

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: 55/2026/LĐ-PT

Ngày 26-3-2026

V/v tranh chấp về trường hợp bị 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: Ông Nguyễn Văn Huỳnh.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Đức Cường;

Ông Bùi Ngọc Thạch.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Hằng - 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:** Ông Nguyễn Thành Nhân - Kiểm sát viên.

Ngày 26 tháng 3 năm 2026, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 113/2025/TLPT-LĐ ngày 18/11/2025 về việc “tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 03/2025/LĐ-ST ngày 25/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 19, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo; theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 7884/2025/QĐ-PT ngày 30/12/2025, Quyết định hoãn phiên tòa số 1720/2026/QĐ-PT ngày 30/01/2026, Thông báo mở lại phiên tòa số 2623/2026/TB-TA ngày 03/3/2026 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Z, sinh năm 1972; Quốc tịch: Trung Quốc; địa chỉ: số A, đường T, thành phố N, tỉnh Hồ Bắc, Trung Quốc; địa chỉ liên hệ: N, K, khu phố B, thị trấn L, huyện B, tỉnh Bình Dương (nay là xã B, Thành phố Hồ Chí Minh).

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Bùi Xuân H, sinh năm 1983; địa chỉ: số A, tổ H, khu phố A, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương (nay là phường T, Thành phố Hồ Chí Minh) – là người đại diện theo ủy quyền (Hợp đồng ủy quyền ngày 01/11/2024); có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nguyễn Tuấn S - Luật sư Công ty L1 chi nhánh B thuộc Đoàn Luật sư tỉnh B (nay là Thành phố Hồ Chí Minh); có mặt.

- *Bị đơn*: Công ty TNHH C1; địa chỉ: đường N, lô A-17-CN, KDC B, thị trấn L, huyện B, tỉnh Bình Dương (nay là xã B, Thành phố Hồ Chí Minh).

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Vương Đức T, sinh năm 1986; địa chỉ: K 1877, quốc lộ A, khu phố C, phường B, thành phố D, tỉnh Bình Dương (nay là phường Đ, Thành phố Hồ Chí Minh) – là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền ngày 25/12/2024); có mặt.

- *Người kháng cáo*: bị đơn Công ty TNHH C1.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện, trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Bùi Xuân H trình bày:*

Khoảng đầu năm 2023, ông Z khi đó ở Trung Quốc được bạn bè rủ sang Việt Nam để tìm hiểu thị trường để thành lập công ty chuyên về sản xuất cao su. Sau đó, ông Z đến Việt Nam để tìm đối tác kinh doanh và tìm hiểu về thị trường Việt Nam để giúp thành lập công ty. Sau khi hiểu được thị trường, ông Z được bà W nhờ thành lập Công ty TNHH C1 (sau đây viết tắt là Công ty C1). Sau khi thành lập Công ty X, bà W thuê ông Z làm Giám đốc công ty với mức lương thỏa thuận là 53.000.000 đồng/tháng và ông Z đồng ý.

Do ông Z có nhiều kinh nghiệm trong việc điều hành công ty nên bà W lập Thư ủy quyền ngày 12/9/2023 với nội dung ủy quyền cho ông Z - chức vụ: Giám đốc, được thực hiện các công việc thay Tổng giám đốc như ký kết các hợp đồng, tham gia, phát biểu ý kiến, ký biên bản trong các cuộc họp... mà không cần báo cáo với tổng giám đốc. Do trong thời gian mới thành lập công ty, bộ phận nhân sự chưa thành lập và chưa hiểu về pháp luật Việt Nam nên Công ty chưa ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với ông Z mà chỉ thỏa thuận miệng về mức lương và công việc. Tuy nhiên, trong toàn bộ quá trình làm việc Công ty chưa trả lương cho ông Z, ông Z có hỏi thì Công ty TNHH C1 xin nợ lại do công ty mới thành lập cần tiền đầu tư. Do chỗ quen biết nên ông Z đồng ý.

