

Bản án số: 143/2026/LĐ-PT

Ngày: 26-8-2026

V/v Tranh chấp về đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH QUỐC 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 Trần Thị Thương

Các Thẩm phán: Ông Hoàng Bích Sơn

Bà Đặng Mạnh Đoàn Trang

- **Thư ký phiên tòa:** Bà Ngô Thị Phụng - Thẩm tra viên 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:** Ông Trần Hồng Long - Kiểm sát viên.

Trong ngày 26 tháng 8 năm 2026, 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
73/2026/TLPT-LĐ ngày 16/6/2026, về việc: “Tranh chấp về đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 08/2026/LĐ-ST ngày 22/4/2026 của Tòa
án nhân dân khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 4153/2026/QĐXXPT-
LĐ ngày 29 tháng 6 năm 2026 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số:
11706/2026/QĐXXPT-LĐ ngày 29 tháng 7 năm 2026, giữa các đương sự:

1. **Nguyên đơn:** Ông **Nguyễn Trung Tấn T**, sinh năm 1993, CCCD số
052093015317; Địa chỉ: Số I đường H, phường A, tỉnh Gia Lai. (Có mặt).

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Lưu Văn S, sinh năm
1996, CCCD số 042096011025 hoặc bà Nguyễn Thị Ái L, sinh năm 2000,
CCCD số 066300003964;

Cùng địa chỉ: Số A đường P, phường T, Thành phố Hồ Chí Minh (theo
Văn bản ủy quyền được Văn phòng C chứng nhận số công chứng: 0018676,
quyển số 11/2024 TP/CC-SCC/HĐGD ngày 14/11/2024). (Ông S có mặt, bà L

vắng mặt)

2. Bị đơn: Công ty T4 (Việt Nam);

Địa chỉ trụ sở: Số 1 đường P, phường S, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Nguyễn Đăng T1, sinh năm 1987, CCCD số 045087007209;

Địa chỉ: C đường số B, KDC H, phường T, Thành phố Hồ Chí Minh.
(Theo Giấy ủy quyền ngày 04/8/2026). (Có mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện đề ngày 14/11/2024; Đơn sửa đổi yêu cầu khởi kiện ngày 26/12/2025 của nguyên đơn, quá trình giải quyết vụ án nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

Ngày 01/6/2023, ông Nguyễn Trung Tấn T ký Hợp đồng lao động số: 2023/MAFC3875 làm việc tại Công ty T4 (Việt Nam) (Sau đây gọi tắt là Công ty T4) với nội dung cụ thể:

- Thời hạn hợp đồng: Hợp đồng không xác định thời hạn, từ ngày 01/6/2023.

- Vị trí công việc: Quản lý khu vực kinh doanh trực tiếp khu vực miền T.

- Mức lương gộp ghi trong hợp đồng: 21.400.000 (Hai mươi một triệu bốn trăm nghìn) đồng/tháng.

Trong quá trình làm việc, ông T vẫn hoàn thành toàn bộ nội dung công việc. Khoảng tháng 11/2023, Công ty T4 yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động với ông T và đã ban hành Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động với nhân viên số: 169/2023/QĐ-TGD/MAFC3875.

Không đồng ý với yêu cầu trên, ông T nhiều lần liên hệ với các bộ phận nhân sự để giải quyết nhưng không có kết quả. Nhận thấy việc Công ty T4 chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là hành vi vi phạm pháp luật lao động, xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông T.

Về tài liệu mà bị đơn cung cấp và cho rằng là nội dung tin nhắn được chụp từ ứng dụng zalo, ông T không thừa nhận và nguyên đơn không đồng ý coi đây là chứng cứ hợp pháp, bởi các lý do sau: Tài liệu do bị đơn cung cấp không được thu thập theo trình tự thủ tục luật định nên không có giá trị chứng minh; Hình ảnh không thể hiện được người trực tiếp thao tác gửi tin nhắn; Không có căn cứ kỹ thuật, giám định hoặc xác nhận của cơ quan có thẩm quyền chứng minh chủ thể gửi tin nhắn chính là ông T; Nội dung tin nhắn không rõ ràng, không có xác thực danh tính, không có xác nhận của người lao động theo quy định của P; Không có biên bản thu thập, không có xác nhận nguồn gốc bản gốc; Không có giám định dữ liệu điện tử đối với các tin nhắn zalo; Tồn tại nhiều văn bản không đồng nhất của cùng một “Đơn xin nghỉ việc”. Trên thực tế, ông T không thực hiện việc gửi đơn xin nghỉ việc ngày 15/11/2023 dưới bất kỳ hình

thức nào như phía bị đơn trình bày.

