

Bản án số: 137/2026/LĐ - PT
Ngày: 19/8/2026
V/v Tranh chấp về đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động.

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

- **Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:**

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thoa

Các Thẩm phán: Ông Phan Nguyên Nguyên

Bà Phạm Thị Thanh Trúc

- **Thư ký phiên tòa:** Bà Nguyễn Thị Thanh Nga - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- **Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh:** Bà Phùng Thị Lan – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 19 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 93/2026/TLPT-LĐ ngày 21 tháng 7 năm 2026 về việc “Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 74/2026/LĐ-ST ngày 03 tháng 6 năm 2026 của Tòa án nhân dân Khu vực 4, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 5040/2026/QĐPT-LĐ ngày 31 tháng 7 năm 2026 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn:

Ông Nguyễn Lê Anh T, sinh năm: 1989;

Địa chỉ: 72 đường A, phường B, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Bị đơn:

Công ty CP Vật liệu xây dựng và Nhà thông minh P;

Địa chỉ: 2/19A đường C, phường D, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà Nguyễn Thị Lệ H, sinh năm: 1986. Địa chỉ: 302/2/7 đường E, phường G, Thành phố Hồ Chí Minh.

3. *Người kháng cáo:* Nguyên đơn - Ông Nguyễn Lê Anh T

NỘI DUNG VỤ ÁN:

*** Theo Đơn khởi kiện ngày 10/4/2025 và quá trình giải quyết vụ án, phía nguyên đơn - ông Nguyễn Lê Anh T trình bày:**

Ngày 26/3/2024, ông T nộp hồ sơ ứng tuyển vào vị trí “nhân viên digital marketing” tại Công ty CP Vật liệu xây dựng và Nhà thông minh P (sau đây gọi tắt là Công ty P hoặc bị đơn). Đến ngày 28/3/2024, ông được mời đến phòng vấn, gặp mặt và thỏa thuận công việc với bà Vũ Thị H là giám đốc công ty. Tại đây, bà Vũ Thị H đồng ý nhận ông vào làm việc tại vị trí “nhân viên digital marketing” với mức lương là 20.000.000 đồng, ngoài ra không có thỏa thuận khác. Ngày 02/4/2024, ông bắt đầu làm việc tại công ty.

Đến sáng ngày 13/4/2024, khi ông đã làm việc được 02 tuần tại công ty, bà Vũ Thị H bất ngờ thông báo chấm dứt hợp đồng lao động bằng miệng và yêu cầu ông nghỉ việc ngay sau buổi trưa cùng ngày.

Trong thời gian ông làm việc, công ty đã không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản. Sau khi đã chấm dứt hợp đồng lao động thì phía công ty trả lương cho ông bằng hình thức chuyển khoản và cố tình ghi nội dung chuyển khoản là “PKG chỉ lương thu việc den ngay 13.04.2024”, trong khi thực tế ông chưa từng ký kết và chưa từng có thỏa thuận với công ty về hợp đồng thử việc dưới bất cứ hình thức nào mà chỉ làm việc trên cơ sở thỏa thuận bằng miệng ban đầu.

Căn cứ theo điểm a khoản 1 Điều 20 Bộ luật Lao động, do ông và công ty không có thỏa thuận về hợp đồng thử việc hay các thỏa thuận khác có liên quan đến thử việc nên thời điểm công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông không nằm trong giai đoạn thử việc.

Căn cứ theo Điều 36, 39 Bộ luật Lao động, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của công ty là trái pháp luật và công ty phải bồi thường cho ông theo Điều 41 Bộ luật Lao động.

Do đó, ông khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc Công ty CP Vật liệu xây dựng và Nhà thông minh P bồi thường cho ông số tiền 320.000.000 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bao gồm:

- Bồi thường 02 tháng tiền lương tương đương 40.000.000 đồng;
- Tiền lương trong những ngày không được làm việc kể từ khi chấm dứt hợp đồng lao động ngày 13/4/2024 đến thời điểm xét xử (tạm tính 12 tháng) là 240.000.000 đồng;
- Buộc công ty nhận ông T trở lại làm việc, trường hợp công ty không nhận lại thì yêu cầu bồi thường một khoản ít nhất bằng 02 tháng tiền lương tương đương 40.000.000 đồng;

- Buộc công ty đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những tháng mà ông T không được làm việc tính đến ngày xét xử.