Ngày 09/5/2024, Công ty ký kết hợp đồng lao động với ông Z với chức vụ là Phó Tổng giám đốc, công việc phải làm là theo bản mô tả công việc và phân công người quản lý. Mức lương hai bên thỏa thuận là 27.000.000 đồng nhưng mức lương này chỉ để đóng bảo hiểm, mức lương thực tế vẫn là 53.000.000 đồng. Sau khi ký hợp đồng xong đến nay, Công ty vẫn chưa trả lương cho ông Z.

Ngày 12/6/2024, bà Wu Jing L đột ngột hủy bỏ nội dung ủy quyền cho ông Z điều hành công ty và phân công cho ông Ma J thay thế ông Z bằng một Thư ủy quyền bổ sung đề ngày 12/6/2024. Đến ngày 09/7/2024, ông Ma J ra thông báo chấm dứt toàn bộ mọi nhiệm vụ và công việc liên quan đối với ông Z và không phân công ông Z thực hiện nhiệm vụ mới với lý do ông Z không rõ ràng về một số tài khoản thành lập công ty và báo cáo tài chính không đúng. Thông báo này không được gửi tới ông Z và gần đây ông Z mới biết được nội dung này. Đến ngày 11/7/2024, Công ty C1 có thư thông báo đến nhân viên với nội dung “*Do gặp khó khăn trong quá trình hoạt động, hiện tại công ty không*

thể tiếp tục hoạt động được nữa. Sau khi ban lãnh đạo công ty nghiên cứu, sau đó trình cổ đông công ty xem xét và thông qua, công ty đã quyết định chấm dứt hoạt động. Bắt đầu từ nay công ty sẽ thành lập đội thanh lý và bắt đầu quá trình thanh lý tài sản phá sản của công ty. Công ty sẽ làm thủ tục từ chức với toàn bộ nhân viên. Từ giờ trở đi công ty sẽ ngừng tính lương cho toàn bộ nhân viên, ngoại trừ các thành viên trong nhóm thanh lý. Kính đề nghị toàn thể nhân viên đến bộ phận hành chính nhân sự của công ty để hoàn tất thủ tục nghỉ việc sau khi đọc thông báo này. Tiền lương và chi phí thôi việc của nhân viên sẽ được thanh toán theo quy định của pháp luật địa phương tại Việt Nam sau khi công ty hoàn tất thủ tục giải thể và phá sản...”

Sau khi ban hành thông báo, Công ty buộc ông Z và một số nhân viên nghỉ việc và không trả lương. Như vậy, bằng thông báo ngày 11/7/2024, Công ty C1 đã chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Z, vi phạm về thời hạn báo trước và không đúng quy định tại Điều 36 của Bộ luật Lao động.

Ngày 15/7/2024, ông Z áp dụng mọi biện pháp gây sức ép để Công ty giải quyết chế độ lương nhưng Công ty không trả mà còn mời Công an huyện B đến giải quyết và lập biên bản. Sau đó, ông Z nhiều lần đến công ty nhưng đều bị người công ty, bảo vệ và một số người lạ mặt dọa nạt không cho đến làm việc.

Nhận thấy hành vi của Công ty làm ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của ông Z nên ông Z khởi kiện đề nghị Tòa án giải quyết:

- Buộc Công ty trả cho ông Z tiền lương tạm tính từ ngày thành lập công ty (06/9/2023) đến ngày chấm dứt hợp đồng (ngày 14/4/2026) với số tiền là: 53.000.000 đồng x 31 tháng 08 ngày = 1.657.133.333 đồng.

- Buộc Công ty trả cho ông Z số tiền trả thêm tương ứng với 02 tháng lương là: 53.000.000 đồng x 2 tháng = 106.000.000 đồng.

- Buộc Công ty trả cho ông Z số tiền do vi phạm thời gian báo trước cho người lao động: 53.000.000 đồng x 1 tháng = 53.000.000 đồng.

