thanh toán đủ tiền lương cho kỳ lương tháng 04/2023, do đó ông Bonakurthi S vẫn tiếp tục khiếu nại. Ngày 11/05/2023, ông Bonakurthi S chỉ nhận được số tiền là 18.215.217 đồng từ Công ty TNHH T1 chuyển với nội dung là lương tháng 04/2023. Ông Bonakurthi S đã email yêu cầu bà H gửi phiếu lương đối chiếu nhưng bà H không phản hồi. Ngày 15/05/2023, ông Bonakurthi S đã email cho bà H về việc ông Bonakurthi S vẫn chưa nhận đủ lương, về việc công ty chưa gửi phiếu lương để đối chiếu, về việc nhân sự chưa cập nhật số ngày phép năm chưa sử dụng thì Công ty TNHH T1 có chuyển khoản thêm cho ông Bonakurthi S số tiền là 9.714.783 đồng. Hành vi của Công ty TNHH T1 đã vi phạm hợp đồng lao động giữa 2 bên và các quy định của Bộ luật Lao động, làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông Bonakurthi S.

Trước đây, nguyên đơn ông Bonakurthi S có nộp đơn khởi kiện lên Toà án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh để yêu cầu Công ty TNHH T1 trả tiền lương còn thiếu theo thư xác nhận công việc ngày 19/10/2022 và sau đó rút đơn. Nay nguyên đơn chỉ yêu cầu Công ty TNHH T1 trả phần tiền lương còn thiếu theo hợp đồng lao động mà hai bên đã ký kết, cụ thể:

- Buộc Công ty TNHH T1 phải trả cho nguyên đơn ông Bonakurthi S tiền lương 6 ngày phép năm mà nguyên đơn chưa sử dụng cho đến thời điểm công ty thông báo chấm dứt hợp đồng, số tiền tạm tính đến tháng 04/2023 là 8.435.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH T1 phải thanh toán tiền lương cho nguyên đơn ông Bonakurthi S trong thời gian nguyên đơn không được làm việc tạm tính từ tháng 05/2023 đến tháng 10/2024 là 556.740.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH T1 phải đăng ký lại đầy đủ các khoản bảo hiểm bắt buộc cho nguyên đơn ông Bonakurthi S theo quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

Nguyên đơn yêu cầu Tòa án giải quyết buộc bị đơn Công ty TNHH T1 thanh toán cho nguyên đơn ông Bonakurthi S tiền lương trong thời gian nguyên đơn không được làm việc tính từ tháng 05/2023 đến ngày 28/01/2025 (Ngày hết hạn hợp đồng lao động) số tiền là 649.530.000 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Yêu cầu trả số tiền trên ngay khi bản án của tòa án có hiệu lực pháp luật.

Nguyên đơn đề nghị rút lại các yêu cầu khởi kiện, cụ thể:

- Rút yêu cầu khởi kiện buộc bị đơn Công ty TNHH T1 phải trả cho nguyên đơn ông Bonakurthi S tiền lương 6 ngày phép năm 2023 mà nguyên đơn chưa sử dụng cho đến thời điểm công ty thông báo chấm dứt hợp đồng (tháng 04/2023) số tiền là 8.435.000 đồng.

- Rút yêu cầu khởi kiện buộc bị đơn Công ty TNHH T1 phải đăng ký lại đầy đủ các khoản bảo hiểm bắt buộc cho nguyên đơn ông Bonakurthi S theo quy định của pháp luật.

