

Bản án số: 75/2026/LĐ-PT
Ngày 21/4-2026
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 Huỳnh Văn Luật

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Công Lực

Bà Nguyễn Thị Huyền

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Tình - 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.

Trong các ngày 14 và ngày 21 tháng 4 năm 2026, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (Cơ sở B) xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 112/2025/TLPT-LĐ ngày 18 tháng 11 năm 2025 về việc “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 71/2025/LĐ-ST ngày 26/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 16 – Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo, giữa các đương sự:

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1087/2026/QĐ-PT ngày 27 tháng 02 năm 2026, quyết định hoãn phiên tòa số 3990/2026/QĐ-PT ngày 24/3/2026, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Bùi Thanh T, sinh năm 1982; địa chỉ thường trú: ấp A, xã M, huyện T, tỉnh Tây Ninh (nay là xã T, tỉnh Tây Ninh); địa chỉ tạm trú: số A, đường D, khu phố B, phường T, thành phố T, tỉnh Bình Dương (nay là phường T, Thành phố Hồ Chí Minh); có mặt.

Người đại diện hợp pháp: Bà Nguyễn Lê Kim N, sinh năm 1997; địa chỉ: số B, tổ B, khu phố C, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương (nay là phường P, Thành phố Hồ Chí Minh), là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền ngày 01/4/2025); có mặt.

- *Bị đơn*: Công ty Trách nhiệm hữu hạn V; địa chỉ: thửa đất số 585, tờ bản đồ số 12, đường M - T, khu phố B, phường B, thành phố T, tỉnh Bình Dương (nay là phường T, Thành phố Hồ Chí Minh).

Người đại diện hợp pháp: Bà Lê Thị Hằng N1, sinh năm 1993 – Chức vụ: Chủ tịch kiêm Giám đốc, là người đại diện theo pháp luật; có mặt.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Đặng Thị Tuyết N2, sinh năm 200; địa chỉ: số E, đại lộ B, phường T, Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền ngày 15/12/2025); có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Nguyễn Văn T1, là Luật sư Công ty L – Chi nhánh B; có mặt.

- Người kháng cáo: Bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn V.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo bản án sơ thẩm:

1. Theo đơn khởi kiện và lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

Ông T bắt đầu làm việc cho Công ty TNHH V (sau đây gọi tắt là Công ty V) từ tháng 4 năm 2019, có giao kết hợp đồng lao động và tham gia bảo hiểm xã hội (mã số 7222650422), tuy nhiên Công ty không cho ông T được giữ bản hợp đồng này. Đến ngày 01/02/2021, ông T và Công ty tiếp tục giao kết hợp đồng lao động lần thứ hai là Hợp đồng số 01-01/02/2021, có thời hạn 12 tháng (từ ngày 01/02/2021 đến 31/01/2022). Sau khi hợp đồng này hết hạn, hai bên không tiếp tục giao kết hợp đồng lao động mới, ông T vẫn tiếp tục làm việc, được trả lương theo mức 13.968.000 đồng/tháng. Trong quá trình làm việc, ông T luôn hoàn thành công việc và chưa từng bị xử lý kỷ luật lao động.

Ngày 08/10/2024, trong khi ông T đang làm việc thì chủ quản bộ phận yêu cầu ông T nghỉ việc từ ngày 10/10/2024 mà không nói rõ lý do. Ông T làm đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động gửi Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố T, tỉnh Bình Dương, trong đó ông T yêu cầu Công ty thanh toán đủ tiền lương những ngày đã làm việc trong tháng 10 năm 2024 và bồi thường cho ông T 03 tháng tiền lương, cho ông T quyết định nghỉ việc và trả tờ rời chót bảo hiểm xã hội nếu Công ty muốn đuổi việc ông T. Ngày 24/10/2024, Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố T tổ chức phiên hòa giải tranh chấp lao động. Tuy nhiên, Công ty không đồng ý yêu cầu bồi thường 03 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng với ông T, hòa giải viên lập biên bản hòa giải không thành.