Như vậy, tổng số tiền lương và bồi thường do vi phạm hợp đồng lao động, ông Z yêu cầu là 1.657.133.333 đồng + 106.000.000 đồng + 53.000.000 đồng = 1.816.133.333 đồng.

- Buộc Công ty nhận ông Z trở lại làm việc với vị trí việc làm là Phó Tổng giám đốc Công ty.

- Buộc Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày Công ty chưa đóng đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động (ngày 14/4/2026).

** Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn Luật sư Nguyễn Tuấn S trình bày:* Thống nhất yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, đề nghị Tòa án chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

** Theo bản tự khai và tại phiên tòa người đại diện hợp pháp của bị đơn ông Vương Đức T trình bày:*

Công ty TNHH C1 hoạt động theo giấy Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư số 1020286038 ngày do BQL các KCN tỉnh Bình Dương cấp ngày 16/8/2023 và Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 3703152266 do Phòng Đăng ký kinh doanh Sở Kế hoạch và đầu tư tỉnh B cấp ngày 06/9/2023. Chủ đầu tư dự án và người đại diện theo pháp luật Công ty là bà Wu Jing L. Do có quan hệ cá nhân riêng từ trước nên bà W Jing Lian có trao đổi và nhờ ông Z giúp bà điều hành, quản lý hoạt động sản xuất kinh doanh tại Việt Nam. Sau khi được ông Z đồng ý nên Công ty làm văn bản ủy quyền cho ông vào ngày 12/9/2023, việc ủy quyền này không có thù lao và thời hạn ủy quyền là đến ngày 12/9/2024.

Ngày 09/5/2024, Công ty ký hợp đồng lao động với ông Z với mức lương là 27.000.000 đồng/tháng, thời hạn từ 09/5/2024 đến 14/4/2026. Do giai đoạn này ông Z vẫn đang điều hành, quản lý Công ty theo giấy ủy quyền ngày 12/9/2023 nên mức lương, thời hạn trả lương ông Z tự quyết định và hạch toán. Đến thời điểm hiện nay do ông Z tự ý nghỉ việc tại Công ty và cũng không bàn giao các hồ sơ chứng từ, công việc, dụng cụ làm việc cho Công ty nên Công ty chưa thể đối chiếu hoặc biết được các vấn đề lương bổng, chi phí của ông Z. Công ty đã nhiều lần liên hệ và yêu cầu ông Z tới công ty để làm việc cũng như làm rõ một số vấn đề liên quan đến chi phí, tài sản mà ông Z sử dụng, quản lý nhưng ông Z không hợp tác. Việc ông Z cho rằng có thỏa thuận mức lương 53.000.000 đồng/tháng là hoàn toàn không có bất kỳ cơ sở nào.

Ngày 12/6/2024 Công ty B1 ủy quyền (bổ sung) cho ông Ma J và đồng thời chấm dứt văn bản ủy quyền ngày 12/9/2023 đối với ông Z, Công ty chỉ chấm dứt các nội dung mà Công ty ủy quyền cho ông Z theo giấy ủy quyền ngày 12/9/2023 chứ không chấm dứt Hợp đồng lao động ngày 09/5/2024 hay yêu cầu ông Z không được tới Công ty làm việc.

Ngày 13/7/2024 do ông Z khóa cửa và không cho các nhân viên khác vào làm việc nên đến ngày 15/7/2024 Công ty đã mời các bên liên quan vào để giải quyết theo biên bản làm việc ngày 15/7/2024 và cũng trong ngày 15/7/2024 Công ty C1 có văn bản bổ nhiệm nhân sự quản lý thay thế các công việc ông Z đang quản lý và tại thông báo này thì Công ty vẫn cam kết các chế độ của ông Z vẫn được Công ty đảm bảo theo quy định và ông Z vẫn được quyền tới công ty làm việc không ai ngăn cấm hoặc có bất kỳ hành vi nào trái với quy định pháp luật. Việc ông Z cho rằng Công ty chấm dứt hợp đồng lao động dựa vào các Thông báo ngày 09/7/2024 và 11/7/2024 là không có căn cứ bởi các thông báo này không có giá trị pháp lý vì không phải do người có thẩm quyền ban hành (không có chữ ký của người có thẩm quyền).