Đại diện bị đơn trình bày:

Công ty TNHH T1 xác nhận ông Bonakurthi S và Công ty TNHH T1 có ký kết hợp đồng lao động số HDLD_167_01 ngày 24/10/2022 với các nội dung đúng như đại diện nguyên đơn vừa trình bày. Sáng ngày 10/4/2023, ông Bonakurthi S gửi tin nhắn đến bộ phận nhân sự xin nghỉ phép và không được cấp trên chấp thuận tuy nhiên ông Bonakurthi S vẫn tự ý nghỉ, không đến Công ty TNHH T1 làm việc và nghỉ liên tiếp từ ngày 10/4/2023 đến ngày 13/4/2023. Ngày 11/4/2023, lãnh đạo Công ty TNHH T1 đã tạm thời khóa tài khoản email và tài khoản vào hệ thống làm việc trực tuyến của ông Bonakurthi S để bảo vệ dữ liệu công ty, tránh nguy cơ mất an toàn thông tin, cũng như đảm bảo quy định bảo mật thông tin khách hàng theo quy định. Bà Trần Thị Ngọc H (Phụ trách nhân sự) đã thay mặt Công ty TNHH T1 nhiều lần thông báo yêu cầu ông Bonakurthi S đến Công ty TNHH T1 làm việc nhưng ông Bonakurthi S vẫn không đến. Đến ngày 14/4/2023, đại diện Công ty TNHH T1 là bà H đã đến gặp trực tiếp ông Bonakurthi S để trao đổi và giải thích cho ông Bonakurthi S biết theo quy định của Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động tự ý nghỉ

việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên đồng thời đề nghị ông Bonakurthi S quay trở lại Công ty TNHH T1 làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký kết, tuy nhiên ông Bonakurthi S vẫn không đến Công ty TNHH T1 làm việc. Công ty TNHH T1 không có bất kỳ một thông báo, quyết định hoặc email nào cho ông Bonakurthi S nghỉ việc hay đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Bonakurthi S. Từ ngày 15/4/2023 đến ngày 11/5/2023, Công ty TNHH T1 nhiều lần gửi email với nội dung mời ông Bonakurthi S quay lại làm việc, thanh toán đầy đủ lương và phụ cấp tháng 4/2023 cùng với những khoản bảo hiểm bắt buộc nhưng ông Bonakurthi S vẫn cương quyết không quay lại làm việc và đưa ra nhiều lý do không liên quan. Ngày 15/5/2023, Công ty TNHH T1 đã hoàn tất thanh toán tiền lương, phụ cấp tháng 4/2023 và các khoản bảo hiểm bắt buộc cho ông Bonakurthi S nhưng ông Bonakurthi S vẫn nhất quyết không quay trở lại làm việc mà có khiếu nại Công ty TNHH T1 lên Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố H. Việc ông Bonakurthi S tự ý nghỉ việc tại Công ty TNHH T1 và có khiếu nại Công ty TNHH T1 lên Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố H là không đúng, do đó bị đơn không đồng ý đối với các yêu cầu khởi kiện của ông Bonakurthi S.

Trong quá trình làm việc tại công ty, ông Bonakurthi S nhiều lần tự ý nghỉ phép mà không có sự xét duyệt của công ty, nhiều lần yêu cầu được làm việc online ở nhà, không lên công ty dù quy định của công ty buộc phải đến làm việc trực tiếp tuy nhiên công ty vẫn thông cảm và bỏ qua, không hề xử lý các hành vi này của ông Bonakurthi S. Công ty TNHH T1 rất thiện chí và tạo điều kiện cho người lao động làm việc tại công ty, Công ty khẳng định ông Bonakurthi S tự ý nghỉ việc tại Công ty TNHH T1 chứ không phải Công ty TNHH T1 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông Bonakurthi S nên đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Bonakurthi S.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 04/2025/LĐ-ST ngày 11 tháng 8 năm 2025 của Tòa án nhân dân khu vực 4, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

1. *Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Bonakurthi S:*

Xác định Công ty TNHH T1 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Bonakurthi S. Hợp đồng lao động số HDLD_167_01 ngày 24/10/2022 giữa ông Bonakurthi S và Công ty TNHH T1 chấm dứt kể từ ngày 11/4/2023.