Căn cứ tại Điều 95 và Điều 96 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, chứng cứ phải là tài liệu có nội dung cụ thể, xác định được tình tiết vụ án và phải là bản chính hoặc bản sao hợp lệ từ bản chính. Bị đơn mâu thuẫn trong lời khai và không chứng minh được tính xác thực của “Đơn xin nghỉ việc”: Tại Bản tự khai ngày 15/01/2025, bị đơn đưa ra các nội dung không thống nhất và mâu thuẫn với nhau, cụ thể: *Thứ nhất*, bị đơn cho rằng quyết định cho ông T thôi việc được ban hành căn cứ vào đơn xin nghỉ việc của ông T, cũng tại bản tự khai này, bị đơn tiếp tục khẳng định rằng: *“Đơn từ này là do chính ông T ký xác nhận và chuyển cho Công ty”*. Tuy nhiên, tài liệu mà bị đơn cung cấp cho Tòa án chỉ là bản photo, không phải bản gốc, không có đối chiếu bản chính, không có xác nhận nguồn gốc, không có chứng cứ chứng minh thời điểm, hình thức chuyển giao đơn (Trực tiếp hay gián tiếp, cho ai, bộ phận nào tiếp nhận?). Trong khi đó, bị đơn không xuất trình được bản gốc “Đơn xin nghỉ việc” có chữ ký tay của ông T; Biên bản tiếp nhận đơn; Xác nhận của người có thẩm quyền nhận đơn theo quy định nội bộ của Công ty; Bất kỳ tài liệu nào chứng minh việc ông T tự nguyện lập, ký và gửi đơn xin nghỉ việc cho Công ty. Việc chỉ cung cấp bản photo là không đủ điều kiện để xác định tính xác thực của chứng cứ, không đảm bảo giá trị chứng minh theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự. *Thứ hai*: Nội dung khiếu nại và email đính kèm không thể coi là hành vi xác nhận đơn xin nghỉ việc của ông T. Bị đơn còn trình bày rằng: *“Sau khi cho ông T nghỉ việc, ông T có khiếu nại và đính kèm đơn xin nghỉ việc qua email”*. Tuy nhiên, lập luận này hoàn toàn không có căn cứ, bởi vì: Email mà bị đơn viện dẫn là email công vụ của Công ty, không phải email cá nhân của ông T; Không có bất kỳ tài liệu nào chứng minh ông T là người trực tiếp đăng nhập, thao tác gửi email; Ông T ủy quyền cho bất kỳ cá nhân, bộ phận nào gửi email thay mặt mình; Nội dung email không thể hiện ý chí tự nguyện xin nghỉ việc, mà chỉ là tài liệu phát sinh sau khi Công ty đã ban hành quyết định cho thôi việc. Vì vậy, email nêu trên không thể được xem là căn cứ chứng minh ông T đã ký và gửi đơn xin nghỉ việc, càng không thể được coi là sự “xác nhận” ý chí của ông T.

Do đó, trước việc bị đơn cho rằng *“Đơn xin nghỉ việc là do chính ông T ký xác nhận và chuyển cho Công ty”*, đề nghị bị đơn phải có nghĩa vụ cung cấp cho Tòa án: Bản gốc đơn xin nghỉ việc do chính ông T ký tay; Tài liệu chứng minh thời điểm, hình thức và người tiếp nhận đơn theo đúng thẩm quyền của Công ty; Tài liệu chứng minh việc ông T trực tiếp chuyển giao đơn cho Công ty (Trực tiếp, qua email cá nhân, hoặc có ủy quyền hợp pháp). Trường hợp bị đơn không cung cấp được các tài liệu nêu trên, thì không có căn cứ để xác định việc ông T tự nguyện ký và gửi đơn xin nghỉ việc; Đồng thời, bản photo mà bị đơn xuất trình không đủ giá trị pháp lý để làm căn cứ ban hành quyết định cho ông T thôi việc.

Mâu thuẫn trong chính chứng cứ do bị đơn cung cấp. Bị đơn cung cấp hai loại tài liệu (Đơn xin nghỉ việc) mâu thuẫn nhau, cụ thể: Một tài liệu được cho là “Đơn xin nghỉ việc” do bị đơn giao nộp trong buổi hòa giải lần 1 có chữ ký của

T2 bộ phận (Nguyễn Văn L1); Một tài liệu khác được bị đơn giao nộp mà bị đơn cho rằng được chụp lại trên ứng dụng zalo, không thể hiện chữ ký xác nhận của T2 bộ phận hoặc người có thẩm quyền. Theo nguyên tắc đánh giá chứng cứ tại khoản 1 Điều 108 BLTTDS 2015 “*Việc đánh giá chứng cứ phải khách quan, toàn diện, đầy đủ và chính xác*”. Như vậy khi các chứng cứ mâu thuẫn nhau mà không được làm rõ thì không đủ căn cứ để Tòa án chấp nhận.

Việc ông T xin làm việc tại đơn vị khác không đồng nghĩa với việc chấp nhận hay đồng ý với quyết định cho thôi việc của Công ty. Sau khi bị Công ty T4 (Việt Nam) đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, ông T buộc phải tìm kiếm việc làm khác để đảm bảo thu nhập và ổn định cuộc sống. Đây là quyền chính đáng của người lao động và không thể được hiểu là sự đồng thuận hay chấp nhận quyết định cho thôi việc của Công ty. Việc người lao động đi làm tại đơn vị khác không làm mất quyền khiếu nại, khởi kiện và không làm hợp pháp hóa hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của người sử dụng lao động trước đó. Ngoài ra, Công ty T4 (Việt Nam) và Công ty M là hai pháp nhân độc lập, không có mối quan hệ kế thừa, sáp nhập, chuyển giao lao động theo quy định pháp luật. Do đó, việc ông T ký hợp đồng lao động với Công ty M không thể được xem là hành vi tự nguyện chấm dứt quan hệ lao động với Công ty T4, càng không thể coi là căn cứ chứng minh ông T đã viết đơn xin nghỉ việc đối với Công ty T4.