Do tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty gặp nhiều khó khăn, không có đơn hàng dẫn tới không có việc làm cho người lao động nên trong khoảng thời gian này Công ty đã tổ chức buổi làm việc để thông báo cho toàn thể người lao động về tình hình của Công ty và đưa ra phương án thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn và có 12 người lao động đồng ý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, những lao động này được thanh toán đầy

đủ tiền lương và được bồi thường 01 tháng tiền lương theo thỏa thuận vào ngày 15/7/2024.

Trong tổng số lao động tại Công ty thì còn lại 06 người lao động không đồng ý nên ngày 23/7/2024 Công ty nộp hồ sơ về Phương án sử dụng lao động tại Sở Lao động, thương binh và xã hội tỉnh B về việc chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế đối với 06 lao động này của Công ty trong đó có ông Z.

Sau khi nộp hồ sơ và chờ phản hồi cũng như hướng dẫn từ cơ quan quản lý lao động tỉnh Bình Dương thì Công ty có mời 06 lao động còn lại tham dự buổi làm việc vào ngày 29/7/2024 để thỏa thuận về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Buổi làm việc có sự tham gia của 05 lao động chưa đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động (ông Z vắng mặt) và đại diện Liên đoàn lao động, Phòng Lao động, thương binh và xã hội huyện B tham dự. Do ông Z vắng mặt nên không ghi nhận được ý kiến của ông Z mặc dù Công ty đã gửi thư mời tham dự cuộc họp và tại buổi làm việc đã có 04 lao động đồng ý thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

Đối với ông Z từ thời điểm khoảng 13/7/2024 ông Z không tới Công ty để làm việc và cũng không tham dự cuộc họp ngày 29/7/2024 (ngoại trừ ngày 15/7/2024 ông Z có tới Công ty để mở khóa và làm việc liên theo nội dung biên bản làm việc ngày 15/7/2024) nên vào ngày 30/7/2024, Công ty có thông báo yêu cầu ông Z tới công ty để làm việc nhưng ông Z không tới và cũng không có bất kỳ thông báo nào nên Công ty đã lập biên bản về việc vi phạm kỷ luật lao động đối với ông Z do tự ý nghỉ việc trong một thời gian dài vào ngày 08/8/2024.

Nhận thấy hành vi của ông Z là vi phạm về kỷ luật lao động nên ngày 10/8/2024 Công ty đã gửi Thông báo mời họp về việc xử lý kỷ luật lao động tới ông Z qua đường bưu điện (Thời gian họp: 13 giờ 30 phút chiều (thứ 2) ngày 19/8/2024) để tham dự cuộc họp nhưng vào ngày 19/8/2024 ông Z vẫn không tới tham dự cuộc họp nên Công ty đã hoãn buổi họp ngày 19/8/2024 mặc dù ông đã nhận được thông báo (kèm theo biên bản và thông báo họp).

Do ngày 19/8/2024 ông Z không tham dự nên ngày 20/8/2024 Công ty tiếp tục gửi thư mời họp về việc xử lý kỷ luật lao động lần 2 cho ông qua đường bưu điện (Thời gian họp: 09 giờ 00 phút sáng (thứ 3) ngày 27/8/2024) nhưng ông vẫn không tham dự mặc dù đã nhận được thông báo. Do ông Z vắng mặt tới lần thứ 2 nên Công ty vẫn tổ chức cuộc họp theo quy định và ban hành quyết định sa thải ông Z do tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày.

Do ông Z không tới Công ty làm việc là vi phạm hợp đồng lao động cũng như quy định của pháp luật về lao động nên Công ty đã tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động và sa thải ông Z là hoàn toàn có căn cứ và phù hợp với quy định của pháp luật hiện hành.