Buộc Công ty TNHH T1 thanh toán cho ông Bonakurthi S tiền lương những ngày không được làm việc kể từ ngày 01/5/2023 đến hết ngày 28/01/2025 là ngày hết hạn hợp đồng lao động (19 tháng 28 ngày) số tiền là 649.530.000 đồng. Thanh toán một lần ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

2. *Đình chỉ các yêu cầu khởi kiện sau của nguyên đơn ông Bonakurthi S:*

Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Bonakurthi S về việc buộc Công ty TNHH T1 phải đăng ký lại đầy đủ các khoản bảo hiểm bắt buộc cho ông Bonakurthi S theo quy định của pháp luật.

Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Bonakurthi S về việc buộc Công ty TNHH T1 trả tiền 6 ngày phép mà ông Bonakurthi S chưa sử dụng cho đến thời điểm Công ty TNHH T1 thông báo chấm dứt hợp đồng (tháng 4/2023) số tiền là 8.435.000 đồng.

3. 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, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

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

4. *Án phí lao động sơ thẩm:* Công ty TNHH T1 chịu án phí lao động sơ thẩm là 16.990.600 (Mười sáu triệu chín trăm chín mươi nghìn sáu trăm) đồng.

Ngoài ra, án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo và nghĩa vụ thi hành án của đương sự theo luật định.

Ngày 19/8/2025, bị đơn Công ty TNHH T1 kháng cáo bản án sơ thẩm với yêu cầu: Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn, Sửa bản án sơ thẩm, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Lý do: Tòa án cấp sơ thẩm chưa xem xét toàn diện nội dung vụ án và đánh giá đầy đủ chứng cứ, dẫn đến phán quyết chưa phản ánh đúng bản chất sự việc và chưa đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.

Nguyên đơn không đồng ý với yêu cầu kháng cáo của bị đơn; Đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên toà phát biểu quan điểm giải quyết vụ án:

Về thủ tục tố tụng: Thẩm phán, Thư ký, Hội đồng xét xử và các đương sự thực hiện đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Đề nghị không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn; Án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn trong việc giải quyết tranh chấp là có căn cứ nên đề nghị giữ nguyên án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

- Về tố tụng: Đơn kháng cáo của Công ty TNHH T1 làm trong hạn luật định nên chấp nhận.

- Xét đơn yêu cầu kháng cáo của bị đơn có đủ căn cứ xác định:

Về quan hệ lao động giữa nguyên đơn và bị đơn:

Nguyên đơn và bị đơn ký Hợp đồng lao động số HDLD_167_01 ngày 24/10/2022 có nội dung: Thời hạn hợp đồng lao động là 27 tháng kể từ ngày 24/10/2022 đến ngày 28/01/2025, mức lương ghi trên hợp đồng là 30.930.000 đồng/tháng, chức danh chuyên môn là CTO – Giám đốc công nghệ, nơi làm việc là tại địa chỉ trụ sở của bị đơn. Như vậy có đủ căn cứ để xác định giữa nguyên đơn và bị đơn có quan hệ lao động và hợp đồng lao động trên phù hợp theo quy định tại các Điều 13, 14, 20, 21, 22 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Về quá trình thực hiện hợp đồng:

Nguyên đơn và bị đơn xác nhận nguyên đơn bắt đầu làm việc cho bị đơn từ ngày 24/10/2022. Ngày 10/04/2023, nguyên đơn có liên hệ qua điện thoại xin nghỉ 1 ngày phép năm để đi khám bệnh tuy nhiên chưa được cấp trên chấp thuận bằng văn bản hay email.

Ngày 11/4/2023, bị đơn khóa tài khoản email là tài khoản đăng nhập vào hệ thống làm việc trực tuyến và chat nội bộ của nguyên đơn ở công ty khiến cho nguyên đơn không thể làm việc nên nguyên đơn đã thông báo sự việc cho bà H và trao đổi với người đại diện theo pháp luật của công ty về sự việc trên.