Sau khi hòa giải ở Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố T, ngày 25/10/2024 ông T quay lại Công ty tiếp tục làm việc nhưng phía Công ty có nhiều hành vi chèn ép, buộc ông T phải giao kết hợp đồng lao động mới, với mức lương 7.000.000 đồng/tháng. Ông T không đồng ý với yêu cầu trên của Công ty do Hợp đồng lao động số 01-01/02/2021 đã trở thành hợp đồng lao

động không xác định thời hạn, không có lý do gì ông T phải ký lại hợp đồng mới. Ngày 10/8/2024, Công ty ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 29/10/2024/QĐNV từ ngày 30/10/2024 với lý do: “do hai bên không thỏa thuận được hợp đồng lao động. Anh Bùi Thanh T không ký kết hợp đồng với Công ty V”. Từ ngày 30/10/2024 đến nay, ông T không được vào Công ty làm việc nữa. Lương từ ngày 25/10/2024 đến 29/10/2024 ông T chỉ nhận được 1.076.923 đồng, do Công ty tính lương cho ông T theo mức 7.000.000 đồng/tháng.

Việc Công ty ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông T là không căn cứ theo quy định tại khoản 1 Điều 36, không đảm bảo thời gian báo trước theo quy định tại khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019, thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật quy định tại Điều 39 Bộ luật Lao động năm 2019; Công ty không trả lương tháng 10 năm 2024 đầy đủ cho ông T là vi phạm nguyên tắc trả lương tại Điều 94 của Bộ luật Lao động năm 2019, ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông T.

Căn cứ phiếu lương các tháng 7, 8, 9 năm 2024 và sự xác nhận của phía Công ty theo ghi nhận tại biên bản hòa giải ngày 24/10/2024 của Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố T rằng các ngày công làm việc của ông T (từ 01/10 đến 10/10/2024) được tính bằng 4.835.000 đồng (tức khoảng 538.000 đồng/ngày) thì ông T khẳng định lương tháng của ông T là 13.968.000 đồng đúng như thỏa thuận giữa ông T và Công ty.

Ông T khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty thực hiện các nghĩa vụ sau đối với ông T:

- Trả tiền lương tháng 10 năm 2024 còn thiếu là:

$13.968.000 \text{ đồng}/26 \text{ ngày} \times 04 \text{ ngày làm việc} - 1.076.923 \text{ đồng (đã trả)} = 1.072.000 \text{ đồng}.$

- Trả tiền lương những ngày ông T không được làm việc (tạm tính từ ngày 30/10/2024 đến ngày Tòa án giải quyết xong vụ án là 06 tháng):

$13.968.000 \text{ đồng/tháng} \times 06 \text{ tháng} = 83.808.000 \text{ đồng}.$

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho ông T từ tháng 11 năm 2024 đến ngày Tòa án giải quyết xong vụ án.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: $13.968.000 \text{ đồng/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 27.936.000 \text{ đồng}.$

- Trả lương những ngày không thực hiện nghĩa vụ báo trước khi đơn chấm dứt hợp đồng (45 ngày làm tương đương 1,5 tháng):

$13.968.000 \text{ đồng/tháng} \times 1,5 \text{ tháng} = 20.952.000 \text{ đồng}.$

- Trường hợp Công ty không muốn nhận ông T trở lại làm việc, yêu cầu bồi thường thêm 02 tháng tiền lương: $13.968.000 \text{ đồng/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 27.936.000 \text{ đồng}.$

Tổng số tiền Công ty phải trả cho ông T là 161.704.000 đồng (một trăm sáu mươi một triệu bảy trăm lẻ bốn nghìn đồng).

2. Theo lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày:

Công ty thống nhất với ý kiến của ông T về việc giữa ông T và Công ty có giao kết hợp đồng lao động; về việc ông T có làm việc tại Công ty; vị trí công việc, mức lương thực tế hàng tháng Công ty đã trả cho ông T cũng như thời gian ông T xin nghỉ phép, thời gian ông T không còn làm việc tại Công ty cũng như việc ngày 10/8/2024 Công ty có ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 29/10/2024/QĐNV đối với ông T. Tuy nhiên, Công ty cho rằng do Công ty đã thay đổi nhiều đời chủ sở hữu nên hiện không còn lưu giữ các hợp đồng lao động trước đó của ông T, Công ty cũng chỉ biết có Hợp đồng số 01-01/02/2021 ngày 01/02/2021. Công ty cho rằng việc Công ty ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 29/10/2024/QĐNV với ông T là theo yêu cầu của ông T để ông T thực hiện thủ tục bảo hiểm.