Từ những trình bày trên việc ông Z cho rằng Công ty C1 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động dựa trên việc chấm dứt ủy quyền hoặc các thông báo ngày 09/7/2024, ngày 11/7/2024 là hoàn toàn không có căn cứ nên Công ty

không đồng ý. Tuy nhiên về vấn đề lương của ông Z từ ngày 09/5/2024 Công ty đề nghị ông Z làm việc trực tiếp với công ty cũng như bàn giao các hồ sơ, sổ sách liên quan để làm rõ khoản tiền lương này.

Tại phiên tòa:

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty C1 nhận ông Z lại làm việc, các yêu cầu khởi kiện khác vẫn giữ nguyên. Bị đơn không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 03/2025/LĐ-ST ngày 25/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 19 – Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

1. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Z đối với bị đơn Công ty TNHH C1 về việc “Buộc Công ty TNHH C1 nhận ông Z trở lại làm việc với vị trí việc làm là Phó Tổng giám đốc Công ty TNHH C1”.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Z đối với bị đơn Công ty TNHH C1 về việc “Tranh chấp về xử lý kỉ luật lao động theo hình thức sa thải”.

Buộc Công ty TNHH C1 thanh toán cho ông Z các khoản gồm:

+ Tiền lương tháng 06/2024 và tháng 07/2024 Công ty TNHH C1 chưa thanh toán cho ông Z số tiền là: 27.000.000 đồng x 02 tháng = 54.000.000 đồng.

+ Tiền lương những ngày người lao động không được làm việc số tiền là: 27.000.000 đồng x 20 tháng 12 ngày (từ ngày 02/8/2024 đến ngày 14/4/2026) = 552.461.538 đồng.

+ 02 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật số tiền là: 27.000.000 đồng x 02 tháng = 54.000.000 đồng.

+ 30 ngày tiền lương do vi phạm thời gian báo trước: 27.000.000 đồng/26 ngày x 30 ngày = 31.153.846 đồng.

Tổng số tiền Công ty C1 phải thanh toán cho ông Z là 691.615.384 đồng (sáu trăm chín mươi một triệu sáu trăm mười lăm nghìn ba trăm tám mươi bốn đồng).

3. Buộc Công ty TNHH C1 và ông Z có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp với mức đóng là 8.400.000 đồng (tám triệu bốn trăm nghìn đồng), từ tháng 06/2024 đến tháng 04/2026 theo quy định pháp luật.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, trách nhiệm chậm thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án và quyền kháng cáo của các bên đương sự.

Ngày 03/10/2025, bị đơn Công ty C1 có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện nguyên đơn và người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện bị đơn xác định giữ nguyên yêu cầu kháng cáo, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến: Quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về nội dung: Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ tranh chấp là “xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải là chưa xác định đúng quan hệ tranh chấp. Quan hệ tranh chấp trong vụ án đúng phải là tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Căn cứ các chứng cứ có trong hồ sơ vụ án có căn cứ xác định bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái pháp luật nên phải bồi thường các khoản theo Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019. Về tiền lương làm căn cứ bồi thường là 8.400.000 đồng/tháng; Tòa án cấp sơ thẩm xác định mức lương 27.000.000 đồng làm căn cứ bồi thường là chưa phù hợp. Về thời gian đóng bảo hiểm xã hội: nguyên đơn đã được đóng bảo hiểm xã hội đến tháng 6/2024, Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn từ tháng 6/2024 đến hết hợp đồng là chưa đúng. Kháng cáo của bị đơn là có căn cứ chấp nhận một phần, đề nghị Hội đồng xét xử sửa một phần bản án sơ thẩm theo các phân tích nêu trên.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên đương sự, Luật sư và quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục tố tụng:

[1.1] Về thẩm quyền: bị đơn có trụ sở tại xã B, Thành phố Hồ Chí Minh nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân khu vực 19, Thành phố Hồ Chí Minh theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

[1.2] Đơn kháng cáo của bị đơn Công ty C1 được thực hiện trong thời hạn luật định, bị đơn đã nộp tạm ứng án phí nên được xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[1.3] Về phạm vi xét xử phúc thẩm: đối với phần quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ xét xử sơ thẩm do nguyên đơn rút đơn các đương sự không kháng cáo nên đã phát sinh hiệu lực pháp luật.