Về việc không tồn tại động cơ hợp lý để ông T tự nguyện xin nghỉ việc: Thực tế khách quan của vụ việc cho thấy không tồn tại bất kỳ lý do hợp lý nào để ông Nguyễn Trung Tấn T nộp xin nghỉ việc tại Công ty B, bởi các yếu tố sau: Tại Công ty T4 (Việt Nam), ông T ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn – Là loại hợp đồng ổn định, có mức độ bảo vệ pháp lý cao nhất cho người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động. Sau khi ký hợp đồng lao động mới xác định thời hạn 01 (Một) năm với Công ty M, ông T vẫn thực hiện cùng công việc, cùng vị trí và cùng tính chất công việc như khi làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn tại Công ty T4; Trong khi mức lương, vị trí, địa điểm, chức danh, công việc không thay đổi. Việc chuyển từ hợp đồng lao động không xác định thời hạn sang hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 (Một) năm là bất lợi rõ ràng cho người lao động, làm giảm sút nghiêm trọng quyền và lợi ích hợp pháp của ông T. Vì vậy có thể thấy, không tồn tại bất kỳ động cơ hợp lý nào để ông T viết đơn xin nghỉ việc nhằm từ bỏ hợp đồng lao động không xác định thời hạn để chuyển sang ký hợp đồng xác định thời hạn với một pháp nhân khác. Do đó, lập luận cho rằng ông T “*Tự nguyện xin nghỉ việc*” là không phù hợp với thực tế khách quan.

Từ toàn bộ các căn cứ nêu trên, ông T khẳng định: Ông không lập, không ký và không nộp bất kỳ đơn xin nghỉ việc nào để chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty T4 (Việt Nam). Các tài liệu, chứng cứ do bị đơn cung cấp liên quan đến “Đơn xin nghỉ việc” không có bản gốc, không thể hiện đầy đủ nội dung, mâu thuẫn về hình thức và trình tự tiếp nhận, đồng thời không xác định được người có thẩm quyền nhận và xử lý đơn. Do đó, các chứng cứ này không đủ giá

trị pháp lý để chứng minh việc ông T tự nguyện chấm dứt hợp đồng lao động. Vì các lẽ trên, ông T không đồng ý với toàn bộ ý kiến trình bày của bị đơn, đồng thời thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện như sau:

1. Tuyên hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với nhân viên số 169/2023/QĐ-TGD/MAFC3875 ngày 19/11/2023 của Công ty T4 (Việt Nam).

2. Buộc Công ty T4 (Việt Nam) nhận ông Nguyễn Trung Tấn T trở lại làm việc theo đúng hợp đồng lao động đã ký kết.

3. Buộc Công ty T4 (Việt Nam) thanh toán cho ông Nguyễn Trung Tấn T tiền lương trong những ngày ông không được làm việc kể từ ngày 19/11/2023 đến ngày 31/12/2025 (Làm tròn là 25 tháng), theo mức lương đã thỏa thuận là: 21.400.000 (Hai mươi một triệu bốn trăm nghìn) đồng/tháng là: 535.000.000 (Năm trăm ba mươi lăm triệu) đồng.

4. Buộc Công ty T4 (Việt Nam) trả thêm cho ông Nguyễn Trung Tấn T một khoản tiền tương đương 10 (Mười) tháng tiền lương, theo mức lương 21.400.000 (Hai mươi một triệu bốn trăm nghìn) đồng/tháng, tổng cộng là 214.000.000 (Hai trăm mười bốn triệu) đồng theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động.

5. Trường hợp Công ty T4 (Việt Nam) không muốn nhận ông Nguyễn Trung Tấn T trở lại làm việc, thì đề nghị Tòa án buộc công ty phải bồi thường thêm cho ông T 10 (Mười) tháng tiền lương, theo mức lương 21.400.000 (Hai mươi một triệu bốn trăm nghìn) đồng/tháng, tổng cộng là: 214.000.000 (Hai trăm mười bốn triệu) đồng, ngoài các khoản nghĩa vụ khác theo khoản 3 Điều 41 Bộ luật lao động.

Tổng số tiền yêu cầu là: 963.000.000đ (Chín trăm sáu mươi ba triệu) đồng.

Đối với tài liệu, chứng cứ do Tòa án thu thập được, nguyên đơn xin trình bày ý kiến như sau:

Về phạm vi và giá trị chứng minh của Công văn V: Công văn nêu trên chỉ xác nhận thông tin thuê bao số điện thoại 0962 690 679 được đăng ký đứng tên ông Nguyễn Trung Tấn T, không có bất kỳ nội dung nào về việc: Xác nhận ông T là người trực tiếp sử dụng số điện thoại này tại thời điểm ngày 15/11/2023; Xác nhận ông T là người trực tiếp gửi “Đơn xin nghỉ việc”; Xác nhận hành vi gửi đơn xin nghỉ việc thông qua ứng dụng zalo. Như vậy, tài liệu này chỉ có giá trị xác định quan hệ đăng ký thuê bao, không có giá trị chứng minh hành vi pháp lý là việc ông T chủ động, tự nguyện gửi đơn xin nghỉ việc.

Về tài liệu do bị đơn cung cấp mà bị đơn cho rằng là nội dung tin nhắn trao đổi trên ứng dụng zalo: Đối với tài liệu do bị đơn cung cấp mà bị đơn cho rằng là nội dung tin nhắn trao đổi trên ứng dụng Zalo, ông T không thừa nhận và nguyên đơn không đồng ý coi đây là chứng cứ hợp pháp, bởi các lý do sau: Tài

liệu do bị đơn cung cấp không được thu thập theo trình tự thủ tục luật định nên không có giá trị chứng minh; Hình ảnh không thể hiện được người trực tiếp thao tác gửi tin nhắn; Không có căn cứ kỹ thuật, giám định hoặc xác nhận của cơ quan có thẩm quyền chứng minh chủ thể gửi tin nhắn chính là ông T; Nội dung tin nhắn không rõ ràng, không có xác thực danh tính, không có xác nhận của người lao động theo quy định của pháp luật lao động. Trên thực tế, ông T không thực hiện việc gửi đơn xin nghỉ việc ngày 15/11/2023 dưới bất kỳ hình thức nào như phía Bị đơn trình bày.