Về tiền lương chi trả cho ông T: Công ty cho rằng ông T làm nhân viên cơ điện tại Công ty với mức lương được chi trả từ 02 công ty: phía Công ty trả 6.984.000 đồng/tháng và Công ty TNHH C (còn gọi là Công ty Đ) trả 7.000.000 đồng/tháng. Hàng tháng, cứ tới ngày Công ty Đ phát lương thì ông T sẽ tới Công ty Đ nhận lương. Tuy nhiên, để dễ cho việc ông T kiểm tra, đối chiếu xem tiền lương trong tháng có đủ không thì Công ty V chỉ làm 01 phiếu lương với mức lương tổng là 13.968.000 đồng/tháng cho ông T ký nhận. Tháng 9 năm 2024, Công ty Đ gọi điện báo kể từ tháng 10 năm 2024 không cần ông T sang bên đó làm nữa và Công ty Đ không còn trả lương cho ông T kể từ tháng 10 năm 2024. Chỉ còn Công ty V trả lương cho ông T với mức 13.986.000 đồng/tháng (bao gồm cả phần tiền lương của Công ty Đ) thì không đủ khả năng do Công ty cũng đang gặp rất nhiều khó khăn. Nhằm đảm bảo quyền lợi cho ông T thì Công ty có dự định sẽ trả cho ông T mức lương 9.000.000 đồng/tháng.

Ngày 09/10/2024, Công ty mời ông T lên trao đổi về những khó khăn của Công ty, còn về phần lương Công ty sẽ trả cho ông T 9.000.000 đồng/tháng. Nếu ông T muốn nghỉ thì Công ty sẽ hỗ trợ cho ông T 02 tháng lương (5.040.000 đồng x 02 = 10.080.000 đồng) nhưng ông T không đồng ý và xin nghỉ 1,5 ngày phép năm (ngày 09 đến ngày 10/10/2024) để đến Liên đoàn Lao động khiếu nại với lý do bị Công ty S.

Ngày 11/10/2024, ông T không đi làm mà dẫn người lạ vào Công ty V gây rối, quay phim, chụp hình, đe dọa Giám đốc và nhân viên của Công ty. Bên Công ty đã phải mời Công an phường và phía Công ty bảo vệ vào làm việc. Tại buổi làm việc, ông T yêu cầu Công ty bồi thường cho ông T 03 tháng lương và phải trả đủ nguyên lương tháng 10 cho ông T mặc dù ông T chỉ đi làm mấy ngày trong tháng 10. Công ty không đồng ý do Công ty không hề sa thải ông T nên Công ty vẫn giữ nguyên ý kiến nếu ông T không làm nữa thì hỗ trợ 02 tháng lương cơ bản, còn lương tháng 10 thì Kế toán của Công ty sẽ báo cấp trên hỗ trợ ông T trả tới ngày 15/10/2024 nhưng ông T không đồng ý.

Từ ngày 11/10/2024 đến hết ngày 24/10/2024, ông T nghỉ làm không xin phép 12 ngày liên tiếp.

Ngày 24/10/2024, Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố T có mời hai bên lên làm việc và hòa giải nhưng không thành, đến ngày 25/10/2024 ông T quay lại Công ty làm việc. Lúc đó, bộ phận phun sơn đang thiếu người làm nên Ban Giám đốc cử ông T qua phụ dán keo. Tuy nhiên, ông T không chuyên tâm làm việc mà thường xuyên rời vị trí với lý do không phải là công việc của ông T.

Công ty nhiều lần thay đổi người đại diện và nhân sự (03 lần, chủ hiện tại của Công ty tiếp nhận từ tháng 5 năm 2022), không có sự bàn giao về các giấy tờ của Công ty nên một số giấy tờ Công ty bị thất lạc nên Công ty ra thông báo tiến hành ký kết hợp đồng lao động với người lao động. Phía Công ty và người lao động hoàn tất việc ký hợp đồng từ ngày 25/10/2024 đến hết ngày 29/10/2024, ngoại trừ ông T không ký.