[1.4] Về quan hệ tranh chấp: Theo đơn khởi kiện ngày 23/7/2024 (nộp ngày 24/7/2024) nguyên đơn khởi kiện bị đơn vì cho rằng bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, yêu cầu Tòa án giải quyết buộc bị đơn bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm tiến

hành các thủ tục tố tụng và thụ lý vụ án vào ngày 16/10/2024 xác định quan hệ là “tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”. Ngày 19/02/2025 bị đơn có văn bản trình bày ý kiến và cung cấp các chứng cứ thể hiện bị đơn đã xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải (tháng 8/2024) đối với nguyên đơn.

Như vậy, thời điểm bị đơn thực hiện thủ tục xử lý kỷ luật sa thải đối với nguyên đơn thì trước đó nguyên đơn đã khởi kiện bị đơn về hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên quan hệ tranh chấp trong vụ án là “tranh chấp về trường hợp bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật” theo điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự, Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật “tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải” là chưa chính xác. Việc xác định sai quan hệ tranh chấp sẽ dẫn tới kết quả giải quyết về quyền, nghĩa vụ của các bên sẽ không đúng pháp luật, Tòa án cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm.

[2] Về nội dung:

[2.1] Về quan hệ lao động: các bên đều thống nhất ông Z là người lao động có quốc tịch Trung Quốc, làm việc tại Công ty C1 với chức danh là quản lý, chức vụ Phó Tổng giám đốc theo Hợp đồng lao động số 001/HDLDDNNN/YTH ngày 09/5/2024 và Thư ủy quyền ngày 12/9/2023. Như vậy, thực tế ông Z đã làm việc tại Công ty C1 trước thời điểm hai bên ký hợp đồng lao động. Tuy nhiên, căn cứ Hợp đồng lao động số 001/HDLDDNNN/YTH ngày 09/5/2024, Giấy phép lao động số 074241002.916 do Sở Lao động thương binh và Xã hội tỉnh B cấp ngày 22/4/2024, Điều 151, 152 Bộ luật Lao động thì quan hệ lao động giữa hai bên chính thức được công nhận và có hiệu lực kể từ ngày 09/5/2024; thời hạn hợp đồng lao động là 02 năm kể từ ngày 09/5/2024 đến ngày 14/4/2026; mức lương cơ bản 7.000.000 đồng, phụ cấp chức vụ 900.000 đồng, phụ cấp chuyên môn 500.000 đồng; thưởng công việc 16.560.000 đồng; các khoản hỗ trợ khác: chuyên cần 300.000 đồng, đi lại 350.000 đồng, điện thoại 390.000 đồng, phụ cấp khác 1.000.000 đồng; tổng cộng 27.000.000 đồng/tháng. Các bên cũng thừa nhận từ ngày ký hợp đồng lao động cho đến thời điểm phát sinh tranh chấp bị đơn chưa trả lương cho nguyên đơn.

[2.2] Về quá trình phát sinh tranh chấp: Ngày 12/6/2024, Công ty C1 chấm dứt việc ủy quyền đối với ông Z kể từ ngày 12/6/2024 (bút lục số 60 đến 62) nhưng không giao cho ông bất kỳ công việc gì và cũng không đóng bảo hiểm xã hội cho ông Z từ tháng 7 năm 2024. Ngày 23/7/2024, Công ty C1 đã có Thông báo số 01/2024/TB-TH về việc chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế đối với ông Z (bút lục 65, 70). Cùng ngày 23/7/2024, ông Z có đơn khởi kiện Công ty C1 về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Ngày 30/7/2024, Công ty C1 gửi Thông báo yêu cầu ông Z đến ngày 02/8/2024 phải đến Công ty làm việc nhưng không cung cấp được chứng cứ đã gửi Thông báo này cho ông Z. Ngày 27/8/2024, Công ty C1 ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01/2024/QĐST-TH xử lý kỷ luật lao động ông Z dưới hình thức sa thải (Bút lục 91). Ngoài ra, Công ty C1 có lập biên bản vi phạm và tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật, nhưng trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật hành vi vi phạm của