Hình ảnh “Đơn xin nghỉ việc” Bị đơn cung cấp tồn tại nhiều mâu thuẫn: Qua đối chiếu các tài liệu trong hồ sơ vụ án, nguyên đơn nhận thấy cùng một văn bản có tiêu đề “Đơn xin nghỉ việc” ngày 15/11/2023 nhưng lại tồn tại ít nhất hai văn bản khác nhau, cụ thể: Văn bản 1 (Công ty N1 trực tiếp tại Tòa án) tại Buổi hòa giải lần 1 (Có chữ ký của T2 Bộ phận - ông Nguyễn Văn L1). Văn bản 2 (Xuất hiện trong tài liệu mà bị đơn cho rằng được chụp lại trên ứng dụng Zalo) không có chữ ký của T2 Bộ phận - ông Nguyễn Văn L1. Việc tồn tại hai văn bản không đồng nhất về chữ ký đối với cùng một tài liệu giao nộp tại Tòa án được cho là căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động là mâu thuẫn nghiêm trọng, cho thấy Công ty có dấu hiệu chỉnh sửa, hợp thức hóa chứng cứ sau khi tranh chấp phát sinh.

Tài liệu do Bị đơn cung cấp không được thu thập theo đúng trình tự tố tụng. Các tài liệu do Bị đơn cung cấp: Không có biên bản thu thập, không có xác nhận nguồn gốc bản gốc; Không có giám định dữ liệu điện tử đối với các tin nhắn Zalo; Tồn tại nhiều văn bản không đồng nhất của cùng một “Đơn xin nghỉ việc”. Do đó, tài liệu do bị đơn cung cấp không đáp ứng điều kiện là chứng cứ hợp pháp, vi phạm nghiêm trọng theo quy định tại Điều 93 và Điều 95 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

Từ những căn cứ nêu trên, nhận thấy: Không có căn cứ chứng minh ông T đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thông qua việc gửi đơn xin nghỉ việc ngày 15/11/2023. Kính đề nghị Tòa án: Không công nhận và không sử dụng các tài liệu nêu trên làm chứng cứ giải quyết vụ án; Đánh giá toàn diện, khách quan các chứng cứ hợp pháp khác trong hồ sơ; Giải quyết vụ án theo đúng quy định pháp luật, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Bà Phạm Thị Ánh N và ông Nguyễn Đăng T1 là người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày:

Bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Ở giai đoạn đầu trong đơn khởi kiện ông T khẳng định bị Công ty T4 ép buộc thôi việc nhưng không cung cấp được bất kỳ tài liệu, chứng cứ nào chứng minh việc bị đe dọa sức khỏe, tính mạng hay danh dự, nhân phẩm để buộc thôi việc. Khi Công ty T4 cung cấp tin nhắn, bản scan được gửi từ tài khoản zalo của số điện thoại ông T, đại diện nguyên đơn khai rằng số điện thoại đăng ký tài khoản zalo đó không phải của ông T. Khi có kết quả xác minh số điện thoại từ V xác nhận số thuê bao đúng tên ông Nguyễn Trung Tấn T, đại diện nguyên đơn lại tiếp tục

khai rằng ông T không phải người gửi tin nhắn, cho rằng công ty không chứng minh được ông T là người soạn tin nhắn. Như vậy, lời khai của đại diện nguyên đơn mâu thuẫn nghiêm trọng, liên tục thay đổi khi chứng cứ được xuất trình, không đáng tin cậy và không phù hợp với tài liệu, chứng cứ trong hồ sơ vụ án. Nếu nguyên đơn cho rằng công văn của cơ quan thứ ba độc lập là V không có giá trị pháp lý chứng minh hành vi ông T chủ động, tự nguyện gửi đơn xin nghỉ việc thì nguyên đơn là người đi kiện phải xuất trình được tài liệu, chứng cứ chứng minh tại thời điểm này đơn xin nghỉ việc và trao đổi các điều kiện nghỉ việc với công ty là do người khác trực tiếp thực hiện hoặc do ông T bị ép buộc gửi đơn nghỉ việc từ người có thẩm quyền của công ty.

Hai đơn xin nghỉ việc bị đơn giao nộp cho Tòa án: 01 bản đầu tiên bị đơn giao nộp được lưu trữ tại công ty do nguyên đơn gửi qua zalo cho nhân viên hỗ trợ của bộ phận bán hàng trực tiếp của bị đơn, sau đó nhân viên hỗ trợ của bộ phận bán hàng trực tiếp của bị đơn trình cho ông Nguyễn Văn L1 là trưởng bộ phận bán hàng trực tiếp ký tên, bị đơn lưu trữ bản ông Nguyễn Văn L1 đã ký tại công ty. 01 bản thứ hai bị đơn in trực tiếp từ tin nhắn của nguyên đơn gửi qua zalo cho bị đơn nên không có chữ ký của ông Nguyễn Văn L1.