Ngày 14/4/2023, bà H hẹn gặp trực tiếp nguyên đơn và đề nghị nguyên đơn viết đơn xin thôi việc tuy nhiên nguyên đơn không đồng ý và yêu cầu bị đơn làm rõ sự việc. Ngày 25/4/2023, khi vào hệ thống bảo hiểm I, nguyên đơn phát hiện bị đơn đã huỷ hợp đồng bảo hiểm I của nguyên đơn từ ngày 11/4/2023. Ngày 05/05/2023, nguyên đơn gửi Đơn khiếu nại lần 1 đến bị đơn để yêu cầu thanh toán lương tháng 04/2023 và cập nhật tình trạng hợp đồng. Ngày 10/05/2023, nguyên đơn đã lên bàn giao thiết bị và thảo luận về việc chấm dứt hợp đồng theo lịch hẹn thì bị đơn buộc nguyên đơn ký vào đơn xin nghỉ việc nếu nguyên đơn muốn được trả lương tháng 04/2023, tuy nhiên nguyên đơn từ chối và tiếp tục khiếu nại.

Ngày 11/05/2023, bị đơn chuyển cho nguyên đơn số tiền là 18.215.217 đồng với nội dung là lương tháng 04/2023 và nhận được email từ bà H với nội dung mời nguyên đơn quay trở lại văn phòng làm việc từ ngày 12/05/2023. Do bị đơn không hề có bất kỳ giải thích nào về lý do buộc nguyên đơn thôi việc, khóa tài khoản email làm việc tại công ty và về việc phòng nhân sự đã phân biệt đối xử, cố tình chèn ép, không hỗ trợ nguyên đơn trong các vấn đề về mã số thuế thu nhập cá nhân và yêu cầu bồi thường bảo hiểm sức khoẻ, đặc biệt là bị đơn vẫn chưa thanh toán đủ tiền lương cho kỳ lương tháng 04/2023 do đó nguyên đơn tiếp tục khiếu nại. Ngày 15/5/2023, bị đơn đã chuyển khoản thêm cho nguyên đơn số tiền là 9.714.783 đồng, tổng tiền lương nguyên đơn nhận được là 27.930.000 đồng.

Xét ngày 10/4/2023, nguyên đơn liên hệ qua điện thoại xin nghỉ 01 ngày phép năm để đi khám bệnh, tuy nhiên chưa được sự đồng ý và xét duyệt của bị đơn. Nhưng bị đơn không căn cứ nội quy lao động cũng như hợp đồng lao động đã ký kết giữa các bên để xác định hành vi tự ý nghỉ phép như trên là đúng hay

sai để có hình thức xử lý vi phạm phù hợp và đầy đủ quy trình theo đúng quy định pháp luật. Do đó, việc nguyên đơn đơn tự ý nghỉ 01 ngày phép để đi khám bệnh không phải là căn cứ để bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động. Mặt khác, bị đơn khóa tài khoản email vào hệ thống làm việc và chat nội bộ tại công ty của nguyên đơn và hủy hợp đồng bảo hiểm I (hợp đồng này là một trong các quyền lợi mà nguyên đơn là nhân viên cấp cao được hưởng khi làm việc tại công ty) và tại Biên bản làm việc ngày 05/5/2023 giữa bà H - Trưởng phòng nhân sự và nguyên đơn thể hiện về việc 2 bên trao đổi về việc bàn giao công việc và thỏa thuận chấm dứt hợp đồng, nhưng nguyên đơn không đồng ý.

Căn cứ Công văn số 1155/BHXH ngày 22/5/2025 của Bảo hiểm xã hội quận T xác nhận thì bị đơn Công ty T1 đã chốt bảo lưu quá trình tham gia BHXH của nguyên đơn đến hết tháng 4/2023. Như vậy, mặc dù Công ty T1 cho rằng không có sự việc đơn phương chấm dứt hợp đồng với nguyên đơn nhưng các hành động liên tiếp diễn ra nêu trên thể hiện bị đơn muốn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn.