ông Z không tuân thủ đầy đủ các thủ tục bắt buộc theo Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về “*Nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động*” và Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính Phủ quy định về “*Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động*”, cụ thể: Công ty không chứng minh được việc gửi thông báo họp cho đầy đủ các thành phần tham dự theo luật, ghi sai thông tin người bị xử lý trong giấy mời họp lần thứ hai, không chứng minh được việc gửi Quyết định kỷ luật sa thải cho ông Z và các bên liên quan. Từ phân tích trên, có căn cứ xác định bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái pháp luật từ ngày 12/6/2024 nên phải có nghĩa vụ bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

[2.3] Về mức lương, các khoản bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: căn cứ Hợp đồng lao động số 001/HDLNNDNN/YTH ngày 09/5/2024 các bên thỏa thuận: mức lương cơ bản 7.000.000 đồng, phụ cấp chức vụ 900.000 đồng, phụ cấp chuyên môn 500.000 đồng; thưởng công việc 16.560.000 đồng; các khoản hỗ trợ khác: chuyên cần 300.000 đồng, đi lại 350.000 đồng, điện thoại 390.000 đồng, phụ cấp khác 1.000.000 đồng; tổng cộng 27.000.000 đồng.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2019: “*Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác*”. Đối chiếu quy định trên thì thấy rằng, Hợp đồng số 001 có quy định tiền thưởng công việc là 16.560.000 đồng, không nằm trong tiền lương, các khoản hỗ trợ khác bao gồm: chuyên cần 300.000 đồng, đi lại 350.000 đồng, điện thoại 390.000 đồng, phụ cấp khác 1.000.000 đồng chỉ được chi trả khi người lao động thực tế làm việc tại Công ty, từ ngày 24/7/2024 thì nguyên đơn không còn làm việc tại Công ty N không được chi trả các khoản này. Từ tháng 5/2024 đến tháng 6/2024 bị đơn Công ty C1 cũng đóng bảo hiểm xã hội cho ông Z với mức lương 8.400.000 đồng/tháng. Do đó, chỉ có căn cứ xác định mức lương bồi thường cho ông Z từ ngày 01/8/2024 đến ngày 14/4/2026 là 8.400.000 đồng/ tháng (mức lương cơ bản 7.000.000 đồng, phụ cấp chức vụ 900.000 đồng, phụ cấp chuyên môn 500.000 đồng); Tòa án cấp sơ thẩm xác định mức lương 27.000.000 đồng/ tháng là chưa đúng quy định của pháp luật. Riêng thời gian từ 09/5/2024 đến ngày 23/7/2024 ông Z vẫn làm việc tại Công ty nhưng chưa được công ty trả lương, tại phiên tòa phúc thẩm đại diện bị đơn Công ty C1 đồng ý trả 03 tháng tiền lương (tháng 5, 6, 7 năm 2024) cho ông Z mỗi tháng là 27.000.000 đồng, tổng cộng là 81.000.000 đồng. Xét thấy, đây là sự tự nguyện của bị đơn, không trái đạo đức xã hội, không trái quy định pháp luật và có lợi cho nguyên đơn nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

[2.4] Về các khoản bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: theo Điều 41 Bộ luật Lao động, nguyên đơn được bồi thường cụ thể như sau:

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 01/8/2024 đến ngày 14/4/2026 (ngày hết hạn hợp đồng) là 1 năm 9 tháng 14 ngày x 8.400.000 đồng/tháng = 180.923.064 đồng.