Ông T nghỉ 12 ngày liên tiếp không phép, không chuyên tâm vào công việc khi quay lại Công ty làm việc, không ký hợp đồng lao động mới theo yêu cầu của Công ty, đồng thời ông T thường xuyên yêu cầu nhân viên nhân sự và kế toán cho ông T quyết định thôi việc để thực hiện rút bảo hiểm thất nghiệp. Vì những lý do trên nên ngày 29/10/2024 Công ty đã ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Do nhân viên nhân sự biết nếu quyết định chấm dứt hợp đồng ghi lý do nghỉ 12 ngày không phép sẽ bị sa thải thì ông T không thể nhận tiền bảo hiểm được nên chỉ ghi trong quyết định lý do là ông T không ký hợp đồng với Công ty.

Đối với yêu cầu khởi kiện của ông T về việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, Công ty không đồng ý. Vì vậy, Công ty đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T.

* Tại Bản án lao động sơ thẩm số 71/2025/LĐ-ST ngày 26/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 16 – Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Bùi Thanh T về việc “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn V.

Buộc bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn V phải:

- Thanh toán cho nguyên đơn ông Bùi Thanh T tiền lương tháng 10 tháng 2024 còn thiếu là 1.072.000 đồng.

- Trả tiền lương cho nguyên đơn ông T số tiền tương ứng với những ngày ông T không được làm việc (tính từ ngày 30/10/2024 đến ngày xét xử sơ thẩm là 10,5 tháng), với số tiền 58.464.000 đồng.

- Trả thêm cho nguyên đơn ông T 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 11.136.000 đồng.

Tổng cộng là 70.672.000 đồng (bảy mươi triệu sáu trăm bảy mươi hai nghìn đồng).

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn ông T từ tháng 11 năm 2024 đến ngày xét xử sơ thẩm (đối với những tháng mà ông T không tham gia bảo hiểm) với mức đóng của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Bùi Thanh T đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn V về yêu cầu trợ cấp thêm 02 tháng tiền lương trong trường hợp Công ty không muốn nhận ông T trở lại làm việc và yêu cầu trả lương những ngày không thực hiện nghĩa vụ báo trước khi đơn chấm dứt hợp đồng.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357 và Điều 468 của Bộ luật Dân sự.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí, chi phí tố tụng, quyền kháng cáo cho các đương sự.

Sau khi có bản án sơ thẩm, ngày 09/10/2025, bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn V có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, bị đơn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

* Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh:

- Về tố tụng: Trong quá trình giải quyết vụ án kể từ khi thụ lý cho đến khi đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng pháp luật tố tụng.

- Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, sửa Bản án lao động sơ thẩm số 71/2025/LĐ-ST ngày 26/9/2025 của Tòa án nhân dân khu vực 16 – Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu chứng cứ có tại hồ sơ đã được thẩm tra tại phiên tòa; căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa, ý kiến của các đương sự, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự, ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, bị đơn có trụ sở tại thành phố T, tỉnh Bình Dương (cũ) nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của

Tòa án nhân dân thành phố Thuận An (nay là Tòa án nhân dân khu vực 16 – 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.

[2] Xét đơn kháng cáo của bị đơn được thực hiện trong thời hạn luật định nên việc kháng cáo là hợp lệ.

[3] Về việc tham gia tố tụng của đương sự: Những người tham gia tố tụng được Tòa án triệu tập hợp lệ và có mặt tại phiên tòa.

[4] Xét quan hệ lao động: Hợp đồng số 01-01/02/2021 ngày 01/02/2021 là hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm (từ ngày 01/02/2021 đến 31/01/2022). Hợp đồng quy định về chế độ làm việc, địa điểm làm việc, chức danh, mức lương cơ bản, nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động, nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động, điều khoản thi hành. Như vậy, quan hệ lao động giữa các bên đã phát sinh. Ngày 09/10/2024, Công ty V ban hành thông báo về việc điều chỉnh lương nhân viên cơ điện đối với ông T với mức lương 9.000.000 đồng. Ngày 25/10/2024, Công ty V ban hành Thông báo số 25/10/2024 V/V HĐLĐ thông báo cho người lao động trong Công ty về việc ký lại hợp đồng lao động với chủ sở hữu mới từ ngày 25/10/2024 đến hết ngày 29/10/2024 (ông T nhận được thông báo này nhưng từ chối giao kết lại hợp đồng). Cùng ngày, Công ty lập biên bản vi phạm nội quy lao động đối với ông T với nội dung ông T đã tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng trong 12 ngày làm việc liên tiếp từ ngày 11/10/2024 đến ngày 24/10/2024 (biên bản có chữ ký của đại diện Công ty, người làm chứng bà Nguyễn Thị T2; không có chữ ký của ông T). Ngày 29/10/2024, Công ty B1 Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 29/10/2024/QĐNV đối với ông T.