Bị đơn trình bày ngày 11/4/2023, bị đơn đã tạm khóa tài khoản email vào hệ thống làm việc trực tuyến và hệ thống chat nội bộ tại công ty của nguyên đơn để bảo vệ dữ liệu công ty, tránh nguy cơ mất an toàn thông tin, cũng như đảm bảo quy định bảo mật thông tin khách hàng theo quy định, nhưng bị đơn không đưa ra được bất kì tài liệu chứng cứ nào chứng minh quy định bảo mật thông tin khách hàng của công ty là phải khóa tài khoản email của người đang thực tế làm việc cho công ty khi chưa phát sinh bất kì sự kiện nào có nguy cơ hay đe dọa đến hệ thống bảo mật. Hành động khóa tài khoản email vào hệ thống làm việc trực tuyến này cũng không áp dụng cho toàn bộ nhân viên đang làm việc tại công ty mà chỉ áp dụng với cá nhân nguyên đơn. Bị đơn không đưa ra được chứng cứ chứng minh nguy cơ công ty bị rò rỉ thông tin, dữ liệu, không nêu được lý do hợp lý vì sao ngày 11/4/2023 lại huỷ hợp đồng bảo hiểm I của nguyên đơn (Một trong các quyền lợi mà người lao động được hưởng theo chính sách của công ty) cũng như chỉ đóng BHXH, BHYT bắt buộc cho nguyên đơn đến hết tháng 4/2023.

Từ những phân tích trên, thể hiện đầy đủ ý chí chấm dứt hợp đồng lao động của bị đơn đối với nguyên đơn thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 37, khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động 2019.

Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ nên giữ nguyên bản án sơ thẩm, yêu cầu kháng cáo của bị đơn không được chấp nhận.

- Án phí lao động phúc thẩm bị đơn phải chịu 300.000 đồng do yêu cầu kháng cáo không được chấp nhận.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 148, Điều 293, khoản 1 Điều 308, Điều 313 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty TNHH T1.

Giữ nguyên bản án sơ thẩm, xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Bonakurthi S:

Xác định Công ty TNHH T1 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Bonakurthi S. Hợp đồng lao động số HDLD_167_01 ngày 24/10/2022 giữa ông Bonakurthi S và Công ty TNHH T1 chấm dứt kể từ ngày 11/4/2023.

Buộc Công ty TNHH T1 thanh toán cho ông Bonakurthi S tiền lương những ngày không được làm việc kể từ ngày 01/5/2023 đến hết ngày 28/01/2025 là ngày hết hạn hợp đồng lao động (19 tháng 28 ngày) số tiền là 649.530.000 đồng (Sáu trăm bốn mươi chín nghìn năm trăm ba mươi nghìn đồng). Thanh toán một lần ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

2. Đình chỉ các yêu cầu khởi kiện sau của nguyên đơn ông Bonakurthi S:

Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Bonakurthi S về việc buộc Công ty TNHH T1 phải đăng ký lại đầy đủ các khoản bảo hiểm bắt buộc cho ông Bonakurthi S theo quy định của pháp luật.

Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Bonakurthi S về việc buộc Công ty TNHH T1 trả tiền 6 ngày phép mà ông Bonakurthi S chưa sử dụng cho đến thời điểm Công ty TNHH T1 thông báo chấm dứt hợp đồng (tháng 4/2023) số tiền là 8.435.000 đồng.

3. 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, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

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

4. Án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH T1 chịu án phí lao động sơ thẩm là 16.990.600 (Mười sáu triệu chín trăm chín mươi nghìn sáu trăm) đồng.

5. Án phí lao động phúc thẩm: Công ty TNHH T1 phải chịu 300.000 đồng được trừ vào Biên lai thu số 0010763 ngày 22 tháng 8 năm 2025 của Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2014) 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 Điều 6, 7, 7a, 7b và 9 Luật Thi hành án dân sự (đã 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 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2014).

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;
- TAND khu vực 4;
- Phòng THADS khu vực 4;
- Các đương sự;
- Lưu VP, hồ sơ vụ án.

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

Lê Thọ Viên