*** Bị đơn – Công ty CP Vật liệu xây dựng và Nhà thông minh P có bà Nguyễn Thị Lệ H là người đại diện theo ủy quyền trình bày:**

Ngày 26/3/2024, ông Nguyễn Lê Anh T có nộp đơn ứng tuyển trên trang đăng tuyển của Công ty P. Theo lời mời, ngày 28/3/2024 ông đến văn phòng Công ty tham gia phỏng vấn vị trí Digital Marketing, hai bên thỏa thuận bằng miệng về việc thử việc 02 tháng với mức lương 20.000.000 đồng/tháng và hưởng 85% của 20.000.000 đồng/tháng theo quy định của Bộ luật Lao động, có ghi chú cụ thể mức lương được duyệt và thời gian thử việc trên tờ Đơn dự tuyển của người lao động tự khai và chuyển qua bộ phận nhân sự Công ty để có cơ sở tiếp nhận và tính lương cho người lao động.

Ông Nguyễn Lê Anh T bắt đầu thử việc vào ngày 02/04/2024. Ngày 02/4/2024, Công ty đã ra Quyết định “Tiếp nhận nhân sự thử việc” đối với ông Nguyễn Lê Anh T.

Vào ngày 13/4/2024, sau 10 ngày thử việc, Công ty đánh giá ứng viên không phù hợp yêu cầu công việc, nên đã thông báo cho Nhân sự về việc chấm dứt thời gian thử việc, ông T đã đồng ý về việc chấm dứt công việc nên đã nhắn tin qua Zalo cho lãnh đạo đồng ý về việc chấm dứt công việc hết hôm nay (13/4/2024) và xin đề xuất Công ty cho lãnh lương các ngày làm việc luôn trong ngày. Công ty đã ban hành văn bản “Từ chối nhân sự thử việc” theo đúng quyền của người sử dụng lao động. Ông Nguyễn Lê Anh T cũng đã tiến hành bàn giao công việc và máy móc công cụ (máy móc công ty mua mới hoàn toàn theo yêu cầu làm việc của ông T) có chữ ký của 2 bên bàn giao và nhận bàn giao.

Sau khi bàn giao xong, Công ty đã thanh toán đầy đủ lương thử việc tương ứng với số ngày làm việc của ông T. Ông T có ký nhận lương và có lệnh chuyển khoản.

Quan hệ giữa hai bên chỉ là quan hệ thử việc, không phải hợp đồng lao động chính thức vì không có bất cứ Hợp đồng lao động nào được ký kết. Đồng thời, thỏa thuận thử việc bằng miệng được pháp luật công nhận (theo Điều 24 Bộ luật Lao động 2019) và Công ty có quyền chấm dứt thử việc bất cứ lúc nào, không phải báo trước

Căn cứ Điều 27 Bộ luật lao động 2019: “Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ thỏa thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường”. Việc Công ty chấm dứt thử việc sau 10.5 ngày là đúng luật và hợp lệ. Đồng thời, công ty đã thanh toán đầy đủ nghĩa vụ đối với người lao động, lương thử việc được trả đúng mức 85% như thỏa thuận và người lao động ký nhận “đã nhận đủ”.

Việc ông T khởi kiện với lý do “đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” là không có căn cứ bởi trong thử việc không có quy định về thời hạn thông báo trước, không phát sinh trách nhiệm bồi thường. Trong khi đó, Công ty đã thực hiện đúng trách nhiệm và hoàn thành nghĩa vụ đối với người lao động. Ngoài ra, yêu cầu của ông T về việc bồi thường trong những ngày mà ông không được làm việc khi chấm dứt thử việc đến thời điểm xét xử là vô căn cứ và xảo biện vì trong thời gian nghỉ việc ông cũng đã đi làm việc và có giao kết hợp đồng với Công ty TNHH Huấn luyện và Kết nối doanh nhân T.