Mặc dù không nộp trực tiếp bản giấy đơn xin nghỉ việc tại Công ty T4, ông T chỉ ký và gửi qua zalo chính chủ của ông T, nhưng qua những tài liệu, chứng cứ tại Tòa án đều thể hiện ý chí xin nghỉ việc của ông T. Ông T là người có đầy đủ năng lực pháp luật dân sự, năng lực hành vi dân sự, hoàn toàn có quyền lựa chọn xin nghỉ việc hoặc thỏa thuận thêm với công ty để tìm giải pháp phù hợp cho hai bên nhưng sau khi cân nhắc, suy xét, ông T vẫn gửi đơn xin nghỉ qua zalo, ký kết hợp đồng lao động mới với Công ty Cổ phần M do bị đơn đề xuất và thực tế đã chuyển qua làm việc tại công ty này. Bị đơn cũng đã hoàn thành đầy đủ các trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định pháp luật (Thanh toán lương, các chi phí thỏa thuận, chốt sổ Bảo hiểm xã hội...) khi chấm dứt hợp đồng với ông T. Ông T đã nhận đủ, không có khiếu nại và không hoàn trả cho bị đơn. Do đó việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa bị đơn và ông T là đạt được sự đồng thuận từ hai bên, thuộc trường hợp hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định khoản 3 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019, không trái quy định pháp luật. Đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Trung Tấn T.

Bị đơn giữ nguyên ý kiến tại các bản trình bày, bản tự khai ngày 15/01/2025, biên bản hòa giải và trong văn bản trình bày ý kiến (Đối với Bản tự khai ngày 22/12/2025 của Nguyên đơn) đã nộp cho Tòa án nhân dân khu vực 1 – Thành phố Hồ Chí Minh.

*** Tại Bản án lao động sơ thẩm số 08/2026/LĐ-ST ngày 22/4/2026, Tòa án nhân dân khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:**

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Trung Tấn T, bao gồm:

- Tuyên hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với nhân viên số

169/2023/QĐ-TGD/MAFC3875 ngày 19/11/2023 của Công ty T4 (Việt Nam).

- Buộc Công ty T4 (Việt Nam) nhận ông Nguyễn Trung Tấn T trở lại làm việc theo đúng hợp đồng lao động đã ký kết.

- Buộc Công ty T4 (Việt Nam) thanh toán cho ông Nguyễn Trung Tấn T tiền lương trong những ngày ông không được làm việc kể từ ngày 19/11/2023 đến ngày 31/12/2025 (Làm tròn là 25 tháng), theo mức lương đã thỏa thuận là: 21.400.000 (Hai mươi một triệu bốn trăm nghìn) đồng/tháng là: 535.000.000 (Năm trăm ba mươi lăm triệu) đồng.

- Buộc Công ty T4 (Việt Nam) trả thêm cho ông Nguyễn Trung Tấn T một khoản tiền tương đương 10 (Mười) tháng tiền lương, theo mức lương 21.400.000 (Hai mươi một triệu bốn trăm nghìn) đồng/tháng, tổng cộng là 214.000.000 (Hai trăm mười bốn triệu) đồng theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động.

- Trường hợp Công ty T4 (Việt Nam) không muốn nhận ông Nguyễn Trung Tấn T trở lại làm việc, thì đề nghị Tòa án buộc công ty phải bồi thường thêm cho ông T 10 (Mười) tháng tiền lương, theo mức lương 21.400.000 (Hai mươi một triệu bốn trăm nghìn) đồng/tháng, tổng cộng là: 214.000.000 (Hai trăm mười bốn triệu) đồng, ngoài các khoản nghĩa vụ khác theo khoản 3 Điều 41 Bộ luật lao động.

Tổng số tiền yêu cầu không được chấp nhận là: 963.000.000 (Chín trăm sáu mươi ba triệu) đồng.

Ngoài ra, bản án còn quyết định về án phí và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 13/5/2026, nguyên đơn ông Nguyễn Trung Tấn T nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và buộc bị đơn nhận nguyên đơn lại làm việc.

* Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Nguyên đơn ông Nguyễn Trung Tấn T và người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho ông T - Luật sư Lưu Văn S trình bày: Chúng tôi đồng ý hòa giải nếu bị đơn đồng ý giải pháp trả cho nguyên đơn 05 tháng tiền lương (tương đương 105.000.0000 đồng). Nếu không hòa giải được cho hai bên thì ông T đề nghị rút lại một phần yêu cầu khởi kiện, cụ thể:

+ Rút lại yêu cầu buộc Công ty T4 (Việt Nam) nhận ông Nguyễn Trung Tấn T trở lại làm việc theo đúng hợp đồng lao động đã ký kết.

+ Rút lại yêu cầu buộc Công ty T4 (Việt Nam) thanh toán cho ông Nguyễn Trung Tấn T tiền lương trong những ngày ông không được làm việc kể từ ngày 19/11/2023 đến ngày 31/12/2025 (Làm tròn là 25 tháng), theo mức lương đã thỏa thuận là: 21.400.000 (Hai mươi một triệu bốn trăm nghìn) đồng/tháng là: 535.000.000 (Năm trăm ba mươi lăm triệu) đồng.

Các yêu cầu còn lại, ông T đề nghị giữ nguyên.

Về tài liệu mà bị đơn cung cấp và cho rằng là nội dung tin nhắn được chụp từ ứng dụng zalo, ông T không thừa nhận và nguyên đơn không đồng ý coi đây là chứng cứ hợp pháp, bởi các lý do sau: Tài liệu do bị đơn cung cấp không được thu thập theo trình tự thủ tục luật định nên không có giá trị chứng minh; Hình ảnh không thể hiện được người trực tiếp thao tác gửi tin nhắn; Không có căn cứ kỹ thuật, giám định hoặc xác nhận của cơ quan có thẩm quyền chứng minh chủ thể gửi tin nhắn chính là ông T; Nội dung tin nhắn không rõ ràng, không có xác thực danh tính, không có xác nhận của người lao động theo quy định của P; Không có biên bản thu thập, không có xác nhận nguồn gốc bản gốc; Không có giám định dữ liệu điện tử đối với các tin nhắn zalo; Tồn tại nhiều văn bản không đồng nhất của cùng một “Đơn xin nghỉ việc”. Trên thực tế, ông T không thực hiện việc gửi đơn xin nghỉ việc ngày 15/11/2023 dưới bất kỳ hình thức nào như phía bị đơn trình bày.