[5] Xét tính hợp pháp của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: Khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây:

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động;

c) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;

d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này;

đ) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;

e) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;

g) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động”.

Đối chiếu với quy định của pháp luật nêu trên thì thấy rằng, việc Công ty V đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Bùi Thanh T vì lý do: “Do hai bên không thỏa thuận được hợp đồng lao động, ông T không ký kết hợp đồng lao động với Công ty” là không thuộc các trường hợp pháp luật quy định tại Điều 36 nêu trên.

Điều 33 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “3. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết”. Như vậy, trường hợp ông T và Công ty không thỏa thuận được việc ký lại hợp đồng lao động thì phải tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.

[6] Quá trình tham gia tố tụng, người đại diện hợp pháp của Công ty V cho rằng lý do Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là do ông T không chuyên tâm vào công việc khi quay lại Công ty làm việc, không ký hợp đồng lao động mới theo yêu cầu của Công ty, tự ý nghỉ làm không phép 12 ngày liên tiếp và việc Công ty ban hành ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động nêu trên là theo yêu cầu của ông T để giúp ông T thực hiện thủ tục bảo hiểm. Tại phiên tòa sơ thẩm, Công ty khẳng định chấm dứt hợp đồng với ông T căn cứ vào Quyết định xử lý kỷ luật sa thải.

Để xử lý kỷ luật lao động thì phải tuân theo những nguyên tắc quy định tại khoản 1 Điều 122 Bộ luật lao động, không chỉ cần có hành vi vi phạm của người lao động mà còn phải tuân thủ trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động (được quy định cụ thể tại Điều 70 Nghị định 145/2020). Khi xử lý hành vi vi phạm kỷ luật lao động, Công ty phải có biên bản ghi nhận hành vi vi phạm của ông T, trong đó phải nêu rõ hành vi, đối tượng bị tác động cụ thể, thời gian địa điểm vi phạm, qua đó mới đánh giá được loại hành vi vi phạm thuộc điều khoản nào của Nội quy lao động, tính chất và mức độ vi phạm để có cơ sở xử lý. Ngoài ra, trường hợp có căn cứ xác định người lao động có hành vi vi phạm nội quy lao động đến mức phải chịu trách nhiệm kỷ luật bằng hình thức sa thải thì Công ty P thực hiện thủ tục xử lý kỷ luật theo quy định tại các Điều 122, 124 và 125

của Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, người đại diện hợp pháp của Công ty cho rằng thực chất Công ty ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01/10/2024, còn việc ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 29/10/2024/QĐNV là theo yêu cầu của ông T nhưng Công ty không cung cấp được tài liệu chứng cứ gì chứng minh. Nguyên đơn ông T không thừa nhận có sự tồn tại của quyết định này, ông T cho rằng chưa từng được biết hay nhận quyết định xử lý kỷ luật lao động.

[7] Về mức lương làm căn cứ tính các khoản phải trả:

Theo đơn khởi kiện, nguyên đơn yêu cầu về các khoản bồi thường như trong đơn khởi kiện, mức bồi thường tính đến ngày xét xử sơ thẩm tổng cộng số tiền là 223.488.000 đồng. Xét thấy, căn cứ vào bảng lương hàng tháng Công ty V chi trả cho ông T, nguyên đơn ông T và người đại diện hợp pháp của Công ty V đều thống nhất xác định mức lương 13.968.000 đồng hàng tháng Công ty V trả cho ông T bao gồm: lương cơ bản là 5.568.000 đồng, thưởng trách nhiệm là 3.500.000 đồng, thưởng công việc là 4.300.000 đồng. Do đó, mức lương làm căn cứ tính mức bồi thường thiệt hại trong trường hợp này là 5.568.000 đồng, không tính các khoản tiền thưởng. Do đó, việc ông T yêu cầu lấy mức lương 13.968.000 đồng làm căn cứ bồi thường là không có cơ sở chấp nhận.