Vì vậy, Đơn khởi kiện của ông T là không có cơ sở. Đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Lê Anh T vì không đúng bản chất quan hệ pháp lý.

*** Tại Bản án lao động sơ thẩm số 74/2026/LĐ-ST ngày 03 tháng 6 năm 2026 của Tòa án nhân dân Khu vực 4, Thành phố Hồ Chí Minh quyết định:**

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – ông Nguyễn Lê Anh T về việc yêu cầu Công ty CP Vật liệu xây dựng và Nhà thông minh P bồi thường số tiền 320.000.000 (Ba trăm hai mươi triệu) đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bao gồm:

- Bồi thường 02 tháng tiền lương tương đương 40.000.000 đồng;
- Tiền lương trong những ngày không được làm việc kể từ khi chấm dứt hợp đồng lao động ngày 13/4/2024 đến thời điểm xét xử (tạm tính 12 tháng) là 240.000.000 đồng;
- Buộc công ty nhận ông T trở lại làm việc, trường hợp công ty không nhận lại thì yêu cầu bồi thường một khoản ít nhất bằng 02 tháng tiền lương tương đương 40.000.000 đồng;
- Buộc công ty đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những tháng mà ông T không được làm việc tính đến ngày xét xử.

Ngoài ra bản án lao động sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quyền yêu cầu thi hành án của các đương sự.

Ngày 18/6/2026 nguyên đơn - ông Nguyễn Lê Anh T nộp đơn kháng cáo toàn bộ nội dung Bản án lao động sơ thẩm số 74/2025/LĐ-ST ngày 03 tháng 6 năm 2026 của Tòa án nhân dân Khu vực 4, Thành phố Hồ Chí Minh vì cho rằng bản án sơ thẩm đánh giá chứng cứ chưa toàn diện, chưa khách quan khi xác định giữa nguyên đơn và Công ty P có tồn tại thỏa thuận thử việc, gây thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn. Đề nghị Tòa cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

*** Tại phiên tòa phúc thẩm:**

Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện và đơn kháng cáo. Các đương sự không cung cấp thêm tài liệu chứng cứ mới. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết toàn bộ vụ án.

- Nguyên đơn - ông Nguyễn Lê Anh T trình bày:

Bị đơn không chứng minh được giữa nguyên đơn và bị đơn có tồn tại thỏa thuận thử việc, không chứng minh được việc nguyên đơn đồng ý thử việc và mức lương thử việc. Tòa cấp sơ thẩm sử dụng nội dung của tin tuyển dụng dành cho vị trí nhân viên Marketing/Digital Marketing để cho rằng vị trí trưởng phòng marketing là vị trí công việc thực tế nguyên đơn được tiếp nhận vào làm việc. Tòa sơ thẩm dựa vào văn bản nội bộ do bị đơn tự lập để làm căn cứ xác định tình trạng pháp lý của quan hệ lao động, trong khi bị đơn không chứng minh được các văn bản này đã giao cho nguyên đơn. Việc nguyên đơn ký bảng lương, nhận tiền lương và nhận tin cho người quản lý đều diễn ra sau khi phía công ty chủ động thông báo cho nguyên đơn nghỉ việc. Bị đơn không ký hợp đồng lao động với nguyên đơn là lỗi của bị đơn. Trên trang tuyển dụng của Công ty P thể hiện thời gian thử việc của nhân viên Marketing là 01 tháng nhưng tại phiên tòa sơ thẩm phía bị đơn xác định thời gian thử việc đối với nguyên đơn 02 tháng là mâu thuẫn với thông tin tuyển dụng.

Nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

- Người đại diện theo ủy quyền của Nguyên bị đơn là bà Nguyễn Thị Lệ H trình bày:

Giữa Công ty P và ông T chỉ tồn tại quan hệ thử việc, mức lương thử việc bằng 85% mức lương chính (20.000.000 đồng/tháng), thời gian thử việc là 02 tháng vì vị trí công việc của ông T là trưởng phòng marketing chứ không phải nhân viên marketing như thông tin tuyển dụng, vị trí cao hơn đòi hỏi thời gian thử thách dài hơn. Trong thời gian thử việc từ ngày 02/4/2024, ông T không đáp ứng được nhu cầu công việc nên ngày 13/4/2024, Công ty chấm dứt thử việc với ông T. Ông T đã bàn giao máy móc, thiết bị cho công ty và yêu cầu công ty trả tiền lương trong những ngày ông T đã làm việc từ ngày 02/4/2024 đến ngày 13/4/2024 và Công ty đã trả đủ lương thử việc cho ông T. Ông T không thắc mắc hay khiếu nại gì về việc nghỉ việc cũng như tiền lương thử việc.

Bị đơn không đồng ý kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở phúc thẩm như sau:

Về đơn kháng cáo của nguyên đơn: Đơn kháng cáo nguyên đơn - ông Nguyễn Lê Anh T trong hạn luật định và hợp lệ nên được chấp nhận.

Về tố tụng: Những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong giai đoạn phúc thẩm đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung vụ án: Căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ kết quả tranh luận tại phiên tòa, đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng Khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 74/2026/LĐ-ST ngày 03 tháng 6 năm 2026 của Tòa án nhân dân Khu vực 4, Thành phố Hồ Chí Minh.

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 kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn - ông Nguyễn Lê Anh T trong hạn luật định và hợp lệ nên được chấp nhận.

[2] Về nội dung: Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn - Ông Nguyễn Lê Anh T.

Ngày 26/3/2024, ông T nộp hồ sơ ứng tuyển vào vị trí “nhân viên digital marketing” trên trang đăng tuyển của Công ty CP Vật liệu xây dựng và Nhà thông minh P (Gọi tắt là Công ty P). Đến ngày 28/3/2024, ông T được mời đến Văn phòng Công ty P phỏng vấn và ông T được nhận vào làm việc tại vị trí “nhân viên digital marketing”, mức lương chính thức là 20.000.000 đồng/tháng. Ngày 02/4/2024, ông T bắt đầu làm việc tại công ty. Giữa ông T và Công ty P không ký hợp đồng thử việc hay hợp đồng lao động.

Sáng ngày 13/4/2024, Công ty P thông báo (bằng miệng) cho ông T nghỉ việc. Cùng ngày, hai bên lập Biên bản bàn giao máy móc CCDC và ông T yêu cầu được nhận tiền lương của những ngày ông đã làm việc tại Công ty P từ ngày 02/4/2024 đến ngày 13/4/2024 là 10,5 ngày với số tiền là 6.865.385 đồng (Do ngày 06/4/2024, ông T đi làm 0,5 ngày). Ông T ký nhận vào bảng lương lập ngày 13/4/2024 và nhận số tiền lương nêu trên bằng hình thức chuyển tiền từ tài khoản của Công ty P vào tài khoản của ông T.

ông T cho rằng Công ty P tuyển dụng ông vào làm việc chính thức mà không cần thử việc vì ông đã có nhiều năm kinh nghiệm trong vị trí việc làm mà mình ứng tuyển. Công ty P không ký hợp đồng lao động với ông là lỗi của Công ty P. Việc Công ty P yêu cầu ông nghỉ việc mà không được sự đồng ý của ông là

hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật nên Công ty phải bồi thường cho ông T theo quy định điều 41 Bộ luật lao động năm 2019.