Ngoài ra, tại trang 8 của Bản án sơ thẩm nhận định “*Tại Biên bản hòa giải ngày 24/12/2025 lập tại Tòa án nhân dân khu vực 1 - Thành phố Hồ Chí Minh, đại diện nguyên đơn cũng xác nhận đã gửi “Đơn xin thôi việc” và trao đổi các điều kiện nghỉ việc với bị đơn qua Zalo*”, là không chính xác. Nguyên đơn chưa bao giờ thừa nhận và không có lý do gì để gửi đơn này vì nguyên đơn không thể tự nguyện chấm dứt hợp đồng không xác định thời hạn bên Công ty T4 để chuyển qua Công ty M ký hợp đồng xác định thời hạn (một năm), điều này là không phù hợp với thực tế. Quan hệ hợp đồng lao động giữa nguyên đơn với Công ty M là do chính Công ty T4 trao đổi, chuyển giao trên danh nghĩa không phải là ý định của nguyên đơn. Dữ liệu trao đổi qua email theo bị đơn là do ông T thực hiện là không đúng vì email này là của Công ty T4, bất cứ ai cũng có thể sử dụng. Vì vậy, nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bảo vệ quyền lợi người lao động.

- *Người đại diện hợp pháp của bị đơn - ông Nguyễn Đăng T1 trình bày:* Căn cứ những tài liệu, chứng cứ trong hồ sơ vụ án đều thể hiện ý chí xin nghỉ việc của ông T. Ông T là người có đầy đủ năng lực pháp luật dân sự, năng lực hành vi dân sự, hoàn toàn có quyền lựa chọn xin nghỉ việc hoặc thỏa thuận thêm với công ty để tìm giải pháp phù hợp cho hai bên nhưng sau khi cân nhắc, suy xét, ông T vẫn gửi đơn xin nghỉ qua zalo, ký kết hợp đồng lao động mới với Công ty Cổ phần M do bị đơn đề xuất và thực tế đã chuyển qua làm việc tại công ty này. Bị đơn cũng đã hoàn thành đầy đủ các trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định pháp luật khi chấm dứt hợp đồng với ông T. Ông T đã nhận đủ, không có khiếu nại và không hoàn trả cho bị đơn. Do đó việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa bị đơn và ông T là đạt được sự đồng thuận từ hai bên, thuộc trường hợp hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định khoản 3 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019, không trái quy định pháp luật. Đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện cũng như kháng cáo của

ông Nguyễn Trung Tấn T; Bị đơn không có ý kiến gì đối với việc rút một phần yêu cầu khởi kiện tại phiên tòa phúc thẩm của ông T.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật của chủ tọa, Hội đồng xét xử, việc chấp hành pháp luật của các đương sự và về nội dung như sau:

+ Về việc tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa: từ khi thụ lý vụ án tới thời điểm này, Thẩm phán Chủ tọa phiên tòa, các Thẩm phán tham gia phiên tòa đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án cấp phúc thẩm.

+ Về việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng: đối với đương sự, từ khi Tòa án cấp phúc thẩm thụ lý vụ án cho đến thời điểm xét xử tại phiên tòa hôm nay đã thực hiện đúng các quy định tại Điều 70, Điều 71, Điều 72, Điều 73, Điều 234 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

+ Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 tuyên xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Trung Tấn T, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm; đình chỉ đối với một phần yêu cầu khởi kiện ông T rút tại phiên tòa phúc 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 nhận định:

[1]. Về thời hạn kháng cáo: Đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Trung Tấn T đảm bảo đúng thủ tục, nội dung và nộp trong thời hạn theo quy định tại các Điều 272, 273 của Bộ luật tố tụng dân sự nên hợp lệ. Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận xem xét lại bản án sơ thẩm theo trình tự phúc thẩm.

[2]. Về nội dung:

[2.1]. Xét hợp đồng lao động giữa ông Nguyễn Trung Tấn T và Công ty T4 (Việt Nam) (gọi tắt là Công ty T4):

Ông Nguyễn Trung Tấn T được tuyển dụng làm việc tại Công ty T4 theo các Hợp đồng lao động như sau:

Từ ngày 01/6/2020 đến ngày 31/5/2021: Hợp đồng lao động số 2020/MAFC3875 ngày 01/6/2020, loại hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng, chức danh là Giám sát kinh doanh trực tiếp (grade 3), mức lương gộp là 10.800.000 đồng.

Từ ngày 01/6/2021 đến ngày 31/5/2023: Hợp đồng lao động số 2021/MAFC3875 ngày 01/6/2021, loại hợp đồng xác định thời hạn 24 tháng,

chức danh là Quản lý khu vực kinh doanh trực tiếp (grade 4), mức lương gộp là 21.400.000 đồng.

Ngày 01/6/2023: Hợp đồng lao động số 2023/MAFC3875, loại hợp đồng không xác định thời hạn, chức danh là Quản lý khu vực kinh doanh trực tiếp khu vực miền T (grade D), mức lương gộp là 21.400.000 đồng.

Thỏa thuận giao kết hợp đồng lao động giữa ông Nguyễn Trung Tấn T và Công ty T4 là tự nguyện, hình thức và nội dung của Hợp đồng lao động phù hợp với quy định tại Điều 14, Điều 15, điểm a khoản 1 Điều 20, Điều 21 và Điều 23 của Bộ luật Lao động năm 2019 nên phát sinh hiệu lực kể từ ngày hai bên giao kết.