Xét yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn thanh toán tiền lương tháng 10 năm 2024 còn thiếu và bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, Hội đồng xét xử xét thấy:

- Về yêu cầu thanh toán tiền lương tháng 10 tháng 2024 còn thiếu: theo bảng chấm công của Công ty thì từ ngày 25 đến ngày 29/10/2024, ông T có làm việc tại Công ty, căn cứ quy định tại Điều 94 của Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động phải trả lương đầy đủ, đúng hạn cho người lao động. Theo đó, Công ty phải thanh toán cho ông T số tiền lương của 04 ngày làm việc còn thiếu là: $13.968.000 \text{ đồng} / 26 \text{ ngày} \times 04 \text{ ngày làm việc} = 2.148.923 \text{ đồng}$.

Công ty chỉ trả tiền lương của 04 ngày làm việc cho ông T với số tiền 1.076.923 đồng là chưa đủ. Vì vậy, Công ty phải trả thêm cho ông T số tiền lương còn thiếu là: 1.072.000 đồng.

- Về yêu cầu trả tiền lương những ngày ông T không được làm việc (tính từ ngày 30/10/2024 đến ngày xét xử sơ thẩm là 10,5 tháng), đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông T không được làm việc và phải trả thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 41 của Bộ luật Lao động, yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ nên Hội đồng xét xử chấp nhận, buộc bị đơn Công ty V phải thực hiện các nghĩa vụ sau:

Công ty V có trách nhiệm trả cho ông T tiền lương những ngày ông T không được làm việc với số tiền là: $5.568.000 \text{ đồng/tháng} \times 10,5 \text{ tháng} = 58.464.000 \text{ đồng}$.

Công ty V có trách nhiệm trả thêm cho ông T 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: $5.568.000 \text{ đồng/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 11.136.000 \text{ đồng}$.

Công ty V có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông T từ tháng 11 năm 2024 đến ngày xét xử sơ thẩm (đối với những tháng mà ông T không tham gia bảo hiểm) với mức đóng của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm.

- Về yêu cầu của ông T đối với trường hợp Công ty không muốn nhận ông T trở lại làm việc, ông T yêu cầu trợ cấp thêm 02 tháng tiền lương: Hội đồng xét xử xét thấy, tại phiên tòa người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày vẫn đồng ý nhận ông T trở lại làm việc nhưng với mức lương 9.000.000 đồng; ông T trình bày đồng ý trở lại Công ty làm việc nhưng với mức lương 13.968.000 đồng, căn cứ quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 41 của Bộ luật Lao động thì yêu cầu của ông T không thuộc trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc hay trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý nên yêu cầu của ông T về việc trợ cấp thêm 02 tháng tiền lương là không có cơ sở chấp nhận.

- Về yêu cầu của ông T buộc Công ty trả lương những ngày không thực hiện nghĩa vụ báo trước khi đơn chấm dứt hợp đồng: căn cứ quy định tại Điều 36 về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động thì việc Công ty V đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không thuộc một trong các trường hợp quy định tại điểm a, b, c, đ và g khoản 1 Điều 36 nêu trên nên không thuộc trường hợp phải báo trước ít nhất 45 ngày như quy định tại điểm a khoản 2 Điều 36 của Bộ luật Lao động. Do đó, yêu cầu này của nguyên đơn là không có cơ sở chấp nhận.

Bị đơn Công ty kháng cáo bản án sơ thẩm nhưng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ nào khác để chứng minh yêu cầu kháng cáo là có căn cứ và hợp pháp. Do đó không có cơ sở để chấp nhận kháng cáo của bị đơn.

[8] Xét ý kiến của Đại diện Viện Kiểm sát tại phiên tòa là không phù hợp.

[9] Về án phí lao động phúc thẩm: Công ty phải chịu theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

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

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, sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

1. Không chấp nhận kháng cáo của bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn V.
2. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 71/2025/LĐ-ST ngày 26/9/2025 của Tòa án nhân dân Khu vực 16 - Thành phố Hồ Chí Minh
3. Về án phí lao động phúc thẩm: Công ty Trách nhiệm hữu hạn V phải chịu 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng), được khấu trừ vào tiền tạm ứng án phí

đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí số 0033105 ngày 30/10/2025 của Thi hành án dân sự Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Nơi nhận:

- VKSND TP. Hồ Chí Minh;
- Phòng THADS Khu vực 16;
- TAND Khu vực 16 - TP. Hồ Chí Minh;
- Các đương sự;
- Lưu: HCTP, HSVA, Tòa DS, 12b (70).

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

Đã ký

Huỳnh Văn Luật