Công ty P xác định khi Công ty nhận ông T vào làm việc thì ông T phải thử việc trước (02 tháng) vì vị trí công việc của ông T là trưởng phòng marketing, ông T chỉ được hưởng lương thử việc là 85% (lương chính thức 20.000.000 đồng/tháng). Nếu ông T làm tốt công việc trong thời gian thử việc thì Công ty mới ký hợp đồng lao động với ông T. Do trong thời gian thử việc, ông T không đáp ứng được yêu cầu công việc nên Công ty thông báo cho ông T nghỉ việc (chấm dứt thử việc và không ký hợp đồng lao động).

Hội đồng xét xử nhận thấy:

Căn cứ vào Quyết định tiếp nhận nhân sự số 0204/TNNS-P ngày 02/4/2024, Quyết định từ chối nhân sự thử việc số 1504/TVNSTV-P ngày 13/4/2024 thể hiện: ông T vào làm việc tại Công ty P ngày 02/4/2024 với vị trí Trưởng phòng Marketing (thử việc) và nghỉ việc vào ngày 13/4/2024 (do Công ty Từ chối nhân sự thử việc)

Căn cứ vào Bảng lương tháng 4 năm 2024 thể hiện: ông T đã nhận tiền lương trong thời gian làm việc tại Công ty P từ ngày 02/4/2024 đến ngày 13/4/2024 là: 10,5 ngày x 653.846 đồng/ngày = 6.865.385 đồng (Do ngày 06/4/2024, ông T đi làm 0,5 ngày). Ông T có ký xác nhận tại Bảng lương tháng 4 năm 2024 là đã nhận đủ số tiền lương nêu trên.

Căn cứ vào Biên bản Bàn giao máy móc CCDC lập ngày 13/4/2024 thể hiện giữa Công ty P và ông T đã bàn giao xong máy móc thiết bị mà ông T đã nhận từ Công ty P khi vào làm việc tại Công ty.

Căn cứ vào sổ phụ kiểm báo nợ/Báo có của Ngân hàng TMCP Q thể hiện nội dung: P chi lương thử việc đến ngày 13/4/2024 cho ông Nguyễn Lê Anh T.

Căn cứ vào Bản đăng tin tuyển dụng trên website V24h.vn do Công ty P đăng tin ở thời điểm tuyển dụng ông T có một số nội dung tuyển dụng như sau:

Nghề nghiệp: Marketing, thông tin – truyền thông – quảng cáo...; hình thức làm việc: toàn thời gian; mức lương: 15-25 triệu; yêu cầu bằng cấp: Cao đẳng; thời gian thử việc: 1 tháng...

Từ các căn cứ nêu trên có cơ sở xác định tại thời điểm công ty P thông báo cho ông T nghỉ việc (ngày 13/4/2024), ông T không có ý kiến phản đối mà thực hiện bàn giao vật liệu, dụng cụ làm việc ngay trong ngày và yêu cầu Công ty trả tiền lương trong những ngày ông T đã làm việc. Lương ông T được nhận ghi rõ trong bảng là lương thử việc (chỉ bằng 85% lương chính thức) và trong nội dung chuyển khoản tiền lương ngày 13/4/2024 cũng ghi là lương thử việc. Tuy nhiên, ông T không có ý kiến về việc Công ty chỉ trả lương thử việc cho ông (bằng 85% lương chính thức) và đồng ý nhận. Ông T cũng không có khiếu

nại hay thắc mắc gì về khoản tiền lương thử việc mà ông đã nhận và xác nhận đã nhận đủ số tiền lương ghi trong bảng lương. Ông T trình bày ông không nhìn thấy cột “Lương thử việc” trong bảng lương mà chỉ thấy mình đã nhận đủ số tiền lương ghi ở cột “Tổng cộng” nên đồng ý ký nhận. Ban đầu khi công ty yêu cầu ông nghỉ việc đã không muốn trả lương cho ông; công ty đã gây nhiều sức ép nên ông đã phải nhượng bộ mới được nhận số tiền lương trên. Ông khẳng định đã đạt thỏa thuận với giám đốc công ty về việc vào làm chính thức tại công ty với mức lương 20.000.000 đồng/tháng mà không qua giai đoạn thử việc. Quá trình làm việc tại công ty, ông không yêu cầu công ty ký hợp đồng lao động với mình vì lý do tế nhị và hơn nữa nghĩa vụ ký hợp đồng lao động thuộc về công ty chứ không phải của người lao động. Tuy nhiên, phần trình bày này của ông T không có tài liệu chứng minh và cũng không được phía công ty xác nhận nên không có cơ sở để Hội đồng xét xử xem xét.