- Tiền bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày: 9.692.307 đồng;

- Bồi thường thêm 02 tháng lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: 8.400.000 đồng x 02 tháng = 16.800.000 đồng;

Tổng cộng các khoản là 207.415.371 đồng.

Về khoản bồi thường thêm 02 tháng để chấm dứt hợp đồng: do nguyên đơn đã rút yêu cầu khởi kiện buộc nhận trở lại làm việc, ngoài ra hợp đồng lao động có thời hạn nên không được thanh toán phần này.

[2.5] Như vậy, tổng tiền lương chưa trả và các khoản bồi thường bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn là 288.415.371 đồng. Ngoài ra, Công ty C1 và ông Z còn có nghĩa vụ truy đóng các khoản bảo hiểm xã hội cho ông Z trong thời gian từ ngày 01/7/2024 đến ngày 14/4/2026 trên mức lương 8.400.000 đồng/tháng theo quy định của pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn từ tháng 6/2024 là bị trùng tháng 6/2024 bị đơn đã đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn.

[3] Từ các phân tích trên, xét thấy có căn cứ chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty C1, sửa một phần bản án sơ thẩm.

[4] Ý kiến của Kiểm sát viên đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa là phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử.

[5] Về án phí: Nguyên đơn được miễn án phí sơ thẩm. Bị đơn phải chịu án phí đối với yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận, không phải chịu án phí phúc thẩm do bản án sơ thẩm bị sửa.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 282, khoản 2 Điều 296, khoản 2 Điều 308 và Điều 313 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; 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;

Áp dụng điểm b khoản 1 Điều 20; Điều 36, 39, 41, khoản 1 Điều 90, 151, 152 và Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 18, Điều 19, khoản 2 và khoản 5 Điều 21, Điều 86, khoản 2 Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn C1; Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 03/2025/LĐ-ST ngày 25/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 19, Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

1.1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Z đối với Công ty Trách nhiệm hữu hạn C1 về việc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, tranh chấp tiền lương.

- Tuyên bố Công ty Trách nhiệm hữu hạn C1 có hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Z.

- Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn C1 có trách nhiệm trả tiền lương và tiền bồi thường cho ông Z tổng cộng 288.415.371 đồng (hai trăm tám mươi tám triệu bốn trăm mười lăm nghìn ba trăm bảy mươi một đồng).

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thanh toán hoặc thanh toán không đầy đủ số tiền trên, thì hàng tháng còn phải chịu tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại Điều 357 và khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

1.2. Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn C1 phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc và trích từ tiền lương của ông Z được bồi thường nêu trên đối với phần ông Z phải đóng để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Z theo quy định của pháp luật từ ngày 01/7/2024 đến ngày 14/4/2026 theo mức lương 8.400.000 đồng/tháng tại Cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

1.3 Phần quyết định của Bản án sơ thẩm “Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Z đối với bị đơn Công ty TNHH C1 về việc Buộc Công ty TNHH C1 nhận ông Z trở lại làm việc” đã có hiệu lực pháp luật.

2. Về án phí:

2.1 Án phí lao động sơ thẩm: Công ty Trách nhiệm hữu hạn C1 phải chịu 8.652.000 đồng (tám triệu sáu trăm năm mươi hai nghìn đồng).

2.2. Án phí lao động phúc thẩm: Phòng Thi hành án dân sự khu vực 19, Thành phố Hồ Chí Minh hoàn lại cho Công ty Trách nhiệm hữu hạn C1 số tiền 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0023652 ngày 07/10/2025 của Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Trường hợp Bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định các Điều 6, 7, 7a, 7b 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./.

Nơi nhận:

- VKSND Thành phố HCM;
- TAND khu vực 19, Thành phố HCM;
- Phòng THADS khu vực 19, Thành phố HCM;

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(Đã ký)**

- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LD, HSVA.

Nguyễn Văn Huỳnh