[2.2]. Về việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty T4 với ông T:

Ngày 15/11/2023, ông Nguyễn Trung Tấn T gửi Đơn xin nghỉ việc và Biên bản bàn giao cho Công ty T4 qua zalo của nhân sự phụ trách DRS, trên đơn ghi lý do nghỉ việc là “chuyển loại Hợp đồng MAFC sang MAFCOS theo quyết định của BOD”, ngày làm việc cuối cùng là 19/11/2023.

Ngày 19/11/2023, Công ty T4 ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 169/2023/QĐ-TGD/MAFC3875 với ông Nguyễn Trung Tấn T, lý do chấm dứt là kết thúc hợp đồng lao động thể theo nguyện vọng của ông T, hợp đồng lao động sẽ chấm dứt kể từ ngày 20/11/2023.

Ngày 20/11/2023, ông T ký kết Hợp đồng lao động số HĐLD/2023/VH3.618 với Công ty Cổ phần M, loại hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng (*từ ngày 20/11/2023 đến ngày 18/11/2024*), toàn bộ lương, thưởng và các chế độ bảo hiểm của ông T đều do Công ty Cổ phần M chi trả. Công ty M1 sau đó ký hợp đồng thuê lại lao động của Công ty M để ông T làm việc với Công ty M2. Ông T sau đó làm việc với tư cách là người lao động được thuê lại. Một thời gian sau thì Công ty M1 không còn nhu cầu thuê lại nhân sự của Công ty M nên chấm dứt việc thuê lao động là ông Nguyễn Trung Tấn T.

Sau khi nhận thông tin Công ty M1 không có nhu cầu tiếp tục thuê lại lao động với mình thì ngày 29/10/2024, ông Nguyễn Trung Tấn T gửi email khiếu nại đến Công ty M1 về 02 vấn đề: (1) việc chuyển hợp đồng lao động của ông T từ Công ty M1 sang Công ty M là trên tinh thần ông không tự nguyện mà là theo quyết định của Ban Giám đốc, (2) kết quả kinh doanh của ông T bị T2 bộ phận đánh giá không minh bạch, rõ ràng là nguyên nhân khiến ông không được tiếp tục ký hợp đồng.

Ngày 01/11/2024, Công ty Cổ phần M ban hành Quyết định số 610/2024/QĐTV-MBB-MA không tái ký hợp đồng lao động với ông T. Theo đó, hợp đồng lao động giữa Công ty Cổ phần M với ông T cũng chấm dứt từ ngày 19/11/2024, lý do là hết hạn hợp đồng lao động và không có nhu cầu sử dụng tiếp.

[2.3]. Xét các yêu cầu kháng cáo của ông Nguyễn Trung Tấn T

Ông T cho rằng không có căn cứ xác định ông T là người trực tiếp sử dụng số điện thoại 0962690679 tại thời điểm ngày 15/11/2023, ông T không phải là người trực tiếp gửi “Đơn xin nghỉ việc” qua ứng dụng Zalo cũng như E cho Công ty T4 để xin nghỉ việc. Ông T đang làm việc ổn định tại Công ty T4 nên không có lý do gì để ông T xin nghỉ việc để chuyển sang Công ty mới.

Tuy nhiên, tại Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 169/2023/QĐ-TGD/MAFC3875 ngày 19/11/2023 giữa Công ty M1 với ông Nguyễn Trung Tấn T có ghi rõ là căn cứ vào “Đơn xin thôi việc của ông Nguyễn Trung Tấn T”. Ông T đã nhận được quyết định này và không có ý kiến, không khiếu nại, vẫn đồng ý nghỉ việc tại Công ty M1, đồng thời ký hợp đồng lao động với bên thứ ba do bị đơn đề xuất là Công ty Cổ phần M và làm việc tại Công ty này suốt một năm tiếp theo. Nguyên đơn và bị đơn đều xác nhận bị đơn đã chốt sổ bảo hiểm xã hội, chi trả đầy đủ tiền lương và các khoản tiền theo thỏa thuận cho nguyên đơn đến hết ngày 19/11/2023. Nguyên đơn ông Nguyễn Trung Tấn T đã nhận đủ các khoản tiền này không có khiếu nại. Do đó, có căn cứ xác định việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty T4 với ông T là hợp pháp và trên tinh thần tự nguyện của ông T.

Tại phiên tòa phúc thẩm, ông T không thừa nhận số điện thoại 0962690679 là của ông T. Tuy nhiên, căn cứ Công văn số 11187/CNVTQĐ-CTr ngày 16/9/2025 của Tập đoàn C1 về việc phúc đáp Công văn số 06/2025 ngày 29/8/2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 1 xác định: “*Tại thời điểm kiểm tra hệ thống, số điện thoại 0962690679 là thuê bao trả sau được đăng ký thông tin chủ thuê bao: Nguyễn Trung Tấn T, sinh ngày 17/07/1993; địa chỉ: 9 Hồ N, phường Đ, A, Bình Định (Mới: Phường A, tỉnh Gia Lai); Số căn cước: 052093015317; Ngày cấp: 11/10/2022; Nơi cấp: Cục trưởng CCS QLHC về trật tự xã hội*”. Đồng thời, tại Biên bản hòa giải ngày 24/12/2025 lập tại Tòa án nhân dân khu vực 1 - Thành phố Hồ Chí Minh, đại diện nguyên đơn cũng xác nhận tài khoản zalo đã gửi “Đơn xin thôi việc” và trao đổi các điều kiện nghỉ việc với bị đơn được đăng ký bởi số điện thoại chính chủ của nguyên đơn. Trên các Email, Z giao dịch trong quá trình ông T làm việc tại Công ty T4 và Công ty Cổ phần M và thông tin nhân viên ông T đăng ký tại các Công ty này đều thể hiện số điện thoại là 0962.690.679. Nguyên đơn không chứng minh tại thời điểm này, đơn xin nghỉ việc và việc trao đổi các điều kiện nghỉ việc với Công ty T4 là do người khác trực tiếp thực hiện từ Z của ông T hoặc do ông T bị ép buộc gửi đơn nghỉ việc từ người có thẩm quyền của Công ty T4. Do đó, ông T phải tự chịu trách nhiệm pháp lý với những tài liệu, chứng cứ được gửi từ các số điện thoại, email do ông đang trực tiếp quản lý, sử dụng.