Xét thấy, việc ông T vào làm việc tại công ty mà không thông qua giai đoạn thử việc là không phù hợp với các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án. Ông T có trình độ Đại học và đã làm việc tại các Công ty khác nhau nên có đủ nhận thức và hiểu biết để biết về quyền lợi của mình bị ảnh hưởng như thế nào nếu làm việc tại công ty mà không ký hợp đồng lao động. Tại phiên tòa sơ thẩm và phiên tòa phúc thẩm, ông thừa nhận các công ty khác ông đã từng làm việc trước đều qua giai đoạn thử việc mới ký hợp đồng lao động. Tòa cấp sơ thẩm xác định quan hệ lao động giữa ông T và Công ty P đang trong giai đoạn thử việc là có căn cứ và phù hợp với các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án. Ông T không cung cấp tài liệu, chứng cứ chứng minh giữa ông T và Công ty có thỏa thuận hợp đồng lao động nên Hội đồng xét xử không có cơ sở để xem xét yêu cầu bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật của ông T.

Việc Công ty P và ông T không ký hợp đồng thử việc mà chỉ thỏa thuận miệng với nhau là không trái quy định tại Điều 24, Điều 26, Điều 27 của Bộ luật Lao động năm 2019. Do Công ty chấm dứt quan hệ lao động với ông T trong giai đoạn thử việc nên không cần báo trước và không phải bồi thường. Tuy nhiên, Công ty cần phải điều chỉnh lại thủ tục tiếp nhận người lao động và quy trình giao kết hợp đồng thử việc, hợp đồng lao động đối với người lao động cho đúng với trình tự thủ tục pháp luật lao động quy định để tránh phát sinh tranh chấp về sau như nhận định của Tòa cấp sơ thẩm là có căn cứ.

Tòa cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc bị đơn bồi thường các khoản tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật là có căn cứ.

[3] Từ những phân tích nêu trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số

74/2026/LĐ-ST ngày 03 tháng 6 năm 2026 của Tòa án nhân dân Khu vực 4, Thành phố Hồ Chí Minh.

Xét thấy đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên chấp nhận.

[4] Về án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn được miễn án phí lao động phúc thẩm theo quy định pháp luật.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ vào Khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự;
- Căn cứ vào các Điều 24, 26 và 27 của Bộ luật Lao động năm 2019;
- Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Tuyên xử: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 74/2026/LĐ-ST ngày 03 tháng 6 năm 2026 của Tòa án nhân dân Khu vực 4, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – ông Nguyễn Lê Anh T về việc yêu cầu Công ty Cổ phần Vật liệu xây dựng và Nhà thông minh P bồi thường số tiền 320.000.000 (Ba trăm hai mươi triệu) đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bao gồm:

- 02 tháng tiền lương tương đương 40.000.000 đồng;
- Tiền lương trong những ngày không được làm việc kể từ khi chấm dứt hợp đồng lao động ngày 13/4/2024 đến thời điểm xét xử (tạm tính 12 tháng) là 240.000.000 đồng;
- Buộc công ty nhận ông T trở lại làm việc, trường hợp công ty không nhận lại thì yêu cầu bồi thường một khoản ít nhất bằng 02 tháng tiền lương tương đương 40.000.000 đồng;
- Buộc công ty đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những tháng mà ông T không được làm việc tính đến ngày xét xử.

2. Về án phí:

2.1. Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn - ông Nguyễn Lê Anh T được miễn án phí lao động sơ thẩm.

2.2. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn - ông Nguyễn Lê Anh T được miễn án phí lao động phúc thẩm.

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