[3]. Từ những căn cứ trên, Hội đồng xét xử xét thấy việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa bị đơn Công ty T4 (Việt Nam) và nguyên đơn ông Nguyễn Trung Tấn T là sự đồng thuận từ hai bên, thuộc trường hợp hai bên tự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định khoản 3 Điều 34 Bộ Luật Lao động 2019, không trái quy định pháp luật. Do đó, không có căn cứ để chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Trung Tấn T; giữ nguyên bản án

lao động sơ thẩm (đối với phần yêu cầu khởi kiện ông T giữ nguyên) như lời đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa.

[4]. Tại phiên tòa phúc thẩm, các bên đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án. Nguyên đơn ông Nguyễn Trung Tấn T đề nghị rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với các yêu cầu: (1) Buộc Công ty T4 (Việt Nam) nhận ông Nguyễn Trung Tấn T trở lại làm việc theo đúng hợp đồng lao động đã ký kết; (2) Buộc Công ty T4 (Việt Nam) thanh toán cho ông Nguyễn Trung Tấn T tiền lương trong những ngày ông không được làm việc kể từ ngày 19/11/2023 đến ngày 31/12/2025 (Làm tròn là 25 tháng), theo mức lương đã thỏa thuận là: 21.400.000 (Hai mươi một triệu bốn trăm nghìn) đồng/tháng là: 535.000.000 (Năm trăm ba mươi lăm triệu) đồng. Xét việc rút một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là tự nguyện và bị đơn không có ý kiến gì đối với việc rút một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn nên Hội đồng xét xử phúc thẩm quyết định đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện nêu trên theo quy định của pháp luật.

[5] Về án phí: Nguyên đơn ông Nguyễn Trung Tấn T được miễn.

[6] Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không kháng cáo, kháng nghị có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Khoản 1 Điều 299, khoản 1 Điều 308 (được sửa đổi, bổ sung năm 2025);

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Trung Tấn T. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 08/2026/LĐ-ST ngày 22/4/2026 của Tòa án nhân dân khu vực 1, Thành phố Hồ Chí Minh đối với yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Trung Tấn T (phần giữ nguyên).

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 20, Điều 21, Điều 22, Điều 23, Khoản 3 Điều 34, khoản 1 Điều 41 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 và khoản 4 Điều 26 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;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Trung Tấn T, bao gồm:

- Tuyên hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 169/2023/QĐ-TGD/MAFC3875 ngày 19/11/2023 của Công ty T4 (Việt Nam) đối với nhân viên ông Nguyễn Trung Tấn T.

- Buộc Công ty T4 (Việt Nam) trả thêm cho ông Nguyễn Trung Tấn T

một khoản tiền tương đương 10 (Mười) tháng tiền lương, theo mức lương 21.400.000 (Hai mươi một triệu bốn trăm nghìn) đồng/tháng, tổng cộng là 214.000.000 (Hai trăm mười bốn triệu) đồng theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động.

- Trường hợp Công ty T4 (Việt Nam) không muốn nhận ông Nguyễn Trung Tấn T trở lại làm việc, thì đề nghị Tòa án buộc công ty phải bồi thường thêm cho ông T 10 (Mười) tháng tiền lương, theo mức lương 21.400.000 (Hai mươi một triệu bốn trăm nghìn) đồng/tháng, tổng cộng là: 214.000.000 (Hai trăm mười bốn triệu) đồng, ngoài các khoản nghĩa vụ khác theo khoản 3 Điều 41 Bộ luật lao động.

2. Đình chỉ giải quyết một phần vụ án và hủy một phần bản án sơ thẩm đối với các yêu cầu khởi kiện:

- Buộc Công ty T4 (Việt Nam) nhận ông Nguyễn Trung Tấn T trở lại làm việc theo đúng hợp đồng lao động đã ký kết.

- Buộc Công ty T4 (Việt Nam) thanh toán cho ông Nguyễn Trung Tấn T tiền lương trong những ngày ông T không được làm việc kể từ ngày 19/11/2023 đến ngày 31/12/2025 (Làm tròn là 25 tháng), theo mức lương đã thỏa thuận là: 21.400.000 (Hai mươi một triệu bốn trăm nghìn) đồng/tháng là: 535.000.000 (Năm trăm ba mươi lăm triệu) đồng.

3. Về án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn ông Nguyễn Trung Tấn T được miễn.

4. Các quyền và nghĩa vụ của các đương sự được thi hành tại cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (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 các Điều 6, 7, 7a, 7b 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).

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa phúc thẩm TAND tối cao tại TP.HCM;
- VKSND TP.HCM;
- TAND khu vực 1;
- Phòng THADS khu vực 1;
- THADS TP. HCM;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ (NTP/20).

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

Trần Thị Thương

THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG XÉT XỬ

THẨM PHÁN-CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Đặng Mạnh Đoàn Trang

Hoàng Bích Sơn

Trần Thị Thương